

بازی بی نهایت

www.ketab.ir



www.ketab.ir

سرشناسه	سینک، سلیمون Sinek, Simon
عنوان و نام پندآور	بازی بی‌پایان (دنیای کسب و کار بی‌انتهاست) / سلیمون سینک ؛ سوسن جلیلی ؛ ویراستار منیره سلیمان زاده مقدم.
مشخصات نشر	تهران: آرشیر روز، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	۲۳۳ ص، ۱۴/۵×۲۱/۵ ص.م.
شابک	۹۷۸-۶۱۷۷-۶۸۷۷-۷۷-۰۰
وضعیت فهرست نویسی	فیا
یادداشت	عنوان اصلی: [2019]. The infinite game.
عنوان دیگر	بازی بی‌پایان
موضوع	رهبری - Leadership. ارتباط در مدیریت - Communication in management.
شناسه افزوده	جلیلی، سوسن، ۱۳۴۴ - مترجم
شناسه افزوده	سلیمان زاده مقدم، منیره، ۱۳۵۲ - مترجم
شناسه افزوده	سینک، سلیمون نویسنده
شماره کتابشناسی ملی	HD۵۷/۷
رده پندگی کنگره	۶۵۸/۳-۹۲
رده پندگی دیویی	۸۳۹۳۳۸۲



بازی بی‌نهایت
(دنیای کسب‌وکار بی‌انتهاست)

* مؤلف: سایمون سینک

* مترجم: سوسن جلیلی

* ویراستار: منیره سلیمان‌زاده مقدم

* طراح جلد: واحد تولیدی کتاب آرشیو روز

* نوبت چاپ: اول ۱۴۰۰

* شمارگان: ۳۰۰ نسخه (رقعی)

* قیمت: ۶۵۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۶۸۷۷-۷۷-۰

تلفن: ۰۹۱۰۱۶۳۷۳۱۱-۶۶۴۸۶۶۷۱-۶۶۴۰۵۷۴۶

@archiverooz: اینستاگرام

فهرست مطالب

۷	درباره نویسنده
۹	چرا این کتاب را نوشتم
۱۴	فصل یک: بازی‌های محدود و بازی‌های نامحدود
۳۸	فصل دو: هدف موجه
۶۱	فصل سه: هدف. بدون هدف
۷۲	فصل چهار: محافظ هدف
۸۱	فصل پنج: مسئولیت کسب و کار (تجدیدنظر شده)
۱۰۱	فصل شش: اراده و منابع
۱۱۲	فصل هفت: تیم‌های معتمد (بر پایه اعتماد)
۱۳۸	فصل هشت: زوال اخلاقی
۱۶۴	فصل نه: رقیب شایسته
۱۸۵	فصل ده: انعطاف‌پذیری وجودی یا ذاتی
۱۹۹	فصل یازده: جسارت مدیریت و رهبری

چرا این کتاب را نوشتم

عجیب است که چرا این کتاب بایست پا به عرصه وجود می گذاشت. در طول تاریخ بشر، بارها شاهد مزایای تفکر بی پایان و بی نهایت بوده ایم. ظهور جوامع بزرگ، پیشرفت در علوم، حوزه پزشکی و اکتشافات فضایی، همه به این دلیل اتفاق افتاد که گروه کثیری از مردم که برای تحقق اهداف مشترک متحد شده بودند، تصمیم گرفتند تا بدون پایان یک زمان مشخص تا دستیابی به هدف با یکدیگر همکاری کنند. برای مثال اگر موشکی به سمت فضا پرتاب می شد و سقوط می کرد، ایراد کارمان را بررسی می کردیم تا متوجه شویم کجای کار اشتباه بوده و مجدداً تلاش می کردیم ... و دوباره ... و دوباره. و حتی پس از موفقیت باز هم به کار خود ادامه می دادیم. ما این کارها را به دلیل وعده پاداش پایان سال انجام نمی دادیم؛ بلکه احساس می کردیم با انجام این وظایف در حال کمک به دستیابی چیزی بزرگ تر از خودمان هستیم، چیز بالارزشی که فراتر از عمر زمینی ما پایدار خواهد بود.

با تمام این مزایا، فعالیت کردن با داشتن بینشی بی حد و حصر و طولانی مدت هرگز آسان نیست. این کار به تلاشی واقعی نیاز دارد. ما انسان ها به طور طبیعی مایلیم خیلی فوری به جست و جوی راه حل هایی برای رفع مشکلات آزار دهنده باشیم و پیش از همه یک بُرد سریع را در اولویت بگذاریم و به بلندپروازی های مان برسیم. ما دوست داریم دنیا را از بُعد پیروزی و شکست، برنده و بازنده درک کنیم. اگرچه این حالت پیش فرض برد - باخت گاهی برای کوتاه مدت تأثیر گذار است، اما به عنوان یک استراتژی در نحوه عملکرد شرکت ها و سازمان ها، می تواند در طولانی مدت عواقب ناخوشایندی به همراه داشته باشد.

نتایج این طرز فکر پیش فرض کاملاً آشنا به نظر می رسند: تعدیل نیرو و اخراج های

گسترده در یک دوره فعالیت سالانه برای محقق ساختن اهداف و آمال و آرزوهای خودسرانه، محیط‌های کاری بی‌رحم و غیرانسانی، تبعیت از سهامداران و بها دادن به آن‌ها به جای رسیدگی به نیازهای کارمندان و مشتریان، اقدامات نادرست و غیراخلاقی کسب‌وکار، اهدای پاداش به اعضای تیم نُقل با عملکرد بالا درحالی که چشم خود را بر آسیب‌هایی که به بقیه اعضای تیم می‌رسانند، بسته‌اند و دادن تشویقی به مدیرانی که به‌نظر می‌رسد خیلی بیشتر به فکر خودشان هستند تا کارکنانی که شرکت را می‌گردانند. همه این موارد موجب کاهش وفاداری و تعامل کارمندان و نیز افزایش ناامنی و اضطراب می‌شود که این روزها خیلی از ما آن را احساس و تجربه می‌کنیم. به‌نظر می‌رسد این رویکرد ناسالم و ناقص در کسب‌وکار پس از انقلاب صنعتی تسریع شده و ظاهراً در عصر دیجیتال ما در حال شتاب‌گیری بیشتری است. درواقع، درک کلی ما از تجارت و سرمایه‌داری تحت‌تأثیر این رویکرد گذرا و طرز فکر محدود قرار گرفته است که استعدادهای انسان را به زنجیر می‌کشد.

اگرچه بسیاری از ما در مواجهه با چنین اوضاعی ابراز تأسف می‌کنیم، اما متأسفانه به‌نظر می‌رسد تمایل بازار برای حفظ وضعیت کنونی قدرت بیشتری نسبت به جنبشی برای تغییر آن دارد. اغلب وقتی جملاتی مانند: «ابتدا متفک کارمندان، بعد سود جیب رؤسا» را می‌گوییم، با مقاومت‌هایی مواجه می‌شویم. بیشتر افرادی که سیستم فعلی را کنترل می‌کنند، بسیاری از رهبران و مدیران فعلی می‌گویند که ما ساده‌لوح هستیم و «حقیقت» نحوه انجام معامله و تجارت را درک نمی‌کنیم. در نتیجه بسیاری از ما میدان را خالی می‌کنیم. هر روز صبح، با مکافات خود را به محل کار می‌رسانیم و هم‌زمان در تلاش برای تحقق یافتن یک زندگی برازنده و درخور هستیم، هیچ احساس رفاه و امنیتی نداریم. به‌طوری که تلاش در یافتن آن توازن دست‌نیافتنی بین کار و زندگی، برای خود به یک چیره‌دستی و کاردانی تبدیل شده است. تعجب می‌کنم که آیا گزینهٔ محتمل دیگری برای تغییر این رویه نداریم؟

به احتمال زیاد شاید، فقط شاید این «حقیقت» که از روی بدبینی نُقل مجلس افراد است و معتقدند انگیزه افراد صرفاً منافع شخصی آن‌هاست، لازم نباشد این‌گونه پیش برود. شاید سیستم فعلی تجارت ما «درست» یا حتی «بهترین» نباشد. این

سیستم فقط چیزی است که مردم به آن عادت کرده‌اند و آن را به کار می‌برند، آن هم توسط یک اقلیت ارجح و پیشتاز و نه اکثریت. اگر واقعاً این چنین باشد، پس ما فرصت داریم که واقعیت دیگری غیر از این برگزینیم.

این چشم‌انداز در اختیار ماست که برای خویش دنیایی بسازیم که هر روز صبح در آن اکثریت قریب به اتفاق با انگیزه از خواب بیدار شویم، در محل کار احساس امنیت کنیم و در پایان روز راضی و خشنود به خانه برگردیم. نوع تغییری که من طرفدار و مدافع آن هستم اگرچه آسان نیست، اما امکان‌پذیر است. این چشم‌انداز با مدیران خوب و رهبران توانمند می‌تواند جان تازه‌ای بگیرد. مدیران و رهبران بزرگ کسانی هستند که بینشی فراتر از «موقتی و گذرا» در مقابل «پایدار و ابدی» دارند. آن‌ها می‌دانند مسئولیت‌شان فقط برای سه‌ماهه بعدی و یا انتخابات بعدی نیست؛ بلکه برای نسل آینده است. مدیران و رهبران بزرگ، تشکیلات و سازمان‌های خود را طوری اداره می‌کنند که موفقیتی فراتر از طول عمرشان حاصل شود و در صورت موفقیت و سربلندی، مزایای فوق‌العاده‌ای برای ما، برای کسب‌وکار و حتی برای سهامداران به ارمغان می‌آورند که شگفت‌انگیز خواهد بود.

این کتاب را برای تغییر طرز تفکر کسانی که از وضع کنونی دفاع می‌کنند، نوشته‌ام، بلکه این کتاب برای گردهمایی کسانی به رشته تحریر درآمده است که آماده به چالش کشیدن وضعیت موجود هستند و می‌خواهند آن را جایگزین واقعیتی کنند که پاسخ‌گوی مناسب‌تری برای نیاز عمیق انسان‌هاست، مانند: احساس امنیت و همکاری در ماهیتی والاتر از خودمان، تأمین هزینه‌ها و حمایت از خود و خانواده‌مان. واقعیتی که مناسب و درخور منافع‌مان به‌عنوان افراد، شرکت‌ها، جوامع و نوع بشر است.

اگر به جهانی معتقد باشیم که هر روز احساس رضایت و امنیت می‌کنیم و این دنیا تحقق آرزوهایمان را در پی داشته باشد و باور کنیم رهبران و مدیران انسان‌هایی هستند که می‌توانند این چشم‌انداز رؤیایی را تحقق بخشند، پس مسئولیت جمعی ما این است؛ کسانی را که متعهد و معتقد به تحقق بخشیدن این رؤیا هستند را پیدا، راهنمایی و حمایت کنیم. یکی از مراحل که باید در نظر داشته باشیم یادگیری مفهوم

هدایت و رهبری در بازی بی‌پایان و بی‌انتهاست.

سایمون سینک، ۴ فوریه ۲۰۱۹ لندن، انگلستان

پیروزی

در صبح روز ۳۰ ژانویه سال ۱۹۶۸، ویتنام شمالی حمله‌ای غافلگیرانه بر علیه ایالات متحده و نیروهای متحد آن ترتیب داد. طی بیست و چهار ساعت، بیش از ۸۵ هزار نفر از ارتش ویتنام شمالی و نیروهای ویت کنگ^۱، بیش از ۱۲۵ هدف در سراسر کشور را مورد حمله قرار دادند. این عملیات برای تعطیلات عید تت (سال نو قمری) در ژانویه برنامه‌ریزی شده بود که (حمله عید تت) نیز نامیده می‌شود. نیروهای آمریکایی کاملاً غافلگیر شده بودند، به‌طوری‌که هنگام آغاز حملات، بسیاری از افسران فرماندهی حتی در پست‌های خود نبودند. آن‌ها در شهرهای اطراف مشغول برپایی جشن سال نو بودند که حمله تت آغاز شده بود.

عید تت همان آغاز سال نو قمری است و برای ویتنامی‌ها درست به اندازه اهمیت کریسمس غربی‌ها، نیز قابل توجه و ارزشمند است. درست مانند آتش‌بس کریسمس در اوج جنگ جهانی اول، برپایی جشن عید تت یک رسم قدیمی در ویتنام بود که هیچ نبردی نمی‌توانست مانع برپایی این آئین سنتی شود. با این حال، رهبران ویتنام شمالی، با مشاهده فرصتی برای غلبه بر نیروهای آمریکایی و امید به پایان فوری جنگ، تصمیم به سنت‌شکنی گرفتند و حمله غافلگیرانه خود را روز عید آغاز کردند.

نکنه شگفت‌انگیز این است: ایالات متحده تک‌به‌تک حملات را دفع کرد. البته نیروهای آمریکایی نه تنها حملات دشمن را دفع کردند، بلکه نفرات بسیاری از نیروهای مهاجم را از بین بردند. پس از پایان گرفتن بیشتر نبردهای بزرگ، حدود یک هفته بعد از آغاز اولین حمله، آمریکا کمتر از هزار نیرو از دست داده بود. در مقابل،

۱. Viet Cong: ویت‌کنگ یا جبهه‌رهایی‌بخش ملی نام سازمان سیاسی و چریکی کمونیست بود که در جریان جنگ ویتنام در ویتنام جنوبی و کامبوج در برابر ارتش آمریکا و دولت ویتنام جنوبی مدت طولانی جنگید.

ویتنام شمالی در شهر هوئه^۱ بیش از ۳۵ هزار سرباز خود را از دست داد! یعنی در شهری که جنگ تقریباً یک ماه ادامه داشت، در مقایسه با پنج هزار نیروی تلفشده ویتنام شمالی، آمریکا ۱۵۰ تفنگدار دریایی خود را از دست داد!

به طور کل، بررسی دقیق جنگ ویتنام یک تصویر قابل توجه را آشکار می کند. در واقع آمریکا در اکثر نبردهای خود پیروز شده بود. نیروهای آمریکایی طی ده سال سخت کوشی در نبرد با ویتنام، ۵۸ هزار سرباز خود را از دست دادند. حال آنکه، ویتنام شمالی بیش از سه میلیون تلفات داده بود. اگر کشته شدگان ویتنام را با کل جمعیت شان بسنجیم، برابر با از دست دادن ۲۷ میلیون آمریکایی در سال ۱۹۶۸ می شود.

با وجود این اعداد و ارقام به این سؤال می رسیم: چگونه است که در هر نبردی پیروز میدان می شوید، دشمن خود را از پا درمی آورید، اما همچنان بازنده جنگ محسوب می شوید؟

www.ketab.ir