

باسمه تعالی



زنان، شغل و میل به رهبری و مدیریت



۱۴۰۱

Sandberg, Sheryl : سندبرگ، شریل

سرشناسه

عنوان و نام پدیدآور : تغییر مسیر : زنان، شغل و میل به رهبری و مدیریت/شریل سندبرگ
! مترجم رقیه هاشمی خسروشاهی ؛ ویراستار فائزه بهگونیا.

تهران : ارمغان ، ۱۴۰۱.

مشخصات نشر

۲۴۸ص.

مشخصات ظاهری

978-622-6821-55-1 :

شابک

وضعیت فهرست نویسی : فیا

Lean in. : عنوان اصلی :

یادداشت

سندبرگ، شریل :

موضوع

Sandberg, Sheryl :

موضوع

Leadership : مدیران زن، Women executives، رهبری زنان.

موضوع

in women

هاشمی خسروشاهی، رقیه، ۱۳۵۸ - مترجم

شناسه افزوده

HD۶۰۵۴/۳ :

رده بندی کنگره

۶۵۸/۴۰۹۲۰۸۲ :

رده بندی دیویی

۸۷۱۳۱۱۹ :

شماره کتابشناسی ملی



www.2533333.ir

تغییر مسیر

تألیف: شریل سندیرگ

مترجم: رحیم حاکمی

ویراستار: فائزه بهگونی

ناشر: انتشارات ارمغان

ناظر فنی چاپ: وحید بهگونی

چاپ: چاپخانه صادق

لیتوگرافی: سنا

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۱

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۶۸۲۱-۵۵-۱

حق چاپ برای ناشر محفوظ می‌باشد.

آدرس دفتر مرکزی: خیابان انقلاب - مقابل دانشگاه تهران - خیابان ۱۲ فروردین - کوچه مهر - پلاک ۱
تلفکس: ۶۶۹۶۹۵۷۹ - ۴۰۶۶۶۶۶ - ۰۹۳۵

آدرس فروشگاه: خیابان انقلاب - مقابل دانشگاه تهران - خیابان ۱۲ فروردین - چهارراه شهید نظری - پلاک ۲۷۲
تلفن: ۶۶۴۹۲۷۵۴ - ۶۶۴۸۰۳۱۶ - ۰۹۱۲-۲۵۳۳۳۳۳

قیمت: ۹۵۰۰۰ تومان

مقدمه:

نهادینه کردن تغییرات

در تابستان ۲۰۰۴، زمانی که سرپرست بخش فروش آنلاین و گروه‌های عملیاتی شرکت گوگل بودم، اولین فرزند خود را باردار شدم. سه سال و نیم قبل از آن، هنگامی که گوگل به عنوان استارت‌آپی نوپا و گمنام با تنها چند صد کارمند در یک ساختمان قدیمی و کم‌به‌فعالیت می‌کرد، به آن پیوستم. در طول سه ماه اول بارداری من، گوگل به شرکتی بزرگ با چند هزار کارمند تبدیل شد و به مجتمع بزرگی با چندین ساختمان نقل مکان کرد.

دوران بارداری سختی را گذراندم. احساس ناخوشی و تهوع صبحگاهی که مادران باردار، اغلب در سه ماهه نخست بارداری تجربه می‌کنند، تمام نه ماه و تا روز زایمانم ادامه داشت. حدود ۳۰ کیلو گرم اضافه وزن پیدا کردم. پاهایم به اندازه دو برابر سایز کفش‌هایم ورم کرده بود و وقتی کفش می‌پوشیدم مثل دو تا قلنبه‌ی عجیب از آن‌ها بیرون می‌زد. البته من فقط وقتی می‌توانستم این صحنه را ببینم که پاهایم را برای استراحت روی میز کوتاهی می‌گذاشتم. بعدها

یکی از مهندسان ریزین و نکته‌سنج گوگل اعلام کرد که «پروژه‌ی وال» را با الهام از ظاهر آن دوران من نام‌گذاری کرده بود.

یکی از آن روزها، بعد از گذراندن صبحی سخت، باید به سرعت خود را برای ملاقات با مشتری مهمی به دفتر کارم می‌رساندم. گوگل به سرعت در حال رشد بود و مسئله پارکینگ به یک معضل بزرگ تبدیل شده بود. آن روز تنها جایی که می‌توانستم ماشینم را پارک کنم، نقطه‌ای بسیار دورتر از ساختمان محل کارم بود. در محوطه پارکینگ با حداکثر توانم قدم برمی‌داشتم که در حقیقت کمی سریع‌تر از سرعت لاک‌پشتی آن روزهای من بود. این تقلاً فقط باعث شد حالت تهوعم بیشتر شود و وقتی به جلسه رسیدم، از ته دل دعا می‌کردم که تنها چیزی که از دهانم خارج می‌شود، صحبت‌های کاری باشد. آن شب، حال و روزم را با همسرم دیو در میان گذاشتم. او که در آن زمان کارمند یاهو بود، گفت که شرکتش در مقابل هر ساختمان، محل مخصوصی را به عنوان پارکینگ مادران بارداری، اختصاص داده است.

روز بعد، با جدیت تمام و گام‌هایی محکم یا بهتر بگوییم اردک وار به سمت دفتر لری پیج و سرگئی برین، بنیانگذاران گوگل قدم برداشتم. دفتر آن‌ها در حقیقت اتاق بزرگ نامرتبی بود که وسایل ورزشی کوچک و بزرگ در کف آن پخش شده بود. سرگئی در گوشه‌ای مشغول یوگا بود که گفتم: «بهتر بود زودتر از این‌ها فکری برای پارکینگ مخصوص افراد باردار می‌کردیم.» او سرش را بالا آورد و نگاهی به من انداخت و بلافاصله با درخواستم موافقت کرد. معلوم بود که حتی قبلاً هرگز به این مسئله فکر نکرده است.

هنوز هم از اینکه تا وقتی روی پاهای دردناک و ورم کرده‌ی خود راه نرفته بودم، متوجه لزوم پارکینگ مخصوص زنان باردار نشدم، احساس شرمساری

می‌کنم. گاهی از خودم می‌پرسم آیا من به عنوان یکی از زنان عالی‌رتبه‌ی گوگل، وظیفه نداشتن به این مسئله رسیدگی کنم؟ اما درست مثل سرگئی، من هم تا آن زمان این شرایط را تجربه نکرده بودم. دیگر زنان باردار شرکت هم به احتمال زیاد این شرایط را در سکوت تحمل می‌کردند و برای بهبود این وضعیت درخواستی نمی‌کردند. شاید هم اعتماد به نفس و نفوذ کافی برای مطالبه چنین حقی را نداشتند. اما حضور یک زن باردار در رده‌های بالای مدیریتی، حتی اگر شبیه یک وال به نظر برسد، اوضاع را تغییر می‌دهد.

امروزه در ایالات متحده، انگلیس و دیگر کشورهای توسعه یافته، زنان اوضاع به مراتب بهتری نسبت به گذشته دارند. ما بر شانه‌های زنانی ایستاده‌ایم که پیش از ما آمدند و مجبور بودند برای دستیابی به حقوقی که ما زنان، امروز از آن بهره‌مندیم مبارزه کنند. در سال ۱۹۴۷، آنیتا سامرز، مادر یکی از اساتیدم به عنوان اقتصاددان به استخدام یکی از شرکت‌های بزرگ نفتی درآمد. هنگامی که این شغل را پذیرفت، رئیس جدیدش به او گفت: «از استخدام شما بسیار خوشحالم چون می‌توانم با پرداخت حقوق کمتر نسبت به مردان هم رده شما، توانایی فکری برابر با آن‌ها را در اختیار داشته باشم.» عکس العمل او به سخنان رئیسش طوری بود که انگار از او تعریف کرده است. البته در آن دوران، گفتن این موضوع به زنان که آن‌ها توانایی فکر برابری با مردان دارند، تعریف بسیار بزرگی هم به شمار می‌رفت. با این وجود، درخواست برای دریافت دستمزد برابر با مردان، برای زنان غیرقابل تصور بود.

ما حتی وقتی زندگی خود را با زنان دیگر کشورهای دنیا مقایسه می‌کنیم، احساس بهتری داریم. هنوز هم کشورهای هستند که زنان را از حقوق شهروندی خود محروم می‌کنند. در سراسر جهان، ۴,۴ میلیون نفر از زنان در دام

تجارت جنسی گرفتار هستند. در کشورهای مثل افغانستان و سودان، دختران تحصیلات اندکی دارند و یا به طور کلی از آن محروم شده‌اند. با زنان همانند دارای همسرانشان برخورد می‌شود و زنانی که قربانی تجاوز هستند را مایه رسوایی خانواده می‌دانند و آن‌ها را از خانه‌های خود طرد می‌کنند. حتی برخی از قربانین تجاوز به جرم مشارکت در عمل غیراخلاقی زندانی می‌شوند. کشورهای توسعه یافته در رفتار با زنان، قرن‌ها جلوتر از این کشورها هستند.

اما دانستن اینکه شرایط می‌توانست از این هم بدتر باشد، نباید مانع تلاش ما برای بهتر کردن اوضاع شود. وقتی طرفداران حق رای زنان در خیابان‌ها تظاهرات می‌کردند، در رویاهای خود دنیایی را تصور می‌کردند که در آن زنان و مردان از حقوق کاملاً یکسان برخوردار هستند. پس از گذشت یک قرن، ما همچنان در تلاشیم تا این رویا را به حقیقت پیوندیم.

حقیقت مسلم این است که اداره جهان، هنوز هم در اختیار مردان است. این بدان معناست که هنگام تصمیم‌گیری در مورد مسائل تأثیرگذار بر زنان، آن‌ها از نفوذ کافی برخوردار نیستند. از ۱۹۵ کشور مستقل دنیا، تنها ۱۷ کشور توسط زنان اداره می‌شود. زنان به طور کلی فقط ۲۲ درصد از کرسی‌های مجلس را در اختیار دارند. در سال ۲۰۱۵، زنان بیشترین کرسی کنگره را تا آن زمان، از آن خود کردند. درحالی‌که این میزان تنها ۱۹ درصد از نمایندگان منتخب را شامل می‌شد. در انگلیس حدود ۱۵ درصد از کرسی‌ها در اختیار زنان بود. هیچ یک از این آمار و ارقام به ۵۰ درصد، حتی نزدیک هم نیستند.

درصد زنانی که نقش رهبری شرکت‌های بزرگ دنیا را بر عهده دارند، حتی از این رقم نیز کمتر است. تنها ۵ درصد از مدیران ارشد ۵۰۰ شرکت سهامی برتر آمریکا را زنان تشکیل می‌دهند. در ایالات متحده آمریکا، زنان ۲۵ درصد از

سمت‌های ارشد اجرایی و ۱۹ درصد از کرسی‌های هیئت مدیره را در اختیار دارند. شمار زنان در رده‌های ارشد مدیریتی در طول یک دهه گذشته در آمریکا تغییر چندانی نکرده است. این شکاف حتی برای زنان رنگین‌پوست که ۴ درصد از سمت‌های ارشد مدیریتی، ۴ درصد از کرسی‌های هیئت مدیره و ۶ درصد کرسی‌های مجلس را در اختیار دارند، عمیق‌تر است. در اروپا نیز زنان ۲۰ درصد از کرسی‌های هیئت مدیره را در اختیار دارند. در انگلیس، از ۱۰۰ شرکت بزرگ سهامی، تنها ۲۱ درصد از سمت‌های ارشد اجرایی و اداره ۲۳٫۵ درصد از کرسی‌های هیئت مدیره بر عهده زنان است. از سال ۲۰۱۵ تاکنون، فقط ۵ زن از ۱۰۰ شرکت سهامی برتر و ۹ زن از ۲۵۰ شرکت بزرگ، در بین مدیران ارشد این شرکت‌ها حضور داشتند.

سرعت پیشرفت زنان همچنان کند است. در سال ۱۹۷۰ در آمریکا، زنان در ازای هر دلاری که به مردان برای انجام کار برابر پرداخت می‌شد، ۵۹ سنت دریافت می‌کردند. تا سال ۲۰۱۰، زنان دست به اعتراضات زیادی زدند، مبارزه کردند و سخت تلاش کردند تا این رقم را به ۷۲ سنت برسانند. به طوری که مارلوتوماس، فعال حقوق زنان در سال ۲۰۱۱، در بر گداشت «روز دستمزد برابر» در سخنرانی طعنه آمیز خود گفته بود: «۴۰ سال مبارزه فقط برای ۱۸ سنت؟ قیمت یک جعبه تخم مرغ ۱۲ تایی ده برابر بیشتر رشد کرده است.» در اروپا، هنوز هم دستمزد زنان در هر ساعت به طور متوسط ۱۶ درصد کمتر از مردان است. در انگلیس، زنانی که به طور تمام وقت کار می‌کنند، حدود ۸۲ درصد هم رتبه‌های مرد خود، دستمزد دریافت می‌کنند.

من در تمام مدت، از یک جایگاه ردیف اول شاهد اتفاقات دلسردکننده بودم. در سال ۱۹۹۱ از دبیرستان و در سال ۱۹۹۵ از دانشکده کسب و کار فارغ‌التحصیل

شدم. پس از فارغ‌التحصیلی و در ابتدای ورود به هر سطح شغلی، ترکیب همکاران من نسبت متعادلی از زن و مرد بود. من شاهد بودم که رهبران ارشد همگی مرد هستند، اما تصور می‌کردم که این به خاطر پیشینه‌ی طولانی تبعیض علیه زنان است. مثل قدیمی سقف شیشه‌ای - که مانع ارتقای زنان و اقلیت‌ها می‌شد - تقریباً در تمام صنایع ترک برداشته بود و من بر این باور بودم که تنها گذر زمان است که کمک خواهد کرد تا زنان هم نسل من سهم برابر خود را از نقش‌های رهبری پس بگیرند. اما هر سالی که می‌گذشت، تعداد همکاران زن من در پست‌های ارشد مدیریتی کمتر و کمتر می‌شد. حتی اغلب اوقات من تنها زن حاضر در اتاق کار بودم.

با این حال حتی بودن به عنوان تنها زن در رأس امور، نتیجه برخی از موقعیت‌های برنامه‌ریزی نشده بود. دو سال پس از آن که به عنوان مدیر ارشد اجرایی به فیس‌بوک پیوستم، سرپرست مالی شرکت به طور ناگهانی از دنیا رفت و من مجبور شدم یکی از پروژه‌های ناتمام سرمایه‌گذاری شرکت را به سرانجام برسانم. از آنجایی که من بیشتر سال‌های کاری خود را در سمت‌های اجرایی فعالیت کرده بودم، طبیعتاً برای من فرآیند افزایش سرمایه، موضوعی جدید و کمی هم ترسناک بود. من به همراه تیمم برای پایه‌ریزی شرکت‌های سرمایه‌گذاری خصوصی به نیویورک رفتیم. اولین جلسه کاری ما در یک شرکت فیلم‌سازی با چشم‌اندازی وسیع از شهر منهتن برگزار شد. در طول این جلسه من خلاصه‌ای از فعالیت‌های شرکت را ارائه دادم و به سؤالات طرف مقابل پاسخ دادم. تا این جای کار همه چیز خوب و عادی پیش رفت. سپس یکی از افراد حاضر در جلسه، پیشنهاد داد که برای چند دقیقه‌ای استراحت کنیم. من به سمت یکی از آن‌ها برگشتم و از او سؤال کردم دستشویی کجاست؟ او مات و

مبهوت نگاهم کرد. سؤال من او را کاملاً گیج کرده بود. از او که سمت مدیر ارشد شرکت را بر عهده داشت پرسیدم که چه مدت است در اینجا کار می‌کنید؟ پاسخ داد: «یک سال.» ادامه داد: «آیا من تنها زنی هستم که در یک سال اخیر در اینجا قرارداد بسته‌ام؟» پاسخ داد: «درست است. البته بهتر است بگویم تنها کسی هستید که به دستشویی بانوان نیاز پیدا کرده است.»

از زمانی که مشغول به کار شدم، دو دهه می‌گذرد، اما شرایط نسبت به گذشته تغییر چندانی نکرده است. وقت آن رسیده با این حقیقت روبه‌رو شویم که تحولاتی که در گذشته آغاز کرده بودیم، از حرکت بازایستاده‌اند. وعده‌ی برابری با برابری واقعی تفاوت دارد.

یک دنیای کاملاً برابر، جایی است که در آن، زنان نیمی از امور کشورها و شرکت‌ها را اداره می‌کنند و مردان نیز نیمی از امور خانه‌ها را انجام می‌دهند. من بر این باورم که تنها در این صورت است که دنیای بهتری خواهیم داشت. قوانین اقتصادی و مطالعات مختلف نشان می‌دهند که اگر ما کل منابع انسانی و استعدادها را در اختیار داشته باشیم، عملکرد جمعی ما افزایش پیدا خواهد کرد. وارن بافت، سرمایه‌گذار افسانه‌ی، یکی از دلایل بزرگ موفقیت خود را مرهون این می‌داند که فقط با نیمی از جمعیت رقابت کرده است. وارن بافت‌های هم نسل من، هنوز هم از این شرایط بهره می‌برند. وقتی افراد بیشتری وارد رقابت شوند، رکوردهای بیشتری شکسته می‌شوند و دست آورد حاصل از این اتفاق بسیار فراتر و به سود همه ما خواهد بود.

شب قبل از آن که لیمه گیبوی، جایزه‌ی نوبل صلح را به پاس کمک به اعتراضات زنان لیبی، که به سقوط دیکتاتور این کشور انجامید، از آن خود کند، در یک میهمانی در منزل من حضور داشت. این میهمانی به افتخار انتشار کتاب

زندگینامه او به نام «قدرت در دستان ماست» برگزار شده بود. اما آن شب، شب غمگینی برای همه ما بود. یکی از میهمانان از او پرسید زنان آمریکایی چگونه می‌توانند به زنانی مثل زنان لیبی که ترس‌ها و تجاوزهای حاصل از جنگ را تجربه کرده‌اند کمک کنند، پاسخ او در ۴ کلمه ساده خلاصه شد: «زنان بیشتری در قدرت باشند».

با وجودی که من و لیماه از فرهنگ و ییشینه متفاوتی بودیم، اما هر دو به نتیجه یکسانی رسیده بودیم. شرایط برای همه زنان زمانی بهتر می‌شود که زنان بیشتری در نقش‌های مدیریتی، با صدایی محکم و قدرتمند نیازهای خود را بیان کنند. و اینجاست که این سؤال در ذهنمان ایجاد می‌شود - چگونه؟ چگونه می‌توانیم موانعی را که مانع از به قدرت رسیدن زنان می‌شود از میان برداریم؟ زنان در محل کار خود و در دنیای حرفه‌ای با موانعی واقعی از جمله خشونت، جنسیت‌گرایی، تبعیض و آزار جنسی و بهره‌برداری هستند. تعداد کمی از محیط‌های کاری زنان، برای مراقبت از فرزندان و خروج والدین (برای سرزدن به کودکان)، انعطاف لازم را نشان می‌دهند. در صورتی که اگر زنی بخواهد به شغل خود ادامه دهد و در عین حال از فرزندان خود مراقبت کند، به این انعطاف نیاز دارد. یافتن حامیان مالی و راهنما که از موارد تأثیرگذار و مهم برای پیشرفت شغلی به شمار می‌روند، برای مردان کار ساده‌تری است. به علاوه، زنان برای اثبات خود باید بسیار بیشتر از مردان زحمت بکشند. این‌ها ناشی از تصورات نیست. گزارش مک کینزی در سال ۲۰۱۱ نشان می‌دهد که مردان بر اساس استعداد و قابلیت‌های خود در شغلشان پیشرفت می‌کنند در حالی که زنان بر اساس سوابق قبلی خود! علاوه بر موانع خارجی که از سوی جامعه اعمال می‌شود، زنان با موانع درونی نیز روبه‌رو هستند. ما زنان به شیوه‌های مختلفی از جمله کمبود اعتماد به نفس،

با داوطلب نشدن، با عقب‌نشینی در موقعیت‌هایی که باید پیش قدم شویم، خود را محدود می‌کنیم. ما پیام‌های منفی که در طول زندگی دریافت می‌کنیم را از درونمان نهادینه کرده‌ایم. پیام‌هایی که به ما می‌گویند: "صحبت بلند، حالت تهاجمی، قدرت بیشتر از مردان اشتباه است. ما انتظاراتمان را از خودمان و دستاوردهایی که می‌توانیم داشته باشیم، پایین آورده‌ایم. ما هنوز هم بیش‌ترین بخش کارهای خانه و مراقبت از فرزندان را بر عهده داریم و اهداف شغلی خود را با دادن بهای بیشتر به همسران و فرزندان که حتی شاید هنوز وجود ندارند، به خطر می‌اندازیم. در مقایسه با همکاران مرد، تعداد کمی از ما زنان رؤیای رسیدن به سمت‌های بالای مدیریتی را در سر می‌پرورانیم. در واقع این خواسته در لیست اهداف زنان به چشم نمی‌خورد. من هم در این لیست اشتباهات زیادی داشته و دارم.

تمام صحبت من این است که برای دستیابی به قدرت، خلاص شدن از این موانع درونی ضروری است. دیگران معتقدند که زنان در صورتی می‌توانند به درجات بالای شغلی برسند که موانع و محدودیت‌های سازمانی از میان برداشته شوند. این بحث در نهایت به وضعیت مرغ و تخم مرغ منجر می‌شود. آن‌هایی که می‌گویند ابتدا مرغ وجود داشته بر این باورند که زنان زمانی می‌توانند موانع خارجی را از میان بردارند که جایگاه‌های شغلی در رده‌های ارشد مدیریتی را تصاحب کنند. یعنی وارد دفاتر مدیران خود می‌شویم و نیازهای خود را مانند پارکینگ زنان باردار مطرح کنیم. یا اینکه در موقعیت بهتر، خودمان رئیس می‌شویم و اطمینان پیدا می‌کنیم که نیازهای تمام کارمندان زن برطرف شده‌اند. اما طرفداران فلسفه تخم مرغ بر این باورند که در وهله‌ی نخست، باید محدودیت‌های خارجی از میان برداشته شوند تا زنان به درجات بالای شغلی

برسند. هر دو دیدگاه درست است. بنابراین به جای اینکه خود را درگیر بحث‌های فلسفی کنیم، که کدام مهم‌تر است، بهتر است در هر دو جبهه مبارزه کنیم. هر دو به یک اندازه مهم هستند. من طرفدار دیدگاه اول هستم اما از کسانی که به دیدگاه دوم باور دارند نیز کاملاً حمایت می‌کنم.

موانع داخلی به ندرت مورد توجه قرار گرفته‌اند و اغلب نادیده گرفته می‌شوند. در طول زندگی شخصی خود به کرات شاهد نابرابری‌ها در محل کار و دشواری‌های داشتن شغل در کنار خانواده بودم. با این حال، کمتر پیش می‌آمد که در مورد عقب‌نشینی خود حرفی بشنوم. از آنجایی که موانع درونی تحت کنترل ما هستند، باید بیشتر مورد توجه قرار گیرند. امروزه قادر هستیم که این مشکلات درونی را کنار بزنیم و می‌توانیم از همین لحظه شروع کنیم.

تا به حال هرگز به نوشتن یک کتاب فکر نکرده بودم. من یک محقق، روزنامه‌نگار و یا جامعه‌شناس نیستم، اما پس از آن که با زنان زیادی گفتگو کردم و به مشکلات آن‌ها گوش دادم و مشکلات خود را با آن‌ها در میان گذاشتم، به این نتیجه رسیدم که دستاوردهای ما در این زمینه کافی نیست و حتی در بعضی موارد اشتباه است. از این رو تصمیم به نگارش این کتاب گرفتم.

فصل اول این کتاب به برخی از چالش‌های پیچیده‌ای که زنان با آن‌ها مواجه هستند، می‌پردازد. فصل‌های بعدی نیز روی سازگاری با این چالش‌ها یا تغییراتی که خود قادر به ایجاد آن هستیم، تمرکز دارند؛ تغییراتی چون افزایش اعتماد به نفس خود در نشستن پشت میز، وادار کردن همسرمان به انجام کارهای بیشتر در خانه (همسر خود را به شریکی واقعی تبدیل کنید)، خودداری از ماندن در استانداردهای غیر واقعی (افسانه انجام تمام امور). من ادعا نمی‌کنم که برای این مشکلات پیچیده و عمیق راهکارهای کامل و بی‌عیب و نقصی دارم. اما برای

گفته‌های خود به اطلاعات دقیق، تحقیقات علمی و مشاهدات عینی و درس‌هایی که در این مسیر گرفته‌ام تکیه می‌کنم.

با اینکه داستان‌هایی از زندگی من را در این کتاب می‌خوانید، اما این یک کتاب شرح حال نیست. همچنین یک خودآموز یا کتابی در زمینه مدیریت شغلی نیست. با این حال امیدوارم کتاب آموزنده‌ای باشد. به علاوه، این کتاب یک بیانیه فمینیستی نیست و امیدوارم بر روی مردان هم به اندازه زنان تأثیرگذار باشد.

صرف نظر از موضوع کتاب، من آن را برای زنانی می‌نویسم که می‌خواهند شانس خود را برای پیشرفت و ارتقای شغلی یا دنبال کردن اهداف خود با قدرت بیشتر، بالا ببرند. این شامل زنان در تمام مراحل زندگی و شغلی می‌شود. از زنانی که تازه شروع به کار کرده‌اند، تا کسانی که می‌خواهند بعد از وقفه‌ای به شغل خود بازگردند. همچنین برای مردانی می‌نویسم که می‌خواهند بدانند چه چیزی مانع پیشرفت زنان - فرقی نمی‌کند یک همکار زن، همسر، مادر یا دخترشان باشد - می‌شود تا بتوانند در ساخت دنیایی برابر با آن‌ها سهیم باشند. این کتاب به شما کمک می‌کند تا در راه پیشرفت و تعقیب اهداف بلندپروازانه خود قدم بردارید. در عین حال که معتقدم افزایش تعداد زنان در رأس قدرت، عاملی ضروری برای رسیدن به برابری واقعی است، بر این باورم که برای موفقیت و خوشحالی، فقط یک تعریف واحد وجود ندارد. همه زنان در پی شغل نیستند و همه آن‌ها بچه نمی‌خواهند و نمی‌توان گفت که تمام زنان هر دو را با هم می‌خواهند. من هیچ وقت اعتقاد نداشتم که همه زنان باید اهداف یکسانی را دنبال کنند. بسیاری از مردم علاقه‌ای به قدرت ندارند؛ نه به این دلیل که بلندپرواز نیستند، بلکه به این خاطر که آن‌ها مطابق انتظاراتشان زندگی

می‌کنند. گاهی اوقات مراقبت از یک نفر در یک مقطع زمانی، مهم‌ترین کمک ما به دنیای پیرامون ما به شمار می‌رود. هر یک از ما باید نموداری از اهداف مورد نظر خود را رسم کنیم و اهدافی را که با زندگی، ارزش‌ها و رؤیاهای ما سازگاری دارند برگزینیم.

من به این حقیقت واقفم که بیشتر زنان سخت تلاش می‌کنند تا برای مراقبت از خانواده خود درآمد کافی داشته باشند. بخش‌هایی از این کتاب بیشتر مناسب زنانی است که به اندازه کافی در انتخاب زمان، مکان و چگونگی شغل خود حق انتخاب دارند. سایر بخش‌های کتاب برای موقعیت‌هایی کاربرد دارند که زنان در محل کار، جامعه و خانه‌های خود با آن روبه‌رو می‌شوند. اگر ما زنان بتوانیم صدای خود را بالاتر ببریم، فرصت‌ها و رفتار منصفانه با ما افزایش پیدا خواهد کرد.

برخی از زنان، بخصوص آن‌هایی که در کسب و کار فعالیت دارند، در مورد صحبت‌های علنی من در مورد این مسائل هشدار داده‌اند. با این حال، وقتی این مسائل را مطرح کردم، نظرات من برخلاف تصور، هر دو جنس (زنان و مردان) را ناراحت کرد. البته می‌دانم که برخی گمان می‌کنند من می‌خواهم با تمرکز بر مواردی که زنان خودشان قادر به تغییر آن‌ها هستند - مانند وادار کردن آن‌ها به پیشرفت - مجوز عدم پیروی از قوانین را صادر کنم. یا حتی بدتر از آن، آن‌ها مرا به خاطر مقصر دانستن زنان سرزنش می‌کنند. اما فراتر از این موضوع، من بر این باورم که حضور زنان در پست‌های ارشد مدیریتی راه حل این مسئله است. همین‌طور که برخی از منتقدان نیز معتقدند پیشرفت برای کسی مثل من راحت‌تر از دیگر زنان است. چون منابع مالی به من این امکان را می‌دهند که هر کمکی نیاز دارم طلب کنم. در هر حال هدف من از نگارش این کتاب این است

که توصیه‌های مفیدی را که سال‌ها به کمک آمدند، در اختیار زنان در موقعیت‌های گوناگون قرار دهم.

در گذشته هم این انتقادات را شنیده‌ام و می‌دانم که در آینده نیز من و هر کسی که در این باره صحبت کند مورد انتقاد قرار خواهد گرفت. اما امیدوارم که صحبت‌های من مورد قضاوت درست قرار گیرند چون در هر حال انتقاد امری اجتناب‌ناپذیر است. اکنون زمان تشویق زنان برای رسیدن به این رویای ممکن و تشویق مردان برای حمایت از زنان در محل کار و خانه فرا رسیده است.

ما می‌توانیم این تغییر را با نهادینه کردن آن در درون زنان آغاز کنیم. انتقال به دنیایی برابر از شخصی به شخص دیگر محقق می‌شود. هر زنی که قدم در راه پیشرفت بگذارد، ما را به هدف بزرگ یعنی برابری واقعی نزدیک می‌کند.