

بازی بی نهایت

سایمون سینک

{ با خرید حق انتشار نسخه فارسی در ایران
{ و همزمان با نسخه انگلیسی در سراسر دنیا }

با افتخار! نشر نوین

سرشناسه	: سینک، سایمون Sinek, Simon
عنوان و نام پدیدآور	: بازی بی‌نهایت / نوشته‌ی سایمون سینک، مترجم: تیم ترجمه‌ی نشر نوین.
مشخصات نشر	: تهران، نوین توسعه، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	: ۲۴۷ صفحه.
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۶۸۴-۰۳۱-۶
فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: عنوان اصلی: The Infinte Game; 2019
موضوع	: رهبری و مدیریت افراد
رده‌بندی کنگره	: HD ۵۷/۷
رده‌بندی دیویی	: ۶۵۸/۴۰۹۲
شماره کتابشناسی ملی	: ۵۸۹۵۱۳۶



عنوان:	بازی بی‌نهایت
مؤلف:	سایمون سینک
مترجم:	تیم ترجمه‌ی نشر نوین
زمان و نوبت چاپ:	۱۳۹۶، پنجم، ۱۰۰۰ نسخه
ناشر:	نشر نوین توسعه
شابک:	۹۷۸-۶۲۲-۶۸۴-۰۳۱-۶
قیمت:	۴۵،۰۰۰ تومان

کلیه حقوق کتاب برای ناشر محفوظ است.

فهرست

۲	چرا این کتاب را نوشتم
۱۳	پیروزی
۱۵	فصل ۱) بازی‌های محدود و بازی‌های نامحدود
۴۱	فصل ۲) هدف آرمانی
۶۵	فصل ۳) هدف، غیر هدف
۷۷	فصل ۴) نگرهبان هدف
۸۷	فصل ۵) مسئولیت کسب‌وکار؛ بازی‌بندی شده
۱۰۹	فصل ۶) اراده و منابع
۱۲۱	فصل ۷) تیم‌های مبتنی بر اعتماد
۱۴۹	فصل ۸) زوال اخلاقی
۱۷۷	فصل ۹) رقیب ارزشمند
۲۰۱	فصل ۱۰) انعطاف‌پذیری وجودی
۲۱۷	فصل ۱۱) شجاعت رهبری کردن
۲۴۱	سخن پایانی
۲۴۵	قدردانی

چرا این کتاب را نوشتم

لزوم نوشته شدن چنین کتابی هم تعجب‌برانگیز نیست. در طول تاریخ بشر، ما بارها مزایای تفکر بی‌نهایت (نامحدود) را دیده‌ایم. ظهور جوامع بزرگ، پیشرفت‌های علمی و پزشکی و اکتشافات فضایی، همه به این دلیل رخ دادند که تعداد بسیار زیادی از افراد حول یک دلیل مشترک و هدف آرمانی^۱ گرد هم آمده بودند. آن هم بدون وجود هیچ نقطه‌ی پایان مشخصی برای آن هدف. برای مثال اگر یک موشک فضایی سقوط می‌کرد، بررسی می‌کردیم که چه چیزی اشتباه بوده و دوباره تلاش می‌کردیم... و دوباره... و دوباره... و حتی بعد از موفقیت هم ادامه می‌دادیم. این کارها را به خاطر وعده‌ی پاداش آخر سال انجام نمی‌دادیم؛ بلکه به این خاطر انجامشان می‌دادیم که احساس می‌کردیم در حال مشارکت در چیزی بزرگ‌تر از خودمان هستیم؛ چیزی ارزشمند که حتی بیشتر از دوران زندگی‌مان دوام خواهد داشت.

با همتی این مزایا، عمل کردن بر اساس یک دید بی‌نهایت و بلندمدت به‌هیچ‌وجه آسان نیست. ما به‌عنوان گونه‌ی بشر، به‌صورت طبیعی به‌دنبال راحل‌های فوری برای مشکلات ناخوشایند، و در اولویت قرار دادن پیشرفت‌های سریع در

^۱ Just Cause

راستای جاه‌طلبی‌های خودمان هستیم. تمایل داریم که دنیا را در چارچوب موفقیت‌ها و شکست‌ها، و برنده‌ها و بازنده‌ها ببینیم. اگرچه ممکن است این نگرش پیش‌فرض برد-باخت در کوتاه‌مدت مفید باشد، اما مانند استراتژی کارکرد شرکت‌ها و سازمان‌ها، می‌تواند در بلندمدت نتایج خطرناکی به همراه داشته باشد.

نتایج این نگرش پیش‌فرض بسیار آشنا به نظر می‌رسند: اخراج‌های دسته‌جمعی سالانه برای تحقق طرح‌ها و اهداف خودسرانه، محیط‌های کاری پر استرس، ترجیح دادن به سهامداران به جای توجه به نیازهای کارکنان و مشتریان، تلاش‌های غیراخلاقی و غیرصادقانه، پاداش دادن به کارکنان سومی با عملکرد بالا بدون در نظر گرفتن اینکه با رفتارشان چه آسیبی به بقیه اعضای تیم می‌رساند و پاداش دادن به رهبرانی که بسیار بیشتر از کارکنانشان، به خودشان اهمیت می‌دهند. همه‌ی این‌ها باعث کاهش وفاداری و مشارکت کارکنان و همچنین افزایش ناامنی و اضطراب می‌شود و بسیاری از ما این روزها احساسش می‌کنیم. به نظر می‌رسد این رویکرد معیوب به کسب‌وکار پس از انقلاب صنعتی شتاب بیشتری گرفته و در عصر دیجیتال فعلی، حتی پرشتاب‌تر هم شده است. به‌طور قطع، درک ما از تجارت و سرمایه‌داری تحت تأثیر این رویکرد کوتاه‌مدت و تفکر محدود قرار گرفته است.

اگرچه بسیاری از ما درباره این وضعیت تأسف می‌خوریم، اما به نظر می‌رسد که خواست بازار برای تدویم وضعیت موجود، قوی‌تر از نیروی محرکه‌ی فعلی برای تغییر است. وقتی می‌گوییم که «باید کارکنان در اولویت بالاتری نسبت به سود قرار بگیرند»، با مقاومت‌هایی مواجه می‌شویم. بسیاری از کسانی که سیستم فعلی را کنترل می‌کنند، بسیاری از رهبران فعلی، می‌گویند که ما ساده‌لوح هستیم و درکی از «واقعیت» نحوه‌ی کارکرد کسب‌وکار نداریم. در نتیجه، بسیاری از ما عقب‌نشینی می‌کنیم، به سختی خودمان را به سر کار می‌کشانیم و درحالی که برای داشتن هماهنگی در زندگیمان تقلا می‌کنیم، هیچ احساس امنیتی نداریم. جستجو برای

تبادل بین کار و زندگی، به مهارتی تبدیل شده که بسیار دشوار به دست می آید. این وضعیت مرا متعجب می کند که آیا گزینه‌ی قابل اجرای دیگری نداریم؟

کاملاً محتمل به نظر می رسد که این «واقعیت» بدبینانه که همواره درباره اش صحبت می شود، شاید، فقط شاید، لازم نباشد که اینگونه ادامه یابد. شاید سیستم فعلی کسب و کارمان «درست» یا حتی «بهترین» نباشد. این سیستم، صرفاً چیزی است که از آن استفاده می شود، آن هم توسط اقلیت، و نه اکثریت. اگر این حرف درست باشد، پس به طور یقین، این فرصت را داریم که واقعیت متفاوتی بسازیم.

خوب است که در حد توانمان، دنیایی بسازیم که در آن اکثریت ما هر روز صبح با انگیزه بیدار شویم، در محیط کارمان احساس امنیت کنیم و در انتهای روز با رضایت به خانه برگردیم. تغییری که من توصیه می کنم اگرچه آسان نیست اما شدنی است. با رهبران خوب - رهبران بزرگ - این چشم انداز محقق می شود. رهبران بزرگ همان هایی هستند که تفکری فراتر از «کوتاه مدت» در مقابل «بلندمدت» دارند، همان هایی که می دانند موضوع، فصل بعدی یا انتخابات بعدی نیست، بلکه نسل بعدی است. رهبران بزرگ، سازمانشان را بطوری پیش می برند که موفقیتی حتی طولانی تر از طول عمر خودشان کسب کند. و وقتی این کار را کردند، مزایای آن - برای ما، برای کسب و کار و حتی برای سهامداران - فراتر از حد تصور خواهد بود.

این کتاب را برای تغییر دیدگاه افرادی که از وضعیت موجود دفاع می کنند نوشته ام، بلکه آن را برای آوردن افرادی می نویسم که آماده اند وضعیت موجود را به چالش بکشند و آن را با واقعیتی جایگزین کنند که بسیار بیشتر نیازهای عمیق ما را هدف قرار می دهد؛ نیازهایی مثل احساس امنیت و مشارکت در چیزی فراتر از خودمان. واقعیتی که مناسب بهترین علایق ماست؛ ما به عنوان اشخاص، شرکت ها، جوامع و به عنوان یک گونه ی زیستی.

اگر به دنیایی باور داشته باشیم که در آن در تک تک روزهایمان، با انگیزه‌ایم و احساس امنیت و توازن می‌کنیم، و باور داشته باشیم که رهبران، همان کسانی هستند که می‌توانند این چشم‌انداز را محقق کنند، پس این مسئولیت جمعی ماست که افرادی را بیابیم که به نوعی از رهبری معتقدند که احتمال محقق شدن این چشم‌انداز را بیشتر می‌کند، و آن‌ها را راهنمایی و حمایت کنیم و یکی از قدم‌هایی که باید برداریم این است که یاد بگیریم رهبری کردن در بازی بی‌نهایت (نامحدود) یعنی چه.

سایمون سینگ

۴ فوریه ۲۰۱۶

لندن، انگلستان

minitranam.com