

۲.۹۲۳۷۷

بازی
بی نهایت

بازی
بی نهایت

بازی
بی نهایت

سایمون
سینک

بازی
بی نهایت

بازی
بی نهایت

بازی

راهنمای الهام بخش
برای بازی کسب و کار
به سوی بی نهایت

تیم ترجمه نشر نوین

سرشناسه	:	سینک، سایمون. Sinek, Simon
عنوان و نام پدیدآور	:	بازی بی‌نهایت/ نوشته سایمون سینک، مترجم: تیم ترجمه نشر نوین.
مشخصات نشر	:	تهران، نوین توسعه، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	:	۲۰۸ صفحه.
شابک	:	۹۷۸-۶۲۲-۶۸۴۰-۳۱-۶
فهرست نویسی	:	فیفا
یادداشت	:	The Infinte Game; ۲۰۱۹: عنوان اصلی
موضوع	:	رهبری و مدیریت افراد
رده‌بندی کنگره	:	HD ۵۷/۷
رده‌بندی دیویی	:	۶۵۸/۴۰۹۲
شماره کتابخانه ملی	:	۵۸۹۵۱۳۶

تمامی حقوق این اثر، از جمله حق انتشار تمام یا بخشی از آن، برای ناشر محفوظ است.



عنوان: بازی بی‌نهایت

نویسنده: سایمون سینک

مترجم: تیم ترجمه نشر نوین

زمان و نوبت چاپ: ۱۴۰۳، پانزدهم، ۱۰۰۰ نسخه

تیراژ کل تاکنون: ۱۹۰۰۰ نسخه

ناشر: نشر نوین توسعه

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۶۸۴۰-۳۱-۶

قیمت: ۲۳۵،۰۰۰ تومان

تعهد ما به حفظ محیط‌زیست

کاغذ بالکی، کاغذ سبک، خوش‌رنگ و زیست‌محیطی است که در کشورهای باران‌خیزی همچون سوئد و فنلاند تولید می‌شود و مخصوص تولید کتاب است. کتاب‌های نشر نوین بر روی این کاغذ ساخته می‌شوند تا علاوه بر ساختن تجربه خوب مطالعه برای خوانندگان‌مان، با هم گامی در حفظ محیط‌زیست برداریم.

 Nashrenovin.ir

 Nashrenovin.ir

 Nashrenovin



مجوز رسمی ترجمه و نشر کتاب

نسخه فارسی کتاب

The Infinite Game

با خرید حق انحصاری ترجمه و انتشار در ایران از ناشر اصلی

Portfolio زیرمجموعه انتشارات Penguin Random House با نام «بازی

بی نهایت» توسط نشر نوین منتشر می‌شود.

طبق این قرارداد انحصاری، تمامی حقوق این اثر از جمله انتشار کاغذی و الکترونیکی

برای نشر نوین محفوظ بوده و ترجمه و انتشار مجدد آن توسط سایر مترجمان و ناشران

ایرانی، خالف قوانین کپی‌رایت بین‌المللی و مجازات سزافش است.

فهرست

چرا این کتاب را نوشتم ۶

پیروزی ۹

فصل (۱) بازی‌های محدود و بازی‌های نامحدود ۱۱

فصل (۲) هدف آرمانی ۳۳

فصل (۳) هدف، غیر هدف ۵۳

فصل (۴) نگهبان هدف ۶۳

فصل (۵) مسئولیت کسب‌وکار: بازی‌بازی شده ۷۱

فصل (۶) اراده و منابع ۸۹

فصل (۷) تئوری‌های مبتنی بر اعتماد ۹۹

فصل (۸) اصول اخلاقی ۱۲۳

فصل (۹) رقیب انباشته ۱۴۷

فصل (۱۰) انعطاف‌پذیری و چاره ۱۶۷

فصل (۱۱) شجاعت رهبری کردن ۱۸۱

سخن پایانی ۲۰۱

قدردانی ۲۰۴

چرا این کتاب را نوشتم

لزوم داشته شدن چنین کتابی هم تعجب برانگیز است. در طول تاریخ بشر، ما بارها مزایای بکر نهایت را دیده‌ایم. ظهور جوامع بزرگ، پیشرفت‌های علمی و پزشکی و اکتشافات فضایی همه این دلیل رخ داده‌اند که تعداد بسیار زیادی از افراد حول یک دلیل مشترک و هدف آشنا گرد هم آمده بودند، آن هم بدون وجود هیچ نقطه پایان مشخصی برای آن هدف. برای من 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 کار را به خاطر وعده پاداش آخر سال انجام نمی‌دادیم؛ بلکه به این خاطر که احساس می‌کردیم در حال مشارکت در چیزی بزرگ‌تر از خودمان هستیم؛ چیزی ارزشمند که حتی بیشتر از دوران تنگ‌مان دوام خواهد داشت.

با همه این مزایا، عمل کردن بر اساس یک دید بی‌دلیل و بلندمدت به هیچ‌وجه آسان نیست. ما به‌عنوان گونه بشر، به‌صورت طبیعی به دنبال راه‌های فوری برای مشکلات ناخوشایند و در اولویت قرار دادن پیشرفت‌های سریع در راسنای 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 پیش فرض بسیار آشنا به نظر می‌رسند: اخراج‌های دسته‌جمعی سالانه برای تحقق طرح‌ها و اهداف خودسرانه، محیط‌های کاری پراسترس، ارجحیت دادن به سهامداران به جای توجه به نیازهای کارکنان و مشتریان، تلاش‌های غیراخلاقی و غیرصادقانه، پاداش دادن به کارکنان سمی با عملکرد بالا بدون در نظر گرفتن اینکه با رفتارشان چه آسیبی به بقیه اعضای تیم می‌زنند، و پاداش دادن به رهبرانی که بسیار بیشتر از کارکنانشان، به خودشان اهمیت می‌دهند. همه 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 کسب‌وکار و سرمایه‌داری تحت تأثیر این رویکرد کوتاه‌مدت و تفکر محدود قرار گرفته است.

اگرچه بسیاری از ما درباره این وضعیت تاسف می‌خوریم، اما به نظر می‌رسد که خواست بازار برای تداوم وضعیت موجود، قوی‌تر از نیروی محرکه فعلی برای تغییر است. وقتی می‌گوییم که «باید کارکنان در لایه‌های 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. درک از «واقعیت» نحوه کارکرد کسب‌وکار نداریم. در نتیجه، بسیاری از ما عقب‌نشینی می‌کنیم، سختی خودمان را به سرکار می‌کشانیم و درحالی که برای داشتن هماهنگی در زندگی‌مان تلاش می‌کنیم، هیچ احساس امنیتی نداریم. جستجو برای تعادل بین کار و زندگی، به مهارتی تبدیل شده که بسیار دشوار به دست می‌آید. این وضعیت مرا متعجب می‌کند که آیا گزینه قابل اجرای دیگری داریم؟!

کاملاً محتمل به نظر می‌رسد که این «واقعیت» بدبینانه که درباره «بازار» صحبت می‌شود، شاید، فقط شاید، لازم نباشد که اینگونه ادامه یابد. شاید سیستم فعلی کسب‌وکارمان «درست» یا حتی «بهترین» نباشد. این سیستم، صرفاً چیزی است که از آن استفاده می‌شود، آن هم توسط اقلیت، و نه اکثریت. اگر این حرف درست باشد، پس به‌طور 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 می‌کنم اگرچه آسان نیست اما شدنی است. با رهبران خوب -رهبران بزرگ- این چشم‌انداز محقق می‌شود. رهبران بزرگ همان‌هایی هستند که تفکری فراتر از

«کوتاه‌مدت» در مقابل «بلندمدت» دارند، همان‌هایی که می‌دانند موضوع، فصل بعدی یا انتخابات بعدی نیست، بلکه نسل بعدی است. رهبران بزرگ، سازمانشان را طوری پیش می‌برند که موفقیتی حتی طولانی‌تر از طول عمر خودشان کسب کند. و وقتی این کار را کردند، مزایای آن - برای ما، برای کسب‌وکار و حتی برای سهامداران - فراتر از حد تصور خواهد بود.

این کتاب را برای تغییر دیدگاه افرادی که از وضعیت موجود دفاع می‌کنند ننوشته‌ام، بلکه آن را برای گردهم آوردن افرادی می‌نویسم که آماده‌اند وضعیت موجود را به چالش بکشند و آن را با واقعیتی جایگزین کنند که بسیار بیشتر نیازهای عمیق ما را هدف قرار می‌دهد؛ نیازهایی مثل احساس امنیت و مشارکت در چیزی فراتر از خودمان. واقعیتی که مناسب بهترین علایق ماست؛ ما به‌عنوان اشخاص، شرکت‌ها، جوامع و به‌عنوان یک گونه زیستی.

اگر به ندایی پاسخ داشته باشیم که در آن در تک‌تک روزهایمان، با انگیزه/ایم و احساس امنیت و توازن در یک تیم، به‌طور داشته باشیم که رهبران همان کسانی هستند که می‌توانند این چشم‌انداز را محقق کنند، پس این مسئولیت جمعی ماست تا افرادی را بیابیم که به نوعی از رهبری معتقدند که حتماً در محقق شدن این چشم‌انداز را بیشتر می‌کند، و آن‌ها را راهنمایی و حمایت کنیم. و یکی از قدم‌ها این است که باید برداریم این است که یاد بگیریم رهبری کردن در بازی بی‌نهایت یعنی چه.

سایمون سینک

۴ فوریه ۲۰۱۹

لندن، انگلستان