

مردانه بازی کن زنانه پیروز باش

گیل ایوانز
ویدا اسلامی



کتابسرای ندیشه

سرشناسه: ایوانز، گیل، ۱۹۲۱ - Evans, Gail.
عنوان و نام پدیدآور: مردانه بازی کن زنانه پیروز باش / نویسنده گیل ایوانز؛ مترجم ویدا اسلامی.
مشخصات نشر: تهران: کتابسرای تندیس، ۱۳۸۰.

مشخصات ظاهری: ۱۹۱ ص.

شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۵۷۵۷-۰۹-۸

موضوع: زنان اهل کسب و کار -- روان شناسی

شناسه افزوده: اسلامی، ویدا، ۱۳۲۶ -، مترجم

رده بندی کنگره: ۴۱۳۸۰م ۴۱۳۸۰م الف/۵۳/HD۶۰۵۳

رده بندی دیویی: ۶۵۰/۱۰۸۲

شماره کتابشناسی ملی: ۷۹-۲۲۴۵۹م

اطلاعات رکورد کتابشناسی: رکورد کامل



مردانه بازی کن، زنانه پیروز باش

نویسنده: گیل ایوانز

مترجم: ویدا اسلامی

چاپ هجدهم: زمستان ۱۴۰۳

شمارگان: ۳۰۰

چاپ و صحافی: توسکا

شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۵۷۵۷-۰۹-۸

قیمت: ۲۳۰۰۰۰ تومان

دفتر: تهران، خیابان ولی عصر، نرسیده به خیابان استاد مطهری، خیابان حسینی‌راد، پلاک ۱۰ واحد ۲
کتابفروشی: تهران، خیابان ولی عصر (عج)، نرسیده به خیابان استاد مطهری، شماره ۱۹۷۷
تلفن: ۲۱۸۸۸۹۲۹۱۷ - ۲۱۸۸۹۱۳۸۷۹
www.tandispub.com

تمام حقوق محفوظ است. هیچ بخشی از این کتاب، بدون اجازه‌ی مکتوب ناشر، قابل تکثیر یا تولید مجدد به هیچ شکلی، از جمله چاپ، فتوکپی، انتشار الکترونیکی، فیلم و صدا نیست. این اثر تحت پوشش قانون حمایت از مؤلفان و مصنفان ایران قرار دارد.

معرفی کتاب

امروزه زن‌ها نیمی از نیروی کار جهان را تشکیل می‌دهند. با این حال د عرصه‌ی تجارت آمریکا حتی از نیمی از اقتدار موجود بهره‌مند نیستند. در میان پانصد شرکت خوش اقبال آمریکا تنها چهار مدیرعامل زن به چشم می‌خورد. تنها در چند سال اخیر است که در نیمی از این پانصد شرکت تعداد کارمندان عالی‌رتبه‌ی زن از یک نفر تجاوز کرده است.

چرا؟ زیرا اکثریت قریب به اتفاق زن‌ها هیچ‌گاه را و رسم بازی تجارت د نیاموخته‌اند.

گیل ایوانز، یکی از بانفوذترین مدیران اجرایی آمریکا، در دوران فعالیتش د فضای مردسالار رسانه‌های گروهی، به زنان بی‌شماری برخورد کرد که همگی د محیط کار خود احساس درماندگی می‌کردند گویی در بازی‌ای شرکت داشتند ک قوانین آن را نمی‌دانستند.

گیل ایوانز به این‌گونه زن‌ها می‌گوید که تجارت به واقع یک بازی است و مثل همه‌ی بازی‌های دیگر قوانین خاص خود را دارد. ایوانز دریافته است که اغلب زن‌ها این قوانین را نمی‌دانند. مردها با این قوانین آشنایی کامل دارند چرا که خود این قوانین را وضع کرده‌اند. اما زن‌ها همواره در حاشیه مانده‌اند زیرا نمی‌دانند

چه وقت باید با صراحت صحبت کرد، چه هنگام باید مسئولیت پذیرفت، در هنگام مصاحبه چه باید گفت و چه گام‌های مؤثری را می‌توان در جهت رسیدن به موفقیت شغلی برداشت.

گیل ایوانز در کتاب «مردانه بازی کن، زنانه پیروز باش» اسرار ناگفته‌ی موفقیت را بر ملا می‌کند و به همه‌ی زن‌های شاغل از منشی ساده گرفته تا قائم مقام اجرایی راه و رسم بازی تجارت را می‌آموزد.

ایوانز با صراحتی طنزآمیز راهکارهای عملی لازم برای تصمیم‌گیری صحیح در محیط‌های شغلی را به خواننده ارائه می‌کند. از میان راهکارهای مفید مطرح شده در این کتاب می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

چگونه می‌توان در عرصه‌های شغلی امتیاز کسب کرد؟
 چه هنگامی باید خطر کرد؟
 ده واژه با مفاهیم متفاوت در دیدگاه زن و مرد.
 چرا مردها می‌توانند بی‌ایست باشند و زن‌ها نمی‌توانند؟
 چه هنگام باید کار را رها کرد؟

ایوانز به هیچ‌وجه توصیه نمی‌کند که همه‌ی زن‌ها بر طبق قوانین مردانه بازی کنند. زن‌ها با ویژگی‌های خاص خود قدم به عرصه‌ی تجارت می‌گذارند و با آگاهی و بهره‌گیری مناسب از این ویژگی‌ها می‌توانند گوی سبقت را از مردها ببرایند. توانایی زن‌ها در ایجاد ارتباط مؤثر و نیروی شهودی آن‌ها از جمله‌ی این ویژگی‌ها به شمار می‌رود. با این حال زن‌ها باید از قوانین بنیادی این بازی آگاه باشند تا بتوانند به پیامدهای هرگونه عملی و تأثیر آن بر جایگاه شغلی خویش پی ببرند.

کتاب «مردانه بازی کن، زنانه پیروز باش» راهنمای عملی مفیدی است که مطالب آموزنده‌ای را در زمینه‌ی ارتباط شغلی زن و مرد آشکار می‌کند. خواندن این کتاب برای همه‌ی زن‌هایی که خواهان کسب اقتدار و نفوذ در محیط شغلی خویشند ضروری است.

پیش‌گفتار

هرگاه سخن از الگو، مسائل می‌آید خود را زنی خوش اقبال می‌یابم. من با این اعتقاد بزرگ شدم که زن می‌تواند از عهده‌ی هرکاری بریایند و این اعتقاد میراثی است که مادرم برایم برجای گذاشته است. مادرم به ظاهر مانند هر زن سنتی دیگر بود، او خانه‌دار و شهرک‌نشین بود، تمام وقتش را صرف امور خانه می‌کرد و تابع رضایت شغلی پدرم بود. اما در تمام آن دوران پیامی را به من القا می‌کرد و آن این که هر زنی مسئول زندگی خویش است و باید به بهترین صورت ممکن از زندگی خود بهره‌جوید.

مادرم دقیقاً همین کار را کرده بود. حتی زمانی که به بهترین نحو ممکن به خانواده‌اش رسیدگی می‌کرد پس‌رو دختر کوچکی را به فرزندپذیرفت. آن‌ها را از یک مؤسسه‌ی محلی ویژه‌ی نوجوانان بزه‌کار آورد. در همان زمان در انجمن نابینایان یهودی تدریس می‌کرد. او داوطلبانه راننده‌ی آمبولانس هلال احمر شده بود و معلولین جسمی و روانی را به پیک‌نیک و مسابقات ورزشی می‌برد.

مادرم در دهه‌ی ۱۹۲۰ مدیر فروشگاه‌های زنجیره‌ای کلاه‌های زنانه

بود اما پس از ازدواج از شغلش کناره‌گیری کرد. با این حال هیچ‌گاه رانندگی برای معلولین را کنار نگذاشت و اعتماد به نفسش را از دست نداد. او در تمام طول زندگی‌ام همواره دواندرز را به من القاء می‌کرد. اول آن که باید زن خوب و شایسته‌ای باشم و دوم این که می‌توانم به هر جا که می‌خواهم برسم.

من این دواندرز را آویزه‌ی گوشتم کردم. پس از فارغ‌التحصیلی از دانشگاه در سال ۱۹۶۳ شغل خوبی در عرصه‌ی سیاست پیدا کردم و در کنگره‌ی آمریکا و کاخ سفید مشغول به کار شدم. اما من نیز مانند مادر و بسیاری دیگر از زن‌های آن دوران پس از ازدواج برای موفقیت شغلی شوهرم از کار کناره‌گیری کردم. سپس به آتلانتا و از آن جا به اتلانتا جی. هیر شوروی نقل مکان کردم. پس از بازگشت به جورجیا و قتم را صرف رسیدگی به سه فرزندم کردم. اما به طور هم زمان کار روابط عمومی را دقیقاً ازاد را برای شرکت‌های بین‌المللی آغاز کردم. در سال ۱۹۸۰ به سی‌ان‌ان پیوستم که تازه فعالیت خود را آغاز کرده بود.

سرانجام در یک فرصت بی‌نظیر توانستم از این بخش پیش‌گزینی شبکه را راه‌اندازی کنم. (پیش‌گزینی به معنای یافتن افراد متخصصی است که در برنامه‌ی تلویزیونی شرکت می‌کنند.) پس از آغاز فعالیت سی‌ان‌ان بین‌المللی مسئولیت‌های من نیز گسترش یافت و به آن شبکه نیز کشیده شد. در سال ۱۹۸۷ معاون اول مدیر شده بودم. دو سال بعد اولین برنامه‌ی گفت و شنودی تلویزیونی‌ام به نام سی‌ان‌ان و شرکا را ساختم که در آن زن‌ها به جای بحث پیرامون «مسایل و مشکلات خاص زن‌ها» به بررسی مسایل روز می‌پرداختند. پس از ارتقاء به مقام

قایم مقام ارشد، در تهیه‌ی اولین برنامه‌ی خبر تلویزیونی هم کنشی، به نام تاک‌بک لایو همکاری کردم. در سال ۱۹۹۶ بانی تهیه‌ی برنامه‌ی بردن آپروف (به معنای مسئولیت اثبات ادعایی که مورد قبول همگان نیست) شدم که اولین برنامه‌ی گفت و شنودی حقوقی روزانه‌ی آن شبکه‌ی تلویزیونی بود.

در این میان من نیز مثل مادرم کوشیدم وقتم را به دیگران اختصاص بدهم. در سال ۱۹۹۷ به مقام قایم مقام اجرایی مدیریت سی‌ان‌ان برگزیده شدم و در همان سال رییس جمهور کلینتون مرا به مقام عضویت کمیسیون کاخ سفید منصوب کرد. من عضو کمیته‌ی ۲۰۰، عضو انجمن بین‌المللی هم‌اندیشی زنان و یکی از اعضای هیئت منصفه‌ی دادگاه تجدیدنظر نوجوانان آتلانتا هستم و در سمینار دانشکده‌ی علوم اداری و بازرگانی، دانشگاه ایمری آتلانتا در زمینه‌ی مشکلات جنسیتی در محیط‌های مشغول تدریس کرده‌ام. علاوه بر آن عضو هیئت علمی چندین دانشگاه و مؤسسه‌ی عام‌المنفعه نیز هستم.

من یک دختر، دو عروس و یک نوه‌ی دختر دارم و امیدوارم آن‌ها نیز مثل من و مادرم درباره‌ی زن بودن خود خوشبین باشند. اگر بتوانند خوشبین باشند خوشبخت و موفق خواهند بود. در بیست سال گذشته به هزاران زن برخورد کرده‌ام که همگی احساس سردرگمی می‌کردند زیرا در محیط‌های شغلی آن‌ها عموماً مردها حاکم بودند و زن‌ها مطیع. همیشه در برخورد با این گونه زن‌ها کوشیده‌ام به بهترین نحو ممکن آن‌ها را راهنمایی کنم اما همواره امیدوار بودم با گروهی روبه‌رو شوم که به راهنمایی‌های من نیازی نداشته باشند.

تا این که یک بار دانشکده‌ی علوم اداری و بازرگانی هاروارد از من دعوت کرد تا برای دانشجویان و فارغ‌التحصیلان مؤنث سخنرانی کنم. به خودم گفتم اگر جایی باشد که در آن زن‌ها بر محیط شغلی خود تسلط دارند همین جاست.

اما در اشتباه بودم. زنان هاروارد درس‌های دانشگاهی خود را به خوبی فراگرفته و به مقام‌های عالی ارتقاء یافته بودند با این حال احساس انزوا می‌کردند. آن‌ها نیز از این شکایت داشتند که در محیط‌های کاری مرد، مدار سررشته‌ی کار را گم می‌کنند و نمی‌دانند چطور باید با محیط سازگار شوند.

بنابراین تصمیم گرفتم چکیده‌ی صحبت‌های مادرم، گفته‌های خودم به دختر و عروس‌هایم و خلاصه‌ی صدها سخنرانی‌ام برای گروه‌های مختلف زنان در سراسر کشور را به رشته‌ی تحریر درآورم. با این که امروزه تلویزیون بهترین وسیله‌ی ارتباط جمعی محسوب می‌شود من معتقدم که بهترین وسیله برای انتقال تاریخ، نوشتار چاپی است. به نظر من وجود هرکسی با مطالبی در ارتباط است که از آخرین کتابی که خوانده فراگرفته است.

آرزوی من این است که شما با خواندن این کتاب قدرتی کسب کنید که با آن بتوانید در فضایی کار کنید که هرگز ناچار نشوید بگویید: «امروز من به آنچه سزاوارش بودم نرسیدم زیرا به عنوان یک زن نمی‌دانستم چه‌گونه باید در بازی شرکت کنم.»

بزرگ‌ترین آرزوی من فرارسیدن روزی است که گفت و گو درباره‌ی نابرابری زن و مرد در محیط‌های کاری را کنار بگذاریم و در محیط کارمان همه با هم برابر باشیم. به امید روزی که تنها موضوع مهم، نحوه‌ی انجام کارمان باشد.

مقدمه

چندی پیش در کنفرانس کوچکی در میان زن‌های شاغل صحبت کردم. بعد از سخنرانی، زن‌هایی پس از دیگری به سراغم آمدند و از من راهنمایی خواستند.

در چنین مواقعی همیشه این اتفاق پیش می‌آید: من صحبت می‌کنم، گوش می‌کنم و هر بار همان حرف‌های «میشگی را می‌شنوم: «درمانده شده‌ام»، «خشم‌گینم»، «سر رشته‌ی کار را گم کرده‌ام»، «گیر افتاده‌ام» و... هر بار همه‌ی زن‌ها می‌گویند که تا این جای کار را پیش برده‌اند اما دیگر به بن‌بست رسیده‌اند.

یکی از زن‌ها در کنفرانس به من گفت که معاون یکی از ۵۰۰ شرکت خوش اقبال^۱ است و بیست سال از آغاز کارش در این شرکت می‌گذرد. او گفت که در چهار سال اخیر دو عنوان پرطمطراق گرفته است اما اختیاراتش هیچ تغییری نکرده است. او احساس می‌کرد به بن‌بست رسیده است. من از او پرسیدم: «آیا خواسته‌ات را به روشنی بیان کرده‌ای؟ آیا اقدامی کرده‌ای؟» او جواب منفی داد.

۱. به پانصد شرکت آمریکایی که از نظر میزان فروش در صدر قرار دارند پانصد شرکت خوش اقبال اطلاق می‌شود. م.

او نیز مانند بسیاری از زن‌ها از این نکته غافل بود که وقتی کسی شکایت جدی و پایداری دارد نباید بی‌چون و چرا سرتسلیم فرود آورد. باید نهایت تلاشش را برای تغییر شرایط به کارگیرد.

به او گفتم باید اقدامی بکند و او پرسید: «مثلاً باید چه کار بکنم؟» گفتم: «هرکاری که از دستت برمی‌آید. هر اقدامی که بکنی به اقدام دیگری منجر می‌شود. فرق نمی‌کند چه کاری بکنی فقط اقدام کن.» آهی کشید و گفت: «هیچ سردر نمی‌آورم. آن‌ها می‌دانند چقدر خوب کار می‌کنم پس چرا حقم را به من نمی‌دهند؟»

با این طرز فکر او بی‌تردید در این بازی بازنده است.

اگر هنگام شروع یک بازی قواعد آن را ندانید نمی‌دانید چطور باید بازی کرد. در جعبه را باز می‌کنید و صفحه‌ی بازی و علائم و تاس‌ها در برابرتان قرار می‌گیرند اما نمی‌دانید چه باید بکنید. اگر به تنهایی بازی کنید می‌توانید سرطور شده بازی را سرهم بندی کنید اما این احتمال نیز وجود دارد که مرتکب اشتباه شوید. اگر هم با دیگران بازی کنید همواره می‌توانید از راهنمایی‌های دیگران پیروی کنید. اما مادامی که دیگران قصد بردن بازی را دارند باید می‌شوید دایم از خود بپرسید آیا به درستی پیش می‌روید.

چه کروکه^۱ بازی کنیم چه مونوپلی، چه هاکی چمنی بازی کنیم چه فوتبال در هر حال باید ابتدا روش بازی را بیاموزیم. پس چرا در بازی کسب و کار این روش را در پیش نگیریم؟ کسب و کار نیز مانند بازی‌های دیگر است و با بازی‌هایی مثل شطرنج و تخته‌نرد و بازی‌های فردی و گروهی هیچ فرقی ندارد. کسب و کار را یک بازی گروهی در نظر بگیرید. در یک بازی گروهی هر حرکتی را حساب شده انجام می‌دهید،

۱. نوعی بازی با چوگان‌های پتک مانند چوبی و گوی چوبی. م.

کارت‌ها را طوری می‌گیرید که حریفان قادر به دیدن آن‌ها نباشند، بهترین بازیکنان را انتخاب می‌کنید، تاس‌ها را به خوبی می‌غلتانید، در هنگام پیشنهاد کردن پیشدستی می‌کنید، چپ^۱ را بالا می‌برید، بهترین سرگروه را انتخاب می‌کنید، هم‌گروه‌هایتان را برای بازی آماده می‌کنید و سپس ضربه‌ی نهایی را می‌زنید.

نکته‌ی مهم این است که اکثر زن‌ها در عرصه‌ی کسب و کار وضعیت نامساعدی دارند. ما ناچار می‌شویم حدس بزنیم، فی‌البداهه کاری را انجام دهیم یا بلوف بزنیم (و اغلب به خوبی از پس آن برنمی‌آییم). به فصل پنجم مراجعه کنید). به همین دلیل است که عده‌ی انگشت‌نمایی از زن‌ها به خوبی از عهده‌ی این کار برمی‌آیند و عده‌ی کم‌تری از کارشان افسوس و خرسند هستند.

مردها چه می‌کنند؟ شاید بگویید آن‌ها نیز دستور بازی را نمی‌خوانند. حق با شماست. آن‌ها کاری به این کار ندارند. تفکر مردانه این بازی را اختراع کرده است. گمان نکنید که آن‌ها به عمد زن‌ها را نادیده گرفته‌اند یا عقاید زن‌ها را نمی‌پسندیده‌اند. در واقع هنگامی که فرهنگ کسب و کار در حال شکل‌گیری بوده هیچ زنی در این زمینه فعالیت نمی‌کرده است. چون زن‌ها حضور نداشتند مردها به تنهایی قواعد بازی را نوشتند.

در قرن اخیر زن‌ها پیشرفت چشمگیری داشته‌اند. اما راه آن‌ها راهی پر پیچ و خم و ناهموار بوده است. بسیاری از اوقات حتی سیر قهقرایبی داشته‌اند. مثلاً در جنگ جهانی دوم که با کمبود کارگر روبه‌رو شدیم زن‌ها را برای انجام کارهای مردانه فراخواندند و آن‌ها به خوبی از عهده‌ی انجام امور برآمدند. اما پس از جنگ جهانی دوم کارگران زن

را به خانه فرستادند و زن‌ها ناچار شدند چندین دهه منتظر بمانند تا فرصت دیگری نصیبشان شود.

بهترین تعبیری که می‌توان کرد این است که ما یک دوره‌ی رشد تدریجی را پشت سر گذاشته‌ایم. عده‌ی زیادی از زن‌ها در بازار کار پراکنده شده‌اند اما همچون درختان روی کوه که هر چه بالا و بالاتر می‌رویم از تعدادشان کاسته می‌شود هرچه به حیطه‌ی ریاست نزدیک‌تر می‌شویم تعداد زن‌ها نیز کم‌تر می‌شود تا جایی که دیگر هیچ زنی در عرصه‌ی ریاست به چشم نمی‌خورد.

اخیراً جله‌ی فورچون مقاله‌ی اصلی خود را به پنجاه تن از مقتدرترین زنان آمریکا اختصاص داده بود. این هیچ اشکالی ندارد. آنچه مایه‌ی نگرانی من شد جایگاه شغلی این زنان بود. اکثر آن‌ها رئیس گروه، معاون مدیرکل یا بنیانگذار شرکت خود بودند اما جایگاه آن‌ها با جایگاه گروه مشابهی از مردان قابل مقایسه نبود. اگر مردها موقعیت شغلی آن‌ها را داشتند ۵ مگی مدیرکل شده بودند.

در حال حاضر زنان ۴۶ درصد از نیروی کار ایالات متحده را تشکیل می‌دهند و این میزان نسبت به سال ۱۹۵۰ که ۲۹/۶ درصد بود افزایش چشمگیری داشته است. اما در سال ۱۹۹۹ تنها ۱۱/۹ درصد از ۱۱ و ۶۸۱ صاحب منصب پانصد شرکت خوش اقبال آمریکا زن بودند. در سال ۱۹۹۸ این میزان ۱۱/۲ درصد بود. اگر پیشروی زن‌ها به همین صورت انجام گیرد تعداد زن‌های عالی رتبه در شرکت‌ها تنها در سال ۲۰۶۴ با تعداد مردهای عالی رتبه برابر خواهد شد.

سال گذشته تنها ۳/۳ درصد از صاحبان بالاترین درآمد این شرکت‌ها زن‌ها بودند و تعداد زنانی که در عالی‌ترین مقام شرکت جای داشتند ۹۸ نفر بود، در حالی که تعداد مردان عالی رتبه به ۲۰۲ و نفر می‌رسید. مدیرکل ۴۹۶ شرکت از ۵۰۰ شرکت خوش اقبال مرد بودند.

در بسیاری از شرکت‌های محبوب آمریکایی از قبیل جنرال الکتریک، اکسون و کمپک هیچ زن صاحب منصبی وجود ندارد.

از سوی دیگر حتی زمانی که زن‌ها به بالاترین مقام‌ها می‌رسند درآمد چشمگیری ندارند. میزان حقوق زنان عالی رتبه‌ای که بیش‌ترین حقوق را دریافت می‌کنند از ۲۱۰ و ۲۱ دلار تا ۴/۹۶ میلیون دلار است در حالی که میزان بیش‌ترین حقوق مردان ۲۲ و ۶۶۰ تا ۳۷۲۹ میلیون دلار می‌باشد. به طور کلی مدیران زن به ازای هریک دلاری که نصیب مدیران مرد می‌شود تنها ۶۸ سنت دریافت می‌کنند.

واقعیتی که در عرصه‌ی تجارت امروز وجود دارد این است: بیش‌ترین احتمال به دیدن یک زن به یک جایگاه شغلی قدرتمند زمانی است که خودش بیانگزار یا وارث یک بنیاد تجاری باشد. زن‌ها پله‌پله از نردبان ترقی بالا می‌روند تا به مقام ریاست برسند در حالی که در ایالات متحده آمریکا افتاد در همین جایگاه نهفته است. یک زن چه می‌تواند و چه باید بکند؟ هر مردان و زنان با غرایز مشابهی به دنیا می‌آیند و با شرایط مشابهی پرورش می‌یافتند پاسخگویی به این پرسش آسان بود. اما چنین نیست. در واقع نظر کلی متخصصین علم ژنتیک زیستی عبارتست از این که مهارت‌های اجتماعی زنان و مردان به طور ذاتی با هم تفاوت دارد. گذشته از آن، برطبق دیدگاه جامعه‌شناسان شیوه‌ی پرورش این دو جنس به گونه‌ای است که این تفاوت‌ها را تشدید می‌کند.

شاید بد نباشد کمی از فرزندانم سخن بگویم. من دو پسر و یک دختر دارم و آن‌ها را در محیطی کاملاً عاری از تبعیض جنسی بزرگ کرده‌ام. از همان ابتدا توانستم تفاوت‌های ناشی از جنسیت آن‌ها را از هم تشخیص بدهم. برای مثال شیر خوردن پسرها و دخترم را مقایسه می‌کنم. رفتار دو پسرم کاملاً مثل هم بود. آن‌ها آن قدر می‌مکیدند تا

شکمشان پر می شد. سپس آروغ می زدند، ادرار می کردند و به سرعت به خواب می رفتند. شیر دادن به آن ها کاری سریع و بی دردسر بود و زود به پایان می رسید.

رفتار دخترم به گونه ی دیگری بود. او کمی شیر می خورد سپس چشم هایش را می بست. بعد بدنم را لمس می کرد، دستش را جلو می آورد، جست و جو می کرد، دوباره می مکید، استراحت می کرد، می کوشید چشم هایش را باز کند، زمزمه می کرد، دوباره می مکید، دوباره با من را لمس می کرد والی آخر. از همان ابتدا کاملاً روشن بود که مشتاق است به نرمی با من ارتباط اجتماعی برقرار کند. می خواست بداند من چه کاری می کردم و خودش کجاست. اما پسرها فقط می خواستند شکمشان را بکند.

نحوه ی تربیت نوزادان و اوت های جنسیتی تأثیر خاص خود را دارد. هنگام تدریس درسی - زمینه ی مشکلات جنسیتی در تجارت در مدرسه ی عالی بازرگانی گوینزای دانشگاه ایمری از دانشجویان درباره ی بازی های دوران کودکیش پرسش و جو کردم. هدف بازی چه بود؟ چند کودک دیگر در بازی شرکت داشتند؟ از آن بازی ها چه درس هایی آموختند؟ و بسیاری سؤال های دیگر.

طبق معمول با هوش ترین دانشجوی پسرکلاس دستش را بالا برد. او جواب داد: «من همیشه با پنج شش پسر بچه ی دیگر بازی می کردم. معمولاً به بازی های هیجان آوری مثل بیس بال می پرداختیم.» سپس اضافه کرد: «سوالی که درباره ی هدف بازی کردید از همه مضحک تر بود. هدف از بازی برنده شدن بود. مگر هدف دیگری هم وجود دارد؟»

زن جوانی به میان حرف او پرید و گفت: «چه حرف ها!» او توضیح داد که همیشه با یک یا حداکثر دو دختر دیگر بازی می کرده نه با یک گروه و در ضمن همیشه به جای برد و باخت به ایجاد دوستی

و صمیمیت توجه داشته است. سپس ماجرای بازی با دو تن از دوستانش را در یک اردوگاه بازگو کرد. وقتی یکی از دخترها در آستانه‌ی بردن بود آن‌ها مقررات جدیدی برای بازی ابداع می‌کردند تا ناچار نشوند به بازی خاتمه دهند. او گفت: «هدفمان این بود که هرچه بیش‌تر به بازی ادامه دهیم. می‌خواستیم امکان برنده شدن برای همه وجود داشته باشد.»

نکته‌ی حایز اهمیت این نیست که یکی از این دو دیدگاه بهتر از دیگری است بلکه مهم این است که بدانیم پسرها و دخترها از نخستین سال‌های کودکی با مجموعه‌ی مقررات متفاوتی بازی می‌کنند. مقررات بازی تجارت را مردها تعیین کرده‌اند و زن‌ها فقط کوشیده‌اند در میدان اوقات خوبی پیش ببرند به همین دلیل موفقیت زن‌ها در گرو آشنایی با این مقررات است.

هیچ‌یک از این‌ها به معنای خوب یا بدی کار مردها نیست. در دنیای تجارت مرد سالاری حاکم است. این به انتقاد است نه سرزنش بلکه یک واقعیت است. اغلب اوقات ارجحیت مردها ناشی از تبعیض آگاهانه بر علیه زنان نیست.

مردها نیز مانند اغلب مردم ترجیح می‌دهند کسانی را با اطراف خود جمع کنند که با آن‌ها راحت‌ترند. ارتباط میان مرد و زن - عرصه‌ی کسب و کار با ارتباط یک قفقازی مسیحی و یک سیک هندی یا یک سرهنگ ارتشی و یک صلح طلب تفاوت چندانی ندارد. کبوتر با کبوتر باز با باز.

تفاوت‌ها موجب بروز ناراحتی می‌شوند.

نمی‌توان منکر این شد که جامعه‌ی ما میان زن و مرد یک مرزکاری قایل شده است. بر طبق شواهد تاریخی هر جنسیتی به انجام کار خاصی تمایل داشته و مقررات آن را تعیین کرده است. اما اخیراً این

میرزدر حال فروپاشی است چراکه هر دو جنس به فکر توسعه‌ی مرزهای سنتی افتاده‌اند چه در محل کار چه در خانه.

برای مثال امروزه بسیاری از مردها در خانه می‌مانند و به پرورش بچه‌ها می‌پردازند. در فرهنگ ما نحوه‌ی تربیت فرزندان یک نظام زن ساخته است. دستور عمل‌های این کار به دست زن‌ها نوشته شده است. شاید اگر در تربیت فرزندان، مردان نقشی فزاینده تأثیرگذاری داشته باشند تربیت فرزندان بسیار عالی شود. شاید بدین ترتیب فرزندان سالم‌تری داشته باشیم. به همان ترتیب شاید اگر زن‌ها نیز نقش مهم‌تری در عرصه‌ی کسب و کار داشته باشند شرکت‌های سالم‌تری داشته باشیم. در این جدول بندی، هرچه ناهمگونی بیش‌تری وجود داشته باشد احتمال پیدا کردن راه‌حل‌های بهتر برای همه‌ی افراد نیز بیش‌تر خواهد بود.

نکاتی که در صفحات بعد از نظرتان می‌گذرد به شما کمک می‌کند که برای نیل به موفقیت دستور عمل‌های شخصی خودتان را بیافرینید. اگر می‌خواهید در بازی تجارت شرکت داشته باشید باید بدانید که مردها در این بازی از چه قواعدی پیروی می‌کنند. آگاهی از این قواعد به منزله‌ی پیروی از آن‌ها نیست. حتی اگر در نهایت به این نتیجه برسید که بازی خودتان را بیافرینید باید زمین بازی را به خوبی بشناسید. اگر ندانید چطور باید در زمین بازی کنید بازی هیچ‌گاه منصفانه نخواهد بود.