

تغییر مسیر

زنان، شغل و میل به رهبری

شرین سادبرگ

(مدیر ارشد اجرایی فیس بوک)

ترجمه سارا ارجمند و مصطفی طرسکی

سرشناسه	:	سندبرگ، شریل
	:	<i>Sandberg, Sheryl</i>
عنوان و نام پدیدآور	:	تغییر مسیر؛ زنان، شغل و میل به رهبری / نوشته شریل سندبرگ.
مشخصات نشر	:	تهران، نشر نوین توسعه، ۱۳۹۴.
مشخصات ظاهری	:	۱۸۴ صفحه.
شابک	:	۹۷۸-۶۰۰-۹۵۹۷۳-۲-۱
فهرست نویسی	:	فیپا
یادداشت	:	عنوان اصلی: Lean In; Women, Work and Will to Lead
موضوع	:	زنان و کسب و کار، توانمندسازی زنان، مدیران زن
رده بندی دنگره	:	۳/۶۰۵۴ ۱۳۹۴ ۴ق/س/الف HD
رده بندی دیویی	:	۶۵۸/۴۰۹۲۰۸۲
شماره کتاب شناسه ملی	:	۴۰۶۹۲۵۳

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



عنوان :	تغییر مسیر
نویسنده :	شریل سندبرگ
مترجم :	سارا ارجمند، مصطفی طرسکی
ویراستار :	مرضیه حمیدیا
نوبت چاپ:	۱۴۰۳، ششم، ۱۰۰۰ نسخه
تیراژ کل تاکنون:	۹۰۰۰ نسخه
ناشر :	نشر نوین توسعه
شابک :	۹۷۸-۶۰۰-۹۵۹۷۳-۲-۱
قیمت :	۲۴۵,۰۰۰ تومان

تعهد ما به پایداری محیط زیست

کاغذ بالکی، کاغذ بازی، کاغذ رنگ و زیست محیطی است که در کشورهای باران خیزی همچون سوئد و فنلاند تولید می شود و مخصوص تولید کتاب است.

کتاب های نشر نوین نیز بر روی این کاغذها چاپ می شوند تا علاوه بر ساختن تجربه خوب مطالعه برای خوانندگانمان، با هم، گامی برای حفظ محیط زیست برداریم.



Nashrenovin.ir



Nashrenovin.ir



Nashrenovin

فهرست

- مقدمه. درونی‌سازی تحول ۷
- یک. شکاف در میل به مدیریت ۱۷
- دو. نشستن پشت میز ۳۱
- سه. موفقیت و محبوبیت ۴۳
- چهار. یک آویزگاه جنگلی، نه یک نردبان ۵۷
- پنج. آیا شما مربی من هستید؟ ۶۹
- شش. به دنبال حقیقت رفته و آن را بگویید ۸۱
- هفت. استیلا از رفتن نرو ۹۷
- هشت. شریک زندگی خود را با شریکی واقعی تبدیل کنید ۱۰۹
- نه. افسانه انجام دادن تمام کارها ۱۲۷
- ده. بیایید درباره موضوع صحبت کنیم ۱۴۷
- یازده. همکاری با یکدیگر به سمت برابری ۱۶۱
- بیایید به بحث ادامه دهیم... ۱۸۱
- یادداشت‌ها و منابع ۱۸۲

مقدمه

درونی سازی تحول

در تابستان ۲۰۰۴ اولین فرزندم را باردار شدم. در آن سال مشغول اداره گروه‌های عملیاتی و فروش آنلاین در شرکت گوگل بودم. سه سال و نیم پیش‌تر و هنگامی که شرکت کار خود را با چند صد کارمند ریک ساختمان اداری قدیمی شروع کرده بود به آن ملحق شده بودم. درست در سه ماه اول کاری من گوگل به شرکتی بزرگ با هزاران کارمند تبدیل شد و به مجتمع ساختمانی چند بلوکی منتقل شد.

دوران بارداری‌ام آسان نبود. حالت تهوع مداوم صبحگاهی که اغلب در سه ماه اول وجود دارد، در طول نه ماه بارداری‌ام هر روز ادامه داشت. تقریباً ۳۲ کیلوگرم اضافه‌وزن پیدا کرده بودم، پاهایم به خاطر ورم دقیقاً دو شماره بزرگ‌تر شده و به شکل عجیبی درآمده بودند و فقط وقتی می‌توانستم آن‌ها را ببینم که به مناسبتشان می‌دادم. یکی از مهندسان خیلی با احساس شرکت گوگل اعلام کرد که «پروژه یال» را با الهام از من نام‌گذاری کرده‌اند!

یک روز، بعد از گذراندن صبحی سخت و سپری کردن وقت بسیاری در دستشویی، باید سریع به جلسه مهمی با یک مشتری می‌رفتم. گوگل چنان سریع رشد می‌کرد که پارکینگ آن معضلی همیشگی بود و آن روز تنها نقطه‌ای که برای پارک پیدا کردم، خیلی دور بود. با سرعت در پارکینگ می‌دویدم و درواقع سرعتم از حد مجاز برای زنی باردار، بیشتر بود. این موضوع باعث شد که حالت تهوعم بدتر شود و وقتی به جلسه رسیدم، آرزو کردم از دهانم فقط کلمات خارج شود! آن شب، این مشکلات را با همسرم -دیو- در میان گذاشتم. او که آن موقع در یاهو کار می‌کرد، گفت یاهو جلوی هر ساختمان پارکینگ برای زنان باردار در نظر گرفته است.

روز بعد، قدم‌زنان یا بهتر بگویم لنگان‌لنگان برای ملاقات مؤسسان گوگل -لری پیج^۱ و سرگئی برین^۲- وارد دفتر آن‌ها شدم. این دفتر درواقع اتاق بزرگی بود که تجهیزات و وسایل ورزشی در همه جای آن قرار داشت. سرگئی را در حالت یوگا دیدم و به او گفتم که زودتر از این‌ها به پارکینگ مخصوص خانم‌های باردار نیاز داشتیم. او نگاهی به من انداخت و فوراً این درخواست را پذیرفت و خاطرنشان کرد که قبلاً هیچ‌وقت به این موضوع فکر نکرده بود. بسیار شرمسارم از اینکه تا امروز و تا قبل از احساس کردن پاهای دردناک خودم درک نمی‌کردم که زنان باردار به پارکینگ اختصاصی نیاز دارند. به عنوان یکی از زنان ارشد گوگل آیا مسئولیت خاصی برای در نظر گرفتن این مسئله نداشتم؟ ولی مانند سرگئی، هرگز در این شرایط قرار نگرفته بودم. سایر زنان باردار احتمالاً در سکوت از این مسئله رنج برده‌اند، بی‌آنکه بخوانند یا در این زمینه درخواستی بکنند. یا اینکه اعتمادبه‌نفس یا نفوذ لازم برای طلب خواسته‌هایشان را نداشته‌اند. وجود زن حامله‌ای در رده‌های بالای سازمانی -حتی اگر شبیه وال به نظر برسد- شرایط را تغییر می‌دهد.

امروزه در ایالات متحده و کشورهای توسعه یافته، زنان از هر زمان دیگری آسوده‌ترند. اینک ما بر شانه‌های زنانی ایستاده‌ایم که در گذشته برای حقوق بدیهی امروز ما به سختی جنگیده‌اند.^۳ در سال ۱۹۴۷، آنیتا سامرز^۴ مادر یکی از اساتید من -لری سامرز- به سبقت اقتصاددان یکی از شرکت‌های بزرگ نفی منصوب شد. وقتی این شغل را پذیرفت، رئیس جدیدش به او گفت: «من از داشتن فردی مانند شما بسیار خشنودم. تصور می‌کنم که با پرداخت پولی کمتر (نسبت به مردان) به همان توانایی‌ها واه رسیده‌ام.» آن زن این جمله را تعریف تلقی کرد. درواقع، این تعریف که زنی توانایی کسانی با مردی دارد، تعریف بزرگی برای او به شمار می‌رفت. البته برای او درخواست پاداش یکسان نیز غیرممکن بود.

زمانی که زندگی خود را با زنان سایر نقاط جهان مقایسه می‌کنیم، خوشحال‌تر هم می‌شویم. هنوز هم کشورهایی وجود دارند که زنان را از حقوق شهروندی اولیه‌شان محروم می‌کنند. در سراسر دنیا حدود ۴/۴ میلیون زن و دختر گرفتار تجارت جنسی می‌شوند.^(۵) در

1. Larry Page

2. Sergey Brin

۳. اشاره به جمله‌ای از نیوتن که می‌گوید: «می‌توانم دوردست‌ها را ببینم چون بر شانه غول‌ها ایستاده‌ام.» منظور از این جمله وسعت دید یا پیشرفت‌های زمینه‌ای است که گذشتگان برای ما فراهم می‌کنند و لازم نیست ما مجدداً از نقطه صفر آغاز کنیم. (م)

4. Anita Summers

5. Larry Summers

افغانستان و سودان، دختران تحصیلات اندکی دارند یا اینکه هیچ سوادى ندارند، با زنان مانند دارایی همسرانشان رفتار می‌شود و زنانی که مورد تجاوز قرار می‌گیرند، معمولاً به این دلیل که برای خانواده‌شان ننگ به شمار می‌روند، از خانه خود طرد می‌شوند. حتی بعضی قربانیان تجاوز، به دلیل ارتکاب به «جرم اخلاقی» به زندان فرستاده می‌شوند.^(۳) درواقع، می‌توان گفت که ما قرن‌ها از رفتار غیرقابل قبول با زنان در این کشورها پیشی گرفته‌ایم.

ولی دانستن این مسئله که شرایط می‌توانست بدتر هم باشد، نباید مانع تلاش ما برای بهتر شدن اوضاع شود. هنگامی که فعالان حقوق زن در خیابان‌ها تظاهرات می‌کردند، دنیایی را تصور می‌کردند که در آن زنان و مردان کاملاً برابر باشند. یک قرن بعد، ما هنوز با چشمانی نیمه‌باز در این هستیم که بر این رؤیا بیشتر تمرکز کنیم.

حقیقت مسلم این است که همچنان جهان را مردان اداره می‌کنند. از ۱۹۵ کشور مستقل در جهان، تنها ۱۱ کشور را زنان اداره می‌کنند.^(۳) زنان تنها ۲۰ درصد کرسی‌های مجلس‌ها را در سراسر جهان در اختیار دارند.^(۴) در ایالات متحده، که در آن به آزادی و عدالت برای همه افتخار می‌کنیم، تعداد جنسیتی نقش‌های مدیریتی وضعیت چندان بهتری ندارد. در اوایل دهه ۱۹۸۰، زنان ۵۰ درصد فارغ‌التحصیلان کالج در ایالات متحده را تشکیل می‌دادند.^(۵) از آن زمان به بعد، زنان رشته و پیوسته پیشرفت کردند و مدارج دانشگاهی بیشتر و بیشتری را به دست آوردند. مشاغل سطح پایین بیشتری را گرفتند و وارد زمینه‌هایی شدند که قبلاً مردان اداره‌شان می‌کردند. وجود تمام این دستاوردها، درصد حضور زنان در مقامات بالای سازمان‌های آمریکایی به نسبت در طول دهه گذشته افزایش یافته است.^(۶) تنها حدود ۲۱ نفر از ۵۰۰ مدیر موفق جهان را زنان تشکیل می‌دهند.^(۷) زنان حدود ۱۴ درصد موقعیت‌های اجرایی، ۱۷ درصد از کرسی‌های هیئت‌مدیره و ۱۸ درصد از مقامات کنگره را تشکیل می‌دهند.^(۸) این شکاف برای زنان رنگین‌پوست که تنها ۴ درصد از مشاغل سازمانی مهم، ۳ درصد از کرسی‌های هیئت‌مدیره، ۵ درصد از کرسی‌های کنگره را دارند، عمیق‌تر است.^(۹) درحالی‌که زنان به سبقت از مردان در دستاوردهای آموزشی ادامه می‌دهند، باز هم از پیشرفت واقعی در صنایع رده‌بالا باز مانده‌اند. این یعنی موقع تصمیم‌گیری برای کارهایی که بیشترین تأثیر را بر دنیای ما دارند، صدای زنان به صورت برابر شنیده نمی‌شود.

هنگامی که سخن از دستمزد به میان می‌آید این پیشرفت همان قدر کند است. در سال ۱۹۷۰، مبلغ پرداختی به زنان آمریکایی به ازای هر دلار پرداختی به مردان با مقام

معادل ۵۹ سنت بود. تا سال ۲۰۱۰، زنان اعتراض، مبارزه و سخت کار کرده بودند تا دستمزدشان به ازای یک دلار دستمزد پرداختی به مردان به ۷۷ سنت رسید.^(۱) به طوری که فعال حقوق زنان، مارلو توماس، در روز پرداخت برابر سال ۲۰۱۱، به شکل کنایه آمیزی گفت: «چهل سال تلاش و ۱۸ سنت افزایش! قیمت یک بسته دوازده تایی تخم مرغ، ده برابر این مقدار رشد کرده است!»^(۲)

من شاهد این رویدادهای دلسردکننده از جایگاه ردیف اول بودم. در سال ۱۹۹۱ از کالج و در سال ۱۹۹۵ از دانشکده کسب و کار فارغ التحصیل شدم. در هر شغل سطح پایینی بعد از فارغ التحصیلی، همکاران من ترکیب متعادلی از زنان و مردان بودند. مشاهده می کردم که مدیران اشد تقریباً همگی مرد بودند، ولی فکر کردم که این مسئله به خاطر تبعیض تاریخی علیه زنان است. «سقف شیشه‌ای» مشهور تقریباً در هر صنعتی شکسته شده بود و به این باور داشتم که تنها گذر زمان می توانست سهم هم‌نسلان مرا از موقعیت‌های مدیریتی بستاند. ولی با گذشت هر سال، تعداد کم و کمتری از همکاران مرا زنان تشکیل می دادند. اغلب اوقات، من تنها زن حاضر در دفتر بودم.

تنها زن یک مجموعه بودن به یک سری موقعیت‌های دشوار اما افشاکننده منجر شده بود. دو سال بعد از آنکه به عنوان مدیر مالی واری واری وارد فیس بوک^۳ شدم، سرپرست مالی گروه به طور ناگهانی از شرکت رفت و من می‌بایست برای تکمیل یک دوره تأمین وجه مداخله می کردم. از آنجاکه شغل قبلی من در بخش عملیاتی بود نه مالی، فرآیند افزایش سرمایه نیز برایم جدید و کمی ترسناک بود. به همراه تیمم، برای بازرگانی برای شرکت‌های سهامی خاص به نیویورک رفتیم. اولین جلسه ما در دفتر یکی از شرکت‌های فیلم‌سازی با چشم‌اندازی درهم‌برهم از منتهن برگزار شد. خلاصه‌ای از کسب و کارمان را ارائه دادیم و به چند سؤال پاسخ دادیم. تا این مرحله همه چیز خوب پیش رفت. سپس یکی از اعضا پیشنهاد داد که چند دقیقه‌ای استراحت کنیم. رو به یکی از شرکای ارشد کردم و خواستم تا دستشویی زنانه را به من نشان بدهد. او مات و مبهوت به من خیره شد. سؤال من کاملاً گیجش کرده بود. پرسیدم: «شما از کی در این دفتر کار می کنید؟» و او پاسخ داد: «یک سال.» سپس پرسیدم:

۱. اصطلاح سقف شیشه‌ای در سال ۱۹۸۶ در مجله *وال استریت* مطرح شد. منظور از سقف شیشه‌ای، موانعی است که زنان را از ارتقا به مناصب مدیریتی و رهبری باز می‌دارد. این اصطلاح بیانگر نگرش‌های منفی و تعصب‌هایی است که مانع از صعود زنان به بالاتر از سطح خاصی در سلسله مراتب سازمانی می‌شود. (م)

«آیا من تنها زنی هستم که در این یک سال در این قسمت مشغول به کار شده‌ام؟» گفت: «بله و بهتر است بگویم شما تنها کسی هستید که به دستشویی زنانه نیاز دارد.»

بیش از دو دهه از زمان ورودم به عرصه کار می‌گذرد و شرایط تا حد زیادی تغییر نکرده است. حال زمان آن رسیده است تا با این حقیقت روبه‌رو شویم که تحولمان متوقف شده است.^(۱۲) وعده برابری با برابری واقعی یکسان نیست.

جهان کاملاً برابر جایی است که زنان در آن نیمی از امور کشور و سازمان‌ها را اداره کنند و مردها نیز نیمی از کارهای خانه را انجام دهند. معتقدم که در این صورت جهان بهتری خواهیم داشت. قوانین اقتصادی و بسیاری از مطالعات مختلف نشان می‌دهند، در صورتی که در مخزن عظیمی از منابع انسانی و استعداد قرار داشته باشیم، عملکرد جمعی نیز بهبود می‌یابد. سرمایه‌گذار افسانه‌ای، وارن بافت، با بزرگ‌منشی اعلام کرده که یکی از دلایل عمده موفقیتش رقابت با نیم از جمعیت است. وارن بافت‌های هم‌نسل من هنوز هم از این مزیت به شدت بهره‌مند می‌شوند. نگاه کنید، که افراد بیشتری با هم به رقابت بپردازند، رکوردهای بیشتری نیز شکسته می‌شوند و مزایای به دست آمده نیز به سود همه خواهد بود.

درست یک شب قبل از اینکه لیماه گیوز برای کمک به رهبری اعتراضات زنانی که منجر به سقوط دیکتاتوری لیبریا شد، برنده جایزه «مخ‌نوبل» ۲۰۱۱ شود، در یک جشن کتاب در خانهاام حضور داشت. داشتیم انتشار زندگینامه او، «قدرت در داستان ماست» را جشن می‌گرفتیم، اما شب تلخی بود. یکی از مهمان‌ها آراو دیس که زنان آمریکایی چگونه می‌توانند به زنانی کمک کنند که از ترس‌ها و تجاوزهای بسیار جنگ در جاهایی مانند لیبریا رنج می‌برند. پاسخ لیماه فقط در چهار کلمه خلاصه شد: «زنان بی‌سرنوشت به قدرت برسند.» من و لیماه سوابق مختلفی داشتیم، بااین‌حال به نتیجه یکسانی رسیده بودیم. هنگامی که زنان بیشتری نقش‌های مدیریتی را در اختیار داشته باشند و بتوانند با صدایی قدرتمند نیازها و نگرانی‌های خود را بیان کنند، شرایط برای تمام زنان بهتر خواهد شد.^(۱۳)

این مسئله باعث به وجود آمدن سؤالی واضح می‌شود، چگونه؟! چگونه می‌توان محدودیت‌هایی را که مانع از رسیدن زنان بیشتر به درجات بالا می‌شوند، در هم شکست؟ زنان در دنیای حرفه‌ای با موانع واقعی از جمله جنسیت‌گرایی بی‌پرده و نامحسوس، تبعیض

و آزار جنسی روبه‌رو هستند. تعداد کمی از محیط‌های کاری انعطاف‌پذیری، دسترسی به امکانات مراقبت از فرزند و مرخصی زایمان دارند که این مسئله برای ادامه دادن شغل حین مراقبت از فرزند ضروری است. اوضاع آقایان برای پیدا کردن حامیان مالی و راهنماهای ارزشمند برای پیشرفت روند شغلی روبه‌راه‌تر است. علاوه بر این، زنان باید خیلی بیشتر از آقایان خود را اثبات کنند. این مسئله تنها تصویری ذهنی نیست. گزارش سال ۲۰۱۱ مک‌کینزی^۱ نشان می‌دهد که مردها بر اساس استعدادهای بالقوه‌شان ترفیع می‌گیرند، در حالی که زنان بر اساس تجاربشان!^(۱۴)

علاوه بر محدودیت‌های خارجی که جامعه آن را اعمال می‌کند، محدودیت‌های موجود در ذهن زنان نیز آن‌ها را از پیشرفت باز می‌دارد. ما به‌عنوان زنان جامعه به شیوه‌های مختلف، مانند استن‌اعتماد به نفس، بالا نبردن دست‌انمان و عقب‌نشینی هنگامی که نیاز به جلورفتن است، خود را عیب‌گشوده‌ایم. ما پیام‌های منفی را که در طول عمر خود دریافت می‌کنیم، درون خود می‌ریزیم. پیام‌هایی که می‌گویند، رک‌گویی، پرخاشگری و قدرت بیشتر از مردان نادرست است. انتقادات خود را از دستاوردهایمان پایین آورده‌ایم. همچنان بیشترین بخش کارهای خانه و مراقبت از فرزند را انجام می‌دهیم. در نتیجه، اهداف شغلی خود را با هدف ایجاد فضایی بیشتر برای مسران و فرزندانی به خطر می‌اندازیم که حتی ممکن است هنوز وجود نداشته باشند. در مقایسه با همکاران مرد، تعداد کمتری از ما به رتبه‌های بالای شغلی می‌رسند. این‌ها فهرستی از کارهای بقیه زنان نیست. خودم تمام این اشتباهات را انجام داده‌ام. گاهی هنوز هم این اشتباهات تکرار می‌شوند.

استدلال من این است که خلاص شدن از محدودیت‌های ذهنی برای به دست آوردن قدرت امری حیاتی است. بقیه افراد چنین استدلال می‌کنند که زنان تنها در صورتی می‌توانند به مقام‌های برجسته برسند که محدودیت‌های سازمانی از بین بروند. این درواقع موقعیت مرغ و تخم‌مرغ^۲ است. مرغ: زنان وقتی می‌توانند محدودیت‌های بیرونی را از بین ببرند که ما به نقش‌های مدیریتی می‌رسیم. وارد دفتر مدیرانمان می‌شویم و تقاضای خود را، مثلاً نیاز به پارکینگ برای افراد باردار، مطرح می‌کنیم. یا اینکه در شرایط بهتر، مدیر می‌شویم و مطمئن می‌شویم که نیازهای تمام زنان برآورده خواهند شد. تخم‌مرغ: باید محدودیت‌های بیرونی را از بین ببریم تا زنان بتوانند به نقش‌های رده اول شغلی دست

1. McKinsey

۲. مثل مرغ و تخم‌مرغ: اول مرغ بوده یا تخم مرغ؟!

پیدا کنند. هر دو دیدگاه صحیح هستند. پس به جای صرف انرژی در بحث‌های فلسفی که کدام اول است، بهتر است به صورت توافقی از هر دو جنبه به مبارزه بپردازیم. این دو دیدگاه اهمیت یکسان دارند. من زنان را به توجه به مرغ تشویق می‌کنم، ولی از کسانی هم که بر تخم‌مرغ تمرکز می‌کنند، کاملاً حمایت می‌کنم.

موانع درونی به‌ندرت بررسی می‌شوند و اغلب دست‌کم گرفته می‌شوند. در طول زندگی شخصی خود، درباره نابرابری‌های موجود در محیط کار و اینکه داشتن همزمان شغل و خانواده چقدر سخت است، سخن‌ها به من گفته بودند. باین حال به‌ندرت درباره عقب‌نشینی خود، حرفی شنیدم. این موانع درونی نیاز به توجه بسیار بیشتری دارند، زیرا تا حدی تحت کنترل ما هستند. امروزه می‌توانیم معضلات درونمان را حل کنیم و برای این کار می‌توانیم از همین لحظه شروع کنیم.

تابه حال هیچ‌وقت در این اثر نکرده بودم که کتابی بنویسم. من محقق، روزنامه‌نگار، یا جامعه‌شناس نیستم، ولی بعد از صدها زن و گوش دادن به مشکلات آن‌ها، در میان گذاشتن مشکلات خود و رسیدن به این نتیجه که دستاوردهایمان ناکافی یا حتی اشتباه‌اند، تصمیم گرفتم بی‌پروا سخن بگویم. اولین فصل از این کتاب به برخی از مشکلات بفرنج زنان می‌پردازد. فصل‌های بعدی نیز بر سازگاری یا ناهماهنگی‌هایی تمرکز می‌کنند که خودمان می‌توانیم ایجاد کنیم: افزایش اعتماد به نفس (نشستن پشت میز)، یادار کردن همسران برای همکاری بیشتر در امور خانه (شریک زندگی خود را به شریکی واقعی تبدیل کنید)، اجتناب از معیارهای دست‌نیافتنی (افسانه انجام تمام کارها)، ادعا نمی‌کنم که راه‌حلهای من نقضی برای این مسائل اساسی و پیچیده دارم. تنها کاری که انجام می‌دهم تکیه بر اطلاعات دقیق، تحقیقات علمی، مشاهدات عینی خودم و درس‌هایی است که قبلاً فرا گرفته‌ام.

اگرچه در این کتاب داستان‌هایی از زندگی خودم را گنجانده‌ام، این کتاب شرح حال نیست. یک کتاب خودیاری هم نیست، اگرچه از صمیم قلب امیدوارم که بتواند راهنمای مفیدی باشد. همچنین این کتاب مربوط به مدیریت شغلی نیست، اگرچه توصیه‌هایی هم در این زمینه در آن وجود دارد. این کتاب بیانیه‌ای فمینیستی هم نیست، بلکه می‌تواند یکی از انواع آن باشد. ولی بیانیه‌ای که امیدوارم تأثیرش بر مردان هم به اندازه زنان باشد.

صرف‌نظر از موضوع این کتاب، من آن را برای زنانی می‌نویسم که می‌خواهند شانس خود را برای پیشرفت در زمینه کاری یا دنبال کردن اهداف خود با قدرت زیاد افزایش دهند. این مطالب شامل تمام زنان در تمامی مراحل زندگی و کاری‌شان می‌شود، از زنانی که تازه

کارشان را شروع کرده‌اند تا کسانی که بعد از مدتی وقفه احتمالاً خواهان برگشت به موقعیت شغلی خود هستند. همچنین این کتاب را برای مردانی می‌نویسم که قصد درک مشکلات یک زن - در مقام همکار، همسر، مادر یا دختر - را دارند تا بتوانند نقش خود را در ساختن دنیایی برابر ایفا کنند.

این کتاب جانانه از پیشرفت و بلندپروازی در هر کاری دفاع می‌کند، و در عین اینکه معتقدم حضور تعداد زیادی از زنان در موقعیت‌های قدرت، عنصری ضروری از برابری واقعی به شمار می‌رود بر این باور نیستم که تنها یک تعریف، از موفقیت و خوشبختی وجود دارد. تمام زنان خواستار شغل نیستند. تمام زنان فرزند نمی‌خواهند. زنانی هم هستند که هیچ‌کدام را نمی‌خواهد. هیچ‌وقت نمی‌گویم که همه افراد باید اهداف یکسانی داشته باشند. بسیاری از افراد علاقه‌ای به کسب قدرت ندارند، نه به خاطر اینکه بلندپرواز نیستند، بلکه به این خاطر که زندگی فعلی آن‌ها مطابق میلشان پیش می‌رود. حمایت از فردی خاص در زمانی معین می‌تواند تاثیرهای بی‌گفتنی داشته باشد. هر کدام از ما باید نمودار دوره منحصربه‌فرد خود را ترسیم کرده و اهداف سازگار با زندگی، ارزش‌ها و رؤیاهایش را تعریف نماید.

این حقیقت را هم می‌دانم که به سبب زنان سخت تلاش می‌کنند تا دخل و خرج خود را یکی و از خانواده‌شان حمایت کنند. بخش‌هایی از این کتاب بیش از همه مربوط به زنانی است که آن قدر خوشبخت بوده‌اند که بتوانند میزان، زمان و مکان کار خود را تعیین کنند. بقیه بخش‌ها مربوط به موقعیت‌هایی است که زنان در هر محیط کاری، در هر جامعه و در هر خانه‌ای با آن‌ها روبه‌رو می‌شوند. در صورتی که بتوانیم صدای زنان بیشتری را به سطوح و رتبه‌های بالاتر برسانیم، می‌توانیم فرصت‌ها و برابری را برای خود افزایش دهیم.

عده‌ای، به‌ویژه زنانی در مشاغل تجاری، مرا از سخنرانی درباره این مشکلات برحذر داشتند. باری، هنگامی که این مسائل را مطرح کردم، بسیاری از سخنان من باعث ناراحتی و رنجش هر دو جنس - زن و مرد - شده بود. می‌دانم که با تمرکز بر آنچه زنان می‌توانند تغییر دهند - وادار کردن آن‌ها به پیشرفت - چنین به نظر می‌رسد که می‌خواهم نهادهای مربوطه را از این مخمصه خلاص کنم. یا حتی بدتر از آن، مرا به خاطر مقصر دانستن قربانی، سرزنش می‌کنند. فراتر از این مسئله، به باور من، مدیران زن کلید حل این مشکل‌اند. برخی از منتقدان نیز به این مسئله اشاره می‌کنند که حرکت به جلو برای من ساده‌تر است، زیرا منابع مالی‌ام این امکان را به من می‌دهد که همه نیازهایم را برآورده کنم. قصدم پیشنهاد توصیه‌ای است که

بسیار پیش از آنکه حرفی از گوگل یا فیس‌بوک به گوشم بخورد برایم مفید بوده است و بر از طنین صدای زنان در حیطه وسیعی از اوضاع و شرایط خواهد بود.

در گذشته هم این انتقادات را شنیده‌ام و می‌دانم که باز هم در آینده آن‌ها را خواهم شنید و دیگران نیز خواهند شنید. امیدوارم که صحبت‌های من بر حسب شایستگی‌هایش مورد داوری قرار گیرد. نمی‌توانیم از این سخنان اجتناب کنیم. این مسئله از همه ما پیشی گرفته است. زمان تشویق زنان بیشتر به بافتن رؤیای معقول و تشویق مردان به حمایت از زنان در محیط کار و منزل گذشته است.

می‌توانیم جرقه این تحول را با درونی ساختن آن روشن کنیم. انتقال به دنیایی برابر از شخصی به شخص دیگر امکان‌پذیر می‌شود. ما با کمک به هر زنی که قصد پیشرفت دارد به هدف بزرگ‌تر برای واقعی زنان با مردان نزدیک‌تر می‌شویم.