

چرا این همه مردان بی کفایت رهبر می شوند؟ (و چطور می توان این مشکل را حل کرد؟)

توماس چاماروپر موزیک

مترجمین:

سمیه تهوری

فاطمه امیرآبادی

شیدا جعفری

www.ketab.ir

چامارو-پرموزیک، توماس، ۱۹۷۵-م. Chamorro-Premuzic, Tomas	سرشناسه
چرا این همه مردان بی‌کفایت رهبر می‌شوند؟ (و چطور می‌توان این مشکل را حل کرد؟) / توماس چامارو پرموزیک؛ مترجمین سمیه تهوری، فاطمه امیرآبادی، شیدا جعفری. تهران: کتاب معنا، ۱۳۹۸.	عنوان و نام پدیدآور
[۱۵]، ۲۱۲ ص: جدول ۱۴/۵۰ × ۲۱/۵ س.م. ۲-۵-۹۹۴۵۰-۶۲۲-۹۷۸	مشخصات نشر
فیبا	مشخصات ظاهری
عنوان اصلی: Why Do So Many Incompetent Men Become Leaders?: (and how to fix it?), [2019]	شابک
کتابنامه	وضعیت فهرست نویسی
نمیه	یادداشت
نقش جنسیت در محیط کار، Sex role in the work environment	یادداشت
رهبری، Leadership	یادداشت
موفقیت در کسب و کار، Success in business	موضوع
مدیران، Executives	
مدیران زن، Women executives	
قلمرو مردان (ساختار اجتماعی)، Male domination (Social structure)	
مردان روان‌شناسی، Men Psychology	
تهوری، سمیه، ۱۳۶۴-، مترجم، Tahavori, Somayah	افزود
دی، فاطمه، ۱۳۶۱-، مترجم	رده‌بندی
جعفری، شیدا، ۱۳۵۸-، مترجم	رده‌بندی دیویی
۳۰۶۱۸	شماره کتاب‌شناسی ملی
۵۹۴۴۳۲	
انتشارات	
نشر کتاب معنا	
اله رحیمی توانا	صفحه‌آرایی
حامد فرخنده	طراح جلد
آزاده هاشمیان	سرویراستار
فاطمه منشی‌پور	ویراستار
آیلا احمدی	مدیر تولید
۱۰۰۰ نسخه	شمارگان
اول، ۱۳۹۸	نوبت چاپ
۲-۵-۹۹۴۵۰-۶۲۲-۹۷۸	شابک
تهران، انتهای خیابان سمیه، نرسیده به حافظ، خیابان پورموسی، رده ششم، پلاک ۱۰، طبقه سوم. نشر کتاب معنا وابسته به موسسه توسعه مدیریت و فن مدیران عصر دیجیتال، دبیره	نشانی
۰۲۱-۸۸۹۳۵۴۸۶	تلفن



باتشکر از مینا کلهریان و حمیدرضا هدایتی که ترجمه و تولید این اثر بدون زحمت‌هایشان میسر نبود.

قیمت: ۴۷۲۰۰ تومان

چرا اکثر رهبران بی کفایت هستند

- ۶ عواقب رهبری بد
- ۸ زنان، به مثابه راهکار رهبری بد
- ۱۰ رهبری موثر در برابر انتخاب شدن به عنوان رهبر
- ۱۳ این کتاب چگونه سازمان یافته است

اعتماد به نفسی که به عنوان شایستگی تعریف شده است

- ۲۰ تفاوت میان شایستگی و اعتماد به نفس
- ۲۲ شیوع اعتماد به نفس کاذب
- ۲۸ زنان، مردان، و دوروی سکه اعتماد به نفس
- ۳۲ خطرات اعتماد به نفس کاذب

چرا آدم‌بدها برنده می‌شوند

- ۴۲ تشخیص خودشیفتگی در محیط کار
- ۴۴ چرا احتیاط بیشتری دارد که خودشیفته‌ها، رهبری را به دست بگیرند
- ۴۷ چرا احتیاط خودشان، مانع بودن مردان بیشتر است (دانشگاه، مسئله علمی است)
- ۴۹ چرا خودشیفته‌ها، میانه‌روی نمی‌شوند
- ۵۵ چرا عاشق جامعه ستیزها، شویم
- ۵۸ وقتی جامعه ستیزان، رهبری می‌کنند
- ۶۱ جامعه ستیزان را پیش از ترفیع، شناسایی کنید

افسانه کاریزما

- ۶۹ جذابیت کاریزما
- ۷۲ زنان و معضل کاریزما
- ۷۶ جنبه تاریک کاریزما

مزیت زنان

- ۸۳ چرا زنان و مردان هر دو زمینی هستند؟
- ۸۶ هوش هیجانی چطور (به زنان) در محیط کار کمک می کند
- ۸۹ رهبری تحول گرا
- ۹۰ اثربخشی شخصی
- ۹۴ خود آگاهی

رهبران خوب چگونه اند؟

- ۹۹ سرمایه فکری
- ۱۰۲ سرمایه اجتماعی
- ۱۰۵ سرمایه روانی
- ۱۰۹ استعداد رهبری: شخه متناسب با موقعیت
- ۱۱۴ یت دست اصول اولیه

بیا موزیم به غریبان اعتماد نکنیم

- ۱۲۰ سنجش سرمایه دانشی یا مشکل ما اچه
- ۱۲۳ سنجش سرمایه روانی یا مزید ارزش
- سنجش نشانه های جدید استعداد، یا نوید فناوری های نو

رهبران چگونه بهتر می شوند

- ۱۳۶ توسعه رهبری برای موفقیت
- ۱۳۸ شش درس مبتنی بر داده درباره توسعه رهبری

سنجش تاثیر رهبر

- ۱۵۳ ارزیابی اثر رهبران همچنان کار سختی است
- ۱۵۶ فاصله دائماً در حال افزایش میان رهبران و دیگران
- ۱۵۸ چگونه می توانیم بهتر عمل کنیم
- ۱۶۲ وقتی برداشت ها بر واقعیت غالب می شود
- ۱۶۵ مسئله استعداد است، احمق!

- ۱۶۷ یادداشت
- ۲۰۹ نمایه
- ۲۱۲ عناوین کتاب

پیشگام مترجمان

رهبري يکي از مهم ترين مسائل کسب و کارها در تمام ادوار تاريخ بوده و هست. اينکه رهبران يک زمان يا کسب و کار و حتي رهبران اجتماعي چگونه بايد انتخاب شوند؟ چه ويژگي هاي داشته باشند؟ اين مشخصات چگونه شناسايي شود؟ چه نوعي ارثه است براي رهبران مورد نياز است؟ و ده ها سوال ديگر از اين دست، دغدغه هاي رهبران کسب و کارها و ساختارهاي اجتماعي بوده است. شايد دليل اين اندازه دغدغه در حوزۀ رهبران و ويژگي هاي آنان، ميزاني از اثربخشي است که انتظار مي رود يک رهبر سازمان يا نهاد خود داشته باشد.

يکي از اشکال ظريف روش هاي انتخاب رهبر در جامعه، ناايندگي است که بسيار هوشيارانه تأثيري ناهوشيار بر انتخاب رهبر گذاشته ايم. اين رقعۀ فرضي را تجسم کنيد: دو نفر براي احراز مقام رياست جمهوري فعاليت مي کنند. يکي از نامزدها براي مخارج مبارزات انتخاباتي بودجه خيلي کم تري در اختيار دارد و در نتيجه براي اينکه بتواند به رايگان، حداکثر تبليغات را داشته باشد، با مصاحبه هاي تلويزيوني بسيار موافقت مي کند و در کنفرانس هاي خبري و برنامه هاي بحث گروهي ظاهر مي شود. مصاحبه کنندگان اين برنامه ها گزارشگران کارگرفته اي هستند که همواره نسبت به نامزد انتخاباتي، شفقت و

دلسوزی ندارند. نامزد انتخاباتی تمام وقت دست به گریبان حالت دفاعی است و حتی گاهی در زوایای نامناسب طعمه دوربین می شود. رقیب انتخاباتی اما، نیازی نمی بیند که وارد این برنامه ها شود. همیشه در بهترین حالت از او فیلمبرداری می شود، همیشه آماده است و سوالات را خود انتخاب کرده است، حتی نزدیکانش هم تا به این حد او را برازنده ندیده بودند، پاسخ های او مستدل و شمرده است تا نتیجه عالی به دست آید.

واقعیت بالا تصویری واقعی از انتخابات ریاست جمهوری آمریکا در سال ۱۹۶۸ بود. جو مک گینیس، روزنامه نگار، در تفسیری حیرت انگیز از پشت صحنه این انتخابات در زبردستی مشاوران در انتخاب تصاویر، گزارشی را ارائه داد. او را این گزارش، چنین مطرح کرد که ما ترجیح می دهیم بازیگران خرد را به عنوان رهبر انتخاب کنیم و این آغاز راهی بود که در سال ها بعد هم ادامه داشت. تا به آنکه دوازده سال بعد، یک شخصیت سینمایی توانست با کارکشتگی این سمت بر آن خود کند.

دکتر توماس - مارپر - زیگ که با مجموعه مطالعات، نوشته ها و فعالیت های مشاوره اش، بهترین شرکت های جهان، خود دایرة المعارفی زنده از رهبری است، ادعا می کند ویدیو هایی که تاکنون به عنوان الزامات رهبری و پیش زمینه موفقیت برجسته شده اند، فاقد شواهد اثبات قطعی اند. مشخصاتی مانند اعتماد به نفس، الا، خفیه شیطنتی و کاریزما بیش از آنکه منجر به کامیابی رهبران در هدایت سازمان هایشان باشد، ابزاری برای ورود به لیست کاندیدا های رهبری است. هر یک از این ویژگی ها سال هاست که به صورت کلیشه ای در فهرست خصیصه های رهبران برجسته جهان قرار گرفته و افراد توانمندی از جمله تعداد زیادی از زنان را خارج از گریز برای قرار داده است. شاید بتوان ادعا کرد یکی از دلایل عمده شکاف جاست در بالای هرم سازمان ها، همین پیش فرض های اشتباه درباره ویژگی های است که گمان می رود الزامات رهبری سازمانی اند. در واقع زنان به دلیل تساوت ذاتی در ویژگی های فردی، کمتر در لیست کاندیدا های رهبری قرار گرفته و در نهایت شانس کمتری برای کسب این قبیل جایگاه ها دارند.

چامارو در فصول مختلف این کتاب نشان می دهد که هر کدام از ویژگی های

مذکور، وجوه تاریکی دارند که به استناد تحقیقات معتبر آکادمیک و تجربیات جامعه جهانی نه تنها در خدمت کارایی و اثربخشی سازمان نیست بلکه مانعی جدی برای رشد واقعی و توسعه اجتماعی است. در واقع سازمان‌ها براساس این تصور اشتباه درباره مشخصات مورد نیاز رهبران، افرادی را در راس هرم سازمان قرار می‌دهند که نهایتاً به جای ایجاد نتایج واقعی و ثمربخش، تصویری پوشالی از رهبری قوی و توانمند بروز می‌دهند. مجموعه تحقیقات ارائه شده در کتاب نشان می‌دهد زنان به‌طور کلی کمتر از مردان در معرض مخاطرات این ویژگی‌های کلیشه‌ای (اعتماد به نفس کاذب، خود شیفتگی و کاریزما) قرار دارند.

اما راه حل چیست؟ اکنون در این نقطه به جای آنکه تصویر ما از رهبران با کفایت کاملاً زده باشد، به‌کلی فروریخته است. جمله جادویی کتاب این است که «چهار ماه رهبران بهتری برای کسب و کارمان انتخاب کنیم و چه بخواهیم شکاف جنسیتی میان زنان و مردان در این جایگاه را کاهش دهیم باید از یک مسیر درست کنیم» چامارو در ادامه برخی ویژگی‌هایی را که با قطعیت بیشتری منجر به اثربخشی واقعی رهبران می‌شود معرفی می‌کند و نشان می‌دهد براساس بررسی‌های علمی، احتمال وجود این ویژگی‌ها در زنان یا در مردانی فاقد ویژگی‌های سمی بالا بیشتر است. حتی شواهدی در دنیای واقعی امروز دیده می‌شود که کسب و کارها به سمت حذف خصیصه‌های کلیشه‌ای رهبری پیش‌رفته‌اند و نتایج برجسته‌ای کسب کرده‌اند.

این کتاب در پی اصلاح نگرش ما نسبت به شایستگی‌های رهبری است، البته به بیان واضح‌تر با نقد شایستگی‌هایی که می‌توان آنها را ناشایستگی دانست اما گویا ذهن ما براساس عادت، تمایل دارد که به‌دلیل پدرشانشان قرار دهد. امید است کتاب حاضر بتواند به مجموعه فعالان حوزه مدیریت منابع انسانی و همه بزرگوارانی که در زمینه سیاست‌گذاری، سنجش، انتخاب و توسعه مدیران و رهبران سازمانی فعالیت می‌کنند کمک کند تا با نگاهی گشاده‌تر و بینشی جامع‌تر رهبرانی شایسته‌تر برگزینند.

گروه مترجمان