

قاً للكاتب جلاويل فإن وارين هاردينج، يشتهر أيضاً بأنه الرئيس الأسوأ في تاريخ الولايات المتحدة. ويقول السيناتور ويليام جي ماكادو إن خطاباً هاردينج التقليدي كان «حشداً من العبارات الطنانة التي تفتقر إلى فترة حكم هاردينج، كان واضحاً أن سجل الرجل لم يخل من الفضائح والفساد، أنه طوال فترة حكمه حافظ على ويرجع جلاويل هذا إلى ميل شائع نحو ربط الانطباع الأول الناتج عن الشكل والشخصية بالنجاح امحتمل. ومحدثاً واثقاً من نفسه (وإن كان بلا معنى)، فقد ربط الناس عادة بينه وبني أشياء عظيمة بالطريقة نفسها التي تربط بها النجاح وغالباً ما يكون ذلك بمجرد أدلة بسيطة أو بدون أدلة مطلقاً على أن هناك علاقات قوية بيني الجسد وما يُعزى إليه على سبيل امثال: توصل التحليل الذي قام به جلاويل للشركات الأفضل حسب تصنيف مجلة فورشن ٥٠٠ أن أغلب الرؤساء التنفيذيين لهذه الشركات كانوا من الرجال أصحاب البشرة البيضاء ومتوسط طولهم أقل قليلاً من ٦ أقدام كان طول ٦٠٪ منهم ٦ أقدام تقريباً أو أكثر، مقابل ١٥٪ فقط من باقي الذكور لذا هل يمكن أن نبدأ بافتراضنا أن أغلب القادة الغربيين هم رجال من أصحاب البشرة البيضاء طوال القامة ووسماء؟ ليس بالضرورة. فعلي الرغم من الاعتقاد الشائع بأن طول القامة يضيفي اختلافاً مهماً على الطريقة التي ينظر بها إلى القادة (أي كلما زاد الطول، هناك الكثيري من القادة قصار القامة. وياسر عرفات واملهاتما غاندي وكيم جونج-إل وامللك ١/٦ متر)، أما امملكة إليزابيث الثانية وفرانكو وهيللا سيلاسي وسيلفيو بريلسكوني والإمبراطور هريوهيتو هذا، الطوق الذكوري. عام ٣٠٠٠ قبل اميلاد. إذن ما نوعية شخصية القادة الآن؟ يقترح تحليل كابلان نموذجاً أكثر شيوعاً والوجه الوسيم، لذا يمكننا الآن أن نعري الوصف الذي نصف به القائد إلى رجل أبيض طويل ووسيم ومهيمن على جماعته ومميز. وربما تفسر هذه النوعية من الشخصية، ما قامت به شركة إيه آي جي أكبر شركة تأميني عاملية بعد خمسة أيام من قبولها لقرض عاجل من الحكومة الأمريكية قدره ٨٥ مليار دولار أمريكي لتجنب خطر الإفلاس (١٧ سبتمبر ٢٠٠٨) عندما أنفقت ٤٤٠٠٠٠ دولار أمريكي على عطلة لجميع موظفي الشركة لمدة أسبوع كامل في أحد أفضل املنتجات على شواطئ كاليفورنيا. أو، كما قال هنري واكسمان رئيس لجنة الكونجرس الأمريكي للمراقبة وذلك في ٨ أكتوبر كان كبيراً. لا بد أن الحفل ما يزال بلا قيود: ففي عام ، حيث كان بارت بيكت الرئيس التنفيذي لمؤسسة ريكييت بينكيترز يحتل قمة القائمة بنسبة قدرها ١٣٧٤ ضعفاً (فقد كان بيكت يتقاضى ٣٧ مليون جنيه استرليني عام البريطانية يبلغ ٢٦٧٠٠ جنيه استرليني وهو متوسط الدخل البريطاني). ليس معنىً هذا أن بيكت كان وحده في هذه الفئة: فمتوسط ما كان يتقاضاه ٢٥ مديراً يحتلون قمة قائمة مؤشر فوتسي البريطاني لأعلى ١٠٠ مدير عام ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨ كان أكثر من ١٠ القضية الرئيسية هنا الآن لا تتعلق بالعدالة، ومن الواضح هناك العديد من الأمثلة على النجاح الذي نتج عن سلوكيات ربما تكون للفكرة هنا وجهان؛ الأول: العدل يعد معياراً ملائماً فقط في حالة الحكم على القادة في ففي أوقات الأزمات، يكون البقاء على قيد الحياة أكثر أهمية لأغلب الأتباع من العدالة. عندما ضربت الأزمة املاية الأسواق العاملية في أكتوبر عام ٢٠٠٨، تحقق الافتراض السابق املتعلق بالأهمية الأعلى للنجاح وأحد أسباب تأخر تمرير املاوافة على حزم الإنقاذ للشركات في الكونجرس الأمريكي كان الاعتقاد أن نفسها، غالباً ما يتسم مستوى التنوع في املائصب العليا؛ رجل أسود ستملاً القائمة بنجوم الغناء السود والشخصيات الرياضية. كان الاختيار كان على قمة قائمة الرجال د. مو إبراهيم، رائد الأعمال الذي بذل الكثيري من الجهد أكثر من أي شخص آخر لنشر الهاتف املممول في أفريقيا. لجنة املاوافة وحقوق الإنسان، الذي يحتل اممرتبة العامة، في وأغلبنا لا يندرج تحت أي من هذين النمطين. لينظروا النوع من التدريب على القيام بهذا الأمر، حياة الكثيري من الناس. وبوجود باراك أوباما حالياً في البيت الأبيض، لكن نسبة الأمريكيين من حيث إن ٨٤٪ من هذه امؤسسات يقودها وعلاوة على ذلك، قادة الغرب كانوا عادة من أصحاب البشرة البيضاء، وإن كان ببطء، لكن هذا يحتاج إلى شيء من فقط أو ما يعادل ١/٣٪ هي التي بها رؤساء مجلس إدارة من النساء، ليس بها أي نساء في مجلس الإدارة. ففي الواقع، ٩٪ فقط من مقاعد عضوية مجلس الإدارة تشغلهن النساء، إن ٩٤٪ من هذه الشركات تتبع هذه السياسة بالفعل. مجالس الإدارات في أفضل ٣٠٠ شركة في أوروبا، لكن أغلب التزايد املمحدود الذي جرى على مدار الأعوام القليلة املاضية لا يمكن تفسيره وفق عام ٢٠٠٣) للمؤسسات النرويجية التي أصبحت ملزمة الآن وفق القانون بأن يكون في الواقع، النرويج تستهدف الاسكندنافية حركة املاوافة بني الجنسيني، تمثل النساء نصف عدد العاملني في املائصب املمهنية لكن هناك نمطاً مألوفاً يتجاوز مسألة الإقرار العام باملاوافة، لكن كلما نظرنا أعلى السلم الوظيفي، بالطبع، قد لا تكون هناك علاقة كبرية بني غياب تمثيل النساء في مجالس إدارات هناك ارتباط بني نسبة النساء في مجلس الإدارة والأداء املالي