



# نقطه قوت برتر خود را بشناسید

(استعدادیاب کیفیتون)

ویرایش دوم

مجموعه ۳۴ نقطه قوت فردی، اجتماعی و سازمانی  
با تقسیم بندی کاربردی و جامع گالوپ

نویسنده:

تام راث

مترجمان:

امیر کامگار  
مهتاب بیات ریزی

سرشناسه	راث، تام، ۱۹۷۵ - م. Tom, Rath
عنوان و نام پدیدآور	۵: نقطه قوت برتر خود را بشناسید (استعدادیاب کلیفتون): مجموعه ۳۴ نقطه قوت فردی، اجتماعی و سازمانی با تقسیم‌بندی کاربردی و جامع گالوپ/ مولف تام راث؛ مترجم امیر کامگار.
مشخصات نشر	تهران: پارسیا.
مشخصات ظاهری	۲۵۶ص.
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۶۲۵۷-۲۲-۸
وضعیت فهرست نویسی	فیبا
یادداشت	عنوان اصلی: Strengths finder, ۲۰۰۷, c.
موضوع	کارمندان -- توانمندسازی
موضوع	نیروی انسانی -- مدیریت
موضوع	نیروی انسانی -- برنامه‌ریزی
شناسه افزوده	کامگار، امیر، ۱۳۶۱ -، مترجم
شناسه افزوده	بیات‌ریزی، مهتاب، مترجم
رده بندی کنگره	۱۳۹۰ ک ۵ / ۲ ر / ۵۰ / ۵ HD
رده بندی دیویی	۳۱۴/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	۷۲۴۰۶۳۲

### ۵ نقطه قوت برتر خود را بشناسید (استعدادیاب کلیفتون)

نویسنده:	تام راث
مترجمان:	امیر کامگار - مهتاب بیات‌ریزی
ناشر:	پارسیا
شمارگان:	۱۰۰۰ نسخه
مدیر چاپ:	محمدرضا نصیرنیا
نوبت چاپ:	پنجم - ۱۳۹۴
شابک:	۹۷۸-۶۰۰-۶۲۵۷-۲۲-۸

**پارسیا**  
ناشر پارسیا

قیمت: ۱۲۰۰۰ تومان

#### مرکز پخش:

تهران - خ انقلاب، خ فخرآزی، خ شهیدای ژاندارمری نرسیده به خ دانشگاه ساختمان ایرانیان، پلاک ۵۸.

طبقه دوم، واحد ۶

تلفن: ۶۶۴۸۴۱۸۹

[www.noavarpub.com](http://www.noavarpub.com)

کلیه حقوق چاپ و نشر این کتاب مطابق با قانون حقوق مؤلفان و مصنفان مصوب سال ۱۳۴۸ برای ناشر محفوظ و منحصرأ متعلق به نشر پارسیا می‌باشد. لذا هر گونه استفاده از کل یا قسمتی از این کتاب (از قبیل هر نوع چاپ، فتوکپی، اسکن، عکس‌برداری، نشر الکترونیکی، هر نوع انتشار به صورت اینترنتی، سی دی، دی وی، فیلم قابل صوتی یا تصویری و غیره) بدون اجازه کتبی از نشر پارسیا ممنوع بوده و شرعاً حرام است و متخلفین تحت پیگرد قانونی قرار می‌گیرند.

## فهرست مطالب

بخش اول: مقدمه: توانمندی‌های خود را بیابید

بخش دوم: از توانمندی‌های خود استفاده کنید

دست یابنده

فعال‌ساز

سازگار

تحلیل‌گر

هماهنگ‌کننده

معتقد

فرمانده

ارتباطی

رقابت‌جو

هم‌پیوند

عادل

گذشته‌نگر

محتاط

پرورش‌دهنده

منضبط

همدل

۶۶۴۸۴۱۹۱

تلفن

متمركز  
آينده نگر  
همساز  
ايدہ پرداز  
دربري گیرنده  
فردگرا  
درونداد  
متفکر  
يادگیرنده  
بیشینه ساز  
مثبت نگر  
محجوب  
مسؤولیت پذیر  
حلال مشکلات  
معتمد به نفس  
ارجمند  
راهبردی  
جذاب

نشر نوآور

تلفن: ۲-۶۶۴۸۴۱۹۱

## پیشگفتار مترجمان

دونالد کلیفتن پدر علم «نقاط قوت» در دهه ۶۰ میلادی از اولین کسانی بود که تلاش کرد به جای آنکه بر آنچه روانشناسی مرضی خوانده می‌شود، بر روانشناسی «نقاط قوت» یا «توانمندی‌ها» تاکید نماید و سعی کرد تمرکز علم روانشناسی و حوزه روانشناختی علم مدیریت یعنی «رفتار سازمانی» را به این حوزه نوین تغییر جهت دهد و به دنبال آن در جمع‌آوری فهرستی جامع از این استعدادها و توانمندی‌ها بهره‌بخشی‌های کم نظیری انجام داد.

سرانجام کلیفتن در سال ۱۹۹۸ با گرد هم آوردن گروهی از دانشمندان تدوین فهرستی مشترک از توانمندی‌ها را مطرح کرد. در همان سالها کلیفتن و همکارانش موفق شدند با بهره بردن از بیش از صد هزار مصاحبه حضوری و تحلیل آنها و به کارگیری اقشار بسیار گوناگون از مشاغل و افراد و همچنین مطالعه میلیون‌ها مطلب مکتوب در حوزه‌های اخلاق، روانشناسی، مذهب، سنن، مدیریت، و حتی ادبیات پایگاه داده عظیمی جمع‌آوری نموده و با استفاده از پیکره بی‌نظیری که در اختیار داشتند ۳۴ توانمندی که دارای بیشترین تکرار و وضوح بودند را جمع‌آوری نمایند. در آن زمان نتیجه تلاش آنها به تهیه ویرایش نخست «پرسشنامه نقاط قوت‌یاب

کلیفتن» منتهی شد. پس از چند سال اجرای این آزمون، بازنگری و ویرایش‌های متعدد که با همکاری سازمان گالوپ (که از بزرگترین سازمان‌های آماری، روانسنجی، و خدمات مدیریتی در جهان به شمار می‌رود) انجام شد و بازخوانی نتایج میلیون‌ها آزمون به دست آمده، گالوپ موفق شد یکی از ماندگارترین و موفق‌ترین آثار خود در زمینه روانشناسی سلامت و به طور خاص‌تر روانشناسی نقاط قوت و همچنین مدیریت و به طور خاص رفتار سازمانی را به جهان معرفی نماید.

از نظر علمی و کاربردی، این اثر متناظر با اثر کلاسیک راهنمای تشخیصی آماری اختلالات روانی (DSM-IV) در آنسوی علم روانشناسی اما ساده‌تر و موجزتر از آن به شمار می‌رود. تام راث که پیشتر کتابهای پرفروشی را برای گالوپ تالیف کرده بود، مطالب گزیده و کاربردی این اطلاعات را در قالب این کتاب تدوین نمود.

استقبال از کتاب حاضر برای همگان خیره‌کننده بود. کتاب حاضر موفق شد در مدت بسیار کوتاهی عنوان پرفروش‌ترین کتاب *وال استریت ژورنال* و همچنین *نیویورک تایمز* را از آن خود کند. مدت کوتاهی پس از انتشار، گالوپ موفق شد بیش از پانصد هزار نسخه از این کتاب را به فروش برساند. علاوه بر آن، مدت‌هاست که این کتاب توانسته خود را در میان سی کتاب پرفروش بزرگترین وبسایت فروش کتاب در جهان (آمازون) جای دهد. جالب توجه است که بر اساس آخرین آمار

منتشر شده بیش از ۴ میلیون نسخه از این کتاب به فروش رسیده است.

بنابر آنچه گفته شد، مخاطبین کتاب از گروه‌های مختلفی خواهند بود: از یک سو طرفداران روانشناسی عامه‌پسند که همیشه در انتظار تازه انتشار یافته‌هایی هستند که بتواند به سلامت روانی و احتمالاً شادکامی آنها کمک نماید. از سوی دیگر، این کتاب می‌تواند مورد توجه تمام متخصصان روانشناسی و حوزه‌های وابسته که به دنبال تقسیم‌بندی جامع و همزمان کاربردی و موجزی راجع به فعالیت‌های خود در این زمینه هستند، قرار گیرد. و اما شاید مهم‌تر از همه (اصل کتاب حاضر بیشترین مخاطبان خود را در ایالات متحده و بیشتر کشورها مرهون همین حوزه است)، آن گروه از افرادی هستند که در محل کار خود، ادارات و سازمانها، در رده‌های مدیریتی و غیر مدیریتی گوناگون هستند، به دنبال تعامل بهتر با همکاران خود بوده، و می‌خواهند افراد هم‌رده و زیردست خود را بهتر بشناسند و بهره‌وری مجموعه خود را ارتقا بخشند. دپارتمان‌های منابع انسانی و افرادی که به طور مستقیم با امور منابع انسانی، آموزش کارکنان، استخدام، مدیریت استعدادها، و از این قبیل مرتبط هستند، و همچنین تمام افرادی که مطالعاتی در حوزه رفتار سازمانی داشته‌اند یا متخصصانی در آن حیطه به شمار می‌روند، به نحو ویژه‌ای می‌توانند از این کتاب بهره‌مند شوند.

در این کتاب، پس از معرفی و مقدمه، سی و چهار مورد

نقطه قوت در قالب بخشهای مجزا معرفی می‌شود. در هر بخش، ابتدا توضیح و تعریفی کاربردی راجع به هر نقطه قوت ارائه شده، سپس نمونه‌هایی از افرادی که دارای این توانمندی‌ها هستند با توصیف رفتارهای خود به تصویر کشیده شده‌اند. پس از آن «ایده‌هایی برای عمل» پیشنهاداتی را به این افراد ارائه می‌دهد که از سودمندترین بخشهای این کتاب است. در پایان، قسمتی با عنوان «توصیه‌هایی برای کار با افراد دیگری که دارای این توانمندی هستند» پیشنهاداتی را به تمام افراد برای تعامل بهتر با افراد دارای توانمندی مورد نظر ارائه می‌دهد. دو پرسش انتهایی هر فصل نیز به خوانندگان کمک خواهد کرد احساس دوستی بیشتری با این کتاب نمایند. لازم به ذکر است، ترتیب نقاط قوت صرفاً بر مبنای نام الفبایی انگلیسی آنها بوده و هیچ اولویت دیگری در ترتیب آنها وجود ندارد.

در مورد ترجمه ۳۴ نقطه قوت، باید اذعان کنیم بسیاری از معادل‌ها نخستین بار هستند که ترجمه می‌شوند، و ممکن است برای خوانندگان کمی نامأنوس باشند. ترجمه این اصطلاحات پس از مطالعه دقیق و در نظر گرفتن مطالب کلی یک فصل و کمتر با توجه به معنای تحت‌اللفظی واژگان صورت گرفت. به طور مثال، در مقابل واژه «consistency» معادل فارسی «عدالت» و «عادل» را قرار دادیم. امیدوار هستیم خوانندگان محترم نظرات خود را به ویژه در این خصوص در اختیار ما قرار دهند. برگردان تمام واژگانی که به ۳۴ نقطه



قوت ارجاع دارند، به صورت اسم فاعل یا صفت فاعلی که بیانگر دارنده توانمندی یا ویژگی مورد نظر است، انجام شده است. اصطلاحات انگلیسی به دلایلی از این انسجام برخوردار نیستند و پراکندگی در نوع دستوری این واژگان به چشم می‌خورد.

پیش از پاراگراف بعد که به توضیح چگونگی کار با کتاب می‌پردازد، لازم می‌دانیم از دوست عزیز و همکار ارجمندمان جناب آقای دکتر عیسی جعفری (عضو محترم هیئت علمی دانشگاه پیام نور) و جناب آقای دکتر محمود نجفی (عضو محترم هیئت علمی دانشگاه سمنان) به خاطر تمام کمک‌هایی که در یافتن معادل‌های صحیح‌تر و بازخوانی و ویرایش علمی این کار مبذول داشتند، سپاسگزاری کنیم. همچنین از ناشر محترم به ویژه جناب آقای علیرضا نصیرنیا که با مهربانی، حسن نظر و دقت خود موجبات تهیه بهنگام کتابی با ویژگی‌های ظاهری یکسان با اصل اثر که دشواری‌های خاص خود را داشت، فراهم نمودند، صمیمانه قدرانی می‌کنیم.

پیشنهاد می‌کنیم تمام فصل‌های کتاب در ابتدا خوانده شوند. سپس به سوال‌های پایانی هر فصل در صورت تمایل پاسخ داده شود و پنج مورد توانمندی برتر بر اساس نمره‌هایی که خواننده به خود می‌دهد انتخاب شوند. سپس فصول مربوط به پنج مورد توانمندی برتر مجدداً مطالعه شود تا خواننده عزیز بتواند کار بر روی رشد هر چه بیشتر آن توانمندی‌ها را در دستور کار قرار دهد.

ضمناً، کتاب دیگری در همین زمینه از انتشارات گالوپ با تأکید بیشتر بر مدیریت و رهبری، با عنوان «رهبری براساس نقاط قوت» نوشته تام راث و بری کانچی (ترجمه: سیامک دولتی و امیر کامگار) از همین ناشر در دست چاپ است. در پایان به تمام خوانندگانی که به حوزه روانشناسی مثبت، شادکامی، و نقاط قوت علاقه‌مند هستند، پیشنهاد می‌کنیم کتاب دیگری که توسط همین مؤلف (امیر کامگار) و جناب آقای دکتر عیسی جعفری و جناب آقای محمود نجفی با عنوان «آموزش کاربردی روانشناسی مثبت: بهره‌مندی از علم شادکامی و مهارت آماده‌سازی و نقاط قوت شخصیتی» ترجمه شده، را مطالعه نمایند.

تمام خوانندگان گرامی می‌توانند نظرات خود را از طریق آدرس پست الکترونیکی [amir3712000@yahoo.com](mailto:amir3712000@yahoo.com) با ما در میان بگذارند.

امیر کامگار  
مهتاب بیات‌ریزی

نشر نوآور

تلفن: ۲-۶۶۴۸۴۱۹۱



بخش اول

مقدمه: توانمندی‌های خود را بیابید

تلفن: ۰۲۱-۸۴۱۹۱۱۱-۶۶۴۸

## پی‌م‌و‌ن س‌خ‌ت‌ت‌ر‌ی‌ن ر‌ا‌ه!

ه‌د‌ف اک‌ث‌ر‌ی‌ت ق‌ر‌ی‌ب ب‌ه ات‌ف‌اق ب‌ر‌ن‌ا‌م‌ه‌ه‌ای آ‌م‌وز‌ش‌ی ا‌ی‌ن اس‌ت ک‌ه ب‌ه ما د‌ر ت‌ب‌د‌ی‌ل ش‌د‌ن ب‌ه ک‌س‌ی ک‌ه ن‌ی‌س‌ت‌ی‌م ی‌ا ن‌م‌ی‌ت‌و‌ان‌ی‌م ب‌ا‌ش‌ی‌م ک‌م‌ک ک‌ن‌ن‌د. ا‌گ‌ر ب‌ه ص‌ور‌ت ذ‌ا‌ت‌ی د‌ار‌ای ت‌و‌ان‌ای‌ی د‌ر‌ک ر‌ی‌اض‌ی ن‌ی‌س‌ت‌ی‌د ب‌ا‌ز ه‌م م‌ج‌ب‌ور م‌ی‌ش‌و‌ی‌د ز‌م‌ان خ‌ود را ص‌ر‌ف گ‌ر‌ف‌ت‌ن ی‌ک م‌د‌ر‌ک د‌ر ز‌م‌ی‌ن‌ه ر‌ی‌اض‌ی‌ات ی‌ا ک‌س‌ب ن‌م‌ر‌ه خ‌وب د‌ر ا‌ی‌ن د‌ر‌س ن‌م‌ای‌ی‌د. ا‌گ‌ر چ‌ن‌د‌ان ه‌م‌د‌ل ن‌ب‌ا‌ش‌ی‌د ب‌ه ی‌ک د‌ور‌ه آ‌م‌وز‌ش‌ی ف‌ر‌س‌ت‌ا‌ده م‌ی‌ش‌و‌ی‌د ک‌ه ه‌د‌ف آن الق‌اء ه‌م‌د‌لی ب‌ه ش‌خ‌ص‌ی‌ت ش‌م‌اس‌ت. از گ‌ه‌وار‌ه تا گ‌ور ب‌ی‌ش‌ت‌ر از آن ک‌ه ز‌م‌ان خ‌ود را ب‌ر‌ای ک‌ش‌ف ن‌ق‌اط ق‌وت خ‌ود ص‌ر‌ف ک‌ن‌ی‌م آن را ب‌ر‌ای ر‌ف‌ع ن‌ق‌اط ض‌ع‌ف و ک‌اس‌ت‌ی‌ه‌ای‌م‌ان ص‌ر‌ف م‌ی‌ک‌ن‌ی‌م.

ا‌ی‌ن م‌س‌ئ‌له د‌ر خ‌ل‌ق اس‌ط‌ور‌ه‌ه‌ای ف‌را‌وان از ا‌ف‌ر‌اد‌ی ک‌ه م‌وف‌ق ش‌ده‌ان‌د ب‌ر ن‌ق‌ص ع‌ض‌و ی‌ا ع‌دم اس‌ت‌ع‌د‌اد ذ‌ا‌ت‌ی خ‌ود ب‌ر‌ای ا‌ن‌ج‌ام ک‌ار‌ی ف‌ائ‌ق آ‌ی‌ن‌د ب‌سی‌ار آش‌کار اس‌ت. ب‌ه د‌اس‌ت‌ان واق‌عی ر‌ود‌ی ر‌وت‌ی‌گ‌ر<sup>۱</sup> -- م‌ت‌ص‌دی ۲۳ س‌ال‌ه ز‌م‌ی‌ن و‌ر‌ز‌ش اس‌ت‌اد‌ی‌وم ن‌و‌ت‌ر‌د‌ام-- ت‌وج‌ه ک‌ن‌ی‌د:

او ق‌ه‌ر‌م‌ان د‌اس‌ت‌ان ی‌کی از ف‌ی‌ل‌م‌ه‌ای س‌ی‌ن‌م‌ای‌ی س‌ال ۱۹۹۳ ب‌ه ن‌ام «ر‌ود‌ی» ب‌ود. و‌اض‌ح ب‌ود ک‌ه ا‌ی‌ن م‌ر‌د ج‌وان ب‌ا ق‌د ۱۶۷

۱. Rudy Ruettiger

سانتی‌متر و وزن ۷۵ کیلوگرم توان بدنی کافی برای موفقیت در بازی فوتبال دانشکده را نداشت. البته رودی بسیار شجاع بود و به خاطر پذیرفته شدن برای انجام بازی فوتبال در استادیوم نوتردام به صورت خستگی‌ناپذیری تلاش نمود. بالاخره بعد از سه شکست متوالی در استادیوم پذیرفته شد و به فاصله زمانی خیلی کم در گروه تمرین تیم جایگاهی را به دست آورد.

در طول ۲ سال رودی تمرینات روزانه بسیار سختی را پشت سر گذاشت، اما هرگز به وی اجازه ملحق شدن به تیم در کنار زمین داده نشد. بعد از آنکه در طول دو فصل با بیشترین توان خود تلاش کرد، سرانجام برای پوشیدن لباس تیم و شرکت در بازی فینال در آخرین سال دبیرستان دعوت شد. در لحظات پایانی این بازی و زمانی که تیم نوتردام با رسیدن به پیروزی فاصله‌ای نداشت، هم تیمی‌های رودی با اعمال نفوذ بر مربی خود خواستار آن شدند که رودی را به بازی بفرستد. در ثانیه‌های پایانی، مربی رودی را برای بازی به زمین فرستاد و او بازیکن هافبک تیم مقابل را تکل کرد.

لحظات هیجان‌انگیزی بود و رودی به قهرمانی آنی تبدیل شد. هواداران نام رودی را فریاد می‌زدند و او را با دستان خود بر روی سرشان از زمین خارج کردند. روتیگر بعدها به کاخ سفید دعوت شد و با رئیس جمهور و مقامات کاخ سفید و جو مونتانا<sup>۱</sup> که از اسطوره‌های فوتبال بود ملاقات کرد. هر چند پشتکار رودی قابل تحسین است، اما او بعد از هزاران ساعت

---

۱. Joe Montana

تمرین فقط در ثابیه‌های پایانی بازی کرد و توانست یک تکل ساده انجام دهد.

ماهیت الهام‌بخش این داستان در عمل مسئله مهمی را بیان می‌کند: تسلط و فائق آمدن بر نقاط ضعف به یکی از بخش‌های مهم ساختار فرهنگی ما تبدیل شده است. کتاب‌ها، فیلم‌های سینمایی و فولکلور ما پر از داستان‌های افراد بازنده‌ای است که از میان میلیون‌ها مشکل به طور اتفاقی بر یکی از آنها غلبه می‌کنند. این موضوع به جای آنکه ما را به سمت تحسین آن دسته افرادی که بر توانایی‌های ذاتی خود سرمایه‌گذاری کرده‌اند هدایت کند، ما را به ستودن افرادی که به برخی از نقاط ضعف طبیعی خود چیره شده‌اند رهنمون می‌سازد. در نتیجه، میلیون‌ها نفر این قهرمانان را به عنوان مظاهری از رویاها و الگوهای ملی در نظر می‌گیرند و چشم‌انداز خود را به سمت غلبه بر چالش‌های بزرگ تنظیم می‌کنند. متأسفانه این کار «پیمودن سخت‌ترین راه برای موفقیت است».

### یک ضرب‌المثل گمراه کننده

یک ضرب‌المثل نادرست می‌گوید «گر به اندازه کافی تلاش کنید، می‌توانید به هر کسی که می‌خواهید تبدیل شوید». من هم مانند بسیاری از مردم در دوران جوانی این ضرب‌المثل را باور داشتم. مانند هزاران کودک دیگر، بخش عمده‌ای از دوران کودکی من با سعی و تلاش برای اینکه به یک «مایکل

جردن»<sup>۱</sup> دیگر تبدیل شوم سپری شد. روزانه ۳ تا ۴ ساعت پرتاب توپ داخل حلقه را تمرین می‌کردم. تابستان هر سال به اردوهای بسکتبال می‌رفتم و به هر طریق ممکن در تلاش بودم تا به بازیکن بزرگی تبدیل شوم. مسلّم بود که تبدیل شدن به یک ستاره بسکتبال در آمریکا به راحتی برای من امکان پذیر نبود. بعد از آنکه بیش از ۵ سال، تمام تلاش خود را به کار گرفتم، حتی موفق نشدم به تیم جوانان دانشگاه راه بیایم. اعتقاد به ضرب المثل «می‌توانید هر چه می‌خواهید بشوید.» باعث رشد ما نخواهد شد. همه روزه، سناریوهای مشابهی در محیط‌های کار اتفاق می‌افتد. یک فروشنده بسیار موفق تصور می‌کند که می‌تواند با کمی تلاش به مدیر فروش بزرگی تبدیل شود. او برای رسیدن به بینش با مدیران دیگر مصاحبه می‌کند؛ هر کتابی را که درباره مدیریت پیدا می‌کند، مطالعه می‌کند؛ هر شب با گذشتن از وقتی که مختص خانواده‌اش است و حتی سلامتی خود تا دیر وقت کار می‌کند، اما بعد از چند سال در می‌یابد که توانایی ذاتی لازم برای انجام این کار را ندارد. او نه تنها وقت خود را بیهوده صرف کرده بلکه فرصت‌های خود را نیز از دست داده است. اگر در شغل فروشندگی که به طور ذاتی در آن ماهر بود باقی می‌ماند می‌توانست کمک بیشتری به مجموعه خود بکند. با این حال، چنانچه به دنبال افزایش درآمد، ارتقا جایگاه یا موقعیت حرفه‌ای خود باشیم، سلسله مراتب بیشتر سازمان‌ها به جای

---

۱. قهرمان اسطوره‌ای بسکتبال آمریکا (م).