

به نام خدا

۱۳۹۷/۱۲/۱۰
۱۳۹۷-۱۲-۱۰

پنج زبان قدردانی در محیط کاری

گری. بی. چاپمن - پائول ای. وایت

مترجمان

سعید قاسمی - وحید قاسمی

۱۳۹۷

مؤسسه آموزشی تألیفی ارشدان

سرشناسه	: چپمن، گری دی، ۱۹۲۸ - م. Chapman, Gary D.
عنوان و نام پدیدآور	: ۵ زبان قدردانی در محیط کاری / گری.د. چاپمن، پائول ای. وایت؛ مترجمین سعید قاسمی، وحید قاسمی.
مشخصات نشر	: تهران: موسسه آموزشی تألیفی ارشدان، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	: ۱۸۷ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۹۹۵-۱۲۲-۲
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: عنوان اصلی: The 5 languages of appreciation in the workplace : empowering ..., c2011.
عنوان گسترده	: پنج زبان قدردانی در محیط کاری.
موضوع	: انگیزش در کار
موضوع	: کارکنان — مدیریت
شناسه افزوده	: وایت، پل ای، ۱۹۵۷ - م.
شناسه افزوده	: قاسمی، سعید، ۱۳۵۶ مرداد - مترجم
شناسه افزوده	: قاسمی، وحید، ۱۳۶۸ - مترجم
رده بندی کنگره	: HF۵۴۰۵۴ / الف ۱۳۹۷۸ ج۳
رده بندی دیویی	: ۶۵۰.۳۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۵۰۰۱۲۶۲



مؤسسه آموزشی تألیفی ارشدان

۵ زبان قدر دانی در محیط کار:

سعید قاسمی - وحید قاسمی

آموزشی تألیفی ارشدان

اول

اول ۱۳۹۷

www.irantypist.com

نسرین شهیدی

۹۷۸-۶۰۰-۹۹۵-۱۲۲-۲

۱۰۰۰

www.arshadan.com

www.arshadan.net

۰۲۱۴۷۶۲۵۵

۱۸۰۰ تومان

■ نام کتاب:

■ ترجمه:

■ ناشر:

■ ویرایش:

■ توبت چاپ:

■ حروفچینی و صفحه آرایی:

■ طراح و گرافیکست:

■ شابک:

■ شمارگان:

■ مرکز خرید آنلاین:

■ مرکز پخش و توزیع:

■ قیمت:

فهرست مطالب

عنوان

صفحه

پیشگفتار.....	۹
مقدمه.....	۱۱
فصل ۱: عمده‌ترین خواسته کارمندان چیست؟.....	۱۵
فصل ۲: برای روبرو کردن کسب‌وکار: چرا قدردانی سرمایه‌گذاری خوبی است؟.....	۲۳
فصل ۳: زبان اول قدردانی: کلام تأیید آمیز.....	۳۵
فصل ۴: زبان دوم قدردانی: وقت گذاشتن برای یکدیگر.....	۴۷
فصل ۵: سومین زبان قدردانی: خدمت به یکدیگر.....	۵۹
فصل ۶: زبان چهارم قدردانی: هدایای ملموس.....	۶۹
فصل ۷: زبان پنجم قدردانی: تماس فیزیکی.....	۷۹
فصل ۸: نقطه ضعف بالقوه شما: کم‌ارزش‌ترین شما.....	۸۹
فصل ۹: تفاوت بین تشویق و قدردانی.....	۹۹
فصل ۱۰: قدردانی در محیط‌های مختلف چگونه عمل می‌کند.....	۱۰۷
فصل ۱۱: داوطلبان هم نیاز به قدردانی دارند.....	۱۱۹
فصل ۱۲: آیا زبان قدردانی یک فرد می‌تواند تغییر کند؟.....	۱۲۷
فصل ۱۳: انگیزش با قدردانی: غلبه بر چالش‌های خود.....	۱۳۹
فصل ۱۴: اگر از اعضای تیم خود قدردانی نکنید چه می‌شود؟.....	۱۵۳
فصل ۱۵: زبان اصلی قدردانی خود را کشف کنید: پرسشنامه انگیزش با قدردانی.....	۱۶۳
فصل ۱۶: حال نوبت شماست.....	۱۷۳
درباره نویسندگان.....	۱۸۱
یادداشت.....	۱۸۳

پیشگفتار

هنگامی که کتاب پنج زبان عشق: راز عشق ماندگار^۱ را نوشتم، نمی‌دانستم هفت میلیون نسخه از این کتاب به زبان انگلیسی فروخته و به چهل زبان در سراسر جهان ترجمه می‌شود. با این حال، می‌دانستم مفهوم پنج زبان عشق توانایی بهبود روابط زناشویی را دارد. در اوایل فعالیت مشاوره‌ای، متوجه شدم آنچه باعث می‌شود فردی احساس کند که دوست داشته می‌شود، لزوماً موجب ایجاد همین احساس در فرد مقابل نمی‌شود. متوجه شدم بسیاری از زوجها صادقانه ابراز عشق می‌کنند؛ اما از نظر احساسی با یکدیگر رابطه برقرار نمی‌کنند؛ زیرا آن‌ها قادر به صحبت کردن به زبان اصلی عشق طرف مقابل نیستند.

از آنجاکه من سمینارهای ازدواج را در مراکز مشاوره هدایت می‌کنم، هر هفته زوجها به من می‌گویند: «ما می‌خواستیم طلاق بگیریم. وقتی یک نفر نسخه‌ای از کتاب شما را به ما داد، این کتاب واقعاً ازدواج‌مان را نجات داد.» نیاز عاطفی به عشق مبنای خوشبختی زوجها است. هنگامی که این نیاز برآورده نشود، رابطه زناشویی سرد می‌شود. از سوی دیگر، هنگامی که زوجها احساس دوست داشته شدن می‌کنند، رابطه زناشویی مثبت می‌شود و بر بقیه زندگی اثر می‌گذارد.

در طول پانزده سال گذشته، افراد زیادی با من در میان گذاشته‌اند که از پنج زبان عشق در محیط کارشان استفاده کرده‌اند. یکی از سرپرستان گفت: «ما آن‌ها را زبان‌های عشق نمی‌نامیم. ما آن‌ها را زبان‌های قدردانی می‌نامیم؛ اما این واقعاً همان مفهوم قدرتمند است. این امر جو کاری دفتر ما را بسیار بهبود بخشیده است. کارمندان ما شادتر و مولدتر هستند.»

بسیاری از مردم مرا تشویق کرده‌اند تا کتابی دربارهٔ زبان‌های قدردانی و تأثیر آن‌ها بر رضایت کارکنان و افزایش بهره‌وری بنویسم. از آنجاکه تجربهٔ من در زمینهٔ مشاورهٔ ازدواج و خانواده بوده است، می‌خواستم یک نویسندهٔ همکار پیدا کنم که دارای مدرک تحصیلی و تجربه در کسب‌وکار باشد. هنگامی که دکتر پائول وایت را دیدم، دریافتم چنین شخصی را یافته‌ام. در طول چندین سال گذشته، دکتر وایت در کمک به کسب‌وکارهای خانوادگی تخصص داشته است که به‌طور مؤثری شرکت را به نسل بعدی منتقل کنند. در این نقش، او از نزدیک با رهبران در مجموعهٔ متنوعی از سازمان‌ها همکاری داشته است.

در طول پنج سال گذشته، ما بر روی پروژهٔ انگیزش با قدردانی^۱ باهم همکاری کرده‌ایم. ما با ایجاد پرسشنامهٔ انگیزش با قدردانی شروع کردیم که به هر یک از کارکنان کمک می‌کند بان اصلی، زبان ثانویه و زبان قدردانی که حداقل معنا را برای آن‌ها دارد پیدا کنند. با استفاده از این پرسشنامه، دکتر وایت پروژه‌های آزمایشی را در محیط‌های مختلف کسب‌وکار انجام داده است. بازخورد بسیار دلگرم‌کننده است. درواقع ما متوجه شده‌ایم آنچه باعث می‌شود یکی از کارکنان احساس قدردانی کند با آنچه در کارکنان دیگر این احساس را ایجاد می‌کند یکی نیست. باین حال، زمانی که یک سرپرست یا کارمند یاد بگیرد به زبان اصلی قدردانی فرد صحبت کند، نتایج واقعاً قابل توجه هستند. آرزوی ما این است که کتاب و پرسشنامهٔ انگیزش با قدردانی به هزاران نفر از رهبران کسب‌وکار کمک کند تا محیط کار مثبت‌تری ایجاد کنند. بهره‌وری کارکنان خود را با یادگیری صحبت به زبان اصلی قدردانی آن‌ها بهبود بخشند.

ما صمیمانه بر این باوریم آنچه قرار است مطالعه کنید، کتاب را قادر خواهد ساخت محیطی سازمانی ایجاد کنید تا همکارانتان عمیقاً احساس قدردانی کنید و به این قدردانی با تجدید وفاداری و تقویت تعهد در جهت موفقیت شرکت پاسخ خواهند داد.

دکتر گری د. چاپمن