



"EVERY MONDAY, A STEP TOWARDS
INVESTMENT KNOWLEDGE"

کمیسیون سرمایه‌گذاری اتاق بازرگانی اصفهان
(دوشنبه‌های سرمایه‌گذاری)



ISIM

ISSUE 43

10 NOVEMBER 2025

دوشنبه ۱۹ آبان ۱۴۰۴

۶ سبک رهبری دانیل گلن در دنیای سرمایه‌گذاری: کدام سبک برای رهبری هوشمند مالی مناسب‌تر است؟

6 Leadership Styles from Daniel Goleman

Which Style Is Best for Smart
Financial Leadership?



اتاق بازرگانی
صنایع، معادن و کشاورزی
اصفهان
ISFAHAN CHAMBER OF COMMERCE
INDUSTRIES, MINES AND AGRICULTURE



رهبری
اجباری

Coercive
leadership

رهبری
وابسته ساز

Affiliative
leadership

رهبری
کوچینگ

Coaching
leadership

رهبری
مقتدرانه

Authoritative
leadership

رهبری
دموکراتیک

Democratic
leadership

رهبری
رقابتی

Pacesetter
leadership

دانیل گلמן (Daniel Goleman) در مقاله ای که در سال ۲۰۰۰ در **Review Business** Harvard منتشر کرد، به تبیین شش سبک رهبری کارآمد پرداخت. بر اساس نظر این روانشناس مشهور حوزه هوش هیجانی، «رهبر بزرگ کسی است که متوجه باشد در شرایط مختلف ممکن است به رویکردهای متفاوتی نیاز داشته باشند.»

هر یک از این سبک های رهبری دارای خصوصیات منحصر به فردی هستند که می توانند در شرایط خاصی به کار گرفته شوند تا به بهترین نحو به نیازهای روزافزون تیم و سازمان پاسخ دهند.

شش سبک رهبری دانیل گلמן





سبک رهبری تحکم‌گرایانه (Coercive)

رهبری تحکم‌گرایانه بر پایه ی دستوردهی و اجرای دقیق دستورات رهبر شکل می‌گیرد. در این سبک، رهبر از دیگران انتظار دارد که بدون چون و چرا دستورات را انجام دهند. این نوع رهبری در شرایط بحرانی، مانند مدیریت بحران یا تغییرات فوری، مؤثر است؛ اما ممکن است باعث ایجاد فضای سرد، عدم مشارکت کارکنان، و کاهش انگیزه ی افراد شود. استفاده ی بیش از حد از این سبک می‌تواند خلاقیت و احساس مسئولیت را در تیم کاهش دهد.

ویژگی: "انجامش بده، همین الان!"

کاربرد در سرمایه‌گذاری: این سبک فقط در بحران‌های مالی یا تهدیدهای وجودی (مثل سقوط ناگهانی بازار، نقض مقررات یا فروپاشی نقدینگی) مناسب است.

هشدار: استفاده طولانی‌مدت از این سبک باعث فرار استعدادها، کاهش خلاقیت در تحلیل و سرد شدن اعتماد مشتریان می‌شود.



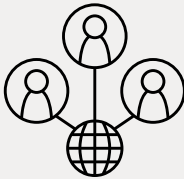
سبک رهبری دوراندیشانه (Visionary)

رهبری دوراندیشانه بر خلق و ترسیم یک چشم انداز روشن و الهام بخش برای آینده تمرکز دارد. رهبر در این سبک به اعضای تیم کمک می‌کند تا اهداف مشترکی را درک کرده و برای دستیابی به آن‌ها تلاش کنند اما با چگونگی رسیدن به آن کاری ندارند. این سبک در شرایطی که نیاز به تغییر مسیر سازمان یا ایجاد انگیزه در تیم است، بسیار کارآمد است. با این حال، اگر جزئیات عملیاتی نادیده گرفته شوند، ممکن است برای برخی از کارکنان ناکافی باشد.

ویژگی: "بیا ببینیم چرا این سرمایه‌گذاری معنادار است." کاربرد در سرمایه‌گذاری: این سبک بهترین گزینه برای هدایت استراتژی بلندمدت است، مثلاً زمانی که می‌خواهید تیم را به سمت یک چشم‌انداز سبز (Green Investing)، فناوری‌های نوین یا سرمایه‌گذاری ارزشی هدایت کنید.

مزیت: انگیزه درونی، وفاداری و تمرکز بر اهداف مشترک را در تیم ایجاد می‌کند.





سبک رهبری ارتباط جویانه، وابسته‌ساز (Affiliative)

رهبری ارتباط جویانه بر ایجاد هماهنگی، روابط مثبت، و انسجام در تیم تأکید دارد. این سبک معمولاً در مواقعی که نیاز به ترمیم روابط یا کاهش تنش‌های درون سازمانی وجود دارد، مفید است. رهبر با اولویت دادن به احساسات و نیازهای افراد، محیطی مبتنی بر اعتماد و حمایت ایجاد می‌کند. با این حال، تمرکز زیاد بر روابط می‌تواند باعث غفلت از عملکرد و کاهش بهره‌وری شود.

ویژگی: "همه ما یک تیم هستیم—حتی وقتی بازار سقوط می‌کند."
کاربرد در سرمایه‌گذاری: برای تثبیت فرهنگ سازمانی، ایجاد اعتماد در دوران نوسانات بازار و حفظ روابط با سرمایه‌گذاران بلندمدت بسیار ارزشمند است.
نکته کلیدی: این سبک باید همیشه در پس‌زمینه دیگر سبک‌ها باشد، نه جایگزین آن‌ها.



سبک رهبری مردم سالارانه (Democratic)

رهبری مردم سالارانه به جلب مشارکت و نظرات اعضای تیم برای تصمیم‌گیری تمرکز دارد. رهبر در این سبک تلاش می‌کند که اجماع و توافق میان افراد ایجاد کند و تصمیم‌گیری‌ها را با کمک و همفکری گروه پیش ببرد. این روش برای شرایطی که تنوع دیدگاه‌ها مهم است و یا نیاز به تقویت اعتماد تیمی وجود دارد، مناسب است. با این حال، در مواقعی که تصمیم‌گیری فوری الزم است، ممکن است این سبک کارایی کمتری داشته باشد.

ویژگی: "نظر تو در مورد این فرصت سرمایه‌گذاری چیست؟"
کاربرد در سرمایه‌گذاری: زمانی که تصمیم‌گیری پیچیده است (مثل ورود به یک بازار جدید یا تغییر استراتژی سبد سرمایه‌گذاری) و نیاز به دیدگاه چندوجهی دارید.
مهارت مورد نیاز: اعتماد کافی به تیم و تحمل عدم اطمینان.





سبک رهبری پیشتازانه، رقابتی (Pace-setting)

در رهبری پیشتازانه، رهبر با ارائه ی استانداردهای بالا و عملکرد خود به عنوان نمونه، تیم را به انجام وظایف با کیفیت بالا و سرعت زیاد تشویق می کند. این سبک برای تیم های حرفه ای و با انگیزه که قادر به عملکرد سریع هستند، مناسب است. اما فشار بیش از حد برای دستیابی به استانداردهای سخت گیرانه می تواند باعث خستگی، کاهش روحیه، و فرسودگی در میان اعضای تیم

ویژگی: "بالاترین بازدهی، کمترین ریسک — حالا!"
کاربرد در سرمایه‌گذاری: در تیم‌های تخصصی (مثل تحلیلگران کمی، معامله‌گران حرفه‌ای یا صندوق‌های هج) می‌تواند مؤثر باشد.
هشدار: اگر بیش از حد استفاده شود، باعث فرسودگی شغلی، ترس از اشتباه و فرار از مسئولیت می‌شود، چیزی که در محیط‌های ریسکی سرمایه‌گذاری بسیار خطرناک است.



سبک رهبری مربی گرایانه (Coaching)

رهبری مربی گرایانه بر توسعه و پیشرفت فردی اعضای تیم تمرکز دارد. رهبر در این سبک به افراد کمک می‌کند تا نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی کرده و برای رشد شخصی و حرفه‌ای برنامه ریزی کنند. این سبک در زمانی که هدف ارتقاء مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان است، بسیار مؤثر است. اما در شرایطی که نیاز به نتایج سریع یا واکنش فوری وجود دارد، ممکن است کارایی کمتری داشته باشد.

ویژگی: "چطور می‌توانی در تحلیل بنیادی رشد کنی؟"
کاربرد در سرمایه‌گذاری: برای توسعه استعدادها و جوان در تحلیل، مدیریت ریسک یا ارتباط با سرمایه‌گذاران.
نتیجه: افرادی که نه تنها به بازدهی کوتاه‌مدت، بلکه به رشد حرفه‌ای و اخلاق سرمایه‌گذاری فکر می‌کنند.



مقایسه سبک های رهبری

سبک رهبری	دوراندیشانه	ارتباط جویانه	مربی گرایانه	مردم سالارانه	پیشتازانه	تحکم گرایانه
روش کار رهبر	سوق دادن افراد به سوی چشم انداز مشترک	ایجاد هماهنگی و اعتماد بین کارکنان	توانمندسازی و پرورش افراد برای آینده	ایجاد اجماع از طریق مشارکت	تعیین استانداردهای بالا	تقاضای تبعیت از دستورات
شعار	"با من همراه شو تا به اهداف برسیم."	"اولویت با انسان ها است."	"خودت تلاش کن. من کمک می کنم رشد کنی."	"بیایید باهم گفتگو کنیم و تصمیم بگیریم."	"همان طور که من کار می کنم، کار کنید."	"کاری را که من می گویم انجام بده."
اثرگذاری سازمانی	بسیار مثبت	مثبت	مثبت	مثبت	تا حدی منفی	منفی
کاربرد	زمانی که برای انجام تغییرات به نگرش های تازه نیاز باشد، یا زمانی که یک مسیر روشن و واضح مورد نیاز باشد.	زمانی که می خواهیم تعارض های میان تیم را برداریم و یا یک تیم قوی با انگیزه بالا ایجاد کنیم.	زمانی که می خواهیم در بلندمدت توانمندی کارکنان را بالا ببریم و در آنها ایجاد انگیزه نماییم.	زمانی که می خواهیم یک وفاق عمومی ایجاد کنیم. یا منابع با ارزش برای منابع انسانی دریافت کنیم.	زمانی که با سرعت می خواهیم نتیجه بگیریم و تیم هم دارای شایستگی باشد.	زمانی که سازمان با بحران سخت مواجه شده یا کارکنان توانمند نیستند.

بهترین رهبران فقط یک سبک رهبری رانمی شناسند. آن ها در چندین سبک مهارت دارند و انعطاف پذیری لازم را دارند تا بسته به شرایط سبک رهبری خود را تغییر دهند.

بهترین سبک رهبری برای شما در حوزه سرمایه‌گذاری کدام است؟

هیچ سبک واحدی "بهترین" نیست، اما ترکیب هوشمندانه از آنهاست که موفقیت را می‌آورد:

- در بحران: کمی اجباری + زیاد وابسته‌ساز.
- در راه‌اندازی استراتژی جدید: مقتدرانه + دموکراتیک.
- در توسعه تیم: کوچینگ + وابسته‌ساز.
- در رقابت بازارهای سریع: رقابتی + کوچینگ (برای جلوگیری از فرسودگی).

نکته نهایی: هوش هیجانی، پایه رهبری در سرمایه‌گذاری مدیران موفق سرمایه‌گذاری تنها به اعداد و ارقام نمی‌اندیشند، بلکه احساسات تیم، ترس‌های سرمایه‌گذاران و اعتماد عمومی را می‌فهمند. همان‌طور که گل‌من می‌گوید: «رهبر بزرگ کسی است که بداند چه زمانی باید فرمان دهد، چه زمانی گوش دهد و چه زمانی همراه باشد.»

بقول وارن بافت: مدیریت یعنی کارها را درست انجام دادن؛ رهبری یعنی کار درست را انجام دادن

اگر می‌خواهید در جهان سرمایه‌گذاری، نه فقط سود بلکه اعتبار و اعتماد بسازید، انعطاف‌پذیری در سبک رهبری، سرمایه‌ای ارزشمندتر از هر دارایی دیگری است.

قاب نقل قول چهره‌های برجسته دنیای سرمایه‌گذاری، مدیریت و رهبری

۱. وارن بافت (Warren Buffett)، سرمایه‌گذار افسانه‌ای

"Rule No. 1: Never lose money. Rule No. 2: Never forget rule No. 1."

(قانون اول: هرگز پولت را از دست نده. قانون دوم: هرگز قانون اول را فراموش نکن.)

تأکید بر مسئولیت‌پذیری، خویشتن‌داری و رهبری با احتیاط.

۲. پیتر دراگر (Peter Drucker)، پدر مدیریت مدرن

"Management is doing things right; leadership is doing the right things."

(مدیریت یعنی کارها را درست انجام دادن؛ رهبری یعنی کار درست را انجام دادن.)

تمایز کلیدی بین کنترل عملیاتی و رهبری استراتژیک در سرمایه‌گذاری.

۳. هنری کریسنجر (Henry Kissinger)، دیپلمات و استراتژیست

"Leadership is the art of giving people a platform for spreading ideas that work."

(رهبری هنر فراهم کردن بستری است برای گسترش ایده‌هایی که جواب می‌دهند.)

ارتباط مستقیم با سبک‌های مقتدرانه و دموکراتیک گلن.

۴. ری دالیو (Ray Dalio)، بنیان‌گذار بریج‌واتر اسوشییتس

"The best leaders are those who can both visualize the big picture and manage the details effectively."

(بهترین رهبران کسانی هستند که می‌توانند هم تصویر کلی را ببینند و هم جزئیات را به‌خوبی مدیریت کنند.)

منطبق بر تعادل بین رهبری مقتدرانه و رقابتی در محیط‌های سرمایه‌گذاری پیچیده.

۵. جان تمپلتون (Sir John Templeton)، سرمایه‌گذار و فیلسوف مالی

"The time of maximum pessimism is the best time to buy, and the time of maximum optimism is the best time to sell."

(زمان بیشترین بدبینی، بهترین زمان برای خرید است؛ و زمان بیشترین خوش‌بینی، بهترین زمان برای فروش.)

نشان‌دهنده رهبری با هوش هیجانی: کنترل ترس و طمع در تصمیم‌گیری گروهی.

۶. دنیل گلن (Daniel Goleman)، روانشناس و نویسنده هوش هیجانی

"Great leaders move us. They ignite our passion and inspire the best in us."

(رهبران بزرگ، ما را به حرکت وا می‌دارند. آن‌ها شور و اشتیاق ما را برانگیخته و بهترین‌های درون ما را

بیرون می‌کشند.)

هسته اصلی سبک مقتدرانه و کوچینگ در رهبری.