

תוכן

1	מבוא
1	סקירת ספרות
2	מנהיגות מסורתית-לינארית
2	מנהיגות של שינוי וחזון
2	מודל המנהיגות המורכבת
2	מדיניות החוץ של אנואר סאדאת
4	ההנחות של סאדאת
4	יעדי מדיניות החוץ של סאדאת
5	המשאבים שעמדו לרשותו של סאדאת
6	מלחמת 1973
6	שיחות והסכמי השלום
7	דיון: סגנון המנהיגות של אנואר סאדאת
9	סיכום ומסקנות
11	רשימת מקורות
12	

מבוא

מעטים הם המנהיגים שהתמודדו עם אתגרים מרתיעים יותר לארצם מאנואר סאדאת עלה לנשיאות מצרים בשנת 1970. כמדינאי, הוא העריך את המצב העגום בו ארצו הייתה נתונה, ולאחר מכן הוא פעל באופן שתוכנן להבטיח את האינטרסים של מצרים, את עמדת המנהיגות שלה בעולם הערבי ואת מעמדו כמנהיג הבלתי מעורער של ארצו.

מטרתה של עבודה זו היא לנתח את מדיניות החוץ של אנואר סאדאת לפי תיאוריות עכשוויות של ניהול ומנהיגות. שאלת המחקר של העבודה היא: **כיצד השתמש אנואר סאדאת במשאבים שעמדו לרשותו למימוש יעדיו במדיניות החוץ של מצרים?**

הפרק הראשון בעבודה הוא סקירת ספרות. אציג את מודל המנהיגות הלינארית (המנהיגות הניהולית המסורתית) ואנגיד אותו אל מול המודל של מנהיגות של שינוי וחזון ומודל המנהיגות המורכבת. כפי שנראה במהלך העבודה, שני המודל האחרונים מתאימים לתיאור מנהיגותו של סאדאת הרבה יותר מהמודל הלינארית.

הפרק השני יעסוק במדיניות החוץ של אנואר סאדאת. ראשית, אסקור את העובדות וההנחות שהניח הנשיא סאדאת בתחילת כהונתו כנשיא ב-1970, ואזהה את האיומים והאתגרים המרכזיים לאינטרסים הלאומיים המצריים. לאחר מכן, אבחן את יעדי מדיניות החוץ של סאדאת, את המשאבים והמדיניות שהם הוא השתמש, ואת תכניתו להגשמת מטרותיו.

הפרק השלישי הוא פרק הדיון, ובו אבחן לעומק את סגנון המנהיגות של סאדאת.

הפרק הרביעי יסכם את העבודה ויציג את מסקנותיה.

1. סקירת ספרות

מנהיגות מסורתית-לינארית

הטיפוס המסורתי של מנהיגות הוא של מנהיגים לינאריים, החושבים במונחים של 'מלמעלה למטה' (top-down). מודל זה של מנהיגות מניח כי כל 'קלט' שייקלט במערכת יפיק 'פלט' פרופורציונאלי וצפוי מראש. התמקדות בתהליכים לינאריים מבטלת את היכולת של המערכת להשתנות ולהתחדש באופן אפקטיבי, מכיוון שחדשנות ושינוי מתקיימים בתהליכים לא לינאריים (Plowman & Duchon, 2008). קונגר (Conger, 1998) כתב שמנהיגים שפועלים בשיטות של שליטה סמכותנית ופועלים בפרדיגמה המסורתית פוגעים בארגונים שלהם, על ידי כך שהם יוצרים מערכות שבורות ולא מתפקדות.

מנהיגות של שינוי וחזון

טיפוס שונה מן המנהיג הלינארי הוא המנהיג הכריזמטי והטרנספורמטיבי, המוביל שינוי. מנהיגות טרנספורמטיבית וכריזמטית מעלה את המנהיג ממתכנן ומנהל של תפוקות, אל מי שקובע חזון ומנהל את הגבולות בתוכם הארגון פועל (Bass, 2008).

ישנם פרדוקסים העומדים בפניהם של מנהיגים של שינוי במערכות מורכבות. מנהיגים מתמודדים עם אתגרים סותרים שיכולים לקטב ארגונים; הבחירות שהם צריכים לבצע מעמידות בפניהם פרדוקסים אסטרטגיים היוצרים מתח מתמיד, מגבירים את המורכבות של המצב ולא יכולים להיפתר בקלות. פתרון אפשרי לכך הוא שמנהלים ומנהיגים יעברו מגישה של 'או' לעבר גישה של 'וגם', יכירו ביתרונותיה של חוסר-עקביות ויאמצו את השינוי במקום לרדוף אחר יציבות (Smith, Lewis, and Tushman, 2016, p. 65).

אחד מהעקרונות החשובים בניהול מערכת מורכבת הוא גיוס הקבוצה באמצעות מתן האפשרות לדמיין מחדש את הזהות החברתית שלהם. מדובר בסדרה של פעולות בהן המנהיג משתף פעולה עם אנשיו והציבור שלו בשביל לחשוב מחדש על 'מי אנחנו', וליצור חזון של 'מה אנחנו יכולים להיות', ולארגון את הפעולות שעשויות להפוך את החזון למציאות (Reicher & Haslam, 2012, p. 55). יתר על כן, כאשר אנשים מדמיינים עולם חברתי אלטרנטיבי, זה משנה את הבנתם את העולם החברתי ומספק פלטפורמה לשינוי. המנהיגות היא מרכיב קריטי בהתפתחותה של אלטרנטיבה קוגניטיבית (חזון של מקום השונה מהמצב הנוכחי). על המנהיג לאחד את חברי הקבוצה שלו, לנתב את העוצמה החברתית שלהם לכיוון הנכון וליצור להם חזון לעתיד (Reicher & Haslam, p. 2012, 69).

מודל המנהיגות המורכבת

המורכבות של המערכת דורשת ממנהיגים ומנהלים לחשוב מחדש על טבעה של שליטה היררכית, ללמוד את האומנות של ניהול בהקשרים משתנים, וללמוד כיצד להשתמש בשינוי קטן על מנת ליצור אפקט גדול (Burns, 2005, p. 82). דרישה זו הובילה לבנייתו של מודל חדש למנהיגות, היא מנהיגות מורכבת (Complexity Leadership). מאפייניה של מנהיגות זו הם סיוע (Facilitation), הסתגלות וחוסר-וודאות (Uhl-Bien & Marion, 2008).

במודל של מנהיגות מורכבת ישנן שלוש התנהגויות מנהיגותיות: אדמיניסטרטיביות, הסתגלות ואפשרו.