



**Югозападен университет „Неофит Рилски“
Благоевград
Философски факултет
Катедра "Философски и политически науки"
YANIV SHENNAV**

Автореферат
на докторска дисертация в Област на висше образование
3. Социални, стопански и правни науки
Професионално направление: 3.3 Политически науки
Специалност: Политология

На тема:
**Демографска информация за избраните израелски лидери и
нейната роля при техния избор и развитие като бъдещи
лидери**
Научен ръководител: доц. д-р Петя Пачкова

**Благоевград
2020**

Дисертацията е определена за публична защита пред научно жури на заседание на катедра „Философски и политически науки” във Философския факултет на ЮЗУ „Неофит Рилски” - Благоевград. Публичната защита на дисертацията ще се проведе на 29.10.2020 в ЮЗУ „Неофит Рилски“, Благоевград.

Дисертацията има обем от 229 страници и се състои от съдържание, увод, 5 глави, заключение и публикации. За разработването на дисертацията са използвани 160 литературни източника, включително 67 на английски, 93 на други езици, включително 49 интернет източника.

СЪДЪРЖАНИЕ

I. Общи характеристики на дисертацията	4
1.1. Въведение.....	4
1.2. Актуалност на темата на изследването	4
1.3. Основна теза, обект и предмет на изследването	5
1.4. Цели на изследването	7
1.5. Методология на изследването	8
1.6. Практическо значение на изследването	11
II. Съдържание на дисертацията	12
2.1. Въведение.....	12
2.2. Глава първа Подходи в лидерството	13
2.3. Глава втора Осъществимост на лидерството.....	21
2.4. Глава трета Лидери за политическото лидерство	22
2.5. Глава четвърта Структура на политическата система на Израел.....	24
2.6. Глава пета Констатации и дискусия	27
III. Приноси на дисертацията	30
IV. Научни публикации по темата на дисертацията	31

Общи характеристики на дисертацията

Въведение

Този изследователски труд изследва влиянието на демографската информация върху избраното ръководство на Израел и бъдещото развитие на лидерството чрез изследване на демографски критерии, общи за избраните лидери, които изследователят определи като членове на Кнесет, ръководители на местни власти и съдии от Върховния съд, всички от които са били демократично избрани, спрямо законите на държавата Израел.

Изследователят се постара да проучи демографските критерии, които са често срещани сред избраните израелски лидери и тяхната роля при избирането им на поста, които е възможно да служат като критерии за прогнозиране на вероятността за бъдещо лидерство след избори. Бяха разгледани следните критерии: Година на раждане, Пол, Страна на раждане (за лица, родени в Израел, беше изследван и регионът на раждане, а именно южен, централен или северен в Израел), Семейно положение, Образование, Област на образование, Военна служба, Военен ранг, Политическа дейност преди избора на длъжност и професия преди избирането на пост. Проведени бяха и лични интервюта с избрани служители. В действителност бяха изследвани и характеризирани значителни критерии сред участниците в изследването.

Значение на изследваната тема

Това изследване проучи влиянието на демографската информация върху избраното управление на Израел и бъдещото развитие на лидерството чрез изследване на демографските критерии, общи за избраните лидери. Това изследване определи избраните израелски лидери или израелския политически елит като членове на израелския парламент (Кнесет), ръководители на местни власти и съдии на Върховния съд, като всички те са били избрани на демократични избори, подчинени на законите на държавата Израел.

Едновременно с държавното правителство, Израел също така има и местна система на управление. В Израел има 72 общини, 125 местни съвета, 54 регионални съвета и два индустриални съвета. Ръководителят на местната власт се избира чрез персонални избори (Hemien-Reich, 2008).

За да се изследва ролята на критериите, както и да се направи опит да се идентифицират предопределящи критерии за избрано лидерство, бяха събрани данни относно членове на 18-тия Кнесет по времето на разпускането му. Малко след това бяха събрани данните, отнасящи се до новите членове на Кнесета, които бяха включени в 19-ия. Освен тях, бяха

включени данни, отнасящи се до 15 съдии на Върховния съд и двама ръководители на местни власти, които попълниха информация в изпратена до тях таблица на Excel. Данните, отнасящи се до членовете на Кнесет, бяха събрани чрез уебсайта на израелския Кнесет, а информацията за съдиите беше взета от уебсайта на Законодателния клон. Всички данни бяха въведени в диаграми на Excel и по-късно бяха обработени чрез статистическия софтуер SPSS. Те бяха допълнени от шест лични интервюта, проведени с членове на Кнесета и ръководителите на властите, активно работещи на поста. Като цяло бяха събрани данни за 191 субекта, сред които бяха 15 съдии на Върховния съд; двама кметове, 174 членове на 18-ия Кнесет и новите членове на 19-ти Кнесет, и шест лични интервюта, които не бяха включени в статистическите изследователски извадки.

Изследователят сравни данните, получени от изследването, с два водещи подхода в изследването на лидерството. От една страна, „Подход на чертите“, иначе известен като „Теория на великия човек“. Този подход разглежда лидерството като набор от вродени или дадени черти и само тези, които притежават тези черти, могат да се превърнат в лидери (Fiddler, 2005). От друга страна, Ситуационният подход, който твърди, че лидерството зависи от ситуацията. А именно лидерът е правилният човек, с точната предистория, на точното място и време (Fiddler, 1964, 1978; Friedman, 1992).

Заклученията от статистическите изследвания разкриха значителни данни, които влияят върху избора на лидери. Очевидно възрастовата променлива изпълнява съществена роля, тъй като най-представеното десетилетие на раждане в избраното ръководство, както е представено от данните на това изследване, са родените от 1951-1960 г., на 50 години и по-възрастни, заемащи длъжностите си след вот. Изследователят установи, че годината на раждане на избран лидер е свързана с партията, в която той е член. Следователно партиите „Yesh Atid“ („Има бъдеще“) и „Meretz“ са обикновено по-млади от „Torah Judaism“, докато „Nadash“ - Демократичният фронт за мир и равенство имат по-висока средна възраст.

Основна теза, обект и предмет на изследването

Представените по-долу изследователски хипотези се основават на предварителните познания на изследователя за света на политическото лидерство, както като служител на терен, участвал в съветването и консултирането на лидери, така и от гледна точка на предишни академични изследвания, които той е чел или с които се е занимавал.

Изследователят предлага следните изследователски хипотези:

1. Изследователят предполага, че ще има наклоняване на везните при избраното ръководство за: по-възрастни представители, местни жители на централен Израел и по-малко за родените в периферията, по-голямо представителство на тези с академично образование и ангажираните с каквато и да е политическа дейност, преди да бъдат избрани. Тъй като повечето израелци служат в Израелските отбранителни сили и значителен брой от тях са служили като командири, изследователят предполага, че военната служба няма да има значителен ефект.
2. Изследователят установи, че съществува връзка между парите и управлението, а тези с повече икономически средства ще имат по-добро представителство в политическата система.
3. Изследователят приема, че има критерии за качество, които влияят на успеха на изборите, които представляват „набор от инструменти“, които могат да служат на избрания лидер по пътя му към Кнесета или местния съвет. Въпреки че изследването на данните може да не е научно представително, изследователят предполага, че личните интервюта ще дадат редица важни характеристики, които повечето лидери ще представят като необходими, за да бъдат избрани за лидерска роля.
4. Изследователят предполага, че ще има много общо между избраното ръководство в Израел и избраното ръководство другаде по света, както по това време, така и в различни периоди.
5. Изследователят предполага, че „ситуационният подход“ в лидерството ще бъде най-подходящият подход при анализиране на лидерските явления сред избраното ръководство в Израел, докато подходът на „големия човек“ е по-подходящ за други режими или други периоди.
6. Въз основа на предположението на изследователя, че „ситуационният подход“ към лидерството отразява по-точно избраното правителство в Израел, изследователят приема, че няма да има единни персонални демографски данни, които да могат да предскажат избраното ръководство в Израел с течение на времето. Тъй като политическите, социалните, икономическите реалности и реалностите в областта на сигурността непрекъснато се променят, във всяка ситуация е необходим различен личен опит за лидерство в духа на „ситуационния подход“.

Всъщност чрез представените заключения от изследването, повечето написани по-горе предположения се потвърждават в статистическите изследвания, както и в интервютата и кръстосаните изследвания.

Установено е, че следните критерии влияят върху вероятността за успех на избори: мъж, над 50 годишна възраст, роден в Централен Израел, женен, ветеран от военната служба, за предпочитане бойна служба, с командирски опит, в рамките на редовната армия, притежаващ бакалавърска степен, за предпочитане в сферата на социалните науки или правото. Шансовете на кандидата ще се увеличат значително, ако той има предишен опит като член на Кнесет или кмет, кандидатстващ за втори или следващ мандат, ако е член на партията, ако е на публична длъжност или ако текущата му професия е в сферата на правото или журналистиката.

Интервютата с избраните лидери разкриват предимно информация, подобна на статистическа извадка. Например изявленията на интервюираните предполагат значението на академичното образование, военния и командния опит, членството в партията и политическата дейност, както и измерението „публична видимост“, например като адвокат или журналист. Освен това бяха подчертани основни умения за успех в изборите и лидерството, като умения за комуникация и предаване на послания, умения за вземане на решения, позитивно отношение и енергия, смирение и готовност за оказване на помощ.

Изследователят поддържа тезата, че има истина и в двата подхода в лидерството, Подхода на Чертите и за Ситуационния Подход, които се допълват, опитвайки се да идентифицират и намерят точката, в която се развива лидерството. Точно както Платон заявява, че лидерството съчетава вродени качества на смелост и предпазливост, заедно със знания и придобити умения (Avihu & Popper, 1989), които могат да бъдат научени и практикувани, авторът приема, че вероятността и развитието на лидерството разчитат на значителни демографски критерии, както се посочва в това изследване, съчетани с непрекъснато обучение и практически процеси, справяне с предизвикателства и процеси за лично и професионално овластяване (Bennis, 2003)

Цели на изследването

Целта на този изследователски труд беше да се изследва ролята, която демографската информация за избраните лидери в Израел има в техния успех на изборите, и нейното развитие в духа на Подхода на Чертите и на Ситуационния Подход.

Изследователски въпроси

1. Каква е демографската информация, характеризираща публично избраните лица в Израел - членове на Кнесет, кметове и съдии във Върховния съд (година на раждане, пол, държава на раждане, град на раждане, години образование, специалност, военна служба, служба в Израелските отбранителни сили, военни командни длъжности, обществена дейност преди избора за длъжностно лице, предишна професия). Това изследване ще събере наличната информация,

публикувана в официалните правителствени публикации, както и в личните уебсайтове на избраните ръководители.

2. Има ли значителна статистическа връзка между капитала и властта? Необходим ли е ранен капитал, за успех в израелските политически избори?
3. Ако се вземат извадки от значителните критерии, каква ще бъде степента им на влияние върху успеха на избраните лидери на вота?
4. Съществуват ли общи демографски характеристики за избраните лидери, избрани в коалицията, които значително се различават от демографските критерии на лидерите, избрани за опозиция в израелския парламент?
5. Има ли демографски критерии, общи за всички или за повечето избрани длъжностни лица на Израел, които служат като членове на Кнесет, съдии и кметове?
6. Ще бъдат ли идентифицирани критерии в изследваната популация, както в количествените, така и в качествените изследвания, подобни на данните, представени в областта на философията и в други изследвания, проведени в областта на изследването на лидерството, и по-специално в „Теорията за великия човек” и " Ситуационния подход "?
7. От „Теорията на великия човек“ и „Ситуационния подход“ към лидерството, кой е по-подходящ за анализ на феномена на лидерството сред избраните лидери на Израел и във връзка с бъдещото развитие на лидерството?
8. Дали демографските критерии, проучвани и открити в това изследване, могат да бъдат незадължителен инструмент за предопределяне на лидерството сред други популации?
9. Какви изводи могат да бъдат направени от това изследване и неговите заключения за процесите на развитие на лидерството и какъв набор от препоръки могат да бъдат изготвени за процесите за развитие на лидерство?

Методология на изследването

Изследователската философия, лежаща в основата на това проучване, интегрира количествени и качествени изследвания. Изследователят счете за подходящо да установи заключенията на изследването и разследването на демографската информация чрез качествено изследване и чрез проучване на всички членове на 18-ия Кнесет, някои от 19-ия и 2 кметове и висши съдии, докато независимо от това изследва допълващи данни с избрани служители и ключови длъжности чрез полуструктурирани лични интервюта, както е посочено по-долу: В статията си (2005) Харисън представя количествените изследвания като изследване, което „включва измервания с цел анализ на поведението и отношението“.

В това изследване, което проучва демографската информация на избраните длъжностни лица в рамките на даден период от време, от количествена, статистическа гледна точка,

сметнах за подходящо да се обърна към личния разказ на избраните длъжностни лица в полуструктурирано интервю, за да улесня изчерпателния поглед върху настоящата ситуация с критериите и компонентите, от които се състои избраното ръководство в Израел. Смесеният метод на изследване може да предложи статистически изводи, като същевременно изследва субективния разказ на субекта. Следователно комбинирането на двата стила на изследване дава пълно, по-ясно представяне на данните и заключенията от изследването, както се проявява на по-късен етап.

За да се проучат критериите за предсказване на избрано лидерство, бяха събрани данни относно членове на 18-ия Кнесет по времето на разпускането му. Малко след това бяха събрани данни, свързани с новите членове на Кнесет, включени в 19-ия. Освен тях бяха събрани данни, отнасящи се до 15 съдии от Върховния съд. Освен това беше направен опит за събиране на данни за кметове в Израел, но той беше неуспешен поради липса на онлайн информация за тях, но ние разполагаме с данни, отнасящи се до двама кметове, които се съгласиха да попълнят електронни въпросници, изпратени до тях. Членовете на Кнесет бяха събрани от уебсайта на Кнесет в Израел. Данните за съдиите бяха събрани от Съдебната власт. Всички данни бяха въведени в диаграми в Excel и по-късно обработени чрез SPSS, статистически софтуер.

Данните са събрани от официални онлайн източници, където се публикува информация за избраните служители. Основният източник на данни е уебсайтът на Knesset Israel, а освен това са използвани и официалните сайтове на самите членове на Кнесет (ако има такива, за попълване на липсващи данни и проверка на съществуващи данни). Информацията, отнасяща се до съдиите от Върховния съд, беше получена от уебсайта на съдебната власт. Информацията за кметовете беше трудна за достъп онлайн, поради което изследователят разработи електронен въпросник.

Като цяло, бяха събрани данни за 191 субекта, включително 15 съдии на Върховния съд, двама кметове, 174 членове на 18-ти Кнесет и новите членове на 19-ти Кнесет. Събраните променливи бяха: ключовата позиция, заета от члена на Кнесет, допълнителни роли, в които той служи в Кнесета, и брой комисии, в които той служи като член. При събирането на данни, отнасящи се до членовете на 18-ия Кнесет, не бяха събрани данни за членовете на 19-ти Кнесет, чиято информация не беше публикувана на уебсайта по време на събирането на данни.

Променливите, събрани по време на изследването, включват ключовата позиция, обслужвана от субектите, броят на комисииите, в които той е член, броят на комисииите, в които той е заместник, броят на текущите длъжности в комисии, партия, година на раждане, пол, държава на раждане (за местните израелци също така е проучен района на раждане; юг, център или север), семейно положение, образование, област на образование,

военна служба, политическа дейност преди избора за пост и професия преди избора за пост.

За членовете на 18-ия, всички позиции, заемани от членове на Кнесет, бяха събрани в таблица по следните критерии; брой комисии, в които той е член; брой комисии, в които той е заместник, и брой настоящи длъжности, по отношение на времето на събиране на данни. Тези променливи не бяха изследвани за новите членове на 19-ия Кнесет, нито за съдиите и кметовете на Върховния съд. Статистическата обработка изобразява извадката на данните, понякога данните бяха проверени кръстосано, а в други случаи статистическите данни сред избраните служители се сравниха с тези на общото население в Израел.

При комуникацията с членовете на Кнесета и ръководителите на местното правителство, участниците бяха информирани, че интервюто ще обсъжда критериите за предопределяне на лидерството. Документът представи три въпроса, които да бъдат разгледани в интервюто, за да им позволят да обмислят проблемите и да се подготвят за конференцията. Представените три въпроса бяха следните:

1. Какви са личните и професионални качества, които според Вас са необходими, за заемане на представителна парламентарна позиция?
2. Имало ли е „повратен момент“, който е довел до решението Ви да се включите в политическия живот?
3. Какви са уменията, които смятате за необходими, за да обучите другите за успех в избори за държавен служител?

Интервюто беше „полуструктурирано“, поради което бяха задавани въпроси, но интервюто позволяваше на всеки интервюиран да обсъди темите, които иска да повдигне, а понякога интервюто се изместваше към въпроси, косвено свързани с основната идея. Някои от интервюираните сътрудничеха и говореха обстойно, докато други бяха фокусирани и отговаряха лаконично. Всяко интервю продължи средно 35 минути и изследователят беше уважителен към интервюираните, които се съгласиха да го срещнат като част от това изследване.

Всички лични интервюта бяха пренаписани. След това посланията, предадени във всяко интервю, бяха класифицирани в ключови категории, свързани с тази изследователска работа, и беше проучена честотата на предположенията, представени в интервютата. Предположенията, представени по подобен начин от някои от интервютата, са представени по добре структуриран начин в секцията „Констатации“. В някои моменти можеха да бъдат посочени пълни изречения, а понякога от изследователя се изискваше да тълкува или отнесе твърдението към темата, обсъждана от изследователя.

Практическо значение на изследването

Изследването разкрива следното: Избраните лидери действат въз основа на вътрешна мотивация и ценности, свързани с предизвикване на промяна и принос към обществото.

Процесът на формиране на лидерството на избраните длъжности включва формиране на опит като дете и у дома. Всички лидери са преживели „определящ момент“, който поставя основите на желанието им да участват в политическия живот. Определящият момент обикновено е негативно, травмиращо лично или национално събитие; Лидерството е вътрешна склонност, стремеж към ръководство, който се изразява чрез политика и обществена дейност; Не всички политически избрани длъжностни лица възприемаха позицията като цел. Често е следствие от проблеми в околната среда, които карат избрания лидер да избере политическа позиция; съпартийци и роднини са повлияли на избора; Няма ексклузивни черти на лидера. Жизненоважните лидерски качества се развиват с времето, мястото и околната среда; Лидерството може да бъде вродено или придобито; За да бъде избран, човек трябва да се отдаде на околната среда, независимо дали на ръководителя на партията, организационния комитет или централния комитет на партията.

1. Критерии, които подпомагат успеха при изборите:

- Предишен опит в политическа система преди кандидатстването за политическа позиция
- Морален компонент, а именно какви са ценностите, които средата дава на кандидата. Колкото по-подходящи и съответстващи са ценностите за избирателната аудитория, толкова по-вероятно е кандидатът да бъде избран
- Познаване: Колкото по-познат е кандидатът, толкова по-вероятно е той да бъде избран
- Титли и способности, например професор, равин, ръководител и др.
- Военна служба на команден пост
- Предишно членство в младежко движение.

2. Лидер, който иска да бъде избран, трябва да има няколко умения, овладяването на които може да повиши шанса му да бъде избран и реално да постигне управленска роля.

- Умения за комуникация и предаване на послания
- Умения за вземане на решения
- Позитивно отношение и енергия и готовност за оказване помощ

В това проучване интервюираните членове на Кнесета и кметовете често споменават черти и параметри, които са споменавани и в предишни изследвания, като жизненоважни

критерии за лидерство, със сигурност като критерии, които изпълняват роля при успешното избиране на пост и практикуване на избрано лидерство.

Освен това изследователят проучи дали съществува статистическа връзка между съществуващия капитал и шанса за избор на управленска позиция. На изследователя обаче липсваха надеждни инструменти за изследване дали има значителна статистическа връзка между наличния капитал и вероятността да бъде избран за власт, както за местната власт, така и за израелския Кнесет. Основната причина за последното е Декларацията според Закон за капитала, която защитава поверителността на информацията на представителите на обществото (Закон за имунитета, задълженията и правата на членовете на Кнесета, 1951 г.). Очевидно е обаче, че за да бъдеш избран за политическа позиция, се изисква огромно количество пари за инвестиции в предизборната кампания, чиито разходи могат да достигнат милиони шекели (Levinson, 2012; Lieberman et al., 2012; Karni, 2012; Kara, 2002; Finkelstein, 2018; Rom, 2010; Amit, 2018), а и кандидатът се оттегля от платена заетост, посвещавайки се на кампанията си, без фискално възнаграждение. Освен това Прованс Израел направи анализ на прогнозния капитал на водещи политици в Израел, намеквайки за обществени представители, които са или богати или изключително богати. Свидетелствата на различни политици и разследваща журналистическа статия на израелската преса също доказаха, че парите могат да „купуват гласове“ чрез „търговци на гласове“. Тази практика е забранена и се счита за престъпление, но според разследването, тя все още съществува.

Съдържание на дисертацията

Въведение

Литературен преглед на изследванията на лидерството през последните 100 години проучвания, ще предположи, че изследването на лидерството е ангажирано главно с проучването на влиянието на лидерството върху възгледите и дейностите на подчинените. И до днес повечето изследвания, занимаващи се с процесите на развитие на лидерите, разчитат на свидетелства и биографии на лидерите, както са представени от историци, изследвали живота на изследваните лидери. Повечето от тези изследвания не включват действителна дискусия за психологическото развитие на лидера, а по-скоро за историческата обстановка и обстоятелствата, довели до възхода му. Други изследвания, в които се обсъжда психологическото развитие на лидера, се фокусират върху два основни компонента на изследването. Първият компонент включва дискусия за онези лидери, които са били изучавани от историци. Вторият компонент на тези изследвания е ~~психологически~~ психоаналитичен

преглед и психологическите и аспекти на развитието, свързани с лидера (Amit, Popper, Gal et al., 2008).

Изследователското разследване и опитът да се разберат и извлекат изводи от него, могат да бъдат категоризирани по контекста на неговото развитие, ефективност и ефикасност въз основа на различни подходи, възгледи или интерпретации; във философски аспекти, насочени към ролята на лидера по отношение на обществото и държавите, чрез изследвания на личността или чертите, както и въз основа на подходи и изследвания, изследващи ефикасността на лидерството, неговите източници на сила и способност да влияят върху околната среда и средата, която то създава.

Бърнс (1978) твърди, че лидерството е едно от най-широко наблюдаваните явления във всяко общество, но най-малко разбирано от изследващите го. „Познаваме голяма част от лидерите и начина им на действие, но твърде малко за феномена лидерство. Начинът, по който се дефинира терминът „лидер“, разчита до голяма степен на дефиницията на термина „лидерство“, а именно лидерът ще бъде този, който практикува „лидерство“ в различни ситуации, но в същия режим. Лидерството може да не съществува в отсъствието на лидер, който да го върши. Повечето статии по темата рядко разграничават концепцията на „лидер“ от понятието „лидерство“, тъй като те са взаимосвързани. Лидерството е невъзможно без лидер, както лидерът може да не съществува, без да е постигнал лидерство, до известна степен. Въпреки това има обща категоризация, която приписва външни явления на концепцията за лидерство, заедно с нейното развитие – спрямо средата, обстоятелствено или историческо, докато изследването на концепцията за „лидер“ ще се стреми да изследва лидера като личност, базирана на лично развитие или вродени качества. Следователно лидерството е действието и изпълнението на действителната концепция, докато лидерът ще бъде човекът, от когото се нуждаем, в даден момент, да го изпълни.

В съдържанието на дисертацията по-долу ще споделя накратко основните възгледи на теоретичните подходи в изследването на лидерството, както и констатациите от достиженията и заключенията.

1- Подходи в лидерството

Първият, който се е обърнал към въпроса за лидерството, е бил философът Платон през IV в. пр. н. е. Платон, който написа своето виждане за държавата в "Политея", създавайки всъщност идеалния образ на водача. Според Платон идеалната държава е справедливо състояние, което предизвиква хармония между всички негови индивиди. В справедливото състояние всеки индивид се занимава с най-подходяща за него професия. По същата логика, лидерът също ще бъде най-заслужилият индивид. Най-подходящият човек ще притежава способността да осъзнава и осъществява държавния идеал (Avihu & Popper, 1989). В известна алегория, написана от Платон, „Държавен кораб“, той сравнява индивида с кораб, аргументирайки, че ролята на капитан няма да се поеме от най-силния

човек, нито от най-харесвания човек; дори не от човека, избран за поста. Ролята на лидера, а именно, ролята на капитана ще бъде изпълнена от човека, който е най-квалифициран да изпълни задачата, който е научил, придобил квалификация и практикувал денем и нощем, за да постигне най-високото ниво на професионализъм, докато не е постигнал мъдростта на капитан.

"Докато по отношение на истинския капитан те дори не разбират: Че той отбелязва времената на годината и часовете на деня, небето, звездите и ветровете и всичко, което е свързано с неговия занаят, дали той всъщност ще бъде човекът, който заслужава да управлява лодката; и ако човек поеме лидерство, независимо дали е упълномощен от други лица или със сила, те смятат, че тази способност не може да бъде придобита чрез какъвто и да е занаят, който човек следва да научи, и не чрез опит, а чрез мъдростта на капитана" (Liebs, 1979 стр. 384 -385).

По този начин се подразбира, че държавният лидер не е непременно избраният човек или най-харесваният от всички. По-скоро политическият лидер ще бъде най-добре запознатият с идеала на държавата. Лидерът трябва да бъде философ, притежаващ държавни и социални, морални и политически знания, така че според Платон лидерът на държавата ще бъде знаещият философ, който е запознат с идеала на справедливата държава. Следователно се предполага, че лидерът, който се стреми да реализира справедливостта, няма да може да използва правилата в своя полза, а по-скоро, както задължението на капитана е да се грижи за моряците и да осигурява тяхната безопасност, така е задължение на лидера да се грижи за държавата и нейните граждани, както и да поддържа тяхното благосъстояние. За да не предаде заблуждаващо, погрешно съобщение, Платон е прецизен по отношение на обръщението към цялата класа лидери като към „стражи“ (Avihu & Porper, 1989).

Стражите са част от доктрината за класа и ранг според възгледа на Платон, който разделя обществото на три категории души, или три нива на ролята според техните способности и роля за принос към справедлива държава:

1. Апетитните - служещи като търговци и земеделци.
2. Одухотворените - служещи като войници и стражи, от които логичните такива ще бъдат избрани за лидери.
3. Логичните - философите, които ще възпитават и водят.

В идеалната държава според Платон, всеки изпълнява своята роля, за да служи на справедливостта. Философът трябва да бъде свободен от всякакви други интереси в полза на нацията и държавата, поради което той не трябва да има домове, активи, семейства или ангажименти (Liebs, 1979). Това измерение на действия за защита на справедливостта представлява вродено измерение. Тази черта, съчетана с компонента „дух“, не може да

бъде научена, нито практикувана, а е вродена черта на душата. По този начин основното предположение на Платон гласи, че лидерството не се придобива, а е вродено. И все пак родените с измеренията и чертите на лидер, не трябва да разчитат на тях, а са задължени да учат дълги години, да се развиват и практикуват, докато не заслужат лидерството. По този начин, обикновено до 50-годишна възраст, след дълги години на обучение и практика, лидерът ще притежава ръководни умения. По този начин възгледът на Платон за лидерство съчетава и двата компонента, а именно вродените качества на духа и пазителството, заедно със знания и придобити умения, превръщайки подходящия лидер в човек, който е участвал в ученето, а именно философ.

За разлика от Платон, който се стреми да изобрази личността, най-подходяща за лидерство, ренесансовият човек, политическият философ Николо Макиавели (1469-1527) се занимава с въпроса за начина, по който се придобива контрол. Макиавели, придобил богат опит в съдилищата с корумпираните италиански принцове по това време, е бил широко запознат с политическите аспекти на лидерството и на неговите неморални аспекти, както и на въпросите и мненията на хората, въз основа на които той заключава, че:

„Сърцето на въображението на човека е зло от младостта си“, или, както той пише в книгата си „Принцът“: „Всеки човек, който се опитва да бъде добър през цялото време, ще се срине както големият брой хора, които не са добри. Следователно принц, който иска да запази авторитета си, трябва да се научи как да не бъде добър и да използва това знание или да се въздържа да го използва, както го изисква необходимостта”(Machiavelli & wootton, 1995, глава 15, страница 44; Shiloni, 1978).

Намерението на Макиавели не се подразбира ясно от неговата книга, тъй като едновременно с написването на „Принцът“, който служи на монархическото управление, се занимава с писането на произведението „Беседи за първите десетилетия на Тит Ливий“, което има за цел да похвали Древната римска република, като я посочва като подходящ модел за подражание. По този начин намеренията на Макиавели не винаги са ясни и дори в наши дни, приблизително петстотин години след публикуването на неговите писания, и този въпрос все още е обект на спор сред историците и учените (Katzir, 2005).

В книгата си „Принцът“ Макиавели описва рамките на лидера и инструментите или методите, с които той разполага, за да контролира и ръководи хората. Книгата не представя морална доктрина, а набор от инструменти за лидер, който иска да ръководи. Съчиненията на Макиавели предполагат, че той възприема лидера като човек, който е запознат с динамиката на властта и политиката и е квалифициран да използва това знание в своя полза. Лидерът, който се интересува от запазване на позицията си и най-вероятно се интересува, тъй като е работил усилено, за да заеме тази лидерска позиция, трябва да притежава умения, които интегрират нравите на човека и животните:

„Известно е колко похвален е принц, който остава лоялен, честен, а не хитър, но опитът на времето предполага, че това са точно онези принцове, които са изпълнили обещанията си само в малка степен и са измамили другите, станали са известни и са победили онези, чийто път е основан на лоялност. Човек трябва да знае два начина за борба; по закон и чрез сила. Първият е човешкият път. Вторият е пътят на животното. И все пак, тъй като първият е незадоволителен понякога, трябва да се разчита и на втория. Следователно принцът трябва да знае как разумно да използва човека и животното “(Ziv, 2013, стр. 318).

Индустриалната революция от 18-ти и 19-ти век предизвика реални промени в трудовите отношения, положението на работниците и социалния климат на държавата. Освен икономическите и социологическите промени, революцията също е призовавала за обмисляне на концепцията за лидерство и изясняване на позицията и ролята на лидера във взаимодействието между него и държавата и обществото.

Възгледите на Томас Карлайл (1795-1881), шотландски историк и философ, се отъждествяват с романтичното движение, което изразява копнежа си по общи и групови измерения, където общността е обединена и където се практикуват голяма любов, взаимна отговорност, честност и желание за споделен живот. Карлайл разглежда ролята на лидера като огромна; той трябва да води масата по начина, по който Бог е искал да ръководи човека, разкривайки на своите подчинени така наречената истина. Според Карлайл лидерът е „героят“ и мисията му е на човек, превъзхождащ останалите. Карлайл изобразява лидера като „Великият човек“, който притежава набор от инструменти и вродени качества. Той превъзхожда хората и масите и, тъй като е Великият човек, той трябва да разкрие светлината пред масите. Освен това героят е съзателят на обществото и на светлината. Най-добрите държавни дела, според Карлайл, ще произтичат от разбирането и съчувствието на думите на героя, лидера (Ronen & Popper, 1989).

"... Да се намерят онези личности, които заслужават доверие. О, това е толкова отдалечено от нас в наши дни. Само невинните идентифицират невинността. Не е героят, когото желаем, но и светът, който го заслужава; не свят, пълен с роби, защото без него един герой ще се издигне почти без резултат. Слава богу, виждаме, той се приближава. Дотогава за какво можем да се държим? Урни за гласуване, десетки мнения, френски революции; ако сме роби и не признаем героя, когато се появи пред нас, какво ще рискуват всички? Тук се издигна герой като Кромуел и в продължение на сто и петдесет години никой не е казал и дума от негово име... Накратко, едно от двете: Трябва да сме малко по-запознати с героя, владетеля и истинския ни лидер, както го виждаме, или може да сме подчинени на правителство без герои“ (Einhorn, 1920, стр. 225).

Така всъщност Карлайл неволно формира доста удобна основа за подход, който след време ще разглежда всемогъщия лидер като легитимен и приемлив. Очевидно тези произведения или възгледи ще бъдат използвани, за да дадат власт, авторитет и безспорна вяра към няколко лидери и лидерски подходи, някои от които са свързани с най-мрачните дни в човешката история.

Проучването на лидерството, за да се изясни неговото значение, както и да се определи профилът или природата на лидера, е станало още по-задълбочено и детайлно през годините. Едновременно с това са формулирани и теории за развитие на лидерството, за да се идентифицират източниците на сила и да се подобрят уменията на лидера и подчинените.

Същността е повлияна съществено от епохата и социалната и политическа обстановка, в която са написани. Очевидно през последните десетилетия дебатът и опитът за изясняване на концепцията за лидер и лидерство започнаха да се фокусират върху въпроса за въздействието и мотивирането на другите, подчертавайки свободата на избор на подчинените дали да приемат авторитета и влиянието на лидера.

Юкл (1994) твърди, че основният компонент, характеризиращ опита на лидера да насочи другите към постигане на обща цел, е способността за влияние или чрез неговото лидерство да се формира процес, чрез който другите или събитията се влияят. Влияние може да се окаже върху индивидите (нагласи, възгледи и / или поведение). Той разглежда процеса на влияние като установен при предположението, че подчинението на другите представлява необходимо условие за съществуването на лидерството. Масата ще последва лидер, който може да предложи визия и помощ за постигане на желаните цели. Успешният лидер ще бъде възприет като такъв, когато притежава съзнанието за обхвата на мотивиране на индивида в обществото, като същевременно разбира и използва мотиви, позволяващи лидерство и подчинение на обществото.

Евънс (2001) подчертава важната роля, която „здравият разум“ изпълнява в лидерството. Лидерите ще разчитат на ентузиазма на другите, за да предизвикат процес на преход от едно състояние в друго - а именно - ще изпитат еволюция чрез влияние. Успешните лидери ще успеят да предизвикат доверие и вдъхновение чрез усилия и упорита работа. Лидерите практикуват лидерството, като създават атмосфера, в която другите могат да успеят, и осигуряват на другите по-голям обхват на действие, предизвиквайки по-голямо желание да дават, отколкото би било възможно без тяхното лидерство. Така всъщност Евънс (2001) описва измерението на положителната промяна, необходима в процеса на лидерство.

Тичи (2002) определя лидерството като „способността да постигнеш нещо чрез другите, което нямаше да бъде постигнато, ако не беше там. „В днешния свят такава цел става постепенно по-трудно постижима чрез заповеди и контрол, но във все по-голяма степен е възможно да се постигне чрез промяна на мнението на хората по даден въпрос и от своя страна чрез модифициране на поведението. Лидерството е способността да се предават идеи и ценности, които мотивират другите. С други думи, лидерството няма да съществува в отсъствието на други, които да бъдат повлияни и да еволюират заради лидера и неговите действия. Ключови компоненти на лидерския процес ще бъдат влиянието и процесите, през които преминават подчинените.“

Подходът на Чертите в лидерството произхожда от социалната психология, съставлявайки един от най-старите подходи в областта на лидерството. Подходът на чертите или „Теорията на великия човек“ се стреми да идентифицира набор от качества на лидерите, според които идентифицирането на определени качества в индивида ще показва наличието на лидерство. Подходът поддържа тезата, че този „набор“ от качества се състои от вродени лидерски качества, които могат да бъдат идентифицирани в ранна възраст, отличаващи лидерите от другите хора. Разчитайки на тези основни предположения, изследванията търсят и изследват качествата на субектите като инициативност, активност, мотивация за постижения, мъжественост, интелигентност, екстровеерност. Освен това основното предположение гласи, че лидер, който притежава качествата, характеризиращи лидерството, ще бъде лидер във всички случаи. С други думи, индивид, който притежава вродените качества, ще стане лидер във всяка социална ситуация. Този подход разчита и на теорията за социалния дарвинизъм, която твърди, че правилата на войната в природата се отнасят и за човешкото общество. В обществото, както и в природата, ще оцелеят най-квалифицираните и талантливите. Сред хората също тези, които притежават по-силните качества, тези, свързани с лидерството, ще станат лидери. Следователно процесът, който има за цел да създаде структура за създаване или обучение на лидери, ще бъде в помощ само на тези, които притежават вродени лидерски качества (Fiedler, 2005).

Стогдил (1974) дори съставя друг преглед, в който се ползва терминът „черти“, вместо „качества“, което предполага неговия професионален поглед. Качествата са вродени и може да не се научат, докато чертите представляват набор от инструменти, които могат да бъдат придобити, научени и практикувани. Стогдил (1974) разграничава чертите от „уменията“, като споменава няколко компонента, които са от значение за развитието на наученото и придобитото лидерство, като интензивен стремеж към отговорност и изпълнение на задачата, енергичност и постоянство в постигането на целите, смелост и иновативност в решаването на проблеми, стремеж за инициативност в социалните условия, самочувствие и чувство за лична идентичност, умение да се предположат резултатите от решение, готовност да се толерира междуличностен натиск, готовност за

противопоставяне на изблици и забавяния, способност за влияние върху поведението на другите и умения за формиране на социални връзки за определени цели.

Въпреки че подходът на чертите или „Теорията на великия човек“ не е типичен подход и не е бил ясно и конкретно доказан за лидерството, дори и в наши дни се прилагат личностни тестове и чертите се изследват в рамките на структури за оценка на човешките ресурси, груповата динамика и наблюдения, в опит да се идентифицират черти, приписват и прогнозираят успешни резултати в различни управленски или лидерски роли.

Може би тези, подобно на дефиницията на Закаро (2007), поддържащи, че лидерството може да бъде по-ефективно изследвано чрез комбиниране на няколко черти и характеристики, в различни ситуации, тъй като изследваните черти показват донякъде стабилна тенденция да водят по различни начини, както в организациите, или доказват, че произтичат от по-широк контекст, като вътрешен стремеж или морални мотиви (House, 1971).

По различен начин, поведенческият подход в лидерството се основава на учене чрез обуславяне, а именно процес на обучение и възприемане на лидерски умения и инструменти, които са поведенчески инструменти, придобити чрез класическо обуславяне и оперантно кондициониране, като по този начин с правилният набор от стимули, а именно положителен стимул, отрицателен стимул и наказателна система, лидерството може да бъде индуцирано, моделирано и преподавано. Подходът поддържа, че стимулите и реакциите са универсални, поради което зададените условия на изток и на запад не се различават един от друг. По-скоро, че инструментите ще бъдат на разположение за развитие на лидерство във всеки случай. На този етап, нека се подчертае, че този подход не се отнася до начина, по който се избира управлението, а от начина, по който лидерството възниква, като същевременно разглежда аспекта на ефективността на лидерството.

През 1939 г. на фона на Втората световна война, която включва и идеологически конфликт между „демократични“ и „автократични“ ръководства, трима изследователи, Люин, Липит и Уайт (1939) създават три работни екипа, състоящи се от десетгодишни деца. Всяка група включва пет момчета, рисуващи картини. Всяка група е ръководена от възрастен „лидер“, който е инструктиран да действа в съответствие с рамките на изследването. За да се проучи дългосрочната рамка за ефективност, екипната работа на децата продължава няколко седмици. Лидерите работят по три ясни метода. Всъщност всеки метод подчертава друга ситуация, която позволява развитието на лидерство:

1. Първият стил лидерство се определя като автократичен - авторитарен лидер; неговият стил на лидерство се характеризира с ясно установяване на политика,

методи на работа и етапи на прогрес. Той дори разкрива само една крачка напред, като по този начин запазва неяснотата. Авторитарният лидер не участва активно в работата, по-скоро е доминиращ, изправен пред групата лично дава положителни или отрицателни отзиви. 45% от изявленията му са заповеди; 11% са заповеди, прекъсващи въпрос или действие на дете; изобилна персонална, негативна, неконструктивна критика.

2. Лидерството в демократичен стил води групата през приятни групови процеси. В процеса на вземане на решения участват всички членове на групата. Целият работен план включва контролните компоненти. Демократичният лидер позволява на членовете на групата да избират своите работни екипи, както и да определят задачите. Естеството на обратната връзка, която лидерът предоставя, е обективно и той полага усилия да демонстрира комуникативност и участие в изпълнението на задачите и целите, определени в групата. Двадесет и четири процента от поведението включва насочващи предложения; 16% от поведението е проява на насърчаване на самоуправлението; егалитарно отношение към всички членове, не насочва вниманието към ръководната си позиция. Отзивите, които той предоставя, са обективни по своя характер.

3. Лидер „Laissez faire“ заема странична позиция, позволявайки на групата да действа както пожелае. Лидерът позволява на групата пълна свобода при установяване на политиката и методите на работа или при избора на партньори. Стилът на лидерство с групата просто включва предоставяне на материали и информация при поискване. Този тип лидер не предоставя редовни отзиви и отговаря чрез малки, спонтанни коментари за работата на момчетата. Четиридесет и девет процента от поведението включва предоставяне на информация, но не и на насоки.

Резултатите от изследването показват значителни разлики в поведението на момчетата помежду им и в отношението им към лидера. Що се отнася до резултатите, бяха разгледани два основни аспекта; изходният аспект, заедно с дългосрочния изходен аспект. Резултатите от групата под ръководството на този лидер са значително по-ниски от резултатите, демонстрирани от останалите две групи, докато разликата между последните две групи е незначителна, но все пак с тенденция към авторитарната група. Разликата се проявява най-вече в дългосрочен план, тъй като се разкрива, че в демократичната група нивото на мотивация е по-високо и момчетата продължават да работят дори в отсъствието на демократичния лидер. Груповото им съзнание е по-развито спрямо останалите групи. В дългосрочен план резултатите, които се увеличават, са били най-повлияни.

2 - Критерии за осъществимост и прогнозиране на лидерството на лидерите и тези, които не са

Опитът за идентифициране на обективни черти, които са обективни за всички политически лидери, се оказва труден. Някои са високи (Линкълн), други са ниски (Бен Гурион). Сред тях има отлични оратори (Лутър Кинг), докато други са по-малко добри оратори (Рабин, Моше, Даян). Външният вид на някои лидери е доста впечатляващ (Ганди), а някои изглеждат като пророци (Херцел). Някои лидери са разглеждани като много харизматични в определен период от време, но са смятани за по-малко харизматични в друг (например Чърчил или Даян) (Popper & Amit, 2005).

Повечето изследвания и доказателствата относно развитието на лидерите са представени от историци, които са изследвали животите на тези лидери. Те не разглеждат критерии, предсказващи появата на лидерство, а аспекти на психологията и развитието, свързани с лидерите, които служат на историците като обяснение за влиянието на лидера в исторически контекст. От проведените проучвания някои са изследвали връзката на финалните оценки или командни курсове във военни академии с различни предопределящи фактори, като предишен опит в лидерството, и тяхната тежест по отношение на даден критерий (Amit et al., 2008).

Котер (1982) изследва сравнително характеристиките на успешните мениджъри, включително демографска и свързана със семейството информация, в опит да идентифицира определен модел, общ за всички висши лидери в организации. Част от информацията, изведена от това изследване разкрива, че имигрантските семейства насърчават децата си да трупат житейски опит и успяват в по-голяма степен от неимигрантските семейства.

Клонси (1983), който се занимава с изследване на семейните корени за развитието на лидерски способности, изследва променливи като ред на раждане, степен на топлина от страна на родителите и ниво, и качество на дисциплината. Резултатите от изследванията показват, че хората, които са категоризирани като лидери, са преминали през по-интензивни процеси на социализация. Те съобщават, че са били подложени на топло отношение в по-голямата си част, но и им е била изисквана много повече дисциплина, отговорност и постижения, в сравнение с другите. Не са открити обаче статистически значими разлики между лидерите и тези, които не са, в зависимост от техния ред на раждане в семейството. Според констатациите на изследване на Avolio & Gibbons (1988) лидерите най-вече растат в семейства, характеризиращи се с добре балансирани условия, а именно семейства, които осигуряват топлина и подкрепа, от една страна, а, от друга страна, изискват постижения, предлагат и насърчение, и тласък напред.

3- Лидери за политическо лидерство

Изследване на Launor et al. (1951) изследва поведението на лидерите в различни работни групи, като ги класифицира по няколко категории. За някои от групите е назначен лидер, докато други действат произволно. И двете групи, независимо дали лидерът е назначен

или е станал такъв, се характеризират с два ръководни компонента; първо, те анализират текущата ситуация и след това започват действие, което е необходимо за групата.

Шефер (1981) твърди, че в политическото лидерство успехът на лидера не само произтича от обективно-политическите фактори, но и неговите индивидуални, социални и икономически характеристики изпълняват съществена роля. Сред елементите, влияещи върху лидерството на човека, са мястото му на раждане, етническа група, предишната му професия, социалната класа на семейството му; възрастова група, референтна група за дадена възраст, образование на лидера и нивото на доходите на неговото семейство. Изследванията показват (Shefer, 1981), че политиците, отглеждани в семейства с висок социално-икономически статус, с високо ниво на образование и притежаващи доход от заетост в свободна професия, като банкиране, бизнес и право, са склонни да демонстрират либерален стил на лидерство, докато избраните политици, отгледани в разбити семейства, чийто социален статус е неясен, без официално образование, ще демонстрират тенденции към авторитарен стил на лидерство.

Съществена разлика между тези, които се смятат за лидери, и тези, които не са, е следствие от самия избор на личността да ръководи. Колкото и да са впечатляващи психологическите му способности, те не са достатъчни. За да стане човек лидер, се изисква негово истинско желание (Porper, 2005). Лидерството е личен избор и личен вътрешен ангажимент за промяна към по-добро. Лидерството е повече от думи, лидерството е действие (Ephraim, 2012). Друг съществен компонент на лидерството е вътрешният стремеж на индивида. Политическият лидер трябва да се стреми да създава, напредва и ръководи (Шефер, 1981). Ицхак Рабин, един от израелските премиери, често обсъжда личните си желания да извърши промяна.

Изследване на Porper & Amit (1951) анализира различията, свързани с личността между онези, които се считат за лидери, и онези, които не са, сред 402 на последните етапи от основното военно обучение. Откритията на това изследване показват, че има значителни различия, свързани с личността, между тези, които се считат за лидери, и тези, които не са. Лидерите демонстрират високо ниво на вътрешен самоконтрол, високо ниво на възприемане на самоефективността. Най-значителната разлика, открита от това изследване, показва, че лидерите притежават по-ниско ниво на „тревожност“ от тези, които не се смятат за лидери.

Политиката служи като ясна структура, при която от индивида, който се стреми да ръководи, се изисква да демонстрира лидерски способности, за да бъде въведен на политическата арена и да разработи набор от инструменти, за да бъде повишен до висши длъжности или поне да поддържа текущата си позиция. Политическите лидери са лица, които са на политически или правителствени постове в резултат на избор, назначаване на насилствено спечелване на поста. Те са в позиция, която им позволява да вземат

ефективно решение относно разпределението на ресурсите и нормите, влияещи върху поведението на подчинените. Политическата система определя жизненоважните граници на легитимност на действията на лидерите, разбира се в зависимост от естеството на режима и необходимия стил на ръководство (Shefer, 1981).

Лидерството е функция на три елемента; потенциал, мотивация за лидерство и елемент на развитие (Porper, 2005). Успешните политически лидери притежават уникално качество на специално разбиране на живота на обществото и на индивида, съставляващо някаква практическа мъдрост, може би практически разум; усещане за знание какво може или не може да проработи. На първо място, това е способността да се синтезира. Тези, на които им липсва това качество, независимо какви са другите им качества, колко умни и образовани, иновативни, щедри, благородни, печеливши или талантиливи в други области, те с право се считат за политически провалени (Eyal, 2013).

В статия на Hogan & Kaiser (2005) феноменът лидерство е определен да се основава на три ключови точки. Първото измерение е предположението, че лидерството съществува и е важно, може би най-значимото явление на човечеството. На второ място, лидерството включва природата на работа и ефективните постижения на екипите, групите и организациите. Трето, личността и компонентите на личността могат да предскажат лидерство и стил на лидерство.

Съществува и политическо ръководство, което се развива от държавата по инициативен начин. Например, в най-ранните си дни, държавата Израел е помолена да формира и развие лидерство в населените места, които поглъщат сто хиляди нови имигранти. Основното предположение беше, че лидерството може да бъде развито както на практика, така и морално. Хората от Агенцията изобразиха желания образ на лидер с необходимите черти; харизматичен, притежаващ способност да пропагандира, да ръководи и да убеждава, способност за посредничество и компромис между съперничащи групи и в лични конфликти в селото, готовност за сътрудничество с интегриращата се общност и способности за водене на преговори. Също така от първостепенно значение са тези, които притежават предходни умения, като например ветерани от Израелски отбранителни сили или тези, които са преминали курсове за военно обучение или са били запознати с израелското общество (HaCohen, 2002).

В по-ранните етапи от живота на държавата Израел развитието на общинско и политическо лидерство е структурирано и морално. Ръководителите на Движението Moshavim (кооперативни селища) инициират специална тренировъчна програма за обучение на потенциални лидери чрез поредица от курсове, включващи знания и умения за управление на село и неговите учреждения, както и знания за историята на заселването в Израел (HaCohen, 2000).

4 - Структура на политическата система на Израел

Кнесетът на Израел е парламентът на Държавата Израел. Той се намира в Йерусалим и се състои от 120 членове на Кнесета, които са избрани от гражданите, представляващи хората за срок от четири години. В края на четиригодишния период Кнесетът се разпуска и се избира нов Кнесет. Въпреки че Кнесетът се избира за срок от четири години, той може да се разпусне преди края на своя мандат, като приеме закон, касаещ въпроса, с мнозинство от членовете на Кнесета. Десетият Кнесет, например, решава да се разпусне преди края на своя мандат (през 1984 г.), както прави и 12-тият Кнесет (през 1992 г.), и 13-тият Кнесет (през 1996 г.), както и 14-тият Кнесет (в 1999), поради политически кризи (Nave, 2012).

Израелският избирател избира списък с кандидати от законно регистрирани партии, който е подреден и представен като списък преди общите избори за Кнесета. Израелският избирател не участва нито в състава на списъка, нито в определянето на реда, по който ще се явяват кандидатите му. Избирането на хората и тяхното числено подреждане може да се извършва в три режима; първо, тяхното назначаване или избиране от Комитета по номинациите, който е известен също като „Комитетът по договаряне“; второ, изборът им от малък брой лица, които служат като „партиен център“; трето, избирането им от всички членове на партията в „първичните избори“ или, както е определено от закона като „Предварителни избори“ (Strussman, 2003).

Този, който желае да бъде избран за списъка във всеки от гореспоменатите режими, и в частност последните два, обвързва индивида да предприеме изключителни действия, за да инициира избора си от комитета или избирателите на партията, както и със значителни политически и лидерски умения.

„Успехът да бъдеш избран в списъка на кандидатите на Кнесет означава да се харесаш на членовете на центъра, чиито гласове ще наклонят везните към включването им в списъка или изключването им от него и няма по-мило от това, което гарантира на централен член изпълнението на неговите желания, които не са непременно идеологически, става толкова по-интензивно, колкото политическата власт на кандидата, позицията му в кабинета или публичната администрация могат да позволят“ (Strussman, 2003).

Всеки метод се прилага за относително малко избиратели. Очевидно предварителните избори в израелската политика представляват, в различни случаи, източник на корупции, предназначени да популяризират определен кандидат, посредством различни методи. Поне някои от тях се случват под откритата критика на израелските медии.

Структурата на Кнесета и неговите режими на работа са определени в правилника му. Последните включват различни инструкции, които самият Кнесет е установил относно начина му на работа, както е предложено от комисиите на Кнесета. Тези инструкции се отнасят до организацията и структурата на Кнесета - председател и заместници на Кнесета, комисии на Кнесета, групи на Кнесета, членове на Кнесета, секретариат на Кнесета и работата на Кнесета - срещи, дневен ред, запитвания, работа на комитетите, законодателен процес.

Дванадесет комисии действат в Кнесета. Тези комисии обсъждат предложения за закони, регламенти, които са създадени, обжалвания на граждани, подадени в Кнесета, или обжалвания, внесени в кабинета, но повторно представени в Кнесета, както и всеки друг въпрос, който Кнесетът е внесъл за обсъждане в комисията. Комисиите обсъждат в детайли всички предложения за закони в тяхната област на компетенция, разглеждат жалбите на гражданите, подадени до Кнесета или предадени на Кнесета от кабинета за обсъждане и изготвяне на заключения, правила, установени от кабинета, предложения, свързани с дневния ред, и всеки друг въпрос, възложен на комисията от Кнесета, или който комисията решава да обсъди.

Местно управление: Общини и регионални съвети

Функцията на местното правителство на Израел е да се грижи за благосъстоянието на жителите по негова преценка, отговаряйки на техните ежедневни нужди. Има четири форми на местно управление; общини, местни съвети, регионални съвети и индустриални съвети. Израел включва 72 общини, 125 местни съвета, 54 регионални съвета и два индустриални съвета. Общината се отличава от местния съвет по своя размер, докато регионалният съвет е държавен орган, управляващ няколко населени места, представени в съвета от местни комисии. Индустриалният съвет обхваща само промишлени предприятия и не се счита за район на пребиваване.

Средният размер на местния съвет в Израел зависи от начина на измерване. Ако всеки регионален съвет се разглежда като едно местно правителство, тогава очевидно средното население на местните правителства в Израел е по-голямо от населението на повечето европейски страни. Средният размер на местното правителство в Израел е подобен на правителствения размер в страни, които са преминали през реформи, сливащи местните власти, като Швеция, Холандия, Дания и Белгия, но малки от тези на Обединеното кралство, държавата, известна с най-големите местни правителства в Европа. Местните правителства в Израел са значително по-големи от тези на Франция, Испания и Германия (Reddin, 2003).

Израел е известен с липсата си на регионално управление, въпреки че има и други държави с израелски размери, като Гърция и Люксембург, където също не съществува такъв мащаб на правителството, но те се състоят от области, характеризиращи се с широко общинско разпределение.

Ръководителят на местната власт се избира чрез персонални избори, изискващи най-малко четиридесет процента от електоралните гласове. Избирателите избират от списък с кандидати, който може да бъде партиен или независим. Разпределението на местата в съвета е пряко свързано с броя гласове, които списъкът е спечелил на изборите. Жителите гласуват с една бюлетина за кандидата за председател и друга бюлетина за списъка с кандидати за правителствения съвет (Hiemein-Reich, 2008).

Назначаване на върховни съдии

Съгласно основния закон за съдебната власт, съдиите от Върховния съд се назначават от „Избирателната комисия на съдиите“, която възнамерява да премахне политическото влияние, което е било налице до създаването му от комитета през 1953 г. Комисията се състои от девет члена, включително министърът на правосъдието, двама членове на Кнесет, двама членове на Адвокатската колегия на Израел, председателят на Върховния съд и други двама съдии на Върховния съд. Процесът на номиниране на съдии се стреми да бъде обективен и професионален, но е подложен на натиск и голямо политическо влияние (Mardana, 2009). Процедурите по назначаване и избор на съдии водят до широко ангажиране в политиката, наред с друго, поради важната роля, изпълнявана от съдия от Върховния съд, едно от изискванията на която е да се определят позиции по въпроси, свързани с държавата (Zwebner, 2001; Cohen , 2009).

5 - Констатации и дискусия

Изследователят се стремеше да проучи демографските критерии, които са много често срещани сред избраните израелски лидери и тяхната роля при избирането им на поста и които вероятно служат като критерии за прогнозиране на вероятността за бъдещи избрани лидерства. Бяха разгледани следните критерии: Година на раждане, Пол, Държава на раждане (за лица, родени в Израел, беше изследван и регионът на раждане, а именно юг, център или север на Израел), Семейно положение, Образование, Област на образование, Военна служба, военен ранг, политическа дейност преди избора на длъжност и професия преди избора на длъжност. Проведено е и лично интервю с избрани служители. В действителност бяха изследвани значителни критерии, които бяха характеризирани сред участниците в изследването.

За да се изследва ролята на критериите, както и да се направи опит да се идентифицират предопределящи критерии за избрано лидерство, бяха събрани данни относно членовете на 18-ия Кнесет по времето на разпускането му. Малко след това бяха събрани данни, отнасящи се до новите членове на Кнесета, които бяха въведени в 19-ия Кнесет. Освен тях, данни, отнасящи се до 15 съдии на Върховния съд и двама ръководители на местни власти, които попълваха информация в изпратена до тях таблица на Excel. Данните, отнасящи се до членовете на Кнесет, бяха събрани чрез уебсайта на израелския Кнесет, а информацията за съдиите беше взета от уебсайта на Законодателния клон. Всички данни бяха въведени в диаграми на Excel и по-късно бяха обработени чрез статистическия софтуер SPSS. Те бяха допълнени от шест лични интервюта, проведени с членовете на Кнесета и ръководителите на властите, активно работещи на поста. Като цяло бяха събрани данни за 191 субекта, сред които 15 съдии на Върховния съд; двама кметове, 174 членове на 18-ия Кнесет и новите членове на 19-ия Кнесет, и шест лични интервюта, които не бяха включени в статистическите извадки. В изследването беше изпратена покана до всички държавни служители и бяха включени всички желаещи да участват. Повечето представители не отговориха на поканата, някои отказаха поради липса на време или интерес.

При събиране на данните и първоначалните извадки, изследователят включи по-нататъшно сравнение и кръстосано разследване на различни данни, като например религия, обхват на участие в комисиите на Кнесет, членство в коалиция / опозиция, за да проучи дали изследваните критерии влияят върху ролята и действителната дейност на лидера.

Изследователят сравни данните, получени от изследването, с два водещи подхода в изследването на лидерството. От една страна, „Подхода на Чертите“, иначе известен като „Теория на великия човек“. Този подход разглежда лидерството като набор от вродени или дадени черти и само тези, които притежават тези черти, могат да се превърнат в лидери (Fiddler, 2005). От друга страна, Ситуационният подход, който твърди, че лидерството зависи от ситуацията. А именно лидерът е правилният човек, с точния произход, на точното място и време (Fiddler, 1964, 1978; Friedman, 1992).

При събирането и обработката на данни изследователят заключи, че избраното лидерство, както и развитието на лидерството ще бъдат обяснени и от двата подхода, които той смята за взаимно допълващи се. Някои от параметрите на избраното лидерство се основават на демографски черти и критерии в духа на подхода на чертите, които бяха потвърдени като важни критерии в това изследване (например възраст, държава на произход, образование, умения и дарби), докато някои параметри на вероятността за лидерство ще бъдат обяснени чрез Ситуационния подход (време на вота, професия на кандидата и степен на известност, случайни срещи, водещи до избирането му на поста). С други думи, и двата подхода,

всеки в своята степен, играят роля при формирането на лидерство и появата на избрани лидери. Що се отнася до развитието на лидерството, изследователят твърди, че чертите, които представляват вроденото, съществуващо им измерение, трябва да бъдат разграничени от лидерските умения, както е дефинирано от Stogdill (1974) в неговото изследване. Последните могат да бъдат развивани и упражнявани чрез лидерство (Popper, Katz, & Altman, 1995; Springall, 2008; АМА, 2013).

Това изследване ползва извадка от демографска и свързана с личността информация, която изобразява лицето, което е статистически най-вероятно да бъде избрано на публична длъжност в Израел през периода на изследването. Установено е, че следните критерии влияят върху вероятността за успех на избори; мъж, по-възрастен от 50 години, роден в Централен Израел, женен, ветеран от военната служба, за предпочитане бойна служба, с командирска история, в рамките на редовната армия, притежаващ бакалавърска степен, за предпочитане в социалните науки или правото. Шансът на кандидата ще се увеличи значително, ако той има предишен опит като член на Кнесет или кмет, кандидатстващ за втори мандат или следващ, ако е член на партията, ако работи на публична длъжност или ако текущата му професия е в сферите на правото или журналистиката.

Изследователят разследва ролята на някои от включените в извадката критерии, изпълнени от избрания лидер в участието в кабинета и комисиите на Кнесет. Не беше установено стажът на члена на Кнесета да е от значение за участието му нито в коалицията, нито в опозицията. По същия начин не беше установено, че политическата дейност на субекта преди избора му е свързана с участието му нито в коалицията, нито в опозицията. Освен това не е установено, че полът, държавата на раждане, градът на раждане, военното звание, военната / държавната служба са свързани с участието нито в коалицията, нито в опозицията. Установено е, че семейното положение е слабо свързано с участието в коалицията или опозицията, в опозицията е установен значително по-висок процент на необвързаните. Новите членове на Кнесет участват на повече позиции в различните комисии, отколкото по-старшите членове на Кнесета и очевидно членовете на кабинета са по-възрастни; сред родените през 1936-1945 г. 75% участват в коалицията. През поредните две десетилетия, 1946-1965, разпределението е почти равно, с лека тенденция към опозиция. Напротив, родените през 1966-1975 г. и през 1976-1985 г. са очевидно предпочитани пред коалицията (74.4%, съответно 64.3%).

Интервютата с избраните лидери разкриват предимно информация, подобна на статистически извадената. Например изявленията на интервюираните предполагат значението на академичното образование, военния и командния опит, членството в партията и политическата дейност, както и измерението „публична видимост“, например като адвокат или журналист. Освен това бяха подчертани основни умения за успех в

изборите и лидерството, като умения за комуникация и предаване на послания, умения за вземане на решения, позитивно отношение и енергия, смирение и готовност за оказване на помощ.

Професионалните компоненти също, а именно уменията и инструментите, необходими за избирането и служенето като лидер (например; умения за комуникация, ръководене на екип, вземане на решения, реторика и др.), Има курсове, техники за обучение и изпълнение, които могат да бъдат научени, практикувани и придобити (Sa'ar, 1999; Altman, 1999).

Горните данни наистина предполагат т. нар. Статистически лидер, характеризиращ повечето избрани лидери, които са изследвани през този период на проучване, предполагайки критериите, които играят роля при успешния им избор. Достатъчно ли е обаче да се приеме, че човек, който притежава всички критерии, е вероятно да стане избран лидер в бъдеще?

До 1948 г. са проведени повече от сто и двадесет изследвания, изследващи физическите черти, интелекта и социалните умения, като се стремят да характеризират ясно чертите на лидера. Изследователят Stogdill (1948), който прави преглед на тези изследвания, заключава, че няма действителен резултат, който може да характеризира набор от „черти“, предсказващи или характеризиращи лидерство, твърдейки, че лидерството е независимо от непроменлива система от лични черти, но зависи от различни компоненти, произтичащи от състоянието, пред което е изправен лидерът, времето, нуждата, мястото и ситуацията. С други думи, изследователят представя Ситуационния подход като важен за стимулиране на лидерството.

Приноси на дисертацията

Това изследване проучи демографска и свързана с личността информация, която очертава профила на личността, която е най-вероятно да бъде избрана на публична длъжност в Израел по времето, когато се провежда изследването. Разработен е следният профил; мъж на възраст над 50 години, роден в Централен Израел, женен, ветеран от военна служба, за предпочитане с история на служба в бойна единица, особено като командир и в редовната армия, завършил университет, за предпочитане в областта на социалните науки или правото. Вероятността кандидатът да бъде избран ще се увеличи значително, ако той има история като участник в Кнесет, кмет, кандидат за втори или следващ мандат; ако той е член на партията, заема публична длъжност или ако в момента има кариера като адвокат или журналист и въз основа на различни проучвания, е очевидно, че кандидатът трябва да притежава и значителен финансов капитал. Всички тези критерии имат роля за успеха на

избраните лидери, а някои, както се доказва в това изследване, може дори да допринесат за избрания лидер да служи в коалицията и комитетите на Кнесет.

Интервютата с избраните лидери често разкриват информация, подобна на статистическата извадка. Например отговорите на интервютата предполагат значението на академичното образование, военния и командния опит, членството в партията и политическата дейност, както и степента на „публична видимост“, например като адвокат или журналист. Важни умения за успешен избор и лидерство също бяха подчертани, както следва; умения за комуникация и предаване на послания, умения за вземане на решения, позитивно отношение и енергия, смирение и готовност за оказване на помощ.

Също така, изследването предлага кръстосано разследване на демографска информация, което може по някакъв начин да оправдае действителния обхват на дейност на избрания служител, като изследва ролята, изпълнявана от една или повече променливи за неговото представяне. Също така, това изследване изследва данните във връзка с два класически, полезни лидерски подхода; „Подход на Чертите“ и „Ситуационен Подход“, което предполага, че тълкуването, което предлагат, е от действителна, политическа значимост.

Научни публикации по темата на дисертацията

1. Шенхав, Й (2018). „Демографските критерии на избрани лидери и ролята им при избора и развитието на бъдещо лидерство” В годишник на катедра „Философски и политически науки” - Година 7 (1-во издание) Югозападен университет „Неофит Рилски
2. Шенхав, Й (2019). Партията Ликуд - 30 години управление в Израел. В Годишник на катедрата по философски и политически науки - Година 9, Югозападен университет "Неофит Рилски" <https://ph.swu.bg/images/-9-2019.pdf>
3. Шенхав, Й (2019). Израелски министър-председатели 1948-2019. В Годишник на катедрата по философски и политически науки - Година 9, Югозападен университет "Неофит Рилски" <https://ph.swu.bg/images/-9-2019.pdf>
4. Шенхав, Й (2020). Лидери и лидерство: Фактори, които влияят на лидерството. В И. Манова (Eds.) NottaBene Journal, брой 47 <http://notabene-bg.org/read.php?id=932>
5. Шенхав, Й (2020). Парите и избраното лидерство: Могат ли парите да насърчат изборите на кандидат за политическо лидерство / позиция в Израел. В L. Kazman (Eds.) NottaBene Journal, брой 43 <http://notabene-bg.org/read.php?id=795>