د رهبرۍ انکشافي تاریخچه

که د مصر د اهرامونو رهبري او مدیریت یا د چین د لوی دیوال رهبري او مدیریت ته ځیر شو؛ نو دا چې په هغه وخت کې تکنالوژي دومره پرمختګ هم نه و کړی او دومره عجیبې کړنې ترسره شوې؛ نو کولای شو چې د نوموړو کړنو بنسټ غوره رهبري وګڼو او د غوره مدیریت او رهبرۍ اغېزې په دې هرڅه کې لیدلای شو.

د چین د دیوال د مدیریت د مسلې علاوه د چینایانو مدیریتي اثر چې (۱۲۰) قبل المیلاد تاریخي قدامت لري دغه اثر د ښې رهبرۍ لپاره روښانه قواعد وړاندې کړي چې د محیطي شرایطو برابر دي.

په (۴۵۰) قبل المیلاد کې د پخواني یونان علماوو د چینایانو نظریات د سازمانونو د اداري لپاره مهم ګڼل او د هغوی په نظر رهبري یو ارثي عامل وو، دغو علماوو د ارثي رهبرۍ په اړه هوښیاري، کورنۍ، بدني وضعیت، قد، څېره، ظاهري جذابیت، د یو فرد دندې او ټولنیز امکانات لازم ګڼل.

په (۳۸۰) قبل الميلاد کې افلاطون په خپل کتاب جمهوریت(Republic) کې ادعا وکړه، چې هغه کسان تر ټولو ډېر رهبرۍ ته مناسب دي کوم کسان چې تر ټولو ډېر علم لري.

په معاصر وختونو کې د رهبرۍ اصطلاح د لومړي ځل لپاره د هنري فایول له خوا وکارول شوه او نوموړي رهبري په عنوان د دستور ورکونې او لارښوونې د مدیریت د پنځه ګونو دندو څخه (پلانول، تنظیمول، امر کول یا لارښوونه، همغږي رامنځته کول او څارنه) یوه دنده ګڼله.

په پایله کې په معاصر وخت کې مدیریت او رهبري د هنري فایول، ډراکر، ټیلور او نورو د نظریاتو په اساس ولاړه
ده، په دې معنی چې په نوي عصر کې سازمانونه لاندې مسایلو ته ډېره پاملرنه کوي:

۱: د بشري روابطو تحکیم

۲: د سازمانپه ټولو برخو پوهه حاصلول

۳: د اطلاعاتو او اړیکو سیستم

۴: د صلاحیتونو او مسؤلیتونو وېش

او په ښه ډول د پورتنیو مواردو سرته رسول بیا په سازمان کې غوره رهبرۍ ته اړتیا لري.

د رهبرۍ پېژندنه

د رهبرۍ کلمې د ازادۍ ، مینې او سولې کلماتو په څېر مختلفو خلکو ته مختلفې معناګانې لري، هر انسان ددې کلماتو په معنی باندې پوهېږي، خو شاید کېدای شي هر سړی یې ځانته بېله بېله معنی کړي.

تقریباً شپیته کاله مخکې د پنځه شپیتو نه ډېر د مختلفو سیستمونو طبقه بندیانې د رهبرۍ لپاره ارایه شوي دي او (۱۹۹۰-۱۹۰۰) زیږدیز کلونو کې د رهبرۍ پېژندنې لپاره دوه سوه مفاهیم موجود وه.

د رهبرۍ تعریفونو بله ټولګه د شخصیت له نظره کوي او داسې وړاندیز کوي، چې رهبري د یو لړ ځانګړتیاوو له ترکیب څخه عبارت دی، چې ځینې افراد یې لري او په وسیله یې یادافراد نورو خلکو ته د کارونو ترسره کولو انګېزه ورکوي.

نور روشونه رهبري یو عمل یا رویه تعریفوي او وایي چې رهبر څه کوي په ګروپ کې د بدلون لپاره کوي.

ددې سره سره چې د رهبرۍ په اړه مختلف او څو تعریفونه شوي او وجود لري خو بیا هم باید یو څو ګډو ټکو ته متوجه شو، چې د رهبرۍ په اړه موجود دي او دا د رهبرۍ د تعریفونو عناصر ګڼل کیږي، دغه ټکي عبارت دي له:

الف: رهبري یوه پروسه ده.

ب: رهبري د بدلون او اغېزې سره مختلطه ده.

ج: رهبري د ډلو په منځ کې واقع کیږي.

د: رهبرۍ کې اهداف نغښتي دي.

نو ددې اجزاوو پر بنسټ کولای شو رهبري ته یو غوره تعریف ورکړو، چې عبارت دی له:

هغه اغېزه، چې یو فرد يې د افرادو پر یوې ډلې باندې د یو ګډ هدف د ترلاسه کولو لپاره ایجادوي.

د رهبرۍ ماهیت

رهبري هغه وخت ګټوره او اغېزمنه وي، چې رهبر هڅونکی او تشویقونکی وي او نور افراد دې ته وهڅوي چې په ډېره مینه او علاقې سره چارې پرمخ یوسي ، رهبري د نورو سره ګډ کار او فعالیت دی، په دې مشارکت کې باید رهبر وکولی شي ډېر نفوذ په افرادو باندې ولري او رهبري هغه ده، چې د تغیر او بدلون سره ګډه وي.

د رهبرۍ اهمیت

رهبري یوه داسې دنده ده، چې د لرغونو وختونو څخه هم د عادي افرادو او هم د څېړونکو د پاملرنې وړ ګرځېدلې ده، عادي افراد د هغې رهبرۍ په لټه کې دي، چې د ژوندانه له ټولنیزو ستونزو څخه همېشنۍ نېکمرغۍ او بریا ته ورسېږي، ډېر علماء په دې هڅه کې دي، چې د رهبرۍ اړخونه او متفاوت لاملونه تجزیه او تحلیل کړي ترڅو ددغې لارې څخه د رهبرۍ ځانګړتیاوې د وخت او د خلکو د اړتیاوو مطابق تر څېړنې لاندې ونیسي.

رهبري په دې دلیل چې د یو فرد او ټولنې په اغېزمنتیا کې مهم رول لري؛ نو په نړۍ کې یو مشهور عنوان ګرځېدلی.

رهبري کولی شي د انسانانو انساني کرامت ته نظر وکړي او له هر چا سره ښه رویه وکړي.

رسمي او غیر رسمي رهبري

د تنظیم په لحاظ رهبري په دوو برخو وېشل کېږي، کېدی شي چې رهبري رسمي اړخ ولري لکه په رسمي سازمانونو کې رهبري کول چې د لوایحو او قوانینو په رڼا کې منځته راځي، چې د یو هېواد یا سازمان کړنې تنظیموي، په دې ډول مشرۍ کې د مشر صلاحیتونه او واکونه محدود دي، ځکه دده د مرکزیت او دندې تقاضا هم داده او هم لوایح او قوانین د ده صلاحیتونه محدودوي.

همدارنګه کېدای شي، رهبري غیر رسمي اړخ ولري دا د لومړۍ رهبرۍ برعکس ده، رهبر د خپل منصب یا چوکۍ څخه صلاحیتونه او واګې لاسته نه راوړي بلکې د خپلې هغې جاذبې څخه یې راوړي، چې په ده کې د رهبرۍ صفات موجود دي د خپلو ملګرو په منځ کې د پیاوړي شخصیت درلودونکی وي، په تصرفاتو او قانع کولو قادر وي لکه : د مذهبي ډلو، قومونو او داسې نورو ګروپونو رهبري کول. په رسمي رهبرۍ کې لاس لاندې کسانو ته مادنان (کارکوونکي) او په غیر رسمي رهبرۍ کې لاس لاندې کسانو ته پیروان ویل کېږي، په انګلیسي اکثره کتابونو کې ورته(Followers) کلمه استعمال شوې ده

رهبري او قدرت

رهبران قدرت لري، له قدرت څخه ګټه اخلي او همدارنګه د قدرت شریکولو لپاره لارې لټوي؛ رهبر باید نورو ته قدرت ورکړي او په نورو کې قدرت ته پرمختګ ورکړي قدرت باید د رهبرۍ یو بد شکل ښکاره نه شي یعنې له قدرت څخه ناوړه ګټه وانخلي

قدرت په دوو برخو وېشل کېږي یو د مقام قدرت دی او بل شخصي قدرت دی.

د مقام قدرت هغه قدرت ته ویل کېږي چې یو شخص یې د یو موقعیت یا مقام له مخې په ځانګړي ډول د یو رسمي سازمان په سیستم کې ترلاسه کړی وي، لکه رئیسان، معاونین یا د مختلفو واحدونو سرپرستان.

شخصي قدرت هغه قدرت ته ویل کېږي چې یو شخص یې له خپلو پیروانو ترلاسه کوي نومووړي اشخاص داسې ځانګړنې لري، چې د هغوی پیروان ترېنه اغېزمن شوي او د خپلو اړتیاوو پوره کولو لپاره یې مناسب شخص ګڼلی دی.

مشهوره څېړنه چې د قدرت په اړه ترسره شوې د فرنچ او راون څېړنه ده چې قدرت یې یوه دوه اړخیزه اړیکه ګڼلې ده، چې اغېزه کوونکې او اغېزمن شوې یعنې دواړو پورې اړه لري ، دوی قدرت په پنځو (۵) برخو وېشلی دی.

د مقام له مخې قدرت په دریو (۳) برخو وېشي. ۱: قانوني قدرت ۲: مکافاتي قدرت ۳: اجباري قدرت

شخصي قدرت بیا پر دوو برخو وېشي: ۱: د شخصیت قدرت   ۲: د مهارت قدرت له دې څېړنې (۶) شپږ کاله وروسته له یو بل ډول قدرت څخه هم یادونه وکړه، چې د خبرتیا قدرت دی. چې هر یو یې په لنډ ډول تر بحث او څېړنې لاندې نیسو؛

لومړی : قانوني قدرت: هغه قدرت دی، چې یو څوک یې د خپلې دندې او مقام له مخې ترلاسه کوي او محدود دی تر یوې ساحې او چوکاټ پورې

دوهم : مکافاتي قدرت : دهبران کولی شي چې د مکافاتو او انعاماتو په ورکولو سره پر لاس لاندې کسانو خپل قدرت تطبیق کړي.

دریيم : اجباري قدرت: د اجباري قدرت څخه هغه وخت ګټه اخيستل کيږي چې رهبر په دې پوه شي، چې کارکوونکي د اصولو مطابق کړنې نه ترسره کوي.

څلورم: د خبرتيا قدرت: کولی شي د معلوماتو او خبرتياوو په وسيله په وخت سره د وقايعو وړاندوينه وکړي او سازمان ښه طرف ته بوځي. د پېچلو مالي مسايلو څخه خبرتيا، د اخراج دقيق علتونو څخه خبرتيا، د يوې نوي ستراتيژۍ کشفول، چې نور ترې خبر نه وي د خبرتيا قدرت بېلګې دي.

پنځم: د شخصيت قدرت: دا قدرت د رهبرانو شخصيت پورې اړه لري، ځينې افراد د نورو افرادو د شخصيت څخه متاثره شوي وي نو د هغه لارويان وي او قدرت ته يې غاړه ږدي.

شپږم: د مهارت قدرت: دا هم د شخصي قدرت څخه ګڼل کيږي کله چې يو شخص په يوه ځانګړې رشته کې د ډېرې تجربې خاوند وي نو ډېری خلک د هغوی ځانګړې تجربې او تخصص له امله چې لري يې د دوی لارويان وي نو پر نورو اغېزه لري او هغوی يې هم تعقيبوي او قدرت يې پر ځان مني.

رهبري او جبر

جبر او زور د قدرت یو ځانګړی ډول دی، چې رهبران ورته لاس رسی لري جبر عبارت دی له (بدلون راوستلو لپاره له نیرو او فشار څخه ګټه اخیستل) او جبر معنی عبارت ده له (په کاري چاپېريال کې د یو کار ترسره کولو لپاره د فشار په وسیله پر نورو باندې اغېزه شیندل دي)

د جبر څخه کار اخیستل معمولاً له تهدید، مجازاتو او جریمې سره مل دی. هغه کسان چې په رهبرۍ کې له جبر او زور څخه کار اخلي د شخصي اهدافو لاسته راوړلو په هڅه کې وي او په لوړه اندازه دډلې او لاس لاندې کسانو اړتیاوو ته پاملرنه کوي په رهبرۍ کې له جبر او زور څخه کار اخیستل د مخالفت او عدم همغږۍ لامل کیږي او د سازمان اهدافو لاسته راوړلو کې منفي تاثیرات لري.

رهبري او مدیریت

د رهبرۍ مطالعات د ارسطو له وخته شروع کېږي او مدیریت د شلمې (۲) پیړۍ په شاوخوا کې کله چې صنعتي ټولنې ظهور وکړ نو مدیریت علم په عصري بڼه رامنځته شو، مدیریت ددې لپاره رامنځته شو، چې په سازمان کې د هرج و مرج او بې نظمۍ مخه ونیول شي او په سازمان کې ګټورتوب او اغېزمنتوب رامنځته شي، نو په دې اساس ویلی شو، چې رهبري او مدیریت هم توپیرونه او هم مشابهتونه لري، چې په لاندې ډول ورڅخه یادونه کوو:

د رهبري او مدیریت ترمنځ توپیرونه

۱: مدیر امر کوي او ثبات ساتي ، رهبر بدلون او حرکت رامنځته کوي.

۲: مدیر پلان او بودیجه برابروي ، رهبر لارښوونه کوي.

۳: مدیر تنظیمونه او ګمارنه کوي ، رهبر خلک په یو ردیف کې راټولوي.

۴: مدیر څارنه کوي او ستونزې حلوي ، رهبر د سازمان کارکونکي په حرکت راولي او هڅول کوي.

5: مدیر د نظم او ثبات ساتونکی وي ، رهبر نوښتګر او پرمختګ ورکونکی وي.

٦: مدیریت له پیچلتیا څخه وتل وي رهبري د بدلونونو راوتل وي.

د رهبري او مدیریت ترمنځ شباهتونه

۱: ځینې رهبران ډېر ښه مدیران دي او ځینې مدیران بیا ډېر ښه رهبران دي.

۲: رهبري اغېزې شیندي لکه څرنګه چې مدیریت اغېزې شیندي.

۳: رهبري او مدیریت په حقیقت کې دواړه د سازمانونو د سمبالولو دنده پر غاړه لري.

رهبري او د هغې مختلف بعدونه

ځینې علماء وایي، چې سازماني مشري درې ارکان لري او هغه په لاندې ډول دي:

۱: دقیق نظر: ددې څخه مقصد هغه حالت دی، چې غواړي په راتلونکي کې ورته ځان ورسوي، ځکه دغه کړنه یې ابتکار او نوښت ته رابولي او هم یې د تحقق لپاره پلان جوړوي.

۲: مخلص اتباع: هر مشر باید مخلص اتباع ولري ترڅو د ده په شاه وخوا کې راغونډ شي د ده افکار رایج کړي او د ده سره یو ځای د اهدافو د تحقق هلې ځلې وکړي.

۳: هڅونه او تشویق: دغه عنصر د مشرۍ اساس ګڼل کیږي ځکه دا د اتباعو په معنویاتو پورې اړه لري، که چیرې دا تحقق ومومي نو پیروان د خپلو کارونو د اداکولو لپاره به په ذاتي توګه منډې وهي، چې دا به په خپل وار سره ددې لامل شي، چې د اجرا او تولید لوړه کچه به رامنځته کړي.

د رهبرۍ رول

۱: د سازمان لپاره ستراتیژیک یا اوږد مهاله اهداف جوړول: دا چې سازمان څه کول غواړي او کوم ځای ته رسېدل غواړي؛ نو رهبر د هغه لپاره مرام ټاکي.

۲: دا مرام له افرادو سره شریکول، ترڅو هغوی دې اهدافو ته د رسېدلو لپاره ډېرې هڅې وکړي.

۳: د فني مهارتونو، شخصي خطر قبلونې، قرباني ورکولو او د فوق العاده رویې په وسیله د اعتماد جوړول.

۴:نهایي پرېکړه: غوره رهبري هغه ده، چې په تصمیم نیونه کې لاس لاندې کسانو ته برخه ورکول شي او د هغوی نظریات واخیستل شي خو بیا هم د لاس لاندې کسانو نظریاتو راټولو سره اخري پرېکړه د رهبر په لاس کې وي او د هغه صلاحیت دی.

۵: د منابعو تخصیص: یعنې د منابعو مشخصول او د سازمان فعالیتونو پرمخ وړلو او ستونزو د حل لپاره د هغه چمتو کول د رهبر دنده ده.

۶: د نیمه تکمیل شویو طرحو او پاتې شویو کارونو لپاره لارښوونه: دا په دې معنی چې کوم کارونه او طرحې نیمه پاتې دي ؛ نو رهبر باید لارښوونه وکړي او یا رهبر د کارکوونکو سره په مشترک ډول تکمیل کړي.

۷: د لومړیتوبونو تعینول: د هغو کړنو مشخصول، چې له نورو څخه ډېر د اهمیت وړ کڼل کیږي او مهمه ده، چې تر نورو کړنو څخه لومړی انجام شي.

۸: فوق العاده اقدامات: یعنې هغه کړنې، چې قربانی ته اړتیا لري او کارکوونکي د دغو کارونو ترسره کولو لپاره په سازمان کې زړه نه ښه کوي له همدې امله په دغو مواردو کې یواځې د رهبر دنده ده، چې د ستونزو حل کوونکی اوسي او د ستونزو او ننګونو سره په جرئت مخامخ شي.

۹: د انګیزې ایجاد: یعنې د کارکوونکو د روحي او رواني تقویت لپاره باید رهبر له تشویق او ترغیب څخه کار واخلي او لاس لاندې کسان وهڅوي ترڅو د هغوی ملاتړ ترلاسه کړي.

۱۰: ډلیز فعالیت رامنځته کول: یعنې د مشترک فعالیت زمینه مساعدول او د سازمان څخه خارج چاپېریال سره د هغه اړیکه.

۱۱: د سازمان طرحه د وړاندې شویو بروګرامونو په اساس، د سازماني جوړښت مناسب تهیه، د فعالیتونو لپاره د ډله ییزو روشونو تحقق له نورو هغو دندو څخه ده، چې د رهبرانو لپاره په نویو سازمانونو کې قایل شوې ده.

۱۲: رهبران باید اهداف وټاکي او لارښوونه وکړي، د پیروانو ملاتړ او امنیت خوندیتوب، همدارنګه د پیروانو تشویقول د لاسته راوړنو په اړه د رهبر له خوا څخه یوه نتیجه ترلاسه شي.

۱۳: تصمیم نیونه: دا چې تصمیم نیونه د یو سازمان د مهمو مسایلو پورې تړلې وي او ستونزې د همدې تصمیم نیونې په وسیله حل کیږي؛ نو دا دنده هم د رهبر ده ترڅو د ستونزو حل او د ادارې راتلونکي مسایلو په اړه تصمیم ونیسي.

۱۴: د افرادو تنظیمول: رهبر باید کار اهل کار ته وسپاري دا چې څوک څومره علم، وړتیا، تجربه، تخصص او نور لري باید وپیژني، تر څو کارونه په ښه ډول تنظیم کړي.

۱۵: د ځان سمبالول: یعنې رهبر باید د ځان په هکله یو روښانه انځور ولري خپلې کمزوریانې معلومې او د اصلاح هڅه وکړي؛ ترڅو د یو غوره رهبر په ډول خپلو وړتیاوو ته پرمختګ ورکړي او سازمان اهداف ترلاسه کړي.

رهبري د اسلام له نظره

كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته

د اسلام له مخې د رهبری پېژندنه

۱: رهبري د لارښوونې او هدايت په معنی: رهبري يوه معنی ښې لارې ته لارښوونه او له بدې لارې څخه ژغورنه ده

(ولكل قوم هاد) سورت الرعد، ايت ۷: (ولقد بعثنا فی كل امة رسولاً ان اعبدوالله واجتنبوا الطاغوت) سورت النحل، ايت ۳۶

(هو الذی ارسل رسوله بالهدی و دين الحق) سورت الصف، ايت ۹

۲: رهبري په معنی د خلافت: رهبر د خلیفه په نوم هغه کس ته ویل کیږي، چې د مسلمانانو او عامو خلکو د چارو تنظیم په غاړه ولري.

(یداود انا جعلنک خلیفة فی الارض فاحکم بین الناس بالحق ولا تتبع الهوی فیُضِلَکَ عن سبیل الله) سورت ص، ایت۲٦

(وقال موسی لاخیه هرون اخلفنی فی قومی واصلح ولا تتبع سبیل المفسدین)

۳: رهبري د امامت په معنی: رهبري په اسلام کې په معنی د امامت کولو او د ځینو عامو چارو صلاحیتونه نیول دي.

(و اذ ابتلی ابراهیم ربه بکلمت فاتمهن قال انی جاعلک للناس اماما قال ومن ذریتی قال لاینال عهدی الظلمین)

په اسلام کې د رهبرۍ اهمیت

په ټولنیز ژوند کې د رهبرۍ اهمیت او اړتیا دومره ده، چې په ډېرو وروسته پاتې ټولنو کې یو تن د ډلې د مشر په توګه ټاکل کېږي او نور اشخاص ترې پیروي کوي، ددې ترڅنګ په پرمختللو ټولنو کې چې د ټولنیزو، سیاسي، اقتصادي، فرهنګي او نورو چارو د تنظیم لپاره رهبرۍ ته ډېره اړتیا لري، نو الله تعالی انسان ته عقل ورکړی او دا وړتیا یې ورته ورکړې ده، تر څو وکولای شي، چې هغه قوانین چې د نړۍ هستۍ په پدیدو حاکم دي په ښه شکل وپېژني او د ځان لپاره یې چمتو کړي. (یایهالذین امنو اطیعوا الله واطیعوا الرسول و اولی الامر منکم

تر دې چې د امر د یووالي او د بې اتفاقۍ د مخنیوي لپاره حتی که په سفر کې له دوو زیات وي د رهبر تعینول د هغوی له منځه د ځان لپاره ضروري ګڼي او داسې فرمايي (اذا خرج ثلاثه فی سفر فلیومروا احدهم) ژباړه: هر کله چې درې کسه په سفر کې ووځئ، باید یو نفر ځان لپاره امیر وټاکي.

د اسلام له نظره د رهبر شرایط

۱: مسلمان : د یو رهبر لپاره لومړنی او بنسټیز شرط چې د افرادو مشري ور په غاړه شي باید مومن او مسلمان وي.

(یایها الذین الذین امنوا اطیعوا الله و اطیعوا الرسول و اولی الامر منکم) سورت النساء ، ایت۵۹.

۲: نارینتوب: بله ځانګړتیا چې د رهبر لپاره د اسلام په مبارک دین کې اړینه ګڼل شوې ده، یعنې یو رهبر باید نارینه وي نه ښځه، ځکه چې رهبري او مشرتوب د خلکو په وړاندې یو ستونزمن او دروند مسولیت دی، چې ډېر پیاوړي جسم او ذهن ته ضرورت لري او ښځې د نارینه و په پرتله کمزوری جسمي او فزیکي حوړښت لري، نو ځکه اسلام نارینه و ته دا دنده سپارلې ده.

۳: اجتهاد: بله ځانګړتیا د اجتهاد ده، چې رهبر باید د اجتهاد وړتیا او صلاحیت ولري، (قال اجعلنی علی خزاین الأرض انی حفیظ علیم) سورت یوسف، ایت۵۵.

۴: عدالت: يو رهبر بايد عادل وي او د خپل رعيت ترمنځ عدالت وکړي. (و ان حکمت فاحکم بينهم بالقسط ان الله يحب المقسطين)

۵: مشوره: (وشاورهم فی الامر) ، هغوی ته هم په مشوره کې برخه ورکړه. (وامرهم شوری بينهم) خپلې چارې په خپل منځي مشورې سره سرته رسوئ.

۶: تواضع: يو متواضع انسان کولای شي، چې په اسانۍ سره د نورو په زړونو کې ځای ونيسي او د نورو پاملرنه ځان ته جلب کړي او نور افراد ځان ته راجذب کړي(ولا تمش فی الارض مرحا انک لن تخرق الارض ولن تبلغذالجبال طولا)

ددې ترڅنګ نور صفات لکه: مسوليت پېژندنه، رښتينولي، تعصب نه کول، امانتداري او داسې نور چې په همدې باندې بسنه کوو.