ISSN-1605-7023

বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন পত্রিকা
নবম বর্ষ সংখ্যা
কার্তিক ১৪১১/নভেম্বর ২০০৪

প্রশাসনে নেতৃত্ব

দিলীপ কুমার শর্মা*

Abstract: *Leadership is a process whereby an individual influences a group of individual to achieve a common goal. History shows whenever a leader has achieved more than ordinary success; s/he has gathered his/her team first. Of course, leader should have to inspire them, set course, provide the momentum and steer them in profitable directions. Leader is also a judge, while making any decision or judgment they should apply the principles : i) to each person an equal share, ii) to each person according to individual need, iii) to each personaccording to that person's right, iv) to each person according to individual effort, v) to each person according to societal contribution and vi) to each person according to merit.*

Religious, Political, Charismatic, Social, leaders of human civilization surviving maintained and reflected some ethics in their lives. They are to maintaining honesty, then honesty cements and builds community. Within the community they respect each others and served others. The most important issue is that they always Showed Justice in making decision or awarding verdict. Being assigned leader government servants should always keep them engaged themselves to satisfy the stakeholders (for whom they have been employed). It is the leader who represents the organization or an organization is known by the leader that is why it is stated that an organization is the lengthen shadow of one man.

ক. নেতৃত্ব কি ?

মানুষ জন্মগতভাবে অন্যের উপর প্রভাব বিস্তারে আকাঙ্খী। কেউ পরিবেশ পরিস্থিতিকে কাজে লাগিয়ে প্রবহমান বায়ুকে ওড়ানো পালে ব্যবহার করে লক্ষের দিকে ধাবিত হয়। যারা আত্মশক্তির উদ্যোগ গ্রহণে অবহেলা করেন তারা হয়ে পড়ে মরুতে স্রোত হারানো নদীর ন্যায় জীবন্মৃত।

ব্যক্তিসত্ত্বায় নিজেকে অনন্য হিসেবে প্রতিষ্ঠার স্পৃহা, অন্যদের চালিত ও নিয়ন্ত্রিত করার আকাঙ্খা, কোন বিষয় গভীরভাবে বিশ্লেষণ ও উপস্থাপনে সক্ষম, সুবক্তা ও সর্বোপরি সত্যবাদিতা, ন্যায়পরায়ণতাসহ অনেকের মধ্যে একত্ব চিন্তা করা এবং ধারণার মাধ্যমে এগিয়ে যাওয়াই নেতৃত্বের লক্ষণ।

কেউ নেতৃত্বের গুণাবলী নিয়ে জন্মগ্রহণ করেন আবার কেউবা প্রতিষ্ঠানিক ও পরিপার্শ্বিক শিক্ষা গ্রহণের মাধ্যমে কতিপয় বৈশিষ্ট্য বা গুণাবলী অর্জন করে নেতা হন। জন্মগতভাবে কিছু ব্যক্তিত্ব কতিপয় অপার্থিব গুণাবলীর অধিকারী হয়ে থাকেন সেগুলো একান্তই তাঁর। তাঁরা তীক্ষ্ণ ধীশক্তি, প্রবল ব্যক্তিত্ব গভীর ও স্বচ্ছ দৃষ্টির মাধ্যমে সহজেই অন্যকে প্রভাবিত করতে পারেন। লক্ষ্য নির্ধারণে তারা কখনো ভুল করেন না

* পরিচালক, বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র, সাভার, ঢাকা

তদুপরি নিবেদিত অনুসারীদের মস্তিষ্কে সঞ্চালনেও সক্ষম হন্ অনুসারীগণও এ নেতৃত্বের কারণে গর্ববোধ করেন। যেখানে সাধারণ মানুষ ব্যর্থতায় হতাশ হয়ে পশ্চাদপসরণে রাজী থাকে সেখানে তাঁরা অসীম মনোবলের শক্তিতে দ্বিগুন উৎসাহ নিয়ে কাজে ঝাঁপিয়ে পরেন। প্রচণ্ড ব্যক্তিত্ববোধ ও আত্মবিশ্বাসের সম্মুখে ব্যর্থতা পরিণত হয় সাফল্যে যার জন্য চলার পথে তাঁরা সর্বদা থাকেন অটল ও অবিচল। তাঁদের নির্লোভ নির্মোহ ভাব, অন্যের দুঃখ কষ্টকে নিজের মনে করা এবং ব্যাক্তিগত ভাবে কোন বিষয়েই বিশেষভাবে জড়িত না হওয়ায় জনতা তাদের উপর আস্থা স্থাপনে দৃঢ় হয়। অপরদিকে নিয়োজিত বা দায়িত্বপ্রাপ্ত নেতৃবৃন্দ অবস্থানের ভিত্তিতে কর্তৃত্ব ও ক্ষমতাবান হয়ে অধীনস্থদের পরিচালিত করেন।

খ. কাজের স্পৃহা কি ও কেন ?

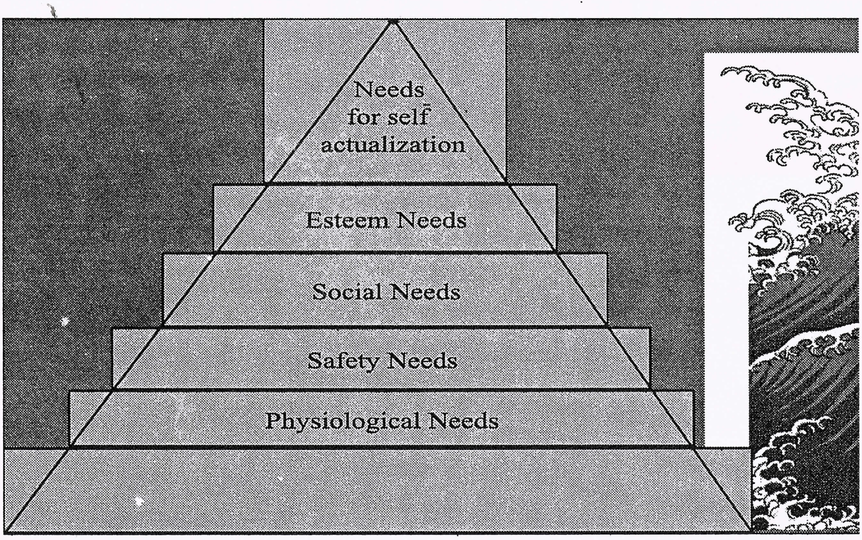
এখন প্রশ্ন হতে পারে মানুষ কেন কাজ করে? প্রতিটি জীবের অস্তিত্ব বজায় রাখার নিমিত্তে কতিপয় প্রেষণা কাজ করে। এ প্রেষণাই মানুষের জীবনকে স্বপ্নের মত সাজাতে চায়। পারিবারিক, সামাজিক, অর্থনৈতিক ও রাজনৈতিক অবস্হা ও অবস্থানের ভিন্নতায় প্রেষণা ভিন্ন ভিন্ন হয়ে থাকে। প্রেষণা বা Needs গুলোকে রাশিয়ান মনোবিজ্ঞানী Abraham Maslow পাঁচটি স্তরে বিন্যস্ত করেছেন। যথা :

1. Physiological Needs
2. Safety Needs
3. Social Needs
4. Esteem/Ego Needs
5. Needs for Self-Actualisation.

Physiological Needs -এর অর্থ হলো আমাদের Physique বা দেহ পরিচালনায় কোন কোন দিক বা বস্তু আমাদের কর্মে প্রবৃত্ত করে যা আমাদের সংবিধানে মৌলিক অধিকার হিসেবে চিহ্নিত। আমরা খাদ্য, বস্ত্র, বাসস্থান, চিকিৎসা -এ শিক্ষা ও পাঁচটিকে জীবনধারণে অপরিহার্য গণ্য করে থাকি। এদের অভাবে জীবন হয় বিপন্ন। পৃথিবীর দেশ-গোত্র জাতি নির্বিশেষে সকল মানুষেরই এ Needs গুলো রয়েছে এবং পূরণে সচেষ্ট থাকে। Physiological Needs এর তুলনামূলক সন্তুষ্টি optimum level of satisfaction হলে পরবর্তী স্তর Safety Needs Satisfaction -এ উদ্যোগী হয়। Safety বা নিরাপত্তার নিশ্চয়তা হলো বর্তমানে যে Needs satisfying উপাদান গুলো আছে তা অব্যাহত থাকা। মানুষ জন্মগতভাবে ভবিষ্যতে ভাল থাকতে উদ্যোগী তাই ভবিষ্যতের নিশ্চয়তা বিধানই এ প্রেষণার অনুঘটক। মানব সমাজের কায়িক পরিশ্রম দ্বারা জীবিকা নির্বাহে রত অর্থাৎ শ্রমজীবী অংশ এ দুই প্রকার Needs এর মাঝে জন্ম, বৃদ্ধি, পরিণতি ও শেষে মৃত্যু বরণ করে থাকে। এ সমস্ত লোকদের পরিচালনার জন্য নেতাকে অনুসারীদের Physiological ও Safety Needs Satisfaction উপাদান গুলো চিহ্নিত করে তা পূরণের মাধ্যমে তাদের পরিচালনা করে থাকেন। প্রথম দুটি প্রেষণার তুলনামূলক (optimum level) সন্তুষ্টির পর মানুষ প্রেষণার তৃতীয় উচ্চ স্তরের দিকে ধাবিত হয়, যা হলো Social Needs বা সমাজ নিয়ে চিন্তা করা। যখন ব্যক্তির জীবন নির্বাহের দুশ্চিন্তা নাই; ভবিষ্যতও নির্বিঘ্ন তখন মানুষ কামনা করে প্রেম-ভালবাসার (জন্মগত প্রবৃত্তি নয়)। সমাজে একে অপরের সাথে মিলে মিশে পৃথিবীকে

বর্তমান অবস্থা থেকে উন্নত স্তরে এগিয়ে নিতে চায় যাকে বড় দাগে আর্থিক বিচারে "মধ্যবিত্ত" শ্রেণীভুক্ত করা হয়। পৃথিবীর ইতিহাসে বিখ্যাত, স্মরণীয় ও বরণীয় ব্যক্তিগণ প্রেষণার এ স্তর-অন্তর্গত পরিবারেই জন্মগ্রহণ করেছেন (ব্যতিক্রমসহ) এ স্তরের মানুষের সুকুমার বৃত্তির পূর্ণ বিকাশের পর ব্যক্তি ধাবিত হয় উচ্চতর পরবর্তী স্তর বা Esteem/Ego Needs পর্যায়ে। এ পর্যায়ে মানুষ নিজের জীবন ও কাজ নিয়ে ভাবে। জন্ম স্বার্থক ও পৃথিবীতে অবস্থানকে অর্থবহ ও স্থায়ী করতে উদ্যোগী হয়। যার প্রতিফলন ঘটে পরিণত বা প্রাক পরিণত ব্যক্তিত্বের মাঝে সমাজ উন্নয়নে নিয়োজিত হওয়ার মাধ্যমে। সমাজসেবা/দাতব্য প্রতিষ্ঠান পরিচালনা, রাজনীতির মাধ্যমে ক্ষমতা প্রাপ্তির লক্ষ্যে বা নির্বাচনে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করে সাফল্য হওয়ার প্রয়াসীদের মধ্যে প্রেষণার এ স্তরের লোকদের চিহ্নিত করা যায় (অসুস্থ প্রতিযোগিতা ও অর্থের বিনিময়ে নেতা হওয়ার প্রবণতা ব্যতীত)। Esteem Needs পর্যায়ের ব্যক্তিকে Motivate করতে নেতাকে প্রজ্ঞা ও অন্তর্দৃষ্টি দিয়ে Needs Satisfying অনুঘটকগুলো বিবেচনায় আনতে হয়। Neesds এর সর্বোচ্চ স্তর হলো Needs for Self-Actualization বা নিজেকে জানার মাধ্যমে আত্মতৃপ্তি লাভ। এ স্তরে পৌঁছার লোকের সংখ্যা খুবই নগণ্য। যাঁরা এ স্তরে বিচরণ করেন তাদের নিম্নস্তরের চারটি Needs স্বাভাবিক ভাবেই এসে যায় অথবা তাঁরা অবহেলায় অতিক্রম করেন প্রেষণার নিম্নস্তরগুলো। নেতা প্রেষণার পর্যায় পর্যবেক্ষণ করত Needs satisfying অনুঘটক বিবেচনায় এনে কর্মী পরিচালনায় উদ্যোগী হলে ব্যর্থতার পরিমাণ ন্যূনতম হয়ে থাকে।

চিত্র-১: Needs Hierarchy of Abraham Maslow



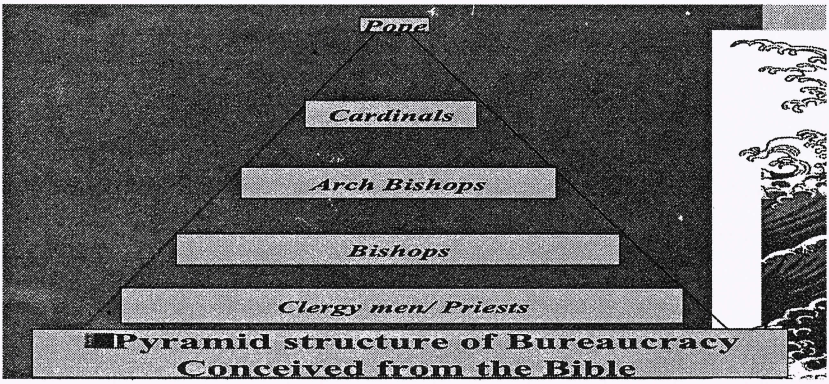
Needs এর পর্যায় : নিচ থেকে ঊর্ধ্বগামী

সূত্র : Psychology in Administration, Costello & Zalkind.

গ. নেতার দায়িত্ব পালনে করণীয়

কর্মে নিয়োগের জন্য নিয়োগকর্তা কাজের জন্য যোগ্যতম কর্মী (Person-job-fit) নির্বাচন করেন। আর ব্যক্তি চান ভাল প্রতিষ্ঠান (Person-organization-fit)এ দুটি পরস্পর পরিপূরক হলে বাছাই সম্পন্ন হয়। একজন নবাগত চাকরিতে যোগদান কালে তার Physiological ও Safety Needs satisfaction এর প্রতি সর্বোচ্চ গুরুত্ব দেয়। এ দু'টো Needs satisfaction এর সাথে ও Person-organization-fit; হলেই নিয়োগ প্রক্রিয়া চূড়ান্ত হয়। চাকরি বাজারে নবাগত সাধারণত সম্ভাবনায় পরিপূর্ণ থাকেন। তিনি শারীরিক ও মানসিক যে কোন Challenge গ্রহণে প্রস্তুতসহ সাফল্য লাভে সর্বাত্মক প্রচেষ্টা চালান। আমাদের দেশে সাধারণত তিন থেকে চার বৎসর চাকরির পর যখন নব নিয়োগপ্রাপ্ত কর্মকর্তা/কর্মচারী প্রতিষ্ঠানকে জানতে ও বুঝতে পারে, পাশাপাশি সংগঠন/প্রতিষ্ঠানও এ কর্মচারিকে বুঝে, জানে। প্রারম্ভিক নিয়োগের শর্ত শিক্ষানবিস কাল সমাপ্তির পর চাকরির উন্নয়ন স্তর শুরু। এ পর্যায়ে কর্মচারি Safety ও Social Needs দ্বারা পরিচালিত হয়। চাকরিতে পরবর্তী স্তর হলো Stage of maturation যা সাধারণত ১০ থেকে ১৫ বৎসর চাকরির পর কর্মকর্তা/কর্মচারি খোঁজেন affiliation ও স্বপরিচিতি যা পাওয়া যায় Ego needs/Esteem needs পর্যায়ে। সাংগঠনিক কাঠামোয় কর্মকর্তা/কর্মচারির কাজে দক্ষতা, চাকরির বয়স বৃদ্ধির সাথে সাথে ব্যক্তির পদের উন্নয়ন ঘটে। সাংগঠনিক কাঠামো পিড়ামিড আকারের হয়ে থাকে। সর্বোচ্চ পর্যায় হলে নীতিগত সিদ্ধান্ত গ্রহণের। ব্যতিক্রম ছাড়া সংগঠনের সর্বোচ্চ স্থানে অধিষ্ঠানের ক্ষেত্র এক বা একাধিক। ধারণা করা হয় যে পিড়ামিড আকৃতির সাংগঠনিক কাঠামো খৃষ্ট ধর্মে উল্লিখিত বিভিন্ন পর্যায়ের ধর্ম গুরুদের পদবি থেকে গ্রহণ করা হয়েছে।

চিত্র-২ : পিড়ামিড আকৃতির সাংগঠনিক কাঠামোর উৎস

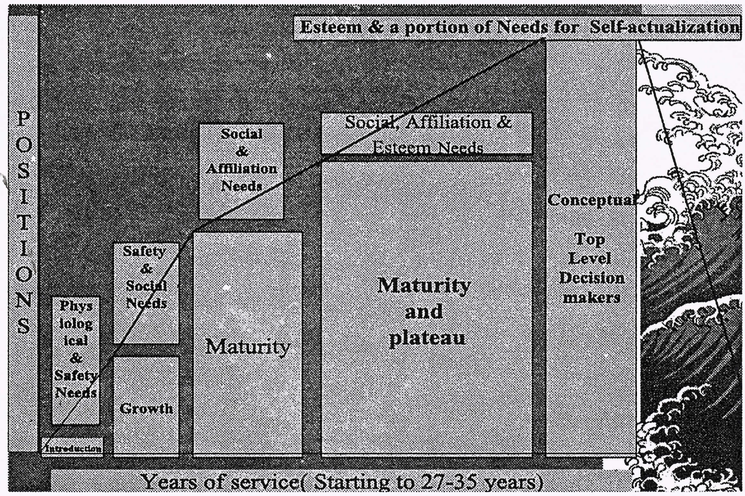


সূত্র : Peter M. Serge (2004) Organization in 21st Century "Superb"

পিড়ামিড় আকৃতির সাংগঠনিক কাঠামো বাইবেল-উক্ত পুরোহিতগণের পদমর্যাদা থেকে নেওয়া হয়েছে। যথা, খ্রীষ্ট ধর্মে পুরোহিতগণকে সর্বোচ্চ পোপ থেকে অধঃ ক্রমানুযায়ী কার্ডিনাল, আর্চবিশপ, বিশপ, প্রিষ্ট বা ক্লার্জিম্যান স্তরে বিন্যস্ত করা

হয়েছে। সরকারি/বেসরকারি যে সংগঠনই হোক না কেন এ পিড়ামিড আকৃতির কাঠামো দ্বারা কর্মকর্তা/কর্মচারীদের সম্পর্ক দৃশ্যমান করা হয়। এ প্রকার সাংগঠনিক কাঠামোতে উপর-নিচ এবং নিচ-উপর উভয় প্রকার যোগাযোগের মাধ্যমে কর্ম সম্পাদনসহ সংগঠনের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য সাধন করা হয়ে থাকে। নেতাকে কাঠামোতে অবস্থিত বিভিন্ন স্তরের কর্মকর্তা/কর্মচারীদের মধ্য হতে যোগ্য সর্বোত্তম ব্যক্তিকে বাছাই করে পদায়ন করতে হবে নিরপেক্ষভাবে। পিড়ামিড আকৃতিতে উপরের দিকে পদের সংখ্যা ক্রমান্বয়ে কমতে কমতে একজন-এ পৌঁছে। তাই প্রারম্ভিক পর্যায়ে যোগদানকারী প্রত্যেকের সেই সর্বোচ্চ স্তরে যাওয়ার সম্ভাবনা/সুযোগ থাকে না। ১০-১৫ বৎসর চাকরির পর ঐ প্রতিষ্ঠানে কোন কর্মকর্তা তার চাকরি তথা জীবনের সর্বোত্তম সময় ও সম্ভার (potential) ব্যয় করে ফেলেন। সংগঠনে দুই বা তিনটি পদোন্নতি প্রাপ্তির পর যখন পদোন্নতির সম্ভাবনা ক্রমশ ক্ষীণ হয় তখন এ স্তরকে বলা হয় মালভূমি স্তর বা Stage of plateau। এ পর্যায়ে সংগঠন নেতা/পরিচালক কে পর্যায়ের প্রতি সতর্ক দৃষ্টি দিয়ে কর্মী পদায়ন পরিচালনায় পদক্ষেপ নিতে হয়।

চিত্র-৩ : চাকরি জীবনে কর্মকর্তার বিভিন্ন স্তরে অবস্থান ও পদোন্নতি



সূত্র : Effective Behavior in Organizations (1988, Fourth Edition)

আমাদের দেশে গড়ে একজন নাগরিক ২৭-৩৫ বৎসর চাকরি করে থাকেন। চাকরিতে মালভূমি বা Plateaued stage-এ কর্মরত কর্মকর্তা যখন বুঝতে পারেন পদোন্নতির সম্ভাবনা ক্ষীণ তখন কর্মী ব্যবস্থাপনায় কুশলী হতে হয়। এ পর্যায়ের জন্য নেতা/সংগঠন প্রধানকে কর্মকর্তাগণের Extrinsic বা Intrinsic Needs বিবেচনায় পদায়ন করতে হয়। তবে অবশ্যই Person-job-fit এ তত্ত্ব স্মরণে রেখে। বিক্ষোভবিহীন সংগঠন পরিচালনার জন্য সংগঠন প্রধানকে একটা হাত সর্বদা সংগঠনের নাড়ীর উপর রাখতে হয়" Keep a hand on the pulse of the organization আর তা হলেই সংগঠনের স্থায়িত্ব ও প্রতিষ্ঠা বৃদ্ধি পায়।

ঘ. কে হবেন সর্বোচ্চ পর্যায়ে অধিষ্ঠিত?

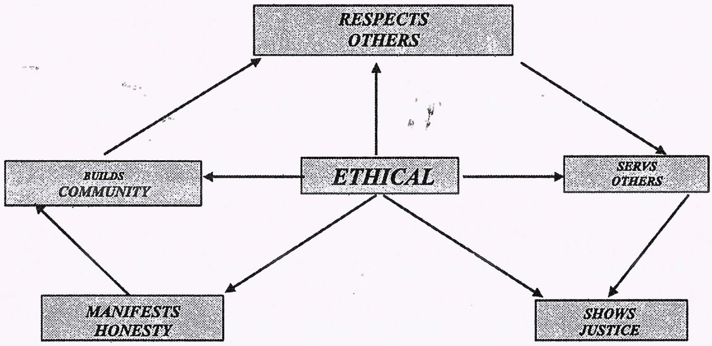
সংগঠনের সর্বোচ্চ অর্থাৎ Policy making level -এ যে কর্মকর্তাকে নিয়োগ দেয়া হবে তাদের Knowledge, Skill, Ability, Attitudes ও Other traits ("KSAO") বিবেচনায় রেখে পদায়নের সিদ্ধান্ত নিতে হবে। পর্যবেক্ষণ ও গবেষণায় প্রতিষ্ঠিত যে, জ্ঞান ও দক্ষতার বিকল্প নাই। যার Concepted Skill স্পষ্ট, লক্ষ্য সুনির্দিষ্ট ও সংগঠনের সুদূরের গন্তব্যে (Vision), অগ্রসর হওয়ার কৌশল পন্থা ((Strategy), ও কর্ম পদায়ন (Alignment) নিরপেক্ষ ও সঠিক তাঁদের পক্ষেই সম্ভব organization কে own করা। তাইতো সংগঠন ও সংগঠন নেতার সম্পর্ককে বুঝতে গিয়ে Ralph Waldo Emerson বলেছেন "একটি সংগঠন একজন নেতার বর্ধিত ছায়া (An institution is the lengthen shadow of one man)। সংগঠন নীতি নির্ধারণ পর্যায়ের নেতাও সংগঠন/কর্মকর্তাগণের মধ্যে নিবিড় অদৃশ্য বন্ধনে আবদ্ধ এ তথ্যের সাথে সাথে কাজেও থাকতে হবে তার প্রতিফলন। দক্ষ সংগঠন নেতা পূর্বের যোগসূত্রে সর্বদা একটি হাত সংগঠনের নাড়ীর উপর রাখেন বলে কর্মীবাহিনীকে কাজে উৎসাহী হওয়া সত্ত্বেও জ্ঞানও দক্ষতার ঘাটতিতে অপারগ অথবা কে কাজে নিরুৎসাহী (Can't doers ও Woun't doers) তাদেরকে সঠিক সময়ে শনাক্ত করতে সক্ষম হন। আগ্রহী তবে অপারগ (Can't doers) দের জন্য নেতা জ্ঞান ও দক্ষতা বৃদ্ধির প্রশিক্ষণ দানের মাধ্যমে ঘাটতি পূরণ করবেন। দৃষ্টিভঙ্গির পরিবর্তন (Attitudinal Change) এর জন্য প্রয়োজনীয় তথ্য সরবরাহ ও প্রশিক্ষণের আয়োজনসহ সক্ষমতা তৈরীতে (Ability buildup) পুরস্কার/শাস্তি (Reward ও Punishment Strategy) নীতি অনুসরণ করবেন। অর্থাৎ কর্মচারি/কর্মকর্তা যা দ্বারা প্রভাবিত/অনুপ্রাণিত (Motivated/Influenced) হবে সে পদ্ধতি অনুসরণ করে সংগঠনের লক্ষ্য অর্জনে প্রয়াসী হবেন। অপর দিকে নিরুৎসাহী (Woun't doers) দের ক্ষেত্রে তাদের দৃষ্টিভঙ্গির পরিবর্তন আনতে প্রয়োজনে আচরণ ও শৃঙ্খলা নীতিমালার সহায়তা নিবেন। ব্যক্ত বা সুপ্ত যে কোন প্রকার অসন্তোষ বা ক্ষোভ প্রশমনে নেতা সর্বদা "Hot stove Rule" অনুসরণ করবেন। এ ক্ষেত্রে নেতা নিরপেক্ষ অবস্থান থেকে Equity ও Equality Rule follow করবেন। "Hot stove Rule" বলতে বুঝায় বিক্ষোভ বা দুর্ঘটনার পূর্বাভাষ প্রাপ্তির সাথে সাথে ক্ষোভ উৎপত্তির উৎস চিহ্নিত করে তার প্রশমন। তপ্ত কেটলিতে স্পর্শকারী তিনি যেই হোন না কেন তার হাত পুড়বেই। তদ্রূপ ক্ষোভ বহির্প্রকাশের সময় পক্ষ-বিপক্ষ দেখে না। তাই প্রয়োজন ও পরিমাণমত পদক্ষেপ গ্রহণ যুক্তিসঙ্গত। যদিও অধিকাংশ সময় ক্ষেত্রমত ও প্রয়োজন পরিমাণে রাগ করা ও তার প্রকাশ প্রায়শই হয়ে ওঠে না। তখন বাংলা প্রবাদ অনুসারে ঝিকে (মেয়ে সন্তান) মেরে বৌকে (ছেলে বৌ) শিখানোর পদক্ষেপ নেয়ার প্রচলন দেখা যায়।

ঙ. সাফল্যের চাবিকাঠি

সংগঠন ও নেতা নিবিড় বন্ধনে আবদ্ধ। নেতা যখন সততা বজায় রাখেন তখন তাঁর অনুসারীগণ তাকে ঘিরে একটি গোষ্ঠী গঠন করেন (Build Community)।

গোষ্ঠী গঠন হলে পারস্পরিক শ্রদ্ধাবোধ জাগে এবং মিলিত ভাবে সমাজকে সেবা দান সম্ভব হয়; এবং সেবা বা কর্ম সম্পাদনে তারা সর্বদা ন্যায় বিচার প্রদর্শন (Shows Justice) করে থাকেন। নেতৃত্বের চিরাচরিত নীতি নিম্নোক্ত চিত্রের মাধ্যমে প্রকাশ করা হলো।

চিত্র-৪: নেতৃত্বের নীতিমালা



সূত্র : Effective Behavior in Organizations (1988 Fourth Edition)

কাজেই সংগঠনের নেতাকে সাফল্য লাভ করতে হলে তাকে Vision builder হতে হবে। সাথে সাথে একটি ভাল অনুসারী দল গঠন করতে হবে। যেমন বলা হয়ে থাকে একজন ভাল নেতা একটি ভাল দলকে সহজে লক্ষ্যে পৌঁছে দেয়, সাথে সাথে এও বলা হয়, ভাল অনুসারী একজন ভাল নেতাকে লক্ষ্য অর্জনে সহায়ক অপরিহার্য শক্তি হিসেবে কাজ করে।

নেতা Vision build করার পর তা অনুসারীদের মস্তিষ্কে প্রেরণ (Transmit) করতঃ নেতা ও দলের অভিন্ন উদ্দেশ্য ও লক্ষ্য একীভূত করবেন। নেতার পরবর্তী পদক্ষেপ হলো কর্মপন্থা নির্ধারণ (Fix Strategy) যার দূরবর্তী লক্ষ্য বাস্তবায়নের বাহন হবে। তৃতীয় পদক্ষেপ হলো যোগ্য লোককে যথাস্থানে পদায়ন (Aligning the person job fit)। এর পর নেতা দলকে সুনির্দিষ্ট নির্দেশনা/তথ্য দিবেন যা হবে কর্মী বাহিনীর অগ্রসর হওয়ার পাথেয়। নেতার সাথে সংগঠনের নাড়ীর বন্ধনের ফলশ্রুতিতে দল তাৎক্ষণিক সহায়তা/সিদ্ধান্ত পায় যা তাদের চলার পথকে করে তোলে আনন্দময় ও সাফল্যমণ্ডিত। প্রশাসনে নেতারে জনপ্রিয়তাকে কম গুরুত্ব দিলেও তিনিই স্বার্থক নেতা যিনি সংগঠনকে ধারণ করেন এবং সংগঠন তাঁর নামে পরিচিতি প্রাপ্ত হয়। আর অনুসারীরাও গঠিত হয় এমন নেতার সাথে কাজ করে এবং একাত্ব বোধের পরিচয় দিয়ে।

গ্রন্থপঞ্জি

Bruce J. Avolio (1999) Full Leadership Development, Building the Vial Forces in Organization.

Elizabeth M Christopher, Larry E Smith (1996) Training activities, Leadership Training, A source book of Activities

Keith Grint (2000) The Arts of Leadership

Peter G. Northouse (2001) Leadership, Theory and Practice

Phil Lowe (1996) Leadership Skills, Trainer's Guide, Training Workshop Library

Peter M. Serge (2004) Orgaization in 21st Century "Superb".

Cohen, Allen R., et al., (1988, Fourth Edition), Effective Behavior in Organizations,

Timothy Costello, C. Zelkind 1968, Psychology in Administration