

Am

Ranjan Ku. Behera

M.A. 4th Sem.

Education

Paper = 402

Q: = Leadership

Page = 1

### ❖ ৬.১ ধারণা ও সংজ্ঞা (Concept and Definition)

নেতৃত্বের মাধ্যমে নির্দেশ দান করা হয়। নেতৃত্ব হল যোগাযোগের মাধ্যম। নেতৃত্ব ব্যবস্থাপনার এমন একটি উপায় যার মাধ্যমে পথ প্রদর্শন করা হয়, চালনা করা হয়, নির্দেশ দান করা হয় এবং অগ্রনায়কের ভূমিকা পালন করা হয়। সাধারণত নেতৃত্ব বলতে নেতৃত্বদানের কলা ও উপায় দুটিকেই বোঝান হয়ে থাকে। বিভিন্ন গবেষক ও চিন্তাবিদগণ নেতৃত্বের যে সংজ্ঞা দিয়েছেন তাঁর কয়েকটি নিচে দেওয়া হল :

G. R. Terry বলেছেন, “নেতৃত্ব হল ব্যক্তির ওপর প্রভাব বিস্তার করার কাজ, যার ফলে পরস্পর উদ্দেশ্য সাধনের জন্য স্বেচ্ছাকৃত কর্মপ্রচেষ্টা সৃষ্টি হয়।”

P. F. Drucker-এর মতে, “নেতৃত্ব হল মানুষের কল্পনাকে প্রসারিত করা, কাজের মান উন্নত করা এবং মানুষের ব্যক্তিত্বকে সাধারণ সীমাবদ্ধতার ওপরে তুলে ধরা।”

Chester I. Barnard-এর মতে, “নেতৃত্ব হল মানুষের আচরণের গুণ, যার দ্বারা সে অন্যকে বা অন্যের কাজকে সমষ্টিগত প্রচেষ্টায় পরিচালিত করে।”

Koontz & O'Donnell বলেন, “নেতৃত্ব হল ভাল যোগাযোগের মাধ্যমে লক্ষ্যপূরণের জন্য আন্তঃব্যক্তিক প্রভাব বলবৎ করার ক্ষমতা।”

Keith Davis বলেন, “নেতৃত্ব হল উৎসাহের সঙ্গে লক্ষ্য পূরণের জন্য অন্যদের প্ররোচিত (persuade) করা। এটা হল একটি মানবিক উপাদান যা গোষ্ঠীকে একত্রিত করে এবং উদ্দেশ্য পূরণের জন্য অনুপ্রাণিত করে।”

Robert Tannenbaum বলেছেন, “নেতৃত্ব হল একটি আন্তঃব্যক্তিক (interpersonal) প্রভাব যা কোন বিশেষ পরিস্থিতিতে এবং জ্ঞাতকরণ প্রক্রিয়ার মাধ্যমে কোন নির্দিষ্ট বিশেষ উদ্দেশ্য পূরণ করার জন্য প্রয়োগ করা হয়।”

পূরণ, নেতৃত্বের সংজ্ঞা দিতে গিয়ে বলা যায়, নেতৃত্ব হল নির্দেশনা, পথনির্দেশনা ও অন্যদের কাজের ওপর প্রভাববিস্তারকারী এমন একটি প্রক্রিয়া যা ব্যক্তি ও সংগঠনের মধ্যে সম্পর্ক স্থাপন করে সংগঠনের লক্ষ্যপূরণের চেষ্টা করে এবং সব পক্ষের সন্তুষ্টি সাধন করতে সক্ষম হয়।

### ❖ ৬.২ নেতৃত্বের বৈশিষ্ট্য / প্রকৃতি (Features or Nature of Leadership)

নেতৃত্বে সাধারণত নিম্নলিখিত বৈশিষ্ট্যগুলো বিদ্যমান থাকে—

- (১) ব্যক্তিগত গুণ (Personal quality) : নেতৃত্ব একটি ব্যক্তিগত গুণ। ব্যক্তিগত গুণাবলীর ওপর নির্ভর করে নেতৃত্ব গড়ে ওঠে। যে নেতার ব্যক্তিগত গুণ বেশি সেই নেতা তত বেশি সাফল্য অর্জন করেন। নেতা তাঁর নেতৃত্বের প্রভাব খাটিয়ে সংগঠনের লক্ষ্যপূরণে ব্রতী হন।
- (২) অনুগামীর উপস্থিতি (Presence of followers) : নেতার অবশ্যই অনুগামী থাকবে। অনুগামী ছাড়া নেতৃত্বের অস্তিত্ব কল্পনা করা যায় না। অনুগামীদের জন্যই নেতৃত্বের সাফল্য অর্জিত হয়। অনুগামীদের আনুগত্য ও কার্যকারিতার ওপর নেতার কার্যকারিতা নির্ভর করে।
- (৩) পক্ষপাতশূন্য আচরণ (Impartial behaviour) : নেতার আচরণ পক্ষপাতশূন্য এবং সমষ্টিমুখী হবে। নেতা ও অনুগামীদের মধ্যে নিরপেক্ষ সম্পর্ক থাকে।
- (৪) কাজের দায়িত্বগ্রহণ (Responsibility of performance) : অনুগামী কর্মীদের কাজের সমস্ত দায়িত্ব নেতাকে নিতে হয়।
- (৫) ধারাবাহিক প্রক্রিয়া (Continuous process) : নেতৃত্ব একটি ধারাবাহিক প্রক্রিয়া। ইহা নির্দিষ্ট অবস্থায় প্রয়োগ করতে হবে।
- (৬) আদর্শ আচরণবিধি (Ideal code of conduct) : নেতৃত্বের একটি আদর্শ আচরণবিধি থাকে। নেতা তাঁর আচরণ সম্পর্কে সচেতন হন।
- (৭) পারস্পরিক বোঝাপড়া (Mutual understanding) : নেতা ও অনুগামীদের মধ্যে পারস্পরিক বোঝাপড়া থাকে। নেতা অনুগামীদের সঙ্গে সহাবস্থান করেন। নেতা ও অনুগামীদের মধ্যে সমস্বার্থবোধ থাকে।
- (৮) আত্ম-চেতনাবোধ (Self-consciousness) : নেতার আত্ম-চেতনাবোধ থাকে। নেতার আত্ম-চেতনাবোধ তাঁর নেতৃত্বদানকে ফলপ্রসূ করে তোলে।

### ❖ ৬.৩ নেতৃত্বের গুরুত্ব / ভূমিকা (Importance / Role of Leadership)

কর্মীদের নির্দেশ দেওয়ার জন্য এবং কাজে অনুপ্রেরণা দেওয়ার ক্ষেত্রে নেতৃত্বের ভূমিকা বা গুরুত্ব অসীম। নেতৃত্ব যে শুধুমাত্র নির্দেশদান করে ও অনুপ্রেরণা যোগায় তাই নয়, ইহা পরিকল্পনা ও কাজের মধ্যে যোগসূত্র স্থাপন করে এবং সংগঠনে সমন্বয় সৃষ্টি করে। ব্যবস্থাপনায় নেতৃত্বের গুরুত্ব নিচে আলোচনা করা হল :

- (১) দলীয় ক্রিয়াশক্তি হিসাবে কাজ (Function as group motive power) : নেতৃত্ব দলীয় প্রচেষ্টায় ক্রিয়াশক্তি (motive power) হিসাবে কাজ করে। ইহা কর্মীদের মধ্যে অনুপ্রেরণা দিয়ে তাদের কাজ করার ইচ্ছাকে জাগিয়ে তোলে এবং দলীয় কাজকে ত্বরান্বিত করে। ইহা গোষ্ঠী কর্মের উন্নয়ন ঘটায়।
- (২) সৃজনশীলতা উন্নয়ন (Development of creativity) : নেতৃত্ব আগাম চিন্তাভাবনা করে কাজ করে বলে এর কাজগুলোর মধ্যে সৃজনশীলতা (creativity) লক্ষ্য করা যায়।

- (৩) আস্থা সৃষ্টি (Creation of confidence) : নেতৃত্ব কর্মীদের মধ্যে আস্থা সৃষ্টি (Creation of confidence) করতে পারে।
- (৪) অনুপ্রেরণা সৃষ্টি (Creation of motivation) : ইহা উৎসাহ, উদ্দীপনা ও আগ্রহ সৃষ্টি করে কর্মীদের মধ্যে অনুপ্রেরণা (motivation) সৃষ্টি করতে পারে।
- (৫) দক্ষতা বৃদ্ধি (Increase in efficiency) : ইহা কর্মীদের সঠিকভাবে নির্দেশদান করে এবং তাদের পথ প্রদর্শন করে কর্মীদের দক্ষতা (skill) বাড়াতে পারে।
- (৬) সামাজিক দক্ষতা সৃষ্টি (Creation of social efficiency) : ইহা ব্যবস্থাপনায় সামাজিক দক্ষতা (Social efficiency) আনতে পারে।
- (৭) সংগঠনের প্রাণ সৃষ্টি (Creation of the life of the organisation) : ইহা কর্মীদের সংগঠিত করে সংগঠনের প্রাণ (Life of the Organisation) প্রতিষ্ঠা করতে পারে।
- (৮) সঠিক সিদ্ধান্তগ্রহণ (Correct decision-making) : ইহা সঠিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ (Decision-Making) প্রক্রিয়াকে সহজতর ও দ্রুততর করে দেয় এবং কর্তৃত্বের কাম্য ব্যবহারকে সুনিশ্চিত করে।
- (৯) সহযোগিতা বৃদ্ধি (Increase in co-operation) : ইহা কাজ সম্পন্ন করার ক্ষেত্রে কর্মীদের কাছ থেকে পুরোপুরি সহযোগিতা (Co-operation) পায়।
- (১০) সমন্বয় ও সংহতি সাধন (Co-ordination and integration) : বিধিসম্মত ও বিধিবহির্ভূত সংগঠনের মধ্যে নেতৃত্ব সমন্বয় ও সংহতি (Integration) সাধন করে। ফলে সংগঠনে শৃঙ্খলা ও আদেশের সঙ্গতি বাড়ে।
- (১১) প্রশাসনিক উন্নয়ন (Administrative betterment) : ইহা সংগঠনের প্রশাসনিক উন্নয়ন (Administrative betterment) এবং কারবারের সামগ্রিক অগ্রগতি (Overall advancement of business) ত্বরান্বিত করার চেষ্টা করে।
- (১২) মনোবল সৃষ্টি (Building of morale) : আদর্শ নেতৃত্ব শুধু নির্দেশ দেয় না, ইহা তাঁর অনুগামীদের কাছ থেকে শেখে এবং তাদের সহযোগী হিসাবে কাজ করে। এর ফলে কর্মীদের মনোবল (Morale) বাড়ে।

নেতৃত্ব	ব্যবস্থাপনা
(১) নেতৃত্ব হল নির্দেশনা, পথপ্রদর্শন ও অন্যদের কাজের ওপর প্রভাব বিস্তারকারী এমন একটি প্রক্রিয়া যা ব্যক্তি ও সংগঠনের লক্ষ্য পূরণের চেষ্টা করে এবং সকল পক্ষের সন্তুষ্টি সাধন করতে সক্ষম হয়।	(১) ব্যবস্থাপনা হল এমন একটি প্রক্রিয়া যার প্রত্যেকটি ক্ষেত্রে কলা ও বিজ্ঞানের নীতি অনুসরণ করে গোষ্ঠীবদ্ধভাবে ন্যূনতম কর্মপ্রয়াসের মাধ্যমে সর্বাধিক সমৃদ্ধি ও সুখ অর্জন করার জন্য প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্যগুলো পূরণ করা হয়।
✓(২) নেতৃত্ব শুধুমাত্র মানবিক সম্পর্ক নিয়ে আচরণ করে বলে ইহাকে সংকীর্ণ অর্থে ব্যবহার করা হয়।	(২) ব্যবস্থাপনা সংগঠনের সামগ্রিক দিক নিয়ে আলোচনা করে বলে ইহাকে ব্যাপক অর্থে ব্যবহার করা হয়।
(৩) নেতৃত্ব ক্ষমতা নির্ভর প্রক্রিয়া।	(৩) ব্যবস্থাপনা কর্তৃত্ব নির্ভর প্রক্রিয়া।
✓(৪) নেতৃত্ব একটি অর্জিত গুণ (acquired quality)।	(৪) ব্যবস্থাপনা একটি অর্পিত ব্যবস্থা (delegated system)।
(৫) নেতৃত্ব বেশি গতিশীল, নমনীয় ও মুক্ত হয় এবং ইহা তেমনভাবে কাঠামোগত হয় না।	(৫) ব্যবস্থাপনা কাঠামোগত এবং সংগঠিত (organised) হয় এবং কম নমনীয় হয়।
✓(৬) নেতৃত্বে, নেতা নির্বাচিত হন।	(৬) ব্যবস্থাপনায় ব্যবস্থাপককে নিয়োগ করা হয়।
(৭) নেতৃত্ব ও অনুগামীদের সম্পর্ক সাধারণত বিধিবহির্ভূত (informal) হয়।	(৭) ব্যবস্থাপক ও অধস্তন কর্মীদের সম্পর্ক সাধারণত বিধিসম্মত (formal) হয়।
(৮) নেতৃত্বের ক্ষেত্রে নেতার কোন বিধিবদ্ধ শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের প্রয়োজন হয় না।	(৮) ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে ব্যবস্থাপকের বিশেষ ও বিধিবদ্ধ শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের প্রয়োজন হয়।