



## नेतृत्व के प्रभाव और संगठनात्मक विकास पर इसकी भूमिका

डॉ० केशरी नन्दन मिश्रा

एसोसिएट प्रोफेसर (इतिहास)

पंडित दीन दयाल उपाध्याय राजकीय पी.जी. कालेज, सैदाबाद इलाहाबाद

### सारांश

इस अध्ययन का उद्देश्य नेतृत्व के प्रभावों और संगठनात्मक विकास पर इसकी भूमिका का विश्लेषण करना है। नेतृत्व और संगठनात्मक सफलता का सीधा कारण और प्रभाव संबंध है। नेता मूल्यों, संस्कृति, परिवर्तन सहिष्णुता और कर्मचारी प्रेरणा का निर्धारण करते हैं। संस्थागत परियोजनाओं को कैसे कार्यान्वित किया जाता है और वे कितने प्रभावी हैं, इस पर उनका कहना है। लीडर्स कंपनी के सभी स्तरों पर मौजूद होते हैं, न कि केवल शीर्ष पर। दूसरी ओर, सफल नेताओं में एक विशेषता समान होती है। नेतृत्व को मानवीय सहायता की दिशा के माध्यम से एक लक्ष्य की उपलब्धि के रूप में परिभाषित किया गया है। एक नेता वह होता है जो एक सामान्य लक्ष्य को पूरा करने के लिए अपने मानवीय साथियों को सफलतापूर्वक रैली कर सकता है। एक मजबूत नेता साल दर साल कई तरह के परिदृश्यों का नेतृत्व कर सकता है। कुछ शब्दों में, यह रेखांकित करना आसान है कि उत्कृष्ट नेता प्रभावी होने के लिए क्या करते हैं। दूसरी ओर, उनकी प्रभावशीलता को प्रभावित करने वाले कारकों को अलग करना कहीं अधिक चुनौतीपूर्ण है। सामान्य दृष्टिकोण यह है कि प्रत्येक कर्मचारी को उसकी नौकरी की उचित पहचान प्रदान की जाए ताकि वह समूह संचालन के निष्पादन में कुछ आवश्यक रुचि या उद्देश्य की पूर्ति की उम्मीद कर सके।

**मुख्य शब्द:** संगठनात्मक विकास, नेतृत्व, मानवीय सहायता, संस्कृति, परिवर्तन, सहिष्णुता

### प्रस्तावना

जब कोई नेता अपने कर्मचारियों को सशक्त बनाता है, तो वह उन्हें जितना संभव हो उतना नियंत्रण और स्वायत्तता देता है। एक प्रभावी सकारात्मक नेता आदेश जारी नहीं करता है या उत्तर प्रदान नहीं करता है; इसके बजाय, वह अपनी टीम को अपना सर्वश्रेष्ठ कार्य करने के लिए आवश्यक दिशा और संसाधन प्रदान करता है। कई शोधों के अनुसार, अधिकांश संगठनात्मक विफलताएं अपने उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए सही रास्ते पर चलने में नेताओं की विफलता के कारण होती हैं। यह विचार करना महत्वपूर्ण है कि नेतृत्व शैली संगठन की संरचना और संरचना के साथ कैसे तालमेल बिठाती है। नेतृत्व शैली अक्सर कॉर्पोरेट विशेषताओं जैसे कार्य की प्रकृति, संगठनात्मक आदर्शों और राष्ट्रीय संस्कृति से प्रभावित होती है। प्रभावी नेता समझते हैं कि वे कभी भी पूरे ब्रह्मांड पर हावी नहीं हो पाएंगे। सबसे पहले और सबसे महत्वपूर्ण, नेतृत्व प्रेम का श्रम है। एक अच्छा नेता स्थापित दिशानिर्देशों का पालन करते हुए लक्ष्य और प्राथमिकताएं निर्धारित करता है। दूसरा मानदंड यह है कि नेता नेतृत्व को प्रतिष्ठा, छवि या आत्म-प्रचार के स्रोत के बजाय एक जिम्मेदारी के रूप में देखते हैं। प्रभावी नेतृत्व के लिए लोगों का विश्वास हासिल करना आवश्यक है; अन्यथा, नेता का कोई अनुयायी नहीं होगा।



## नेतृत्व की अवधारणा और भूमिका

साहित्य में नेतृत्व ने बहुत ध्यान आकर्षित किया है। दूसरों का मार्गदर्शन करने के व्यक्ति के दृष्टिकोण को नेतृत्व के रूप में परिभाषित किया जाता है। सेवा की गुणवत्ता सुनिश्चित करने में कर्मचारियों की महत्वपूर्ण भूमिका होती है। जब कर्मचारी अपनी अपेक्षाओं और मानदंडों से अवगत होते हैं, तो उनके सफलतापूर्वक प्रदर्शन करने की अधिक संभावना होती है। माना जाता है कि टीम के सदस्यों को प्रभावित करने के माध्यम से नेताओं का संगठन की दक्षता पर सकारात्मक प्रभाव पड़ता है। नेताओं का, विशेष रूप से, उनका अनुसरण करने वाले लोगों पर बड़ा प्रभाव पड़ता है। नतीजतन, विभिन्न संगठनात्मक कठिनाइयों को हल करने पर उनके प्रभाव का आकलन करने के लिए लेन-देन और परिवर्तनकारी नेतृत्व शैलियों के बीच अंतर को समझना महत्वपूर्ण है।

कई व्यवसाय अपनी समग्र दक्षता बढ़ाने के लिए टीमों और प्रक्रियाओं के निर्माण को प्राथमिकता दे रहे हैं। इसे प्राप्त करने में कंपनी के नेताओं की भागीदारी महत्वपूर्ण है। टीम के सदस्यों की अपेक्षाओं और संदर्भों के बारे में जानने से आपको उच्च प्रदर्शन करने वाले समूह बनाने में मदद मिल सकती है। इसके अलावा, प्रत्येक कर्मचारी को उनकी जिम्मेदारियों और जिम्मेदारियों के साथ-साथ संगठन के भीतर उनकी भूमिका के बारे में सूचित किया जाना चाहिए। लेन-देन नेतृत्व में, अनुयायियों को प्रेरित करने के लिए एक इनाम-आधारित दृष्टिकोण का उपयोग किया जाता है। हालांकि, इस तरह के दृष्टिकोण से दिया जाने वाला प्रोत्साहन अल्पकालिक है। जब परिवर्तनकारी नेतृत्व की बात आती है, तो यह शैली कर्मचारी सहयोग (कीगन एट अला, 2004; बास और एवोलियो जे, 1990; पियर्स, 1981) की सुविधा प्रदान करती है। परिवर्तनकारी नेता अपने अनुयायियों को ऐसा महसूस कराते हैं कि वे टीम का हिस्सा हैं। ऐसे नेताओं के पास एक सम्मोहक प्रेरणादायक दृष्टि होती है जो कर्मचारियों को कंपनी के लक्ष्यों और हितों को प्राथमिकता देने के लिए प्रेरित करती है। इस श्रेणी के नेताओं को उत्साही और गतिशील माना जाता है।

अध्ययन के अनुसार, देखने के लिए कार्य-केंद्रित नेतृत्व के तीन रूप हैं: लेन-देन, आरंभिक संरचना और सीमा विस्तार। लेन-देन पर्यवेक्षक हमेशा अपने कर्मचारियों की प्रशंसा करते हैं और उन्हें पुरस्कृत करते हैं जब वे आवश्यक नौकरी मानदंडों को पूरा करते हैं या उससे आगे निकलते हैं। दूसरे शब्दों में, क्योंकि ये सिद्धांत उद्देश्यों को प्राप्त करने और कार्यों को पूरा करने पर निर्भर हैं, कार्य-केंद्रित व्यवहार लक्ष्य निर्धारण सिद्धांत, इक्विटी सिद्धांत और सुदृढीकरण सिद्धांत के आधार पर लक्षित और निर्मित होते हैं। साहित्य के अनुसार, आकस्मिक प्रोत्साहनों पर आधारित लेन-देन नेतृत्व टीम के विकास और प्रभावशीलता में सकारात्मक योगदान देता है। छोटी टीम के आकार के बावजूद, लेन-देन नेतृत्व की प्रभावकारिता की ओर ले जाने वाली प्रमुख विशेषताओं में शोध में पाया गया कि टीम के सदस्य जो लेन-देन के नेतृत्व से प्रभावित होते हैं, उनके सकारात्मक संबंध बनाने की संभावना अधिक होती है।

## सकारात्मक बनाम नकारात्मक नेतृत्व

नेतृत्व अनुसंधान का अधिकांश हिस्सा यह स्थापित करने पर रहा है कि व्यक्तिगत और संगठनात्मक उद्देश्यों को पूरा करने में कौन से नेतृत्व लक्षण, व्यवहार और शैली कम या ज्यादा प्रभावी हैं। सकारात्मक नेतृत्व शैलियों को कर्मचारी के दृष्टिकोण के सकारात्मक संज्ञानात्मक, भावनात्मक और व्यवहारिक घटकों को प्रोत्साहित करने के लिए पाया गया है, कर्मचारी उत्पादकता, दक्षता और प्रभावशीलता के साथ-साथ संगठनों को समग्र उत्पादकता, दक्षता और प्रभावशीलता (फाइनमैन, 1996; फ्रेडरिकसन, 1998) को सकारात्मक रूप से लाभान्वित करता है। ; सेलिंगमैन, 2002; स्टो, सटन और पेलोड, 1994)। हानिकारक नेतृत्व शैली संगठन को अपने लक्ष्यों को प्राप्त करने



और अपने प्रतिस्पर्धियों पर प्रतिस्पर्धात्मक लाभ हासिल करने में मदद करने के लिए प्रकट हो सकती है, लेकिन व्यक्तियों और संगठनों दोनों के लिए दीर्घकालिक नकारात्मक प्रभाव हो सकते हैं।

एक बार जब आप तकनीकी शर्तों और अकादमिक शब्दजाल को पार कर लेते हैं, तो अच्छे और नकारात्मक नेतृत्व के बीच का अंतर सरल हो जाता है: सकारात्मक नेतृत्व लोगों को प्रोत्साहित करता है, सशक्त बनाता है, और सक्रिय करता है, जबकि खराब नेतृत्व उन्हें दूर करता है, हतोत्साहित करता है और उनका मनोबल गिराता है। नेताओं को शामिल करने वाली किसी भी स्थिति में सकारात्मक नेतृत्व का उपयोग किया जा सकता है, और हमारे नेतृत्व कौशल में सुधार करने और अधिक प्रभावी बनने के अवसर हमेशा होते हैं। सकारात्मक नेतृत्व संबंधों का निर्माण कर रहा है, विभिन्न दृष्टिकोणों को समझ रहा है, जरूरी नहीं कि सही उत्तर हो (या सही समाधान होने का दावा), और रचनात्मकता और नवीनता की संस्कृति विकसित कर रहा हो। एक सही मायने में प्रभावी और सकारात्मक नेता एक श्रोता, एक संरक्षक, एक परिवर्तन सूत्रधार और कोई ऐसा व्यक्ति होता है जो संपन्न होने में दूसरों की सहायता करता है।

व्यावसायिक नेतृत्व के विशेषज्ञों के अनुसार, उदास होना या एक कार्य दल के नेता के रूप में बुरा रवैया रखना, काम को बेहतर बनाने में मदद नहीं करता है, और अंतिम परिणाम एक जहरीला कार्यस्थल है। नतीजतन, यह अनुशांसा की जाती है कि अधिक सफलता प्राप्त करने के लिए कंपनी का नेतृत्व उत्साहित रहे। नेतृत्व व्यक्तित्व लक्षण नेतृत्व शैली के समान नहीं हैं। नकारात्मक नेतृत्व व्यवहार का हमेशा नकारात्मक प्रभाव पड़ता है। बहुत सारे तत्व सकारात्मक और खराब नेतृत्व शैलियों को प्रभावित करते हैं।

एक नेतृत्व शैली कुछ संदर्भों में फायदेमंद हो सकती है, लेकिन यह दूसरों में हानिकारक भी हो सकती है। नकारात्मक नेतृत्व विशेषताएँ, जैसे खराब संचार कौशल, किसी भी स्थिति में एक नुकसान हैं। एक तानाशाह जिसके पास संचार कौशल की कमी है, वह नुकसान में है, लेकिन ऐसा ही एक लोकतांत्रिक नेता है। हर दिन, प्रत्येक नेता को कठिनाइयों और परिस्थितियों का सामना करना पड़ता है जो उनके धैर्य, क्षमता और परिप्रेक्ष्य की परीक्षा लेते हैं। ड्रामा-मुक्त, अद्भुत टीम जैसी कोई चीज नहीं होती। जो बात एक अच्छे नेता को एक बुरे नेता से अलग करती है, वह यह है कि वे दैनिक आधार पर जिन समस्याओं का सामना करते हैं, उन्हें कैसे संभालते हैं।

### नेतृत्व शैलियों का सकारात्मक प्रभाव

- **लक्ष्य-निर्धारण:** निरंकुश नेताओं से लेकर कई प्रकार की नेतृत्व शैलियाँ हैं, जो मानते हैं कि नौकरशाही नेताओं के लिए उनका रास्ता या राजमार्ग ही एकमात्र रास्ता है जो सावधानीपूर्वक सभी I और T को पार करने में विश्वास करते हैं, जो समय लेने वाला हो सकता है। आपके बॉस की पसंदीदा नेतृत्व शैली के बावजूद, तथ्य यह है कि वह निर्दिष्ट लक्ष्यों को जल्दी से प्राप्त करने में सक्षम है। दूसरी ओर, अधिकांश सीईओ अपने लिए श्रेय लेना चाहते हैं और दूसरों को "घास में धूम्रपान" छोड़ना चाहते हैं। दूसरी ओर, निरंकुश लोग समय से पहले परियोजना को पूरा करते हैं, जो कार्य की जटिलता को देखते हुए सराहनीय है।
- **पहल करता है:** एक सफल नेता हमेशा पहल करता है और दूसरों को काम खत्म करने के लिए ऊपर और आगे जाने के लिए प्रेरित करता है। बेशक, दूसरों को प्रेरित करने के लिए आपका बॉस एक लुभावना नेता होना चाहिए, और एक बार जब वह आपका ध्यान आकर्षित कर लेता है, तो वह आपको कुछ भी करने के



लिए मनाने में सक्षम होना चाहिए। आपकी कंपनी को इस नेतृत्व शैली के साथ परियोजनाओं को बेहतर ढंग से व्यवस्थित करने और दूसरों को काम वितरित करने में सक्षम होना चाहिए, जिससे उन्हें समय से पहले पूरा किया जा सके। एक नकारात्मक बात यह है कि वह उन सभी कार्यों का सूक्ष्म प्रबंधन शुरू कर सकता है जो उसे सौंपे गए हैं, जो समस्याग्रस्त हो सकता है।

### नेतृत्व शैलियों का नकारात्मक प्रभाव

- **हठी:** निरंकुश नेता दूसरों की शायद ही कभी सुनते हैं; वे यहाँ और अभी के बारे में अधिक चिंतित हैं, और व्यक्तिगत कर्मचारियों की अनदेखी भी कर सकते हैं। ऐसे नेताओं में दूसरों को प्रेरित करने की क्षमता का अभाव होता है, और वे सामान्य रूप से सहज नेतृत्व क्षमता या प्रतिभा की आवश्यकता के बारे में शायद ही कभी जागरूक होते हैं। हालांकि ये नेता अल्पकालिक लक्ष्यों को प्राप्त करने में सक्षम हो सकते हैं, उनकी सत्तावादी नेतृत्व शैली लगभग हमेशा दीर्घकालिक लक्ष्यों को प्राप्त करने में विफल रहती है।
- **पारंपरिक:** कुछ सीईओ नौकरशाही तरीके से नेतृत्व करते हैं और नवीन विचारों को दबाने के लिए जबरदस्त प्रयास करेंगे। एक अच्छा मौका है कि अनुशंसित इलाज को अस्वीकार कर दिया जाएगा यदि यह विचार या व्यवहार में गैर-पारंपरिक है।
- **लोकतांत्रिक:** जब समस्या-समाधान की बात आती है, तो एक नेता जो दूसरों की बात सुनना पसंद करता है, वह धीमा होता है और विचारों के लिए दूसरों पर निर्भर होता है। दूसरे शब्दों में, आप यह तर्क दे सकते हैं कि वह स्वयं कुछ करने के बजाय दूसरों के प्रयासों पर निर्भर है। नतीजतन, वह अपने लक्ष्यों को दूसरों की तुलना में बहुत धीमी गति से प्राप्त करता है।

### नेतृत्व और संगठनात्मक विकास

संगठनों में अधिकतम दक्षता के लिए मजबूत नेतृत्व की आवश्यकता होती है। जैसा कि हम सभी जानते हैं, नेतृत्व एक ऐसा कौशल है जो विरासत में प्राप्त होने के साथ-साथ विकसित भी हो सकता है। संगठनात्मक नेतृत्व मानव मनोविज्ञान और विशेषज्ञ दृष्टिकोण दोनों को ध्यान में रखता है। क्रॉस-संगठनात्मक नेतृत्व क्षमताओं और क्षमताओं का विकास संगठनात्मक नेतृत्व का जोर है। यह किसी व्यक्ति की कार्यस्थल में विपरीत परिस्थितियों का सामना करने और उसके परिणामस्वरूप विकसित होने की क्षमता को दर्शाता है। यह प्रबंधकों और नेताओं के बीच स्पष्ट अंतर करता है। नेता को व्यक्तियों के एक बड़े समूह को आदेश देने में सक्षम होना चाहिए। नेतृत्व दूसरों को संगठन के उद्देश्यों को प्राप्त करने की दिशा में अपने प्रयासों को निर्देशित करने के लिए राजी करने की प्रक्रिया है। नेतृत्व परिभाषित उद्देश्यों की प्राप्ति के लिए दूसरों के कार्यों को निर्देशित करने का अभ्यास है। कई सफल व्यवसायों में, नेता के दृष्टिकोण में तीन कारक होते हैं जिन पर निर्माण किया जा सकता है। किसी भी संगठन की ताकत की आधारशिला उसका नेतृत्व होता है। किसी भी फर्म के लिए इष्टतम दक्षता प्राप्त करने और अपने लक्ष्यों को पूरा करने के लिए नेतृत्व प्रबंधन महत्वपूर्ण है। यदि किसी कंपनी में सुविचारित नेतृत्व प्रथाओं का अभाव है, तो इसकी अनौपचारिक नेतृत्व प्रक्रियाएं एक गैर-परिभाषित संस्कृति और गैर-टिकाऊ विकास में योगदान करती हैं। यह एक असंतुलित संगठनात्मक संरचना उत्पन्न करता है, जिससे सदस्य भ्रमित और निराश हो जाते हैं। यह कंपनी की समग्र लाभप्रदता



को भी प्रभावित करता है। लोग व्यवसायों का प्रबंधन करते हैं। ये लोग किसी संगठन की संरचना के कई हिस्सों में फिट होते हैं। हालाँकि, लोग अपने दम पर संगठनात्मक पहली को पूरा नहीं कर सकते। आपको यह सुनिश्चित करना चाहिए कि वे परियोजना के संगठनात्मक और परिचालन दोनों घटकों से अवगत हैं। इसके लिए मजबूत नेतृत्व की आवश्यकता होती है जो व्यक्तियों को उनमें से प्रत्येक के साथ पारस्परिक संबंध विकसित करके प्रेरित करने में सक्षम हो। यह एक महत्वपूर्ण प्रबंधकीय कार्य है जो उत्पादन अनुकूलन और व्यावसायिक लक्ष्यों को प्राप्त करने में मदद करता है।

अधिकांश लोगों के एहसास की तुलना में नेतृत्व कहीं अधिक महत्वपूर्ण है। यह कर्मचारी प्रेरणा और मनोबल को बढ़ाता है, पूर्वाग्रह को कम करता है, आत्मविश्वास बढ़ाता है, मनोवैज्ञानिक रूप से सुरक्षित कार्यस्थल का निर्माण करता है और रचनात्मक सोच को बढ़ावा देता है। यह कहना सुरक्षित है कि नेतृत्व संगठनात्मक दक्षता में सुधार करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। हालाँकि, कोई कैसे नेतृत्व को मानता है और एक कार्यबल को अधिक से अधिक दीर्घकालिक सफलता की ओर ले जाता है, यह निर्धारण कारक है। मनोवैज्ञानिक रूप से आरामदायक माहौल में जहाँ लोग बोलने से नहीं डरते, महान विचार सामने आ सकते हैं। जब कोई नेता अपने लिए काम करने वाले लोगों को समाधान खोजने और निर्णय लेने का अधिकार देता है, तो घातीय वृद्धि संभव है। क्योंकि प्रत्येक कार्य संगठन के समग्र विकास के लिए महत्वपूर्ण है, अत्यधिक भावनात्मक बुद्धिमान संगठनात्मक नेता सभी कर्मचारियों को बताता है कि उनके प्रयासों को महत्व दिया जाता है। संगठन की मान्यताओं को नेता द्वारा सन्निहित किया जाता है, जो संचार, नैतिकता, समावेशिता और सम्मान को प्रदर्शित करता है जिसे प्रदर्शित करने के लिए प्रत्येक कर्मचारी की आवश्यकता होती है। सहयोगात्मक कौशल, प्रभावी संचार कौशल, संघर्ष समाधान कौशल, और समूह के मुद्दे को सुलझाने के तरीके सभी संगठनात्मक नेतृत्व का अध्ययन करने वालों द्वारा प्राप्त किए जाते हैं। कर्मचारी मनोबल को बढ़ाया जाता है, और कर्मचारियों को पेशेवर रूप से आगे बढ़ने और संगठन के उद्देश्य में सकारात्मक योगदान देने में संगठनात्मक नेताओं द्वारा सहायता की जाती है जो संगठन के उद्देश्य, दृष्टि और नीतियों को प्रभावी ढंग से संवाद करते हैं।

### **निष्कर्ष**

नेतृत्व को रणनीतिक योजना की आवश्यकता माना जाता है। एकीकृत दृष्टि और प्रतिबद्धता के निर्माण में नेतृत्व के महत्व को सिद्ध किया गया है। सहयोगी कार्य रणनीति आंतरिक रूप से एक प्रभावी नेतृत्व शैली की खोज से संबंधित है। आज के अत्यधिक प्रतिस्पर्धी बाजार में, संगठनों को भूमिका दबावों के संभावित प्रभाव के बारे में पता होना चाहिए। जैसा कि मौजूदा शोध के मूल्यांकन और वर्तमान अध्ययन के निष्कर्षों से संकेत मिलता है, भूमिका अस्पष्टता और भूमिका संघर्ष जैसे भूमिका तनाव नौकरी असंतोष और नौकरी के प्रदर्शन का सबसे महत्वपूर्ण स्रोत हैं। लाईसेज़-फेयर नेतृत्व सबसे कम प्रभावी प्रकार का नेतृत्व है। कई अध्ययनों के अनुसार, वर्तमान नेतृत्व शैली सबसे कम उत्पादक है। इनमें से अधिकांश शोधों ने भूमिका संघर्ष के प्राथमिक अपराधियों के रूप में लाईसेज़-फेयर नेताओं की पहचान की।

सहयोग और संचार, प्रेरणा, लक्ष्य-निर्धारण और निर्णय लेने के मामले में प्रत्येक नेतृत्व शैली अलग है। साहित्य के एक सर्वेक्षण के आधार पर, अध्ययन एक साहित्य मूल्यांकन देता है जिसमें परिवर्तनकारी, लेन-देन और अहस्तक्षेप नेतृत्व शामिल है। भूमिका संघर्ष और अस्पष्टता पर विभिन्न नेतृत्व शैलियों के प्रभावों का अध्ययन किया जाता है।





---

नेताओं के लिए कर्मचारी उत्पादकता और प्रदर्शन पर भूमिका अस्पष्टता और संघर्ष के नकारात्मक प्रभावों के बारे में सोचना महत्वपूर्ण है। भूमिका अस्पष्टता और संघर्ष के नकारात्मक परिणामों की एक स्पष्ट छवि, साथ ही कर्मचारियों की आवश्यकताओं की पूरी समझ, नेताओं को संगठनात्मक माहौल को बढ़ाने के लिए प्रभावी प्रयास करने के लिए प्रोत्साहित कर सकती है, जिससे कर्मचारियों को उनकी पूरी क्षमता प्राप्त करने की अनुमति मिलती है।

### References

- Ancona, D. G., & Caldwell, D. F. (1992). Bridging the boundary: External activity and performance in organizational teams. *Administrative science quarterly*, 634-665.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational dynamics*, 18(3), 19-31.
- Deming, W. E. (1993). The new economics. MIT Center for Advanced Engineering Study, Cambridge, MA, 51-56.
- Hickman, G. R. (2012). Concepts of leadership in organizational change. *Educational Leadership: Context, strategy and collaboration*, 67-82.
- Lee, J. (2005). Effects of leadership and leader- member exchange on commitment. *Leadership & organization development journal*.