

Golden Research Thoughts

सारांश : अध्यापक द्वारा प्रदत्त विभिन्न मानसिक, शारीरिक, सामाजिक, वातावरणीय, व्यावसायिक अभिवृत्ति एवं संवेदी आदि तत्वों के प्रति वरीयताओं का कुल योग उसकी कार्य शैली को व्यक्त करता है। कार्यशैलियों में व्यक्ति की जैविक-शारीरिक संरचना, मस्तिष्क कार्यात्मकता, संवेदी रूपात्मकता, शारीरिक आवश्यकता, वातावरणीय वरीयता, सामाजिक पक्ष, व्यावसायिक अभिवृत्तियों एवं संवेद जैसे शैली अनुबन्धित तत्वों का समावेश होने के कारण सटीक सूचनाएँ प्राप्त हो सकती हैं। प्रस्तुत अध्ययन अध्यापकों की कार्यशैलियों की व्याख्या करने हेतु किया गया। अध्यापकों की कार्य शैलियों की व्याख्या करने हेतु बुनियादी सिद्धांत अध्ययन की मान्यताओं के अनुसार कार्यशैली से सम्बन्धित उपलब्ध साहित्य के पुनरीक्षण; विषय-वस्तु विश्लेषण; विद्यालयीन, कक्षागत एवं विविध संस्थितियों में अध्यापकों के कार्य-व्यवहारों के अवलोकन तथा गहराई से सूचना प्राप्ति व संकलित सूचनाओं की बेहतर समझ हेतु अध्यापकों से साक्षात्कार किया गया। निष्कर्षतः अध्यापकों की नौ द्विध्रुवीय कार्यशैलियों- विश्लेषणात्मक बनाम पूर्णात्मक, उत्तरदायित्व पूर्ण बनाम उत्तरदायित्व मुक्त, क्षेत्र स्वतंत्र बनाम क्षेत्र आधारित, लघु सातत्य प्रधान बनाम दीर्घ सातत्य प्रधान, नमनीय बनाम अनमनीय कार्यशैली, अभिप्रेरणा केन्द्रित बनाम अभिप्रेरणा गैर केन्द्रित, वातावरण सापेक्ष बनाम वातावरण निरपेक्ष, वैयक्तिक बनाम गैर वैयक्तिक तथा दृश्यात्मक बनाम श्रवणात्मक की व्याख्या की गयी।



मुरलीधर मिश्रा

एसोशिएट प्रोफेसर, शिक्षा संकाय, वनस्थली विद्यापीठ, टोंक, राजस्थान.



अध्यापकों की कार्यशैलियों का विश्लेषण एवं व्याख्या



प्रस्तावना:-

यह आनुभाविक प्रतीति है कि अध्यापक जिस ढंग से कार्य करते हैं उनकी अनुकूलता या प्रतिकूलता अध्यापक के कार्य को प्रभावित करती है। उनके कार्य करने का ढंग इतना महत्वपूर्ण कारक होता है कि अन्य प्रबल घटकों के विपरीत या अनुकूल न होने पर भी कार्यसम्पादन में सफलता मिल सकती है। शोधकर्ताओं, प्रबन्धन वैज्ञानिकों एवं कार्य व्यवहार में रुचि रखने वाले व्यक्तियों के कार्यकर्ताओं की विशिष्टताओं पर ध्यान केन्द्रित करने के फलस्वरूप कार्यशैली के विविध वर्गीकरण सामने आये हैं। विद्यालयीन अध्यापक विद्यालय के भीतर एवं बाहर विभिन्न भूमिकाओं (यथा-प्रशासक व प्रबन्धक, निर्देशक व परामर्शक, संगठनकर्ता, अनुदेशक, मूल्यांकनकर्ता, ग्रहणकर्ता, पाठ्यक्रम निर्माता, सामाजिक कार्यकर्ता, वृत्तिक, प्रथमोपचारक आदि) का निर्वहन करता है। कतिपय विवक्त स्थितियों को छोड़कर अध्यापकों के काम करने का ढंग शैक्षिक अभ्यासों और अध्यापक के कार्य निष्पादन को प्रभावित करता है। वर् एवं कॉर्नेर (1992) ने कार्य शैली को बौद्धिक एवं गैर बौद्धिक कार्य शैली में; मेरील एवं रीड (1999) ने विश्लेषणात्मक, चालक, मनभावन व अर्थपूर्ण के नाम से चार व्यक्तिगत शैलियों; शैली प्रिवोस्ट ने अवकलन, अग्रसरण, अनुरागशील व अधिगम नाम से कार्यशैलियों का वर्गीकरण किया। जहाँ स्किलपाथ ने कार्यशैलियों के आधार पर कार्यकर्ताओं को चार केन्द्रणकर्ता, सक्रियक, समाकलक एवं वर्णनकर्ता के रूप में वर्गीकृत किया वहीं मैकइन्टायर ने छः द्वि-ध्रुवीय कार्यशैलियों वाले कार्यकर्ताओं को निर्माता बनाम परानुभूतिकर्ता, दूरदर्शी बनाम कार्यान्वयनकर्ता, नियोजनकर्ता बनाम अग्रेषक, नियंत्रक बनाम स्वतंत्र, संगठक बनाम अनुकूलनकर्ता, नवाचारकर्ता बनाम परम्परावादी के रूप में तथा बेलबिन्स (1993) ने कार्यकर्ताओं के छः प्रकार चिन्तक, कर्ता, दलकर्मी, संगठक, मूल्यांकनकर्ता एवं जाँचकर्ता बताये। मेयर्स-ब्रिग्स (1977) ने व्यक्तित्व प्रकार के आधार पर चार द्वि-ध्रुवीय कार्यशैलियों- बहिर्मुखी बनाम अन्तर्मुखी, निर्णयन बनाम प्रत्यक्षीकरण, चिन्तनशील बनाम स्पर्शज्ञान, एवं संवेदन बनाम अन्तर्प्रज्ञा का वर्गीकरण किया। अग्रवाल (1987) ने व्यक्ति के सीखने की शैली को सात द्विध्रुवीय रूपों - क्षेत्र स्वतंत्र बनाम क्षेत्र आधारित, लघु सातत्य प्रधान बनाम दीर्घ सातत्य प्रधान, दृश्यात्मक बनाम श्रवणात्मक, नमनीय बनाम अनमनीय, वैयक्तिक बनाम गैर वैयक्तिक, अभिप्रेरणा केन्द्रित बनाम अभिप्रेरणा गैर केन्द्रित, वातावरण उन्मुख बनाम वातावरण गैर उन्मुख तथा वैयक्तिक बनाम गैर वैयक्तिक में बाँटा। शोधकर्ता ने उपर्युक्त वर्गीकरणों एवं उपलब्ध साहित्य के पुनरीक्षण एवं अध्ययन के आधार पर अध्यापकों की कार्यशैलियों को नौ द्विध्रुवीय रूपों में विश्लेषणात्मक बनाम पूर्णात्मक, उत्तरदायित्व पूर्ण बनाम उत्तरदायित्व मुक्त, क्षेत्र स्वतंत्र बनाम क्षेत्र आधारित, लघु सातत्य प्रधान बनाम दीर्घ सातत्य प्रधान, नमनीय बनाम अनमनीय, अभिप्रेरणा केन्द्रित बनाम अभिप्रेरणा गैर केन्द्रित, वातावरण सापेक्ष बनाम वातावरण निरपेक्ष, वैयक्तिक बनाम गैर वैयक्तिक एवं दृश्यात्मक बनाम श्रवणात्मक कार्यशैली वर्गीकृत किया। अतः शोधकर्ता इस वर्गीकरण में सम्मिलित अध्यापकों की विभिन्न कार्यशैलियों की व्याख्या करने हेतु अपने अध्ययन का आकल्पन एवं क्रियान्वयन किया।

1. अवधारणा

प्रस्तुत अध्ययन अग्रांकित अवधारणा पर आधारित है-

प्रत्येक अध्यापक की कार्य करने की विशिष्ट शैली होती है तथा अध्यापक कार्य व्यवहार की शैलीगत विशिष्टताओं के सापेक्ष अध्यापक कार्यशैली की व्याख्या की जा सकती है।

2. अध्ययन विधि

प्रस्तुत अध्ययन का मुख्य उद्देश्य अध्यापकों की कार्यशैलियों की व्याख्या करना था। अतः अध्ययन की प्रकृति को ध्यान में रखते हुए गुणात्मक प्रदत्तों का संकलन एवं विश्लेषण अपेक्षित एवं वाँछनीय था। अतः गुणात्मक अध्ययन में बुनियादी सिद्धांत अध्ययन की मान्यताओं के अनुरूप अध्ययन उद्देश्य की पूर्ति कार्यशैली से सम्बन्धित उपलब्ध साहित्य के पुनरीक्षण; विषय वस्तु विश्लेषण; विद्यालयीन, कक्षागत एवं विविध संस्थितियों में अध्यापकों के कार्य-व्यवहारों के अवलोकन तथा गहराई से सूचना प्राप्ति व संकलित सूचनाओं की बेहतर समझ हेतु अध्यापकों से साक्षात्कार जैसी प्रविधियों का प्रयोग किया गया।

3. प्रदत्तों के स्रोत

प्रस्तुत अध्ययन में अध्ययन उद्देश्यों के अनुरूप आवश्यक प्रदत्तों की प्राप्ति के स्रोत इस प्रकार रहे-

- ❖ कार्यशैली से सम्बन्धित उपलब्ध साहित्य
- ❖ विद्यालयीन कार्य स्थितियाँ एवं
- ❖ सेवारत अध्यापक

4. प्रदत्त संकलन हेतु उपकरण

उद्देश्य की पूर्ति हेतु तथ्यों या प्रदत्तों का संकलन किया जाता है। तथ्य संकलन के लिए उपकरणों की आवश्यकता होती है। प्रस्तुत शोध अध्ययन के लिए उद्देश्यों की पूर्ति निम्न उपकरणों का प्रयोग किया गया है -

- ❖ विषय वस्तु विश्लेषण प्रारूप - अध्यापकों की कार्यशैली से सम्बन्धित जो भी साहित्य प्राप्त हुआ उसका विषय वस्तु विश्लेषण किया गया। इस अध्ययन में विषय वस्तु विश्लेषण प्रारूप का विकास अध्ययन विकास के साथ-साथ आवश्यकतानुसार किया गया। विषय वस्तु विश्लेषण के द्वारा विषय वस्तु का वस्तुनिष्ठ, व्यवस्थित क्रमबद्ध ढंग से विश्लेषण करके अर्न्तनिहित तथ्यों को ज्ञात किया गया।
- ❖ असंरचित अवलोकन प्रपत्र - अध्यापकों की कार्यशैली के सम्बन्ध में विस्तृत सूचनाओं का संकलन संरचित अवलोकन के द्वारा नहीं किया जा सकता था। अतः शोधकर्ता द्वारा किसी निर्धारित प्रकार के प्रपत्र का प्रयोग नहीं किया गया तथा विद्यालयीन, कक्षागत एवं विविध संस्थितियों में अध्यापकों के व्यवहारों का अवलोकन करके दैनन्दिनी

में लिपिबद्ध किया।

- ❖ असंरचित साक्षात्कार – विद्यालयीन, कक्षागत एवं विविध संस्थितियों में अध्यापकों के व्यवहारों के अवलोकन से प्राप्त जानकारी की पूर्णता और अधिक गहराई से सूचना की प्राप्ति तथा संकलित सूचनाओं की बेहतर समझ हेतु अध्यापकों से साक्षात्कार किया गया तथा प्राप्त जानकारी को दैनन्दिनी में लिपिबद्ध किया।

5. प्रदत्तों की प्रकृति

इस अध्ययन में प्रयुक्त तीनों प्रविधियों— विषय वस्तु विश्लेषण, असंरचित अवलोकन तथा असंरचित साक्षात्कार से विवरणात्मक (गुणात्मक) प्रकार के प्रदत्त प्राप्त हुए। अतः प्रस्तुत अध्ययन में प्रदत्तों की प्रकृति गुणात्मक प्रकार की थी।

6. प्रदत्त विश्लेषण प्रक्रिया एवं क्रियाविधि

शोध अध्ययन संकलित प्रदत्तों का विश्लेषण करने के लिए अग्रांकित प्रक्रिया एवं क्रियाविधि अपनायी गयी—

- ❖ अध्यापकों की कार्यशैली से सम्बन्धित उपलब्ध साहित्य का विषय वस्तु विश्लेषण किया गया। इस अध्ययन में विषय वस्तु विश्लेषण प्रारूप का विकास अध्ययन विकास के साथ-साथ आवश्यकतानुसार किया गया। इस विश्लेषण द्वारा कार्यशैलियों से सम्बन्धित तत्त्वों को पृथक्-पृथक् व्यवस्थित किया गया।
- ❖ विद्यालयीन, कक्षागत एवं विविध संस्थितियों में अध्यापकों के व्यवहारों का अवलोकन करके दैनन्दिनी में लिपिबद्ध सूचनाओं का विश्लेषण करके कार्यशैली से सम्बन्धित तत्त्वों को उद्देश्यानुसार पृथक्-पृथक् कर व्यवस्थित किया गया।
- ❖ अवलोकन से प्राप्त जानकारी की पूर्णता तथा अधिक गहराई से सूचनाओं की प्राप्ति तथा संकलित सूचनाओं की बेहतर समझ हेतु अध्यापकों से साक्षात्कार का विषय वस्तु विश्लेषण करके कार्यशैली से सम्बन्धित तत्त्वों को उद्देश्यानुसार व्यवस्थित किया गया।
- ❖ अध्ययन-उद्देश्यों की पूर्ति के लिए सम्बन्धित साहित्य, अवलोकन तथा साक्षात्कार से प्राप्त गुणात्मक प्रदत्तों को समन्वित करते हुए विश्लेषण एवं व्याख्या करने के लिए प्रदत्त विश्लेषण की गुणात्मक प्रविधि का प्रयोग किया गया।

7. अध्यापक की विभिन्न कार्यशैलियों की व्याख्या

सम्बद्ध साहित्य के अध्ययन, अवलोकन एवं असंरचित साक्षात्कार से प्राप्त प्रमाणों की विषय-वस्तु का विश्लेषण के आधार पर उपर्युक्त वर्गीकृत अध्यापक कार्यशैलियों की व्याख्या इस प्रकार की जा सकती है—

(अ) विश्लेषणात्मक बनाम पूर्णात्मक कार्यशैली

ग्रेस (1980) के अनुसार 1960 तक आते-आते बहुत से भाषाविदों शिक्षाविदों एवं समाज ने विभिन्नताओं पर केन्द्रण शुरु किया। 1970 के दशक के दौरान चिन्तन शैली एवं संज्ञानात्मक शैली के क्षेत्र में हुए अध्ययन यह बताते हैं कि संज्ञानात्मक शैलियों के मध्य भिन्नताएँ सांस्कृतिक भिन्नता का निरूपण करती है। ये भिन्नताएँ सभी स्तरों पर अध्यापकों से सम्बन्धित विभिन्न कारणों के परिणाम स्वरूप होती हैं।

बायाँ मस्तिष्क प्रधान अध्यापक वातावरण के एक अंश पर दृष्टि केन्द्रण करता है। इनमें लक्ष्य उन्मुखता अधिक होती है। आन्तरिक रूप से अभिप्रेरित होने पर यह अधिक अधिगम करता है। विश्लेषणात्मक कार्यशैली वाला अध्यापक किसी व्यवस्था/प्रणाली के भागों पर विचार करते हुए यह समझने का प्रयास करता है कि ये भाग किस प्रकार मिलकर कार्य करते हुए बड़े पैमाने पर प्रभाव डालते हैं। विश्लेषणात्मक चिन्तन की आवश्यकता अध्यापक को विद्यालय में एवं विद्यालयों के बाहर उस समय होती है, जब वह भौतिक अथवा प्राकृतिक प्रणाली की समस्याओं का समाधान करता है। ऐसे समय विश्लेषणात्मक चिन्तन करना जरूरी होता है तथा कार्य की सफलता या असफलता का अध्ययन करते समय विश्लेषणात्मक बुद्धि का उपयोग अपेक्षित होता है। विश्लेषणात्मक कार्यशैली वाले अध्यापक बड़ी तस्वीर या समग्र विचार में से अंश या अंशों पर गौर करते हैं। विश्लेषणात्मक एवं तार्किक चिन्तन करते हुए विस्तार के साथ एकदम ठीक काम करते हैं। अपने प्रदर्शन का सूक्ष्मता से विश्लेषण करते हैं। कार्य वातावरण से सम्बन्धित आकांक्षाओं को स्पष्ट रूप से परिभाषित कर पाते हैं। समूह में कार्य आधारित जोखिम उठाने वाले होते हैं। इस प्रकार वे अध्यापक जो मस्तिष्क क्रिया-कलाप के फलस्वरूप अधिक तर्क संगत चरणबद्ध सूचनाओं को वरीयता देते हैं। सूचना ग्रहण अथवा प्रदान करते वक्त पूरी प्रक्रिया को चरणबद्ध ढंग से लेते हैं व अधिक व्यवस्थित होते हैं, उनकी कार्यशैली को विश्लेषणात्मक कहा जाता है।

दूसरी ओर पूर्णात्मक चिन्तन वाले अध्यापक का दायँ मस्तिष्क प्रधान होता है। यह वातावरण को समग्र इकाई के रूप में देखता है। सामाजिक रूप से उन्मुख होने के कारण अध्यापक अपनी समालोचना से अधिक प्रभावी होता है। बाह्य अभिप्रेरणा प्राप्त होने पर प्रभावी ढंग से कार्य करता है। पूर्णात्मक कार्यशैली वाले अध्यापक समग्र विचार अथवा बड़ी तस्वीर पर गौर करते हैं एवं विस्तार के प्रति अधिक गम्भीर नहीं होते हैं। पूर्णात्मक योग्यता की आवश्यकता प्रायः कला, संगीत, धर्म, अन्तर्ज्ञान और अन्य गतिविधियों का आयोजन करते समय होती है। पूर्णात्मक शैली वाले अध्यापक सामाजिक स्थितियों में संवेदनशीलता, अन्तर्ज्ञान कुशलता की आवश्यकता वाली गतिविधियों/क्रियाकलापों में उत्कृष्ट प्रदर्शन करते हैं। किसी स्थिति के बारे में सामान्य धारणा निर्मित करने की उनकी योग्यता जटिल परिस्थितियों/समस्याओं का सूक्ष्म सवालों के आधार पर समाधान करने के लिए मस्तिष्क को खोल देती है। कम्प्यूटर की भाषा में पूर्णात्मक कार्यशैली वाले अध्यापक को एक समानान्तर प्रोसेसर (Parallel Processor) के जैसा माना जा सकता है। वे कार्य स्थितियाँ, जहाँ बड़े पैमाने पर एक साथ विकसित गतिविधियों के आधार पर एक सही प्रतिक्रिया देनी हो, वहाँ पूर्णात्मक कार्यशैली वाला अध्यापक बेहतर निष्पादन करता है। इस प्रकार जो अध्यापक वातावरण को एक समग्र इकाई के रूप में सम्बद्ध करता है। कार्य की सम्पूर्णाता पर अधिक ध्यान देता है। सामाजिक रूप से उन्मुखीकरण

होने के कारण बाह्य प्रेरकों से अधिक प्रभावित होता है; ऐसे अध्यापक की कार्यशैली को पूर्णात्मक कार्यशैली कहा जा सकता है।

(आ) उत्तरदायित्वपूर्ण बनाम उत्तरदायित्व मुक्त कार्यशैली

अध्यापन को एक वृत्ति (Profession) एवं अध्यापक को एक वृत्तिक ;त्त्वमिपवदंसद्ध माना गया है। एक वृत्तिक के रूप में अध्यापक के साथ उसकी व्यक्तिगत, नैतिक, सामाजिक एवं वृत्तिक प्रतिबद्धताएँ अनिवार्य होती हैं जो उसे अधिक उत्तरदायित्वपूर्ण होने की अपेक्षा रखती हैं। कुछ अध्यापक उन्हें को सौंपे गये काम के साथ इस तरह से सम्बद्ध कर लेते हैं कि कार्य की सफलता उनका अपना लक्ष्य बन जाता है। इस तरह लक्ष्योन्मुख होकर कार्य मार्ग में आने वाली बाधाओं एवं स्थितियों पर गम्भीरता से विचार करते हैं तथा कार्य के लिए आवश्यक संसाधनों एवं क्षमताओं की प्राप्ति कर स्वयं को व्यवस्थित करने का प्रयत्न करते हैं। कार्य की पूर्ति के क्रम में अतिरिक्त समय एवं श्रम देकर कार्य करते हैं। कार्य करते समय नियम-उपनियमों को ध्यान में रखना पंसद करते हैं और हमेशा वही करते हैं जो नियमानुसार सही है। कार्य का उचित रीति एवं ठीक समय से पूर्ण करना इनका उद्देश्य होता है। एक बार किसी कार्य को स्वीकार करने के बाद ये उसे अपने पूर्ण सामर्थ्य एवं प्रयास से करते हैं चाहे कोई उनका पर्यवेक्षण करे या न करे। कार्य से सम्बन्धित समस्याओं या संदेहों का निवारण करने के लिए सक्षम अध्यापक या व्यक्तियों के निरन्तर सम्पर्क में बने रहते हैं। ऐसे अध्यापकों को उत्तरदायित्व पूर्ण कार्यशैली वालों के रूप में वर्गीकृत किया जा सकता है।

दूसरी ओर कुछ अध्यापक अध्यापन वृत्ति में होने के कारण 'उन्हें काम करना है', केवल इसलिए किसी काम को स्वीकार करते हैं। किसी भी कार्य के साथ स्वयं को स्वेच्छा से सम्बद्ध नहीं करना चाहते हैं। अपने कन्धे पर जिम्मेदारी लेने से बचने या टालमटोल की प्रवृत्ति के कारण किसी और के निर्देशन या नेतृत्व में काम करना इनकी प्राथमिकता होती है। कार्य वातावरण में इनसे क्या अपेक्षाएँ हैं? इसका प्रभाव इन पर या तो पड़ता ही नहीं है और यदि पड़ता भी है तो बहुत ही कम। फलतः ये कार्य वातावरण के अनुरूप खुद को बदलना नहीं चाहते हैं। कार्य-स्थल पर इनका व्यवहार प्रधानतः औपचारिक होता है। सेवाकालीन प्रशिक्षण एवं दक्षता प्राप्ति से सम्बन्धित गतिविधियों में इनकी उपस्थिति औपचारिक आदेशों से ही सम्भव होती है। समय विभाग चक्र में उल्लेखित के अतिरिक्त कार्य करने के प्रति रुचि नहीं होती है। कार्य में आयी समस्याओं को दूर करना अधिकारियों की जिम्मेदारी मानते हैं। समस्या के बारे में पहल कर समाधान प्राप्ति का प्रयास करने को प्रायः प्राथमिकता नहीं देते हैं। ये कार्य का ठीक ढंग व समय पर कार्य निष्पादन के लिए आवश्यक होने पर भी अतिरिक्त समय व श्रम नियोजित नहीं कर पाते हैं। कार्य करते समय स्वयं के नियमों व सुविधा को वरीयता देते हैं। अपनी व्यक्तिगत सुविधा के लिए ये गैर पारम्परिक ढंग से कार्यधारा के विपरीत भी कार्य कर सकते हैं। एक बार कार्य करना स्वीकार कर लेने के बाद भी ये कर्तव्यच्युत हो सकते हैं। अतः इनके लगातार पर्यवेक्षण की आवश्यकता होती है। ऐसे अध्यापकों की कार्यशैली को उत्तरदायित्व मुक्त कार्यशैली में वर्गीकृत किया जा सकता है।

(इ) क्षेत्र स्वतंत्र बनाम क्षेत्र आधारित कार्यशैली

अध्यापकों की इस कार्यशैली का सम्बन्ध उनके संज्ञानात्मक पक्ष से है। सामान्यतः अध्यापक का कार्य कार्यस्थिति की संरचना से प्रभावित होता है। अर्थात् कार्य क्षेत्र अथवा कार्यस्थिति की जैसी संरचना होती है, उसी प्रकार कार्य किया जाता है। कुछ अध्यापक एक स्पष्ट मार्गदर्शन, आकल्पन अथवा ढाँचे के अन्तर्गत कार्य करने को वरीयता नहीं देते हैं। नवीन सम्प्रत्ययों को समझने के प्रति उनकी स्वभावतः जिज्ञासा होती है। ये अपना मार्गदर्शन स्वयं कर सकते हैं एवं आवश्यकतानुसार स्थितियों की संरचना कर सकते हैं। सम्प्रत्ययों की प्राप्ति एवं उनके अन्तरण के लिए परिकल्पना परीक्षण उपागम को अपनाते हैं। विद्यार्थी इन्हें सिद्धान्तों को लागू करने के लिए प्रोत्साहन देने वाले अध्यापक के रूप में प्रत्यक्षीकृत करते हैं। 'अभी सम्भावना शेष है' इस मूल मंत्र को मानने के कारण ये प्रायः अपने या अपनी संस्था के कार्य प्रदर्शन से कम ही सन्तुष्ट हो पाते हैं तथा सुधारात्मक प्रतिपुष्टि एवं नकारात्मक मूल्यांकन का उपयोग अपने प्रयासों में उत्कृष्टता लाने के लिए करते हैं। अधिगम हेतु अपेक्षित वातावरण के संगठन एवं इस हेतु अन्य अध्यापकों का मार्गदर्शन करने की क्षमता इसका सुदृढ़ पक्ष होता है। ये अपनी समालोचना से बहुत कम प्रभावित होते हैं। स्वयं द्वारा परिभाषित लक्ष्य एवं पुनर्बलन का उपयोग करते हुए अपने लिए उपयुक्त संरचना का आकल्पन करने के लिए उत्प्रेरित रहते हैं। ऐसे अध्यापकों की कार्यशैली को क्षेत्र स्वतंत्र कार्यशैली माना जाता है।

दूसरी ओर कुछ अध्यापक एक स्पष्ट मार्गदर्शन, आकल्पन अथवा ढाँचे के अन्तर्गत कार्य करने को प्राथमिकता देते हैं। उपलब्ध संरचना का पालन करना इनके लिए सहज होता है। सामाजिक रूप से उन्मुखीकरण अधिक होने के कारण सामाजिक विषय-सन्दर्भों का प्रभावी उपयोग कर पाते हैं। बाह्य रूप से परिभाषित लक्ष्य एवं पुनर्बलन इनके लिए जरूरी होता है। कार्य निष्पादन के लिए दर्शक-दृष्टिकोण का उपयोग करते हुए ऐसी स्थितियों को वरीयता देते हैं जिनमें अध्यापकों के साथ अन्तःक्रिया और परिचर्चा सुलभ हो। कक्षा स्थितियों में प्रायः विद्यार्थी केन्द्रित होते हैं। अपने या अपनी संस्था के कार्य प्रदर्शन और उपलब्धियों से प्रायः सन्तुष्ट होने के कारण बहुत कम प्रतिपुष्टियों का उपयोग करते हैं। नकारात्मक मूल्यांकन से यथा सम्भव दूर रहते हैं। विद्यार्थी इन्हें 'तथ्यों के अध्यापक' के रूप में वर्गीकृत करते हैं। सीखने का वातावरण उपलब्ध कराने में इनकी रुचि होती है। व्यक्तिगत अधिगम तथा बाह्य संदर्भों पर आधारित होने के कारण प्रायः अप्रासंगिक व अनावश्यक विवरणों से बाधित हो जाते हैं। ऐसे अध्यापकों की कार्यशैली को क्षेत्र आधारित कार्यशैली कहा गया है।

(ई) लघु सातत्य प्रधान बनाम दीर्घ सातत्य प्रधान कार्यशैली

अध्यापकों की इस कार्यशैली का मुख्य सम्बन्ध शारीरिक आवश्यकता एवं व्यावसायिक अभिवृत्ति से है। कुछ अध्यापकों के लिए लगातार खड़े रहकर या बैठकर कार्य करना मुश्किल होता है। गम्भीर या कुछ दीर्घावधि का कार्य करते समय इन्हें ध्यान केन्द्रित करने में असहजता महसूस होती है, इसलिए बीच-बीच में पर्याप्त अन्तराल लेने, खाने-पीने, बातचीत करने एवं मनोरंजन करने की आवश्यकता होती है। लम्बी अवधि तक चलने वाले कार्य में इन्हें निरन्तर प्रतिपुष्टि एवं पुनर्बलन की आवश्यकता होती है। यदि उपस्थित पुनर्बलन प्रभावी न हो तो ये कार्य बीच में ही

छोड़ सकते हैं। दिन के समय विशेष पर इनकी सक्रियता सर्वाधिक होती है। इस प्रकार लघु अवधि तक चलने वाले कार्यक्रमों, गतिविधियों, कार्यों में बेहतर ढंग से कार्य करने को वरीयता देने वाले अध्यापकों की कार्यशैली को लघु सातत्य प्रधान कार्यशैली कहा जा सकता है।

वहीं दूसरी ओर कुछ अध्यापक दीर्घ अवधि तक चलने वाले कार्यक्रमों, गतिविधियों, कार्यों में अधिक उत्साह के साथ कार्य कर पाते हैं। एक बार कार्य आरम्भ कर देने के पश्चात् जब तक उसे पूरा नहीं करते हैं तब तक किसी अन्य कार्य को शुरू करना पसन्द नहीं करते हैं। सामान्यतः कार्य की अवस्था व सम्भावित परिणाम इन्हें कार्य में बनाये रखने में सफल होता है। इसलिए प्रायः कार्य के बीच-बीच में अतिरिक्त अभिप्रेरण की आवश्यकता इन्हें नहीं होती है। ऐसे अध्यापक किसी कार्य की पूर्ति के लिए लम्बी बैठक दे सकते हैं तथा इन्हें बीच-बीच में आहार, पेय पदार्थ, मनोरंजन आदि की आवश्यकता महसूस नहीं होती है। दिन के समय विशेष का इनकी कार्य क्षमता पर उल्लेखनीय प्रभाव नहीं पड़ता है। ऐसे अध्यापकों की कार्यशैली को दीर्घ सातत्य प्रधान कार्यशैली कहा जा सकता है।

(उ) नमनीय बनाम अनमनीय कार्यशैली

एक अध्यापक अपनी क्षेत्र की आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए कब, कहाँ और कैसे परिवर्तन लाता है, इसका सम्बन्ध उसकी नमनीयता से होता है। यह नमनीयता अध्यापक की अपनी एवं व्यावसायिक आवश्यकताओं को पूरा करने के क्रम में समय (कब) स्थान (स्थान) और तरीके (कैसे) के प्रति दी गयी वरीयताओं से प्रकट होती है।

कुछ अध्यापक समय, स्थान एवं कार्य के तरीके के प्रति दृढ़ नहीं होते हैं। इनकी समय, स्थान एवं कार्य करने के तरीके के प्रति विशेष पसन्द या नापसंद नहीं होती है। कार्य व्यवहार में क्रिया अथवा प्रतिक्रिया करने से पूर्व बहुत सा सार्थक एवं उत्पादक चिन्तन करते हैं। ये सामान्यतः कार्य अथवा समस्या के परम्परागत समाधानों से संतुष्ट नहीं होते हैं तथा नवीन, मौलिक और अद्वितीय प्रतिक्रिया करते हुए समाधान तक पहुँचने का प्रयास करते हैं। ये कार्य में विविधता, चुनौती एवं परिवर्तन प्रियता के कारण प्रधानाचार्य एवं अधिकारियों का अन्धानुकरण नहीं करते हैं। यदि एक ही कार्य इन्हें दुबारा करना पड़े तो भी ये पूर्व प्रयुक्त क्रियाविधि को नहीं अपनाते या अपना पाते हैं। यदि इन्हें उसी रीति या उपागम से कार्य करना पड़े तब ये सामान्यतः अपने आपको असहज स्थिति में पाते हैं; फलतः अपना उत्कृष्ट प्रदर्शन नहीं दे पाते हैं। इसलिए ये कार्य अथवा समस्या-समाधान की नवीन या स्वयं द्वारा अप्रयुक्त विधि का अनुप्रयोग करने को वरीयता देते हैं। इनकी नवीन अनुभव प्राप्ति एवं उपयोग में रुचि होती है। जरूरत पड़ने पर ये सक्षम अध्यापक से कार्य-रीतियों के विषय में चर्चा करने को महत्वपूर्ण मानते हैं। ऐसे अध्यापकों को नमनीय कार्यशैली वाला कहा जा सकता है।

दूसरी ओर कुछ अध्यापक समय, स्थान एवं कार्य के तरीके के प्रति दृढ़ होते हैं। इनकी समय, स्थान एवं कार्य करने के तरीके के प्रति विशेष पसन्द या नापसंद होती है। ये प्रधानाचार्य एवं अन्य अधिकृतियों द्वारा प्रदत्त निर्देशों या कार्ययोजना (Work Plan) का अक्षरशः पालन करते हैं। सामान्यतः ये अपने वरिष्ठों द्वारा प्रदत्त दिशा-निर्देशों से विलग नहीं होना चाहते हैं तथा नियमित अथवा पूर्व निर्धारित कार्यक्रम के अन्तर्गत अच्छी तरह कार्य करते हैं। कार्य में निरन्तरता एवं नवीन कार्य स्थितियों में प्रधानाचार्य या अधिकृतियों द्वारा निर्दिष्ट उपागम या अपने द्वारा पूर्व में अपनायी गयी रीति या उपागम से कार्य करने को वरीयता देते हैं। कभी-कभी ये इतने दृढ़ भी हो सकते हैं कि प्रचलित/पारम्परिक युक्ति के इतर कार्य करना पसन्द ही नहीं करें। ज्यादा जोर देने पर ये या तो बे-मन से कार्य करते हैं या उसे छोड़ देते हैं। ऐसे अध्यापकों को अनमनीय कार्यशैली वर्ग के अन्तर्गत रखा जा सकता है।

(ऊ) अभिप्रेरणा केन्द्रित बनाम अभिप्रेरणा गैर केन्द्रित कार्यशैली

किसी भी संगठन में चाहे वह शैक्षिक हो या अन्य, उसके कार्यकर्ताओं को कुछ ऐसा चाहिए जो उन्हें कार्य से जोड़े रख सके। अधिकांश संगठनों में वेतन उन्हें संगठन में रखने के लिए पर्याप्त होता है। शैक्षिक संगठन में वेतन ही अध्यापक को कार्य में बनाये रखने के लिए प्राथमिक नहीं है। अध्यापक को विद्यालयीन कार्य हेतु अभिप्रेरित होना चाहिए। ऐसा न होने पर अध्यापक के कार्य की गुणवत्ता और सामान्यतः पूरे कार्यक्रम की गुणवत्ता प्रभावित होगी। अध्यापकों को कार्य से पूरी क्षमता के साथ जोड़े रखने के लिए अध्यापक-अभिप्रेरणा मुख्य कारक हो सकती है। यथा-परस्पर प्रतिस्पर्द्धा की स्थिति रखना, मित्रतापूर्वक प्रतियोगिता आदि। अभिप्रेरणा अध्यापक के विशिष्ट लक्ष्य के प्रति व्यवहार को दिशा प्रदान करती है तथा उसे और अधिक ऊर्जा, शक्ति एवं प्रयास के साथ कार्य करने के लिए अभिप्रेरित करती है। यह शैक्षिक गतिविधियों में अध्यापक की सहभागिता बढ़ाने, बनाये रखने, संज्ञानात्मक संसाधन बढ़ाने, किस तरह की निष्पत्तियाँ अभिप्रेरक हैं, इसका निर्धारण करने एवं बेहतर कार्य निष्पादन के लिए नेतृत्व प्रदान करती है। सामान्यतः अध्यापक-अभिप्रेरणा को दो रूपों में वर्गीकृत किया जा सकता है। (1) आन्तरिक अभिप्रेरणा एवं (2) बाह्य अभिप्रेरणा।

अध्यापक हमेशा आन्तरिक रूप से अभिप्रेरित नहीं होते हैं, उन्हें कभी-कभी बाह्य या स्थितिगत अभिप्रेरणा की आवश्यकता पड़ती है। यह अभिप्रेरणा उनकी वातावरणीय स्थितियों में विद्यमान होती है और सामान्यतः इसका विकास शैक्षिक प्रबन्धन एवं प्रशासन द्वारा किया जाता है। आन्तरिक अभिप्रेरणा युक्त अध्यापक 'उन्हें कुछ करना है' इसके लिए अभिप्रेरित होते हैं। जिसे वे महत्वपूर्ण मानते हैं या उन्हें लगता है कि यह करना सार्थक है, उनकी खुशी या संतोष का कारण बनता है। दूसरी ओर बाह्य अभिप्रेरणा को सामान्यतः 'बाध्यकर' कारक माना जाता है। ऐसा अध्यापक कुछ बाह्य कारकों यथा-पुरस्कार, पदोन्नति या अच्छी जगह नियुक्ति आदि के लिए कार्य विशेष को करता है एवं कार्य विशेष में बना रहता है। उक्त दोनों ही स्थितियों में अभिप्रेरित अध्यापक अपने कार्यों को बेहतर ढंग से करने के तरीके तलाशता है तथा गुणवत्ता उन्मुख एवं उत्पादक होता है।

कुछ अध्यापक आन्तरिक या बाह्य या दोनों कारकों से अभिप्रेरित होकर स्वेच्छा से कार्य करते हैं। ये कार्य स्थितियों से अधिकाधिक अवसर जुटाने के लिए स्वतः उत्साहित रहते हैं। ये बेहतर कार्य निष्पत्ति के लिए अपना सर्वोत्तम प्रयास करते हैं। कार्य की सफलता इन्हें और अधिक प्रोत्साहित होकर अधिक ऊर्जा के साथ कार्य करने को प्रेरित करती है। लेकिन कार्य की असफलता भी इनका मार्ग नहीं रोक पाती है और सामान्य स्थितियों में ये असफलता से भी सीखते हैं। असफलता का भय यद्यपि इन्हें प्रभावित कर सकता है तथापि अभिप्रेरणा के बलवती होने पर ये अपने आपको कार्यरत रख पाने में सफल हो जाते हैं। ऐसे अध्यापकों की कार्यशैली को अभिप्रेरणा केन्द्रित कहा जाता है।

दूसरी ओर कुछ अध्यापकों में न तो इतनी आन्तरिक अभिप्रेरणा होती है जो उन्हें कार्य आरम्भ करने के लिए प्रेरित कर सके या कार्य में बनाये रख सके और नहीं इन पर नियमित बाह्य अभिप्रेरणा का कोई विशेष प्रभाव होता है। दूसरे शब्दों में ऐसे अध्यापकों में अभिप्रेरणा की कमी होती है। फलतः ये कम से कम कार्य करना चाहते हैं। इनमें कार्य स्थितियों से लाभ प्राप्त के प्रति उत्साह नहीं रहता है। उच्च उपलब्धि एवं प्रशंसा इनके प्रदर्शन को प्रभावित नहीं कर पाती है। 'कार्य करना है इसलिए कर रहे हैं' इनका सूत्र बन जाता है। इन्हें कार्य के लिए प्रेरणा देने के लिए विशेष प्रोत्साहक की आवश्यकता होती है और सामान्यतः यह प्रोत्साहक कोई बाह्य कारक ही बनता है। ऐसे अध्यापकों की कार्यशैली को अभिप्रेरणा गैर केन्द्रित कार्यशैली कहा जा सकता है।

(ए) वातावरण सापेक्ष बनाम वातावरण निरपेक्ष कार्यशैली

इस कार्यशैली का मुख्य सम्बन्ध अध्यापक की वातावरणीय वरीयताओं से है। कतिपय अध्यापक औपचारिक वातावरण (प्रकाश, ध्वनि, तापमान, बैठक व्यवस्था, सामग्री एवं सुविधाओं) की उपलब्धता आदि के प्रति अधिक संजीदा होते हैं। कार्य करते समय या कठिन समस्याओं पर विचार करते समय बिल्कुल शान्ति या खामोशी को पसन्द करते हैं। वांछित प्रकाश एवं तापमान इन्हें एकाग्रता बनाने में सहायता देता है। कार्यस्थल पर उपलब्ध विभिन्न सामग्री एवं सुविधाओं की अनुपलब्धता इनके कार्य को नकारात्मक ढंग से प्रभावित करती है। इसलिए ये सामग्री एवं सुविधाओं की प्राप्ति के लिए सक्रिय होते हैं। इनकी कार्यस्थल के वातावरण के सम्बन्ध में व्यक्तिगत मान्यता होती है। कभी-कभी ये वातावरणीय वरीयताओं के प्रति इतने दृढ़ हो सकते हैं कि एक भी वातावरणीय तत्व के अनुकूल न होने पर इनका कार्य निष्पादन प्रभावित हो जाता है। ऐसे अध्यापकों की कार्यशैली को वातावरण सापेक्ष कार्यशैली कहा जा सकता है।

दूसरी ओर कुछ अध्यापक ऐसे होते हैं, जिन्हें अपने कार्य वातावरण में किसी विशेष प्रकार के औपचारिक वातावरण (ध्वनि स्तर, प्रकाश, बैठक व्यवस्था, सामग्री एवं सुविधाओं) की उपलब्धता आदि की आवश्यकता नहीं होती है। औपचारिक वातावरण का होना या ना होना इनके कार्य निष्पादन पर विशेष प्रभाव नहीं रखता है। 'जो जहाँ जैसा है वो ठीक है' इनका मूल मंत्र हो सकता है इसलिए सामग्री एवं सुविधाओं की उपलब्धता की प्राप्ति के लिए इनकी सक्रियता कम होती है। ये कार्यस्थल के वातावरण से अप्रभावित या कम प्रभावित होकर कार्य जारी रख सकते हैं। ऐसे अध्यापकों की कार्यशैली को वातावरण निरपेक्ष कार्यशैली कहा जा सकता है।

(ऐ) वैयक्तिक बनाम गैर वैयक्तिक कार्यशैली

वैयक्तिक बनाम गैर वैयक्तिक कार्यशैली का सम्बन्ध सामाजिक पक्ष से है। कुछ अध्यापक कार्य करते समय स्व केन्द्रित होते हैं। ऐसे अध्यापक सामूहिक रूप से प्राप्त लक्ष्य की तुलना में व्यक्तिगत रूप से प्राप्त लक्ष्य के प्रति अधिक सक्रियता का प्रदर्शन करते हैं। अकेले कार्य करने का अवसर दिये जाने पर आनन्दित व एकाग्रचित होकर कार्य करते हैं। सामूहिक कार्य में अपनी भूमिका के प्रति संवेदनशील होते हैं तथा भूमिका का स्पष्ट परिभाषाकरण चाहते हैं। व्यक्ति उन्मुख होने के कारण इनके अनुसार समूह की कमियाँ/विधिघात कार्य को नकारात्मक रूप से प्रभावित करती हैं। इन्हें अपनी क्षमताओं पर अधिक विश्वास होता है। कार्य पूर्ण होने पर व्यक्तिगत प्रदर्शन से रेखांकित करने की आवश्यकता पर बल देते हैं। निर्वैयक्तिक शिक्षण स्थितियों जैसे-व्याख्यान को वरीयता देते हैं। शिक्षक केन्द्रित अधिगम वातावरण के प्रति गम्भीर होते हैं। व्यक्तिगत प्रतिपुष्टि एवं पुनर्बलन से प्रभावित होते हैं। ऐसे अध्यापकों की कार्यशैली को वैयक्तिक कार्यशैली कहा गया है।

दूसरी ओर कुछ अध्यापक अकेले कार्य करने की तुलना में दल, युग्म या समूह में कार्य करने को वरीयता देते हैं। इनकी मान्यता होती है कि समूह की विशेषताएँ कार्य प्रदर्शन में सुधार लाती हैं जिससे कार्य सम्पादन में सहजता आती है। व्यक्तिगत रूप से प्राप्त लक्ष्य की तुलना में सामूहिक लक्ष्य के प्रति अधिक सक्रिय होते हैं। समूह में कार्य दिये जाने पर बेहतर कार्य परिणाम दे पाते हैं। समूह में वैयक्तिक पहचान के प्रति गम्भीर नहीं होते हैं। समूह केन्द्रित गतिविधियों, शिक्षण विधियों, कार्य पद्धतियों के प्रति गम्भीर होते हैं तथा सामूहिक प्रतिपुष्टि एवं पुनर्बलन से लाभान्वित होते हैं, ऐसे अध्यापकों की कार्यशैली को गैर वैयक्तिक कार्यशैली कहा गया है।

(ओ) दृश्यात्मक बनाम श्रवणात्मक कार्यशैली

दृश्यात्मक बनाम श्रवणात्मक कार्यशैली का सम्बन्ध अध्यापक की संवेदी रूपात्मकताओं से है। कुछ अध्यापक कार्य स्थितियों में पढ़ी जा सकने वाली सूचनाओं को महत्व देते हैं। लिखित निर्देशों का अनुपालन करना इनके लिए सहज होता है। तस्वीरों या चित्रों या मुद्रित सामग्री को देख कर या प्रयुक्त करने से स्वयं को बेहतर ढंग से व्यक्त कर पाते हैं। दृश्य सामग्री इनकी कल्पना को निर्देशन देती है। कक्षा में दृश्य सामग्री के उपयोग को वरीयता देते हैं। अमूर्त की तुलना में मूर्त चिन्तन करते समय सहजता का अनुभव करते हैं ऐसे अध्यापकों की कार्यशैली को दृश्यात्मक कार्य शैली कहा जा सकता है।

वहीं कुछ अध्यापक अच्छे श्रोता होते हैं तथा सुनी हुई सूचनाओं को याद रखना एवं सम्प्रेषित करना इनके लिए सहज होता है। मौखिक निर्देशों को ज्यादा वरीयता देते हैं और नवीन जानकारियों के आदान-प्रदान के लिए विचार-विमर्श को वरीयता देते हैं। प्रायः इनमें अमूर्त चिन्तन की क्षमता तुलनात्मक रूप से अधिक होती है। कक्षा स्थितियों में श्रव्य सामग्री उपयोग को वरीयता देते हैं। इनकी कार्यशैली को श्रवणात्मक कार्यशैली कहा जा सकता है।

8. शैक्षिक निहितार्थ तथा सुझाव

प्रस्तुत अध्ययन से प्राप्त अनुभवों के आधार पर भावी शोध हेतु अग्रांकित सुझाव प्रस्तुत किये गये हैं—

1. कतिपय विवक्त स्थितियों को छोड़कर अध्यापकों की कार्यशैलियाँ शैक्षिक अभ्यासों को प्रभावित करती हैं। ऐसी स्थिति में शैक्षिक संस्थानों द्वारा विद्यालयों में अध्यापकों की कार्यशैली के सन्दर्भ में और गहन अनुसंधान करने की आवश्यकता है, जिससे अध्यापकों की विविधताओं को अधिक से अधिक वस्तुनिष्ठ तरीके से समझा एवं परिभाषित किया जा सके और विविधताओं की नवीन समझ के अनुरूप आवश्यक प्रभावी कार्य-आव्यूहों की रचना की जा सके।

2. अध्यापकों की कार्यशैलियों के विकास में विभिन्न मानसिक, शारीरिक, सामाजिक, वातावरणीय, व्यावसायिक एवं संवेदी आदि तत्वों की भूमिका अहम है। इन तत्वों से सम्बन्धित विविध व्यक्तिगत एवं संस्थागत कारकों यथा— संगठन की प्रकृति, संस्थागत परिवेश, प्रशिक्षण स्तर, सामाजिक— आर्थिक पृष्ठभूमि, बुद्धि, उपलब्धि अभिप्रेरणा, अध्यापन विषय, संकाय, लिंगगत भिन्नता, क्षेत्रगत भिन्नता, अध्यापन अनुभव, पद स्थिति, प्रशासनिक अनुभव आदि के साथ अध्यापकों की कार्यशैली के सम्बन्ध का अध्ययन किया जा सकता है।
3. प्रस्तुत अध्ययन में वर्गीकृत अध्यापकों की कार्यशैलियों में विश्लेषणात्मक बनाम पूर्णात्मक, उत्तरदायित्व पूर्ण बनाम उत्तरदायित्व मुक्त, क्षेत्र स्वतंत्र बनाम क्षेत्र आधारित, लघु सातत्य प्रधान बनाम दीर्घ सातत्य प्रधान, नमनीय बनाम अनमनीय, अभिप्रेरणा केन्द्रित बनाम अभिप्रेरणा गैर केन्द्रित, वातावरण सापेक्ष बनाम वातावरण निरपेक्ष, वैयक्तिक बनाम गैर वैयक्तिक तथा दृश्यात्मक बनाम श्रवणात्मक कार्यशैली के ध्रुव विशेष की वरीयता रखने वाले अध्यापकों के लिए उपयुक्त कार्य स्थितियों व वातावरण की पहचान करने के लिए गहन एवं विस्तृत अध्ययन किया जा सकता है।
4. अध्यापकों की कार्यशैली की व्यापक समझ एवं समझ के विस्तार के लिए और अधिक सुनियोजित, व्यवस्थित, गहन एवं विस्तृत अध्ययन करने की आवश्यकता है।

सन्दर्भ सूची

1. अग्रवाल, सुभाषचन्द्र; लर्निंग स्टाइल अमंग क्रियेटिव स्टूडेन्ट्स, इलाहाबाद, सैन्ट्रल पब्लिशिंग हाऊस, 1987.
2. ऑलशेस्की, जेरी एण्ड शेलेट, रिचर्ड; रिजनेबल जोब अकेमोडेशन फॉर पीपल विद साइकेटेरिक डिसेबिलिटीज इन सोर्स बुक ऑफ रिहैबिलिटीशन एण्ड मेंटल हेल्थ, एडी. डविड पी. मोक्सले एण्ड जॉन आर. फिच (एडी.), क्लुवर एकेडेमिक / प्लेनम पब्लिशर्स, न्यूयॉर्क, 2003, 66.
3. एडम्स, जुड, क्वालिटी गवर्नमेंट, बाउल्डर सीओ, इंटरनेट पेपर 2001; एट http://bama.ua.edu/~jrichard/Team_Skills/Team_Skills_Instructors_Info/Assignments/Work_Style_Questionnaire.PDF
4. कीफी, जेम्स डब्ल्यू.; प्रोफाइलिंग एण्ड यूटिलाइजिंग लर्निंग स्टाइल, रेस्टन, वी ए : नेशनल एसोसियशन ऑफ सैकण्डरी स्कूल प्रिंसिपल्स, 1988.
5. डन, आर. एण्ड ग्रिग्स, एस.; लर्निंग स्टाइल्स : क्वाइट रिवोल्यूशन इन अमेरिकन सैकण्डरी स्कूल्स, रेस्टन, विरजीनिया, नेशनल एसोसियशन ऑफ सैकण्डरी स्कूल प्रिंसिपल्स, 1988.
6. डन, रीटा एण्ड प्रेशनिंग, बारबरा; वर्किंग स्टाइल्स एनालिसिस, कार्पोरेट वर्जन, एट, www.creativelearningcentre.com
7. ड्यूवी, रसेल ए.; एट www.psywww.com/intropsych/index.html
8. निकोलस, रेना ए.; वर्क—स्टाइल मेजरमेंट : डवलपमेंट एंड वेलिडेशन, डिपार्टमेंट ऑफ मेडिकल एंड क्लीनिकली साइकोलॉजी, यूनिफोर्मड यूनिवर्सिटी ऑफ हेल्थ साइंसेज, बेथेस्डा, एमडी, यू.एस.ए., 2002, iii.
9. प्राट्ट, डी.डी.; गुड टीचिंग : वन साइज फिट ऑल ? न्यू डाइटेक्शन फॉर एडल्ट एण्ड कन्टिन्यूइंग एज्यूकेशन, 2002, 93, 5—15.
10. पिथर्स, आर. टी.; कॉग्नीटिव लर्निंग स्टाइल: अ रिव्यू ऑफ दा फील्ड डिपेन्डेन्ट—फील्ड इन्डिपेन्डेन्ट अप्रोच, जर्नल ऑफ वोकेशनल एंड्र्यूकेशन एण्ड ट्रेनिंग, 54 (1), 2002, 117—132.
11. प्रिवोस्ट, शैली; एट <http://www.inc.com/shelley-prevost/4-unique-working-styles-whats-yours.html>
12. प्रेशनिंग, बारबरा; 1994 एट www.creativelearningcenter.com/aboutworkingstyle.html.
13. फार्ड पी. एस. एण्ड केरॉन, पी. ए.; इफेक्ट्स ऑफ कॉग्नीटिव स्टाइल एण्ड कारुन्सलर, क्लाइंट इम्पेथिबिटी ऑन क्लाइंट ग्रोथ, जर्नल ऑफ कारुन्सलिंग साइकोलॉजी 27 (6), नवम्बर, 1980, 529—538.
14. फर्नांडीज, एम. एस.; अ स्टडी ऑफ दा साइकोलॉजिकल आस्पेक्ट्स ऑफ ह्युमन रिलेशन इन एंड्र्यूकेशनल एडमिनिस्ट्रेशन ऑफ हैड्स ऑफ स्कूल्स, इण्डियन एंड्र्यूकेशनल रिव्यू, 17 (2), 1990, 66—67.
15. फिशर, बी. बी., एण्ड फिशर, एल.; स्टाइल्स इन टीचिंग एण्ड लर्निंग, एड्यूकेशनल लीडरशिप, जेनुअरि, 1979, 245—254.
16. फेयरस्टीन, एम.; वर्कस्टाइल : डेफिनिशन, एम्पिरिकल सपोर्ट एंड इम्प्लिकेशन फॉर प्रिवेंशन, इवैल्यूएशन एंड रिहैबिलिटीशन ऑफ ऑक्यूपेशनल अप्पर एक्सट्रीमिटी डिसेऑर्डर्स. इन एस. सौटेर — एस.डी.मून (एडीज.) बियॉन्ड बायोमैकेनिक्स : साइकोसोशल आस्पेक्ट्स ऑफ मैस्कुलोस्केलेटल डिसेऑर्डर्स इन ऑफिस वर्क, टेलर — फ्रांसिस लिमिटेड, लंदन, 1996, 177—206.
17. बेलबिन्स, आर. एस. टीमरोल्स एट वर्क, बटरवर्थ— हनेमेन लिमिटेड, 1993
18. बोगडन, रोबर्ट सी. एण्ड सारी कनोप, विकलेन; क्वालिटी टिव रिसर्च फॉर एंड्र्यूकेशन: एन एन्ट्रोडक्शन टू बियरी एण्ड मैथड्स, बोस्टन, सी ए, एलन एण्ड बेकन, 1992.
19. ब्लूम, बेन्जामिन एस.; ह्युमन कैरेक्टरेस्टिक्स एण्ड स्कूल लर्निंग, न्यूयार्क, मैकग्रा—हिल, 1976.
20. मधु राज; एन्साइक्लोपेडिक डिक्शनरी ऑफ साइकोलॉजी एण्ड एंड्र्यूकेशन, देहली, अनमोल पब्लिकेशन, 1996, 1—3.
21. मिगलियेटी, सेन्थिया एल. एण्ड स्ट्रेन्ज, कॉरनी सी.; लर्निंग स्टाइल्स, क्लास रूम एन्वायर्नमेंट प्रिफ्रेंसिज, टीचिंग स्टाइल्स एण्ड रेमेडियल कोर्स आउटकमज फॉर अण्डर प्रिपेयर्ड एडल्ट्स एट एं टू—इयर कॉलेज, कम्प्यूनिटी कॉलेज रिव्यू, 26 (1), 1998, 1—19.
22. मेयर्स एण्ड ब्रिग्स; मेयर्स ब्रिग्स टाइप इण्डिकेटर, टीम रिपोर्ट, पालो आल्टो, सी.ए. कल्सलिंग साइकोलॉजिस्ट्स, आई.एन.सी., 1977.
23. मेयर्स, आई. बी.; मेयर्स—ब्रिग्स टाइप इण्डिकेटर (फॉर्म जी), कन्सलिंग साइकोलॉजिस्ट्स प्रेस : पालो आल्टो, सी.

- ए., 1997.
24. मैकइन्टायर, मेरी जी.; एट
www.yourofficecoach.com/Topics/work_style_differences.html.
25. मैकमिलन, जेम्स एच. एण्ड शूमाकर सेली; रिसर्च इन एड्यूकेशन: अ कान्सेचुअल इन्ट्रोडक्शन, न्यूयार्क, लॉगमैन, 1997.
26. रायजादा, बी. एस.; शिक्षा में अनुसंधान के आवश्यक तत्व, जयपुर, राजस्थान हिन्दी ग्रन्थ अकादमी, 1997.
27. रिच, इजराइल एण्ड अल्मोजिलनो, मल्का; एड्यूकेशनल गोल प्रिफेरेन्सेज अंग नोवाइस एण्ड वेटर्न टीचर्स ऑफ साइंस एण्ड ह्युमिनिटीज, टीचिंग एण्ड टीचर एड्यूकेशन, 15(16), 1999, 613–629.
28. रीसर, अल्फ्रेड डब्ल्यू.; डोमिनेन्ट एडमिनिस्ट्रेटिव स्टाइल्स ऑफ ई एस एल एडमिनिस्ट्रेटर्स, टी. ई. एस. ओ. एल. क्वार्टरली, 20 (2), 1986, 338–343.
29. लुराबियन, के. एल.; अ मेनुअल फॉर राइटर्स ऑफ टर्मपेपर्स, थिसिस एण्ड डिजरेशन, शिकागो, दी यूनिवर्सिटी ऑफ शिकागो प्रेस, 1987.
30. लैथवुड, के. ए.; दा प्रिसिपल्स रोल इन टीचर डवलेपमेंट, इन: फुलन एम. हारग्रीव्ज ए (एडीज.) टीचर डवलेपमेंट एण्ड एड्यूकेशनल चेंज, फाल्मर प्रेस, लंदन, 1992.
31. वर्, पीटर एंड कॉर्नेर, मार्क; दा मेजरमेंट ऑफ इफेक्टिव वर्किंग स्टाइल्स ड्यूरिंग एंट्री-लेवल ट्रेनिंग, जर्नल ऑफ ऑक्यूपेशनल एंड आर्गेनाइजेशनल साइकोलॉजी, दा ब्रिटिश साइकोलॉजिकल सोसाइटी, 65(1), मार्च, 1992, 17–32.
32. वाटसन, जे.; अ फॉर्मल एनालिसिस ऑफ सोशियल इन्टरएक्शन, सोशियोमेट्री, 21(4), 1958, 269–280.
33. विथल, जे.; दा डवलेपमेंट ऑफ ए टेक्निक फॉर दा मैनेजमेंट ऑफ सोशल इमोशनल क्लाइमेट इन क्लासरूम. जर्नल ऑफ एक्सपेरिमेंटल एड्यूकेशन, 1949, 17, 347–361.
34. विर्कमैनफिक, टेलरिंग पिपल टू जॉब एण्ड जॉब्स टू पिपल एट ए मगमबनदमजणवउ
35. स्पून, जे. सी. एण्ड शैल, जे. डब्ल्यू.; अलाइनिंग स्टूडेन्ट्स लर्निंग स्टाइल्स विद इन्सट्रक्टर्स टीचिंग स्टाइल्स, जर्नल ऑफ इण्डस्ट्रियल टीचर एड्यूकेशन, 35, (2), (विन्टर), 1998, 41–56.
36. स्टिट्ट-गोहदेस, डब्ल्यू. एल.; बिजनेस एड्यूकेशन स्टूडेन्ट्स प्रिफेरेड लर्निंग स्टाइल्स एण्ड दीयर टीचर्स प्रिफेरेड इन्सट्रक्शनल स्टाइल्स : डू दे मैच ? डेल्टा पी एप्सिलन जर्नल, समर, 2001, 43 (3).
37. रिमथ, जे. एल.; क्वान्टिटेटिव वरसस क्वालिटेटिव रिसर्च : एन अटेम्प्ट टू क्लेरिफाइ दा इश्यू, एड्यूकेशनल रिसर्च, 1983, 12 (3), 6–13.
38. हरमन, ए. एट ऑल; रोल ऑफ दा फील्ड-डिपेन्डेंट एण्ड फील्ड-इनडिपेन्डेंट काग्नीटिव स्टाइल इन एकेडमिक इवेल्यूशन: अ लॉन्गिट्यूडिनल स्टडी, जर्नल ऑफ एड्यूकेशनल साइकोलॉजी, 69 (3), जून, 1977, 197–211.
39. हैमलिच, जे. ई.; मेजरिंग टीचिंग स्टाइल: अ कोरिलेशनल स्टडी बिटविन दा वेन टिलबर्ग, हैमलिच सेन्सिटिविटी मेजर एण्ड दा मैयर्स-ब्रिग्स पर्सनेल्टी इन्डीकेटर ऑन एडल्ट एड्यूकेटर्स इन सेन्ट्रल ओहियो, डॉक्टरल डिजरेशन, दा ओहियो स्टेट यूनिवर्सिटी, 1990.
40. हैमलिच, जे. ई. एण्ड नोरलैण्ड, ई.; टीचिंग स्टाइल: व्हेयर आर. वी. नाऊ? न्यू डाइरेक्शन्स फॉर एडल्ट एण्ड कन्टीन्यूइंग एड्यूकेशन, 93 (स्प्रिंग), 2002, 17–25.
41. www.best-career-match-com/work-style-preferences-description.html
42. www.cardinalcareers.stanford.edu/start/assessments/work/20style.pdf
43. www.creativelearningcenter.com/aboutworkingstyle.html