



## Job Satisfaction and Organizational Commitment in Public Sector Enterprises - A Comparative Study on NTPC & NCL

*The purpose of this study was to examine 1) the level of job satisfaction of employees at Public sector enterprises 2) and to compare the satisfaction level and of employees in NTPC and NCL. 3) To compare the organizational commitment of employees in NTPC and NCL. The constitutes of 300 respondents out of which 150 were the NTPC employees and 150 were from NCL. To achieve the aim of the study questionnaire survey was used. The results show that the job satisfaction level of both the public sector employees is at positive level and there is significant difference between the job satisfaction level of employees in NTPC and NCL and organizational commitment level in NTPC and NCL. And the supervisory satisfaction level of both the public sector enterprise is not significantly different.*

**Key Words :** Job Satisfaction, Organizational Commitment, public sector.

**MADHVI MISHRA**

### Introduction :

Employees are an important investment for the organization. Therefore, it is need to manage them. Employee's commitment towards the organization is an important concept that helps organization to retain the valuable employees and to get competitive advantages. Job satisfaction is largely researched topic to determine the organizational behaviour. Management and organization always has the concern towards the employee's organizational commitment. Human resource is an asset for any organization as it helps in organization to succeed. It is greatest essential issue for today's human resource managers of an organization as it provides a "strategic links" between satisfaction of employees towards job and their productivity. Thus the paper is focusing on the job satisfaction level of employees at public sector and their commitment towards the organization.

### Review Literature :

#### Job Satisfaction :

Job satisfaction has been a phenomenon of intense interest among practitioners and researchers for several decades (Cranny, et al. 1992; Hwang and Chi 2005; Locke 1976 and Spector 1997). Many different definitions have been put, for instance, some definitions focus on the job itself, while others include all the job-related factors. Practitioners and researchers have defined satisfaction as positive feelings or aggressive responses; whereas others have defined it as the gap between the expected gain and the actual gain. Reference (Spector 1985) views job

satisfaction as a cluster of evaluative feelings about the job.

#### Determinants of Job Satisfaction :

According to the literature on the job satisfaction there are numerous factors that influence job satisfaction. (Worrell 2004), divided these factors into three groups of which the demographic data which includes age, gender, and race; the intrinsic factors that include achievement, recognition, work itself, responsibility, advancement and growth; and the extrinsic factors that include company policy, supervision, relationship with boss, work conditions, relationship with peers and salary. Both the intrinsic factors and extrinsic factors are related to the Two Factor Theory by Herzberg. In the last three decades, academics and researchers have received increasing attention to investigate the relationship between organizational commitment and job satisfaction (Williams and Hazer, 1986; Yousef, 2000 and Lim, 2010). Numerous of these studies in the area of organizational behavior asserted that the relationship between organizational commitment and job satisfaction is significant and positive relationship (Chen and Francesco 2000; Lok and Crawford 2001; Mathieu and Zajac 1990; Williams and Hazer 1986).

#### Organizational Commitment :

The topic of organizational commitment has become immensely popular in the past two decades through interest of researchers and practitioners in the field of management (Mowday et al., 1982; Meyer and Allen 1991). Organizational commitment has been researched in various contexts; Including (a) Perceived Organizational Support

Faculty, Study Center for HRD, A.P.S.University, Rewa (Madhya Pradesh)

(O'Driscoll and Randall 1999), (b) Performance Among Guest Workers (Shawa, et al., 2003), (c) Job Outcomes (Wasti, 2005), (d) Trust, Innovative Behavior (Lee, 2008), (e) Organizational Culture and Leadership Style (Lok and Crawford 1999), and (f) Job Satisfaction (Lim, 2010). Some of these studies pointed out that organizational commitment have a positive relationship with these variables. Porter et al. (1974) defined organizational commitment as the strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization. Such commitment can generally be characterized by at least three factors: a.) A strong belief in and acceptance of the organization's goals and values. b) A willingness to exert considerable effort on behalf of the organization. c) A definite desire to maintain organizational membership. In Meyer and Allen's definitional approach, the three components of organizational commitment are components rather than types. Meyer and Allen (1991) noted the bases are conceptually mutually exclusive. Affective commitment refers to the employee's emotional attachment to and involvement in the organization. Continuance commitment refers to an awareness of the costs associated with leaving the organization. Normative commitment reflects a feeling of obligation to continue employment.

#### Research Methodology :

Research methodology is a way to find out the results of given problem on a specific matter or problem that is also referred as research problem. In methodology researcher used different criteria for solving /searching the given research problem.

#### Objective of The Study :

(1) To examine the job satisfaction and organizational commitment in the public sector enterprise.

(2) To compare the job satisfaction of NTPC and NCL and organizational commitment of NTPC and NCL

#### Hypotheses of The Study :

**H1 :** There is no significant difference between the job satisfaction of employees in NTPC and NCL.

**H2 :** There is no significant difference between the organizational commitment of employees in NTPC and NCL.

#### Research Design :

The research constitutes a total no of 300 respondents in which 150 were from NTPC and 150 were from NCL .the data was collected from 300 respondents on the basis of convenience.

#### Collection of Primary Data :

The process of primary data collection was done through administrating a well structured questionnaire contents of job satisfaction and organisational commitment .Statistical tools used for data analysis: paired sample t-test was applied by using SPSS to test the null hypotheses.

#### Empirical Results :

**H1 :** There is no significant difference between the job satisfaction of employees in NTPC and NCL.

**Table I**

Paired Samples Statistics					
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	V62	3.8778	150	.98642	.08054
	V67	3.2333	150	1.05956	.08651
Pair 2	V63	3.7444	150	1.02789	.08393
	V68	3.7089	150	.88849	.07254
Pair 3	V64	3.7444	150	1.02789	.08393
	V69	3.6222	150	.84932	.06935
Pair 4	V65	2.5889	150	1.09123	.08910
	V70	3.5222	150	1.00514	.08207
Pair 5	V66	3.8556	150	.98339	.08029
	V71	3.0178	150	.91372	.07460

V62= pay and promotion of NTPC, V67= pay and promotion of NCL, V63= Relationship with supervisor in NTPC, V68= Relationship with supervisor in NCL, V64= Relationship with co-worker in NTPC, V69= Relationship with co-worker in NCL, V65= Work satisfaction in NTPC, V70= Work satisfaction in NCL, V66= Communication system in NTPC, V71= Communication system in NCL

#### Discriptive Statistics :

##### Job satisfaction level of NTPC & NCL

##### Pay and Promotion of NTPC and NCL

To compare the pay and promotion of NTPC and NCL Paired sample t-test were applied and according to the calculated data it can be analysed that the pay and promotional satisfaction value in NTPC is 3.87 and in NCL this value is 3.23.

##### Supervisory satisfaction in NTPC and NCL.

Acceding to the tabulated data it was analysed that the value of supervisory satisfaction in NTPC is 3.74 and in NCL it was 3.70.

##### Co-worker Satisfaction in NTPC and NCL :

According to the table it was analyzed that regarding the co-worker satisfaction in NTPC and NCL there is no difference because the value for the NTPC is 3.74 and for NCL IT IS 3.62.

##### Work Satisfaction in NTPC and NCL :

According to the calculated data it was found that there is a big difference between the employee's work satisfaction in NTPC and NCL because the value of work satisfaction in NTPC is 2.58 and in NCL it is 3.52.

##### Communication System within the Organization in NTPC and NCL :

According to the collected data it was analyzed that the value for the NTPC was 3.85 while the value for the NCL it was 3.01. (See Table II)

To test the hypothesis paired sample t-test were applied the table indicates that above mean scores differ significantly at  $p < .05$  level ( $p = .000$ ). Also, the calculated that t values for pair 1, 3.4.5 is higher than tabulated value (=1.960) at 0.05 level of significance. There for null hypothesis is rejected but the t value for pair 2 is less than the tabulated (=1.960) value so for this pair the above

		Paired Differences				T	Df	Sig. (2-tailed)	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower				Upper
Pair 1	pay and promotion of NTPC - Pay and promotion in NCL	.64444	.47246	.03858	-.56822	.72067	16.706	149	.000
Pair 2	relationship with supervisor in NTPC - relationship with supervisor in NCL	.03556	.40346	.03294	-.02954	.10065	1.079	149	.282
Pair 3	relationship with co worker NTPC - relationship with co worker NCL	.12222	.37525	.03064	.06168	.18277	3.989	149	.000
Pair 4	work satisfaction in NTPC - work satisfaction in NCL	.93333	.43177	.03525	-1.0030	.86367	26.474	149	.000
Pair 5	communication system within NTPC - communication system within NCL	.83778	.44827	.03660	.76545	.91010	22.889	149	.000

hypothesis is accepted and it's also p value is 0.282 which is higher than the level of significance 0.05. So the inference drawn that there is significance difference in the pay and promotion, co-worker satisfaction, work satisfaction and communication system satisfaction in NTPC and NCL. But there is no significance difference in the supervisory satisfaction between the NTPC and NCL.

**H2 :** There is no significant difference between the organizational commitment of employees in NTPC and NCL.

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	V72	3.4080	150	1.03285	.08433
	V75	3.8600	150	.78808	.06435
Pair 2	V73	3.3880	150	.80075	.06538
	V76	3.1680	150	.78717	.06427
Pair 3	V74	3.4813	150	.87688	.07160
	V77	3.8373	150	.76549	.06250

**Discriptive Statistics :**

**Affective Commitment of Employees in NTPC and NCL:**

The value of paired sample t-test of NTPC and NCL is 3.40 and 3.86, this value indicate that there is no basic

		Paired Differences				T	Df	Sig. (2-tailed)	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower				Upper
Pair 1	AC IN NTPC - AC NCL	-.45200	.41023	.03349	-.51819	-.38581	-13.495	149	.000
Pair 2	CC IN NTPC - CC NCL	.22000	.29470	.02406	.17245	.26755	9.143	149	.000
Pair 3	NC NTPC - NC NCL	-.35600	.24942	.02037	-.39624	-.31576	-17.481	149	.000

difference between the NTPC and NCL regarding the affective commitment. Continuance commitment of employees in NTPC and NCL.

According to the calculated data value the continuance commitment of NTPC mean value is 3.38 and in NCL the mean value is 3.16. So there is no noticeable difference between continuance commitment of NTPC and NCL

**Normative Commitment of Employees in NTPC and NCL :**

The value of calculated data shows that the normative commitment of employees in NTPC is 3.48 and normative commitment of employees in NCL IS 3. 83. This means there is no noticeable difference of normative commitment of employees in NTPC and NCL. (See Table IV)

To test the hypothesis paired sample t-test were applied the table indicates that above mean scores differ significantly at  $p < .05$  level ( $p = .000$ ). Also, the calculated value of t foar oari 1, 2, 3 is higher than tabulated value (=1.960) at 0.05 level of significance. There for null hypothesis is rejected and inference drawn that organizational commitment of NTPC and NCL is significantly different in term of affective commitment, continuance commitment and normative commitment .

**Conclusion :**

NTPC and NCL are valuable public enterprises of our country and are respectively known as MAHARATNA PSEs. In this study the five important component of job satisfaction, three important factors of organizations al commitment were identified and analysed

The five important factor of job satisfaction; pay and promotion, relationship with supervisor, relationship with co-worker, work satisfaction, and communication system of both the organization contribute to the overall satisfaction level of employees.

In this study it is also found that there is significant difference between both t h e organization NTPC and NCL in terms of pay

and promotion, relationship of co-worker, work satisfaction, communication system within organization and organizational affective commitment, continuance commitment, normative commitment of both the organization. But there is no significant difference between the supervisory satisfaction level in both the organization (NTPC and NCL)

### **References :**

(1) Ahmad A, A.-T. T. (2015). *The Mediating Role of Job Characteristics in the Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction. International Journal of Business and Management; Vol. 10, No. 9 , 215-222.*

(2) Abeer Imam, A. R., & Ahmed, M. (2014). *impact of job satisfaction on organizational commitment in banking sector employes of pakistan. Sci.Int(Lahore),26(1),419-423,2014 ISSN 1013-5316 , 419-423.*

(3) Adel Mohamed Ali Shurbagi, i. b. (2013). *the relationship between organizational commitment and job satisfaction in national iol corporation of libya. 2nd international conference on business,economice and behavioral sciences( ICBEBS'2013) , (pp. 17-23). bali (Indonesia).*

(4) Fatema Mohammed, m. e. (2013). *job satisfaction and organisational commitment: a corelational study in bahrain. International Journal of Business, Humanities and Technology, 43-53.*

(5) Fattah Nazem, M. (2014). *Investigating the relationship between the organizational commitment and jov involvement in employees at islamic azad university of roudehen, damavand,paradis and boomehen to provide an appropriate model. Bulletin of Environment, Pharmacology and Life Sciences, 107-113.*

(6) Shurbagi, A. M. (2015). *The Effect of Organizational Culture on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment. International Journal of Humanities and Management Sciences (IJHMS) Volume 3, Issue 1 , 19-25.*

(7) Syed Mohammad Azeem, N. A. (2014). *The Influence of Work Life Balance and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Healthcare Employees. International Journal of Human Resource Studies,ISSN 2162-3058,Vol. 4, No. 2 , 18-24.*

(8) Veronica Tarigan, D. W. (2015). *Empirical Study Relations Job Satisfaction,Organizational Commitment, and Turnover Intention. Advances in Management & Applied Economics, vol. 5, no.2,ISSN: 1792-7544, 21-42.*



## **शोध-पत्र भेजने संबंधी नियम**

( 1 ) शोध-पत्र 1500-1700 शब्दों से अधिक नहीं होना चाहिए।

( 2 ) हिन्दी एवं मराठी माध्यम के शोधपत्रों को कृतिदेव 10 (Kruti Dev 010) में टाईप करवाकर 'पेजमेकर 6.5' में भेजें।

( 3 ) पंजाबी माध्यम के शोधपत्रों को अनमोल लिपि (AnmolLipi) या अमृत बोली (Amritboli) या जॉय (Joy) में टाईप करवाकर 'पेजमेकर 6.5' में भेजें।

( 4 ) अंग्रेजी माध्यम के शोधपत्र टाईम्स न्यू रोमन (Times New Roman), एरियल फॉन्ट (Arial) में टाईप करवाकर 'पेजमेकर 6.5' या 'माइक्रोसाफ्ट वर्ड' में भेजे जा सकते हैं।

(4) शोधपत्र की विधि - ( 1 ) शीर्षक ( 2 ) एबस्ट्रेक्ट ( 3 ) की-वर्ड्स ( 5 ) प्रस्तावना/प्रवेश ( 5 ) उद्देश्य ( 6 ) शोध परिकल्पना ( 7 ) शोध प्रविधि एवं क्षेत्र ( 8 ) सांख्यिकीय तकनीक ( 9 ) विवेचन या विश्लेषण ( 10 ) सुझाव ( 11 ) निष्कर्ष एवं ( 12 ) संदर्भ ग्रंथ सूची।

( 6 ) संदर्भ ग्रंथ सूची इस प्रकार दें -

### **For Books :**

(1) Name of Writer, "Name of Book", Publication, Place of Publication, Year of Publication, Page Number/numbers.

### **For Journals :**

(2) Name of Writer, "Title of Article", Name of Journal, Volume ....., Issue ....., Page Numbers.

### **Web references :**

<http://utc.iath.virginia.edu/interpret/exhibits/hill/hill.html>

( 7 ) गुजराती माध्यम के शोधपत्र हरेकृष्णा ( Harekrishna ), टेराफॉन्ट वरुण ( Terafont Varun ), टेराफॉन्ट आकाश ( Terafont Aaksah ) में टाईप करवाकर 'पेजमेकर 6.5' में भेजे जा सकते हैं।

( 8 ) शोधपत्र की साफ्टकॉपी रिसर्च लिंक के ई-मेल आईडी researchlink@yahoo.co.in पर भेजने के बाद हॉर्डकॉपी, शोधपत्र के मौलिक होने के घोषणा पत्र के साथ हस्ताक्षर कर 'रिसर्च लिंक' के कार्यालय को प्रेषित करें।



'रिसर्च लिंक' की सदस्यता का शुल्क भुगतान राष्ट्रीयकृत बैंकों द्वारा सीधे ट्रांसफर या जमा किया जा सकता है। बैंक का विवरण निम्नानुसार है-

**बैंक :** स्टेट बैंक ऑफ इण्डिया

**ब्रांच :** ओल्ड पलासिया, इन्दौर,

**कोड - SBIN 000 3432**

**खाते का नाम :** रिसर्च लिंक,

**खाता नंबर - 63025612815**

भुगतान की मूल रसीद, शोध-पत्र एवं सीडी के साथ कार्यालयीन पते पर भेजना अनिवार्य है।



## खानदेशातील नियतकालिके व अस्पृश्यता निवारण

खानदेशातील वृत्तपत्रांनी अस्पृश्यतेचा अर्थ स्पष्ट करून अस्पृश्यता म्हणजे काय? तिच्या अस्तित्वाची सामाजिक, धार्मिक, आर्थिक पार्श्वभूमी सांगून अस्पृश्यता निवारणाच्या मार्गातील अडचणी, अडचणींवरील उपाययोजना सांगितल्या आहेत. जनतेला अस्पृश्यता निवारणाकरिता मार्गदर्शन केले. जनतेच्या मत व मन परिवर्तनावर भर दिलेला दिसून येतो. त्यांच्या या प्रयत्नांना काही प्रमाणात यश देखील आलेले आपणास भविष्यातील घडामोडींमधून दिसून येते. खानदेशातील वृत्तपत्रांनी ज्याप्रमाणे जनतेचे राजकीय प्रबोधन केले त्याचप्रमाणे सामाजिक प्रबोधन देखील केलेले आहे. यात हिंदू समाजव्यवस्थेचे एक अंग जातीसंस्था याबाबत आपले विचार जनतेसमोर मांडले आहेत. त्या विचारातूनच खानदेशात अस्पृश्यांच्या उद्धाराकरिता अनेक प्रयत्न झालेत, त्या लिखाणातूनच खानदेशात सत्यशोधक चळवळ, ब्राह्मणेत्तर चळवळ, आर्य समाजी चळवळ उदयास आल्यात.

प्रा.डॉ.सुनिल चंद्रकांत अमृतकर\* एवं भूषण शांताराम वानखेडे\*\*

### प्रास्ताविक :

वृत्तपत्रे ही समाजाशी संवाद साधण्याचे आणि विविध अंगांनी समाजाचे प्रबोधन करण्याचे प्रभावी माध्यम असते. कोणत्याही देशाच्या कालमानानुसार बदलत्या सामाजिक जीवनाच्या अंगोपांगांतील विविध प्रकारचे आणि विविध स्तरांवरील प्रबोधनाचे कार्य, हे वृत्तपत्रांचे व नियतकालिकांचे एक प्रमुख अंग असते. मोठ्या कसोशीने आणि सातत्याने चोखाळला जाणारा त्यांचा तो ध्येयपूर्वीचा राजमार्गच असतो. एकोणिसाव्या शतकात खानदेशात सुधारणांच्या दृष्टीने निश्चित असे कार्य घडत नसले तरी मुंबई इलाख्यातील सामाजिक सुधारणांचे पडसाद खानदेशात उमटत होते. ज्याप्रमाणे महाराष्ट्रातील दर्पण, ज्ञानप्रकाश, प्रभाकर, ज्ञानोदय, दीनबंधू, केसरी या प्रारंभिक वृत्तपत्रांची कामगिरी ही समाजप्रबोधनाच्या दृष्टीने प्रशंसनीय आहे. त्याप्रमाणेच या वृत्तपत्रांचे तसेच भारतातील वेगवेगळ्या भिन्न भाषिक प्रदेशातील, विभागातील तद्वतच खानदेशातील खानदेश वैभव, प्रबोधचंद्रिका, प्रागतिक, आर्यावर्त, दलित सेवक, कॉंग्रेस यासारख्या खानदेशातील नियतकालिकांच्या माध्यमाने जागृती होऊन हळूहळू येथील सामाजिक बदलाची पार्श्वभूमी तयार होत गेली. या पार्श्वभूमीचा विचार प्रस्तुत संशोधन लेखात केलेला आहे.

### उद्देश :

- (1) खानदेशातील नियतकालिकांच्या माध्यमातून झालेल्या समाज सुधारणा चळवळीचा आढावा घेणे.
- (2) अस्पृश्यता नष्ट करण्याकरिता समाज सुधारक म्हणून नियतकालिकांच्या भूमिकेचे मूल्यांकन करणे.
- (3) नियतकालिक हे प्रबोधनाचे अग्रदूत आहेत हे सिद्ध करणे.
- (4) वृत्तपत्रांच्या कार्यकर्तृत्वाचा अभ्यास समाजशास्त्रीय पद्धतीने करून तो अभ्यासकांसमोर मांडणे.

### संशोधन पध्दती :

प्रस्तुत शोधनिबंधाकरिता तथ्यांची मांडणी करून संशोधकाच्या मतप्रतिपादनासाठी निगमन पध्दतीचा उपयोग करण्यात आला आहे. त्याबरोबरच प्रस्तुत विषयासाठी विश्लेषणात्मक संशोधन पध्दतीचा देखील वापर केला असून त्याकरिता समकालिन अनेक वृत्तपत्रांचा याकरिता प्राथमिक साधन म्हणून वापर करण्यात आला आहे. तसेच इतर दुय्यम साधनांचा देखील उपयोग केला आहे.

### वृत्तपत्र :

'वृत्तपत्र म्हणजे आजूबाजूला, जवळ आणि दूर जे जे काही घडले त्यातून प्रातिनिधिक आणि अपवादात्मक असे जे असेल त्याची निवड करून आपापल्या ध्येय धोरणानुसार केलेली नोंद' अशी वृत्तपत्राची व्याख्या करता येईल.

### विषय विवेचन :

जातीव्यवस्था हिंदू समाजात हजारो वर्षे टिकून आहे. जुन्या काळी पुरोहितांचे प्राबल्य, क्षत्रियांचे विशेष स्थान, व्यवसायाच्या निवडीवर निर्बंध आणि मुक्त विवाहसंबंधाना बंदी ही हिंदू समाजातील जातिसंस्थेची सर्व वैशिष्ट्ये दिसतात. जातिभेदाच्या मुळाशी पावित्र्यावरील श्रद्धा व अपावित्र्याचे म्हणजे विटाळाचे भय या दृढमूल झालेल्या भावना आहेत. जात ठरण्यासाठी विशिष्ट जातीच्या कुटुंबात जन्म याखेरीज दुसरा कोणताही निकष लागत नाही. अशा जाती-जमातीपैकी काही जाती-जमाती अस्पृश्य समजल्या गेल्यात. अस्पृश्यांना मंदिर प्रवेश, पूजाअर्चा करण्यास बंदी होती. मध्ययुगातील संतांनी जीवनातील दांभिकपणा, स्वार्थ, उच्चनीचता यावर हल्ला चढविला. पण ती अध्यात्मिक समतेची भाषा होती. सामाजिक परिवर्तनाच्या दिशेने मूळचा सामाजिक दोष आणि अन्याय नाहीसा व्हावा म्हणून कोणी ठामपणे व्यावहारिक मार्ग दाखविला नाही. हा मार्ग भारतातील नियतकालिकांनी समाजप्रबोधन करणारे लेख प्रसिद्ध

\*सहायक प्राध्यापक, विद्यावर्धिनी महाविद्यालय, धुळे (महाराष्ट्र)

\*\*पी-एच.डी.संशोधक विद्यार्थी, उत्तर महाराष्ट्र विद्यापीठ, जळगाँव (महाराष्ट्र)

करुण दाखविल्याचे दिसून येते. महाराष्ट्रातील सुधारक, मूकनायक, हरिजन, शतपत्रे, केसरी, मराठा यासारख्या वृत्तपत्रांनी जातीभेद, अस्पृश्यता निवारणा करिता प्रयत्न केलेले दिसून येतात. तशाच प्रकारचे अस्पृश्यता निवारणा संदर्भात प्रबोधनाचे महत्वपूर्ण सामाजिक कार्य खानदेशातील वृत्तपत्रांनी, नियतकालिकांनी केलेले आपणास दिसून येते. याकरिता दलित सेवक, गिरिजन, जागरूक यासारखी वृत्तपत्रे अस्तित्वात आलीत.

हिंदुस्थानास जगद्गुरुचा मान मिळवून देण्याकरिता अस्पृश्यता निवारणावर भर देतांना दलित सेवक या नियतकालिकात काकासाहेब बर्वे लिहितात, "....यापुढे हरिजन हे स्वतःला हिंदू म्हणवोत वा न म्हणवोत; स्पृश्य हिंदूंनी स्वतःच्या उध्दारासाठी अस्पृश्यतानिवारण करण्यास हवे. अस्पृश्यतेच्या मुळाशी मुख्यतः जातीय तिरस्काराची भावना आहे....वर्णाभिमानाचा म्हणजेच जातीय श्रेष्ठतेचा प्रश्न सर्वत्र कठीण होऊन बसला आहे, तो सोडविल्यानेच हिंदुस्थानला जगद्गुरुचा मान मिळणार आहे. नुसत्या अद्वैताच्या तत्त्वज्ञानाने नव्हे!"<sup>(1)</sup>

अस्पृश्यता निवारणाकरिता जे व्यक्तिगत किंवा संस्थात्मक पातळीवर प्रयत्न चालू आहेत ते परिपूर्ण नाहीत कारण जोपर्यंत हरिजन हे आत्मोध्दाराची चळवळ सुरु करत नाही तोपर्यंत हे प्रयत्न अपूर्ण आहेत याबाबत दलित सेवक या नियतकालिकात काकासाहेब बर्वे दलितांच्या स्वयं जागृतीवर भर देतांना लिहितात, "....कोणत्याही समाजाला आपली उन्नती करुन घ्यावयाची असेल तर स्वतः प्रयत्न आणि धडपड केलीच पाहिजे. केवळ दुसऱ्याच्या प्रयत्नांनी कोणाचा कधीच उध्दार होत नसतो व म्हणून हरिजनांनी आत्मोध्दाराची चळवळ करणे योग्यच आहे...."<sup>(2)</sup>

भारतीय लोक राज्यकारभार करण्यास पात्र आहेत हे त्यांनी वेळोवेळी सिध्द केले आहे परंतु जोपर्यंत भारतीय लोक समतेवर आधारित समाजरचना मान्य करित नाही तोपर्यंत ते स्वातंत्र्यास पात्र नाहीत याकरिताच कॉंग्रेस साप्ताहिकात साने गुरुजी लिहितात, "....हरिजनांना माणसांप्रमाणे वागवावयास लागू. त्याच दिवशी आपण स्वराज्यास पात्र ठरू, आपल्या बांधवांस गुलाम करणारा स्वतः चिरकाल गुलाम होउन पडेल...."<sup>(3)</sup>

कॉंग्रेस साप्ताहिकात साने गुरुजींनी पौराणिक महापुरुषांचा, घटनांचा, कथांचा आधार घेऊन अस्पृश्यता निवारणाचा प्रयत्न केलेला दिसून येतो. "....जोपर्यंत पददलितांना तुम्ही जवळ करीत नाही, तोपर्यंत रामजन्म तुम्हांला कळला नाही...."<sup>(4)</sup> तसेच इस्लाम धर्मातील व ख्रिश्चन धर्मातील समानतेचे तत्व हिंदू धर्मात देखील स्विकारले पाहिजे याकरिता साने गुरुजी कॉंग्रेस साप्ताहिकात लिहितात, "....भारतवर्षात देवाला जिवंत करावयाचे असेल तर सर्वांना देवाजवळ जाऊ दे....मुसलमानांच्या मशिदीत सारे समानतेच्या नात्याने बसतात....ख्रिश्चनांच्या चर्चमध्ये सारे एकत्र जमतात. परंतु हिंदू धर्मातच हे पाप आहे. आम्ही देवा समोरहि सर्वांना येऊ देत नाही."<sup>(5)</sup>

जनतेने जातीयता पाळू नये म्हणजे नेमके काय करावे? याबाबत मार्गदर्शनपर उपाययोजना प्रागतिक हे वृत्तपत्र सूचविते, " (1) जाहिर सभांकरिता अंत्यजाना व त्यांच्या पुढाऱ्यांना निमंत्रित करुन त्यांना बसण्याकरिता प्रमुख जागा देण्यात याव्या.

(2) सार्वजनिक लायब्रऱ्या, क्लब, जिमखाने यातून सभासद

होण्यास अंत्यज जातीच्या पुढारी व लायक इसमांस उत्तेजन द्यावे.

(3) बाजारांत दुकानदारांनी देवघेव करताना माल दुरुन टाकू नये.

(4) अत्यंजांच्या मुलांना स्पृश्य मुलांच्या पालकांनी सार्वजनिक शाळांत एकत्र बसू द्यावे.

(5) त्यास धंद्यांचे स्वातंत्र्य देण्यात यावे, खादीप्रदर्शनात माल विक्रीस अस्पृश्यांना नेमावे, त्यांची दुकाने ठेवावी.

(6) सार्वजनिक विहिरी किंवा नळ, देवालये यात नुकतेच मुंबई कौन्सिलांत ठरल्याप्रमाणे पाणी भरण्याचा किंवा जाण्याचा हक्क असावा...."<sup>(6)</sup> खऱ्या अर्थाने अस्पृश्यता निवारणाकरिता आवश्यक गोष्टी यात सांगितलेल्या आहेत. सार्वजनिक सभा-समारंभाना अस्पृश्यांना मान मिळाल्यास त्यांच्यातील नेतृत्वगुणांना वाव मिळणार होता. सार्वजनिक ठिकाणी वावरण्यास संधी दिल्याने विषमता नष्ट होणार होती. शिक्षणाच्या समान संधी आणि विद्यार्थ्यांना समान वागणूक दिल्याने नव्या पिढीच्या मनात भेदभावाच्या भावनेला स्थान उरणार नव्हते. राजकीय, सामाजिक, धार्मिक आशयाप्रमाणेच आर्थिक आशय देखील महत्त्वपूर्ण होता. त्यामुळेच त्यांना व्यवसायाच्या, रोजगाराच्या संधी मिळाल्यात याकरिता व्यवसाय स्वातंत्र्याचा पुरस्कार केला.

भारतातील वर्णव्यवस्था ही कर्मावर आधारित नसून जन्मावर आधारित होती. त्यामुळे मोठया प्रमाणावर सामाजिक विषमता निर्माण झाली. सामाजिक विषमतेवर आधारित वर्णाश्रम धर्म नाहीसा करुन समानतेवर आधारित कर्म सिध्दांताचा पुरस्कार करतांना कॉंग्रेस या वृत्तपत्रात साने गुरुजी लिहितात, "....वर्णाश्रम धर्म म्हणजे स्पृश्यास्पृश्य धर्म नव्हे. वर्णाश्रम धर्म एवढेच सांगतो: तुझ्या आवडीचे कार्य कर. ते सेवाकार्य कोणतेहि असो, ते पवित्र आहे. ते मोक्ष देईल...."<sup>(7)</sup>

"....जर विश्वधर्म अथवा मानवधर्म म्हणून जगात स्थान मिळवावयाचे असेल, तर वर्णव्यवस्था आणि जातिभेद यांच्या पकडीतून हिंदूसमाज आणि हिंदुधर्म यांना सोडविले पाहिजे. या मूलभूत प्रश्नाकडे दुर्लक्ष केल्यास, संपूर्ण अस्पृश्यता निवारण घडून येणार नाही....जन्मसिध्द वर्णभेद आणि जातिभेद नष्ट केला म्हणजे विश्वधर्म होण्याला हिंदुधर्माइतका दुसरा धर्म लायक नाही...."<sup>(8)</sup>

सारांश :

अशाप्रकारे खानदेशातील वृत्तपत्रांनी अस्पृश्यतेचा अर्थ स्पष्ट करुन अस्पृश्यता म्हणजे काय? तिच्या अस्तित्वाची सामाजिक, धार्मिक, आर्थिक पार्श्वभूमी सांगून अस्पृश्यता निवारणाच्या मार्गातील अडचणी, अडचणींवरील उपाययोजना सांगितल्या आहेत. जनतेला अस्पृश्यता निवारणाकरिता मार्गदर्शन केले. जनतेच्या मत व मन परिवर्तनावर भर दिलेला दिसून येतो. त्यांच्या या प्रयत्नांना काही प्रमाणात यश देखील आलेले आपणास भविष्यातील घडामोडींमधून दिसून येते.

खानदेशातील वृत्तपत्रांनी ज्याप्रमाणे जनतेचे राजकीय प्रबोधन केले त्याचप्रमाणे सामाजिक प्रबोधन देखील केलेले आहे. यात हिंदू समाजव्यवस्थेचे एक अंग जातीयसंस्था याबाबत आपले विचार जनतेसमोर मांडले आहेत. त्या विचारातूनच खानदेशात अस्पृश्यांच्या उध्दाराकरिता अनेक प्रयत्न झालेत, त्या लिखाणातूनच खानदेशात सत्यशोधक चळवळ, ब्राह्मणेत्तर चळवळ, आर्य समाजी चळवळ उदयास आल्यात.

## संदर्भ :

(1) दलित सेवक, 1 जून 1945, 'विधायक कार्यक्रमात अस्पृश्यता निवारणाला अग्रस्थान' या लेखात वि.नी.उपाध्ये, काकासाहेब बर्वे यांचे दलित सेवकातील लेख, भाग 1, धुळे 1956, पृ.154-155.

(2) किता, दलित सेवक, 1 सप्टेंबर 1946, 'हे धोरण योग्य आहे का?' या लेखात, पृ.170.

(3) काँग्रेस, 18 एप्रिल 1938, 'हरिजनांची दुर्दशा' या लेखात स. पां.साने, गोडनिबंध भाग 1 अर्थात 'काँग्रेस' व 'विद्यार्थी' यातील निवडक लेख, प्रकाशक रा.ज.देशमुख आणि कंपनी, पुणे, पृ. 31.

(4) किता, काँग्रेस, 11 एप्रिल 1938, 'रामभक्तिचा अर्थ' या लेखात, पृ.19.

(5) किता, काँग्रेस, 16 मे 1938, 'यात्रा झाली, पण...' या लेखात, पृ.41.

(6) प्रागतिक, 31 मार्च 1924, 'अस्पृश्यांच्या उन्नतीचे विधायक मार्ग' या लेखात, पृ.3.

(7) काँग्रेस, वर्ष 2, अंक 27 (1938), 'सडलेला समाज' या लेखात स.पां.साने, गोडनिबंध भाग 2 अर्थात 'काँग्रेस' व 'विद्यार्थी' यातील निवडक लेख, प्रकाशक रा.ज.देशमुख आणि कंपनी, पुणे, पृ.122.

(8) दलित सेवक, 15 ऑक्टोबर 1952, 'धर्माच्या नावावर विरोध का?' या लेखात वि.नी.बर्वे, समाजरचना व विवेकनिष्ठा- दलितसेवक मधिल लेखांचा दुसरा खंड, पृ.141.



## UGC - APPROVED - JOURNAL

www.ugc.ac.in/journalist/subjectwise/journalist.aspx?tid=UmV2ZWZlY2g9TGUw==&did=Q3VycmVudCBlaXR6Zm4=

विश्वविद्यालय अनुदान आयोग  
University Grants Commission  
quality higher education for all

Home About Us Organization Commission Universities Colleges Publications

### UGC Approved List of Journals

You searched for **Research Link** [Home](#)

Total Journals : 1

Show 25 entries

View	Sl.No.	Journal No	Title	Publisher	ISSN	E-ISSN
<a href="#">View</a>	1	48965	Research Link	Research Link	09731628	

Showing 1 to 1 of 1 entries

For Students For Faculty More

About NET, UGC NET Online  
Ragging Related Circulars  
Fee Universities - Educational Loan

Notices and Awards, UGC  
Regulations  
Pay Related Orders - M.R.P.

Notices, Circulars, Tenders, Jobs  
UGC ROA - Right to Information Act  
Other Higher Education Links

### UGC Journal Details

**Name of the Journal:** Research Link

**ISSN Number:** 09731628

**e-ISSN Number:**

**Source:** UNIV

**Subject:** Accounting; Anthropology; Business and International Management; Economics, Econometrics and Finance(all); Education; Environmental Science(all); Finance; Geography, Planning and Development; Law; Political Science a; Social Sciences(all)

**Publisher:** Research Link

**Country of Publication:** India

**Broad Subject Category:** Arts & Humanities; Multidisciplinary; Social Science

[Print](#)



## हिन्दू धर्म के सोलह संस्कारों की वैज्ञानिकता

प्रस्तुत शोधपत्र में हिन्दू धर्म के सोलह संस्कारों की वैज्ञानिकता का अध्ययन किया गया है। जीवन, जन्म से मृत्यु पर्यन्त जीवित रहने, विषयभोग तथा सुख प्राप्त करने, चिंतन करने तथा अंत में इस संसार से प्रस्थान करने के कामनामय मध्यबिन्दु के चारों ओर घूमने वाली घटनाओं की निरंतर श्रृंखला है। समस्त संस्कार और उसके विधि-विधान जीवन के केन्द्र से ही उत्पन्न होते हैं तथा वे उसकी सीमा के सहवर्ती हैं। संस्कारों के प्राचीनतम प्रकार, ग्रंथ, गृह्यसूत्र आदि में विवाह से आरंभ होते हैं, क्योंकि वह जीवन का केन्द्र माना जाता था, जो समस्त सामाजिक गतिविधियों को धारण तथा अनुप्राणित करता है, किन्तु स्मृतियाँ माता के गर्भ में ध्रूण के आधान से संस्कारों का आरंभ करती हैं, क्योंकि स्पष्टतः यहीं से व्यक्ति के जीवन का उदय होता है और अंत्येष्टि के साथ समाप्त होता है, जहाँ प्रत्यक्ष रूप से मनुष्य जीवन का अंत होता है। जीवन के समान संस्कार भी जीवन और मृत्यु के बीच गतिशील रहते हैं।

### श्रीमती वन्दना काले

#### प्रस्तावना :

प्रत्येक धर्म का एक निश्चित स्वरूप होता है। कुछ विशिष्ट मान्यताएँ एवं विशेषताएँ होती हैं। इस संदर्भ में हिन्दू धर्म के सोलह संस्कार हमारे ऋषियों ने स्थापित किए हैं, जो किसी अनिष्ट के न होने, कष्टों से मुक्ति पाने व अंततः मोक्ष की कामना के लिये सम्पन्न किए जाते हैं। ये सोलह संस्कार सिर्फ जीवन से सम्बन्धित ही नहीं होते, वरन् जन्म के पूर्व से लेकर मृत्यु के बाद भी निभाए जाते हैं। इन संस्कारों का आध्यात्मिक महत्त्व तो है ही, साथ ही साथ वैज्ञानिक महत्त्व भी है।

#### संस्कार का अर्थ :

संस्कार शब्द 'कृ' धातु में 'घञ्' प्रत्यय के प्रयोग से बना है, जिसका अर्थ पवित्रता या शुद्धता होता है अर्थात् संस्कार व्यक्ति से सम्बन्धित धर्मयुक्त क्रिया है, जो उसे शुद्ध पवित्र और सुसंस्कृत बनाती है। संस्कारों से ही व्यक्ति परिष्कृत और परिमार्जित होता है। संस्कारों से व्यक्ति का शारीरिक, मानसिक और बौद्धिक रूप से व्यक्तिगत उत्थान तो होता ही है, साथ ही सामाजिक जीवन भी उन्नत होता है, क्योंकि संस्कार असंगत रूढ़ियाँ नहीं बल्कि सुसंगत विज्ञान है।

#### सोलह संस्कारों की वैज्ञानिक अवधारणा :

##### (1) गर्भाधान संस्कार :

सृष्टि की रचना और मानव जीवन के चक्र को बनाए रखने के लिए जीवन का सबसे महत्वपूर्ण कार्य सन्तान उत्पत्ति है। स्वस्थ, सुन्दर और बुद्धिमान शिशु का जन्म तभी हो सकता है, जब माता गर्भधारण के समय स्वस्थ, प्रसन्न एवं तनावमुक्त हो। इसलिए गर्भाधान संस्कार को महत्वपूर्ण माना गया है। इस संस्कार का तात्पर्य पति-पत्नी का पूर्णतया आनन्दित होकर गर्भाधान के लिए मानसिक और शारीरिक रूप से परिपक्व होकर चेतनापूर्वक तैयार रहने से है।

गर्भाधान संस्कार की वैज्ञानिकता इसी बात पर निर्भर है कि पूर्णतया दबाव से मुक्त रहकर स्वतन्त्रतापूर्वक खुशी से बच्चे के जन्म के लिए तैयार रहना है। यही कारण है कि वर्तमान भौतिकवादी युग में नवविवाहित दम्पति को परिवार के उलझनों और दायित्वों से दूर एकान्त में किसी रमणीय स्थल में कुछ दिन व्यतीत करने भेजा जाता है। जिससे गर्भाधान बिना व्यवधान के हो और भावी शिशु स्वस्थ व सुन्दर रहे।

##### (2) पुंसवन संस्कार :

यह संस्कार तब अधिक प्रचलित था, जब चिकित्सा विज्ञान अस्तित्व में नहीं था। पुंसवन संस्कार का उद्देश्य गर्भस्थ शिशु के स्वास्थ्य की रक्षा करना है। पहले इस संस्कार को परिवार की अनुभवी व बुजुर्ग महिलाओं द्वारा प्राकृतिक जड़ी-बूटियों की औषधी के रूप में गर्भवती माता को दिया जाता था।

वर्तमान समय में चिकित्सा विज्ञान की प्रगति के कारण यह संस्कार पुंसवन संस्कार के नाम से विलुप्त हो गया है, परन्तु इसका निहित उद्देश्य डॉक्टर द्वारा पूरा किया जाता है। आजकल गर्भवती माता को विभिन्न प्रकार के टीके समय-समय पर दिए जाते हैं और गर्भावस्था में कैल्शियम और आयरन की गोलियों का नियमित सेवन के लिए निर्देशित किया जाता है।

##### (3) सीमन्तोन्नयन संस्कार :

पहली बार गर्भ धारण करने पर माता अनेक द्वन्दात्मक परिस्थितियों में रहती है। बहुत बार तो अनिष्ट भी हो जाता है। प्राचीन समय में असमय अचानक गर्भपात हो जाने को दुष्ट शक्तियों द्वारा शिशु का भक्षण कर लेने की बात प्रचलित थी। गर्भधारण के पाँचवें मास में भावी शिशु का मानसिक निर्माण होने लगता है। इस दौरान गर्भवती माता को अधिकतम सावधानी रखने



की आवश्यकता पड़ती है, जिससे गर्भ के शिशु को किसी प्रकार का आघात न पहुँचे।

वर्तमान समय में इस संस्कार को नवीन रूप प्रदान किया गया है। आजकल पहली बार गर्भधारण करने पर क्षेत्रीयता के आधार पर गोद-भराई की रस्में पूरी की जाती हैं। यही प्राचीन समय का पुंसवन संस्कार था।

#### (4) जातकर्म संस्कार :

शिशु के जन्म के समय नाल काटने की क्रिया को जातकर्म संस्कार कहा जाता है। वर्तमान समय में यह संस्कार प्रसूति गृह में अनुभवी नर्स द्वारा किया जाता है। इस हेतु नाल काटने के लिए ऐसे औजार का प्रयोग किया जाता है, जो किटाणुरहित हो, जिससे शिशु को किसी प्रकार की क्षति न हो।

#### (5) नामकरण संस्कार :

जन्म के बाद शिशु की पहचान बनाने के लिए उसे जब नाम दिया जाता है, तो इसे ही नामकरण संस्कार कहते हैं। सकारात्मक अर्थ वाले नाम से सकारात्मकता का एहसास होता है। इसलिए इस संस्कार को सम्पन्न कराने के लिए यही तर्क दिया जाता है कि सरल, सहज, उत्तम व शक्ति का बोध कराने वाला नाम रखा जाना चाहिए। इससे शिशु के व्यक्तित्व के विकास में सहायता मिलती है।

#### (6) निष्क्रमण संस्कार :

शिशु के जन्म के लगभग 40 दिनों बाद यह संस्कार सम्पन्न कराया जाता है। इस संस्कार के लिए यही तर्क दिया जाता है कि शिशु को घर के बाहर के वातावरण से परिचित कराना। इस हेतु शिशु को पहली बार घर के बाहर किसी पवित्र, सात्विक एवं स्वच्छ वातावरण वाले स्थान पर ले जाया जाता है। अपने धार्मिक मान्यता के अनुसार किसी देवी-देवता के मन्दिर में प्राकृतिक रमणीय स्थान में ले जाकर यह संस्कार पूर्ण किया जाता है।

#### (7) अन्नप्राशन संस्कार :

चार माह पश्चात् शिशु को पेय आहार से अन्न की ओर लाते समय यह संस्कार सम्पन्न किया जाता है। इस समय शिशु को सुपाच्य, स्निग्ध, मधुर आहार के लिए खीर, मधु, घी के मिश्रण को चटाया जाता है, जो रोगनाशक तथा आध्यात्मिक गुण संवर्धक है। सुपाच्य एवं संतुलित आहार से शिशु का स्वस्थ एवं संतुलित विकास हो; अन्नप्राशन संस्कार की यही मूल अवधारणा है।

#### (8) चूड़ाकरण या मुण्डन संस्कार :

मस्तिष्क के विकास एवं सुरक्षा के लिए यह संस्कार विशेष महत्वपूर्ण है। इसमें शिशु के सिर के बालों को (जो जन्म के समय के होते हैं) उतारा जाता है। इस संस्कार के पीछे यही तर्क दिया जाता है कि शिशु को पाशिवक प्रवृत्तियों से मुक्त करके मानवीय गुणों से ओतप्रोत बनाया जाए।

#### (9) कर्णवेध संस्कार :

कान का वह मुलायम स्थान जहाँ पर बाली पहनायी जाती है, वहाँ तंत्रिका नाड़ियाँ अधिक संवेदनशील होती हैं। इस स्थान पर छेद करने से तंत्रिका तंत्र में एक्युप्रेशर का कार्य सम्पन्न होता है। विभिन्न शोधों से यह निष्कर्ष सामने आया है कि कर्णछेदन किए गए शिशु अपने विभिन्न अंगों के संचालन एवं इन्द्रियों से संकेत ग्रहणकर प्रतिक्रिया दिखाने में अधिक सक्रिय होते हैं। यह संस्कार सौन्दर्य के साथ-साथ मानसिक विकास पर भी बल देता है।

#### (10) विद्यारम्भ संस्कार :

शिशु की सुशिक्षा की उचित व्यवस्था करने के लिए विद्यारम्भ संस्कार सम्पन्न किया जाता है। इसका उद्देश्य शिशु का सर्वांगीण विकास करना तथा जीवन निर्माण करने वाली हितकारी विद्या प्रदान करना है। समारोह द्वारा बालक के मन में ज्ञान प्राप्ति के लिए उत्साह उत्पन्न किया जाता है।

#### (11) यज्ञोपवित संस्कार :

स्वार्थ और संकीर्णता से निकलकर परमार्थ की महानता में प्रवेश करने को, पशुता का त्यागकर मनुष्यता ग्रहण करने को मनुष्य जन्म कहते हैं। शरीर का जन्म माता-पिता के रज-वीर्य से वैसा ही होता है जैसे अन्य जीवों का। आदर्शवादी जीवन लक्ष्य की प्रतीक्षा लेना ही मनुष्य जन्म में प्रवेश लेना है। इसे ही द्विजत्व अर्थात् दूसरा जन्म कहा जाता है। इस प्रक्रिया को समारोहपूर्वक सम्पन्न करने को ही यज्ञोपवित संस्कार के नाम से जाना जाता है।

#### (12) वेदारम्भ संस्कार :

प्राचीनकाल में प्राथमिक शिक्षा परिवार में ही दी जाती थी और जीवन निर्माण की विशिष्ट शिक्षा के लिए उन्हें गुरुओं के आश्रम में भेजा जाता था। वर्तमान समय में इसका स्वरूप परिवर्तित हो गया है। अब प्रारम्भिक शिक्षा घर के पास ही स्कूल में सम्पन्न कराने के बाद अपनी क्षमता के अनुसार प्रायः अभिभावक छात्रावास या अन्य किसी विद्यालय में शिक्षा हेतु भेजते हैं, जिससे बालक भविष्य की आवश्यकताओं के अनुसार व्यवसाय का चयन कर सके। आर्थिक दृष्टि से आत्म निर्भर होने के साथ-साथ आत्म निरीक्षण के लिए भी उनका ज्ञान और प्रयत्न बढ़ता रहे। वेदारम्भ संस्कार का यही निर्देश है।

#### (13) केशान्त संस्कार :

किशोरावस्था में पहुँचने के बाद बालकों में शारीरिक परिवर्तन तीव्र गति से दिखायी देते हैं। जैसे दाढ़ी-मूँछ का उग आना। मनोवैज्ञानिक दृष्टिकोण से यह जिम्मेदारी का एहसास कराने वाली स्थिति होती है। वैज्ञानिक दृष्टिकोण से यह हार्मोन्स परिवर्तन है। स्वच्छता और स्वास्थ्य के साथ-साथ सुन्दर और सौम्य दिखने के लिए समय-समय पर इसे साफ किया जाता है। पहली बार दाढ़ी-मूँछ की सफाई बड़ों द्वारा सिखायी जाती है। सफाई सम्बन्धी निर्देश दिए जाते हैं, जिसे केशान्त संस्कार के रूप में परिभाषित किया गया है।

#### (14) समापवर्तन संस्कार :

विद्यार्थी जीवन की समाप्ति के बाद बालक एक पूर्ण इकाई के रूप में जिम्मेदार एवं वयस्क नागरिक बनकर समाज में प्रवेश करता है। यही समापवर्तन संस्कार होता है। इस समय व्यक्ति को समाज में एक नया परिचय मिलता है और वह अपनी योग्यता का समाज के लिए प्रयोग करता है। प्राचीनकाल में इसकी योग्यता को गुरु प्रमाणित करते थे। वर्तमान समय में विश्वविद्यालय द्वारा इनकी योग्यता को प्रमाणित किया जाता है। इस तरह शिक्षा पूर्ण करने के बाद व्यक्ति अर्थोपार्जन की शुरुआत करता है और गृहस्थ जीवन के लिए तैयार होता है।

#### (15) विवाह संस्कार :

विवाह मानव जीवन की महत्वपूर्ण व्यवस्था है। विवाह दो आत्माओं के मिलने से उत्पन्न होने वाली उस महती शक्ति का

निर्माण करता है जो दोनों के लौकिक एवं आध्यात्मिक जीवन के विकास में सहायक सिद्ध हो सके। विवाह संस्कार का मुख्य उद्देश्य काम इच्छाओं को नियन्त्रित करके अनुशासित जीवन बिताना है। विवाह संस्कार का उद्देश्य संतुलित जीवनचर्या और यौन संक्रामित रोगों से बचाना है।

#### (16) अंत्येष्टि संस्कार :

जीवन का अन्तिम सत्य मृत्यु है। मृत्यु के बाद शरीर में शीघ्रता से कई तरह के विषाणु उत्पन्न होने लगते हैं, जो एक निश्चित समय के बाद वातावरण को भी अशुद्ध करते हैं। अंत्येष्टि संस्कार के द्वारा मानव शरीर को जलाकर या दफनाकर यह संस्कार सम्पन्न किया जाता है। अज्ञान के प्रतिबिम्ब से उत्पन्न मृत्यु का शोक कष्टयुक्त होता है। अपनी आत्मा के उत्थान के लिए शीघ्र संलग्न होकर सचेत हो जाने के लिए अंत्येष्टि संस्कार की परम्परा बनायी गई है।

#### उपसंहार :

जीवन, जन्म से मृत्यु पर्यन्त जीवित रहने, विषयभोग तथा सुख प्राप्त करने, चिंतन करने तथा अंत में इस संसार से प्रस्थान करने के कामनामय मध्यबिन्दु के चारों ओर घुमने वाली घटनाओं की निरन्तर श्रृंखला है। समस्त संस्कार और उसके विधि-विधान जीवन के केन्द्र से ही उत्पन्न होते हैं तथा वे उसकी सीमा के सहवर्ती हैं। संस्कारों के प्राचीनतम प्रकार, ग्रन्थ, गृह्यसूत्र आदि में विवाह से आरम्भ होते हैं क्योंकि वह जीवन का केन्द्र माना जाता था, जो समस्त सामाजिक गतिविधियों को धारण तथा अनुप्राणित करता है। किन्तु स्मृतियाँ माता के गर्भ में भ्रूण के आधान से संस्कारों का आरम्भ करती हैं। क्योंकि स्पष्टतः यहीं से व्यक्ति के जीवन का उदय होता है और अंत्येष्टि के साथ समाप्त होता है जहाँ प्रत्यक्ष रूप से मनुष्य जीवन का अन्त होता है। जीवन के समान संस्कार भी जीवन और मृत्यु के बीच गतिशील रहते हैं।

#### संदर्भ :

- (1) पाण्डेय, डॉ.राजबली (1966) : हिन्दू संस्कार-सामाजिक तथा धार्मिक अध्ययन, चौखम्भा विद्याभवन, वाराणसी।
- (2) सम्पादक ब्रह्मवर्चस्, पं.श्रीराम शर्मा आचार्य (1998) : वाङ्मय-षोडश संस्कार विवेचन, अखण्ड ज्योति संस्थान मथुरा।
- (3) कल्याण, संस्कार अंक, संख्या-1, गीताप्रेस गोरखपुर, 1980.
- (4) मिश्र, डॉ.हृदयनारायण : समाज दर्शन-सैद्धान्तिक एवं समस्यात्मक विवेचन, शेखर प्रकाशन, इलाहाबाद।
- (5) गौतम, डॉ.चमनलाल (1995) : षोडश संस्कार पद्धति, संस्कृति संस्थान, खाबाकुतुब, वेदनगर, बरेली, उ.प्र।
- (6) अलकेतर, अ.स. (1934) : एजुकेशन इन एन्सियेन्ट इंडिया, बनारस।
- (7) हेस्टिंग्स जे. (संपादक) (1925) : इन्साइक्लोपीडिया ऑफ रिलीजन एण्ड एथिक्स, एडिनबरा, टी.टी.क्लार्क।
- (8) दास, ए.सी. (1925) : ऋग्वेदिक कल्चर, कलकत्ता, काम्ब्रे।
- (9) शाहजहाँनामा, एशियाटिक सोसायटी ऑफ बंगाल।
- (10) भट्ट, गोपीनाथ, संस्कार रत्नमाला।
- (11) मनुस्मृति, मेघातिथि कृत मनुभाष्य सहित भाग 2, कलकत्ता, 1932.
- (12) पाराशर गृह्यसूत्र, हरिहर तथा गदाधर कृत भाष्य सहित, संपादक गोपाल शास्त्री नेने, चौखम्भा संस्कृत सीरीज बनारस, 1926.





## सितारगंज क्षेत्र के इस्लाम नगर ग्राम में महिलाओं की शैक्षिक स्थिति : एक अध्ययन

प्रस्तुत शोधपत्र में सितारगंज क्षेत्र के इस्लाम नगर ग्राम में महिलाओं की शैक्षिक स्थिति का अध्ययन किया गया है। अध्ययन से स्पष्ट होता है कि महिलाएँ प्रौढ़ शिक्षा कार्यक्रम, निःशुल्क शिक्षा कार्यक्रम आदि से अनभिज्ञ थी। लगभग 74 प्रतिशत महिलाओं ने स्वीकार किया कि उनके क्षेत्र में कभी महिला शिक्षा अभियान नहीं चलाया गया। साथ ही कुछ रुढ़िवादी लोगों का मानना है कि, लड़कियाँ पराया धन होती हैं। ऐसे रुढ़िवादी विचारों को वह अपने दिमाग में जगह देकर लड़कियों को पढ़ाना फिजूलखर्ची समझते हैं, किन्तु इसके विपरीत ऐसे लोग भी नज़र आये हैं, जो नारी शिक्षा के प्रति जागरूक हैं और “पढ़ी-लिखी नारी घर की उजियारी” जैसे विचारों को रुढ़िवादी तक पहुँचा रहे हैं।

**डॉ.निशा आर्या\* एवं डॉ.सुलोचना परवाल\*\***

भारतीय समाज में नारी को अनेक दृष्टियों से सम्मानजनक स्थान प्रदान किया गया है, फिर भी भारतीय नारी की स्थिति अत्यन्त दयनीय ही रही है। पुरुषों ने नारियों को अधिकारों से वंचित रखा तथा उन पर अत्याचार भी किए।

प्राचीन काल से ही नारी को देवी का रूप माना गया है। यहाँ तक कहा गया है कि “यत्र नार्यस्तु पूज्यते रमन्ते तत्र देवता” अर्थात् जहाँ नारी की पूजा होती है, वहाँ देवताओं का वास होता है।”

**वैदिक युग में नारी शिक्षा :** वैदिक शिक्षा ही भारत की सर्वप्रथम शिक्षा व्यवस्था का रूप है। इसका विकास से वेदों का स्थान पहला है। वेद भारतीय शिक्षा के मूल स्रोत माने जाते हैं। वेद का अर्थ है, “जानना”। उस समय जीवन के सभी क्षेत्रों में धर्म प्रधान माना जाता था। वैदिक साहित्य में शिक्षा शब्द का प्रयोग, उनके अर्थों में किया गया है, जैसे— विद्या, ज्ञान, बोध और विनय।

प्राचीन युग में शिक्षा को पुस्तकीय ज्ञान का पर्यायवाची या जीविकोपार्जन का साधन न मानकर वह प्रकाश माना गया, जो व्यक्ति को अपना बहुअंगी विकास करने और मोक्ष प्राप्त करने में सहायता देती थी। वैदिक काल में नारी शिक्षा को पर्याप्त महत्व दिया गया था। वैदिक काल में महिलाओं को शिक्षा ग्रहण करने का पूर्ण अधिकार था। अधिकांशतः माता—पिता अथवा कुल पुरोहित लड़कियों को घर पर शिक्षा दिया करते थे। गृहस्थ आश्रम में प्रवेश से पहले तक लड़कियाँ अध्ययन करती थी। अपाला, रोमसा, श्रद्धा, इडा, सरस्वती, इन्द्राणि आदि अनेक नारियों के स्थान ग्रन्थों से मिलते हैं।

वैदिक काल की प्रमुख की प्रमुख शिक्षा संस्थाएँ टोल चरण, घटिका, परिषद्, गुरुकुल, विद्यापीठ, विशिष्ट विद्यालय, मन्दिर महाविद्यालय, ब्राह्मणीय महाविद्यालय विश्वविद्यालय थे।

वैदिक काल शिक्षा युग 1400 ई0 पू0 पर समाप्त होता है

और इसके उपरान्त उत्तर वैदिक कालीन शिक्षा युग प्रारम्भ होता है। यह युग लगभग 800 वर्षों का माना जाता है। इस युग को “ब्राह्मण अथवा उपनिषद् काल” की संज्ञा भी दी जाती है। इस काल में शूद्र तथा स्त्रियों को शिक्षा से वंचित रखा गया था तथा उनकी पूर्ण उपेक्षा की गई। इसी कारण कालान्तर में वर्ण व्यवस्था संकीर्ण जाति व्यवस्था में बदल गई और ललित कलाएँ व श्रम प्रधान कार्य क्रमशः स्त्रियों तथा शूद्रों के विषय बन गए। अतः हस्तकला में प्रवीण लोगों को उच्च वर्गों द्वारा हेय दृष्टि से देखा जाने लगा और भारत का वैभव धीरे-धीरे नीचे की ओर गिरना प्रारम्भ हो गया।

**बौद्ध काल में नारी शिक्षा :**

बौद्धकालीन शिक्षा का समय 500 ई0 पू0 से 1200 ई0 तक माना जाता है। 5वीं सदी से बौद्ध धर्म का प्रारम्भ माना जाता है और इसी समय से बौद्ध शिक्षा का उद्भव हुआ।

ब्राह्मण काल की शिक्षा व्यवस्था जन शिक्षा का माध्यम न बन सकी थी। फलतः महात्मा गौतम बुद्ध ने जनसाधारण को जीवन का व्यावहारिक स्वरूप प्रदान किया। इस प्रकार बौद्ध युगीन शिक्षा में सभी समुदाय के लोगों को बिना किसी भेदभाव शिक्षा प्राप्त करने का अवसर मिलने लगे। बौद्ध काल में स्त्री शिक्षा की अवहेलना की गई। बौद्ध शिक्षा में केवल धनी और कुलीन परिवारों की स्त्रियाँ ही लाभान्वित हुईं। जहाँ तक सामान्य स्त्रियों की शिक्षा का प्रश्न था, उसके लिए बौद्धों ने कोई कदम नहीं उठाया।

बौद्ध काल में नारी—शिक्षा का पतन हुआ, क्योंकि बुद्ध धर्म के प्रवर्तक गौतम बुद्ध नारियों को समस्त सांसारिक बुराइयों और कष्ट का मूल कारण मानते थे। उन्होंने अपने समय में महिलाओं को संघ में प्रवेश करना वर्जित कर दिया था। कुछ कहने—सुनने पर उन्होंने अपनी विमाता सहित 500 शाक्यवंशीय महिलाओं को संघ में प्रवेश

\*सहायक प्राध्यापक ( हिन्दी विभाग ), डॉ.सुशीला तिवारी प्रा.महाविद्यालय, सितारगंज ( उत्तराखण्ड )

\*\*प्राचार्य, डॉ.सुशीला तिवारी प्रा.महाविद्यालय, सितारगंज ( उत्तराखण्ड )

करने की अनुमति प्रदान की, पर अनेक प्रतिबंधों सहित संघ में प्रवेश करने वाली भिक्षुणियों के लिए कठोर नियम परीक्षा काल होते थे। वे किसी भिक्षु के साथ अकेले नहीं मिल सकती थीं और उसका स्थान पुरुष भिक्षुओं से नीचा होता था। संघ में उन्हें स्थायी पद तभी प्राप्त होता था, जब उन्हें संघ के अन्य समस्त सदस्यों का अनुमोदन प्राप्त हो जाता था। एक विशेष भिक्षु महीने में दो बार एक अन्य भिक्षु की उपस्थिति में उन्हें धार्मिक उपदेश देता था।

### मुस्लिमकाल में नारी शिक्षा :

इस्लाम धर्म का अभ्युदय नवीं शताब्दी के प्रारम्भ में अरब देश हुआ था। इस धर्म की स्थापना हरजत मोहम्मद साहब ने की थी। अतः इस धर्म के मानने वालों को मुसलमान कहा जाने लगा। समय के साथ-साथ मुस्लिम शासकों ने इस धर्म के मानने वालों ने अन्य देशों में भी फैलाया। भारत पर भी यहाँ के शासकों ने आक्रमण किए और हीरे, ज्वाहारात, सोना आदि लूटकर ने गए, क्योंकि भारत इस समय संसार के लोगों द्वारा 'सोने की चिड़िया' कहकर पुकारा जाता था।

मोहम्मद गौरी ने 1911 में भार पर आक्रमण किया और पृथ्वीराज चौहान को हराकर भारत में मुस्लिम राज्य स्थापित किया। लगभग 100 वर्षों तक भारत मुसलमानों का राज्य रहा। मुगल काल मध्यकालीन शिक्षा का 'स्वर्ण युग' कहलाता है। इसके शासक बाबर, हुमायूँ, अकबर, जहाँगीर, शाहजहाँ, औरंगजेब आदि रहे। मालवा के भासक गियासुद्दीन तुगलक ने जिसने सन् 1469 से 1500 तक भासन किया। सारंगपुर में सभी वर्गों की बालिकाओं को नृत्य, संगीत, सिलाई, बुनाई, बढईगिरी, सुनारगिरी, जूते बनाने, मखमल बनाने, युद्ध कला, रण क्षेत्र कला आदि की शिक्षा दी जाती थी।

पर्दा प्रथा के कारण केवल छोटी आयु की बालिकाएँ मकतबों में जाकर बालकों के साथ विद्या का अर्जन करती थीं, पर उन्हें कुछ ही समय के बाद यह कार्य स्थगित करना पड़ता था। उनको उच्च शिक्षा की सुविधाएँ उपलब्ध नहीं थी, क्योंकि राज्य या समाज की ओर से उनके लिए पृथक शिक्षा संस्थाओं की कोई व्यवस्था नहीं की गयी थी। फलस्वरूप निम्न और निर्धन वर्गों की बालिकाएँ या तो ज्ञान प्राप्ति के लाभ से वंचित रह जाती थीं या उनका ज्ञान अत्यन्त अल्प पढ़ने और लिखने तक सीमित रह जाता था और स्त्रियों को उनके निवास स्थानों पर ही व्यक्तिगत रूप से शिक्षा दी जाती थी। उनको धर्म एवं साहित्य के अतिरिक्त नृत्य संगीत एवं अन्य ललित कलाओं की भी शिक्षा दी जाती थी इस प्रकार शिक्षा प्राप्त करने वाली अनेक मुस्लिम राजकुमारियों के नाम आज भी गर्व से स्मरण किए जाते हैं, जैसे— अलतमस की पुत्री रजिया सुल्तान अपनी विद्वता के लिए विख्यात थी। दक्षिण की वीरांगना चाँद सुल्तान को तुर्की, अरबी, फारसी और मराठी भाषाओं पर समान अधिकार था। मध्य वर्ग की महिलाओं को शिक्षा के अधिक अवसर प्राप्त थे। वे विद्याध्ययन के लिए सामान्य मकतबों में न जाकर, व्यक्तिगत रूप से स्त्रियों द्वारा अपने घरों पर चलाए जाने वाले मकतबों में जाकर विभिन्न विषयों को ज्ञान प्राप्त कर लेती थीं।<sup>(1)</sup>

भारतीय शिक्षा आयोग 1882 द्वारा की गई स्त्री शिक्षा के सम्बन्ध में सिफारिशें :

भारतीय शिक्षा आयोग की नियुक्ति लार्ड रिपन ने 3 फरवरी

सन् 1882 में की। इसके अध्यक्ष पद पर विलियम हण्टर को नियुक्त किया गया। इसलिए इसको हण्टर कमीशन के नाम से जाना जाता है। आयोग ने स्वीकार किया कि उस समय भार में स्त्री शिक्षा की बहुत कमी थी। उसने भारत में स्त्री शिक्षा के विकास के लिए निम्नलिखित सुझाव दिए :

- (1) बालिकाओं की शिक्षा निःशुल्क होनी चाहिए।
- (2) सरकार को बालिका विद्यालयों को अनुदान देने के नियम सरल बनाने चाहिए और उन्हें उदारता अनुदान देना चाहिए।
- (3) निर्धन छात्राओं को छात्रवृत्ति दी जानी चाहिए।
- (4) बालिकाओं के लिए छात्रावासों का प्रबंध होना चाहिए।

भारतीय शिक्षा आयोग ने प्रौढ़ों के लिए रात्रि स्कूल स्थापित करने के सुझाव भी दिए गए।

### विश्वविद्यालय शिक्षा आयोग (1948-49) द्वारा स्त्री शिक्षा हेतु सुझाव :

- (1) स्त्रियों को अपनी शिक्षा के लिए विषय चुनने के लिए योग्य एवं अनुभवी व्यक्तियों का परामर्श एवं सहायता उपलब्ध होनी चाहिए।
- (2) नारी शिक्षा के क्षेत्र में अनेक अभाव हैं, इन्हें दूर करके अधिक से अधिक सुविधाएँ दी जाएं।
- (3) स्त्रियों और पुरुषों की शिक्षा कुछ क्षेत्रों में समान और कुछ में भिन्न होनी चाहिए।
- (4) स्त्रियों के लिए गृह अर्थशास्त्र और गृहविज्ञान की शिक्षा अत्यावश्यक है।

स्त्री शिक्षा के सम्बन्ध में आयोग के सुझावों को जानने के पश्चात् यह ज्ञात होता है कि आयोग में शिक्षा द्वारा स्त्रियों को सुमाताओं, सुग्रहिणी बनाने की बात में पुरुष और स्त्री की शिक्षा में किसी भी प्रकार का भेद नहीं होना चाहिए।

### नारी जागरण एवं नारी शिक्षा :

अनेक समाज सुधारकों ने नारी के उत्थान हेतु उल्लेखनीय प्रयास किए हैं। राजा राम मोहन राय ने सती प्रथा का अन्त कराया। स्वामी दयानन्द सरस्वती ने शिक्षित महिलाओं को समान अधिकार देने की बात उठाई। आर्य समाज ने स्त्रियों को शिक्षित करने के लिए विशेष बल दिया। महात्मा गाँधी ने भी आजीवन महिला उत्थान का काम किया। फलतः लोगों की मानसिकता में परिवर्तन हुआ। स्वतंत्रता के बाद भारतीय समाज में नारी चेतना का विकास हुआ और विद्यालयों में पढ़ने और नौकरी करने के लिए घर की चाहर दीवारी से बाहर निकाला जाने लगा। स्त्रियाँ सुरक्षित होकर कन्धे से कन्धा मिलाकर पुरुषों के साथ बढ़ने लगी। सरकार द्वारा अनेक प्रौढ़ शिक्षा कार्यक्रम चलाए गए। जो स्त्री-पुरुष किन्हीं कारणों से या गरीबी के कारण शिक्षा से वंचित रह गए। उनके लिए प्रौढ़ शिक्षा कार्यक्रम चलाए जा रहे हैं। प्रौढ़ शिक्षा को औपचारिक शिक्षा के अन्तर्गत रखा गया है।<sup>(2)</sup>

गाँव में महिलाओं की स्थिति :

देश की 70 से 80 प्रतिशत स्त्रियों की जनसंख्या गाँवों निवास करती है। इनमें से लगभग 30 से 35 प्रतिशत महिलाओं के कन्धों पर घर एवं कृषि का सारा भार होता है और वे ही घर की संचालिका या मुखिया होती हैं। क्योंकि गाँवों में कुछ पुरुष स्त्रियों पर परिवार का भार छोड़कर शहरों में कमाने चले जाते हैं। ग्रामीण स्त्रियों की भूमिका बहुआयामी होती है। गृहिणी एवं माता के रूप में घर परिवार को संभालती हैं, पानी भरकर लाती हैं। चूल्हा

जलाने के लिए ईंधन बटोरती हैं, सबके लिए भोजन बनाती हैं, घरेलू पशुओं की देखभाल करती हैं। इसके अतिरिक्त पति के कृषि कार्यों में भी सहयोग देती हैं। इन कार्यों को करते हुए समय निकालकर अन्य उद्योग करके भी परिवार के लिए धनोपार्जन करती हैं। दिन भर के 24 घण्टों में वे 16-18 घण्टे निरन्तर कार्यों में संलग्न रहती हैं। अवकाश के क्षण उन्हें बड़ी कठिनाई से प्राप्त होते हैं।

ग्रामों में श्रम विभाजन के असंतुलन के कारण स्त्रियाँ पुरुषों की तुलना में अधिक घण्टे तक काम करती हैं। कर्नाटक के एक ग्राम में किए गए अध्ययन के आँकड़े दर्शाते हैं कि गाँवों में कृषि कार्यों, गृह कार्यों एवं औद्योगिक कार्यों में काम के कुल घण्टे में स्त्रियाँ 46% पुरुष 37% बच्चे 17% घण्टे काम करते हैं। इस प्रकार ग्रामीण स्त्रियाँ शिशु को जन्म देकर उसका उचित लालन-पालन करके सामाजिक दायित्व भी निभाती हैं। घर में तथा कृषि कार्यों में उनकी महत्वपूर्ण भूमिका है। शैक्षिक विकास में भी महिलाओं का योगदान रहता है। यदि बच्चों को घर पर कुछ देर पढ़ाती है। पढ़ी-लिखी न हो तो भी अपने बच्चों को स्कूल जाने के लिए समय पर तैयार करके स्कूल भेजती है। इस प्रकार परोक्ष रूप से शैक्षिक विकास में ग्रामीण स्त्रियों की महत्वपूर्ण भूमिका होती है। अतः स्त्रियाँ अपने परिवार के कुशल संचालन, कामकाज और परिवार की आर्थिक स्थिति को सुधारने में इतना व्यस्त रहती हैं कि उन्हें पढ़ने लिखने के अवसर प्राप्त नहीं हो पाते।<sup>(3)</sup>

इस शोध/आलेख के लिए जिला ऊधम सिंह नगर के ग्राम इस्लामनगर चयन किया, जिसमें मैंने मुस्लिम महिलाओं से स्वनिर्मित प्रश्न पूछकर इन्हें उत्तरदाता बनाया। व्यक्तिगत जानकारी में आयु का अर्थ आँकड़े एकत्रित किए, जो इस प्रकार है :

#### आयु की आवृत्ति

क्रम संख्या	उम्र	आवृत्ति
1	25-28	18
2	29-32	8
3	33-36	4
4	37-40	2
5	42-45	6
6	46-49	3
7	52-55	2
8	58-60	7

**व्यवसाय :** परिवार द्वारा रोजगार प्राप्त करना ही व्यवसाय होता है।

श्रेणी	आवृत्ति
नौकरी	3
अन्य कार्य	2

**परिवार के सदस्यों की संख्या :** सदस्यों की संख्या से तात्पर्य घर में रहने वाले लोग की संख्या से है।

श्रेणी	आवृत्ति
2-4	13
5-7	22
8-10	13
11-12	2

**परिवार में महिलाओं की संख्या :** महिलाओं की संख्या से तात्पर्य, परिवार में रहने वाली महिलाओं की संख्या से है।

श्रेणी	आवृत्ति
1-2	31
3-4	17
5-6	2

**ज्ञान प्रसारण :** महिलाओं में शिक्षा के प्रति जागरूकता लाने के लिए उन्हें प्रौढ़ शिक्षा कार्यक्रमों तथा अन्य निःशुल्क शैक्षिक कार्यक्रमों के बारे में बताया गया।<sup>(4)</sup>

इस प्रकार सर्वे के दौरान 54% महिलाएँ अशिक्षित पाई गयीं और 45% महिलाएँ शिक्षित थीं। उनमें अधिकांश प्राथमिक शिक्षा ही पूर्ण कर पायीं थी, इनसे पढ़ाई छोड़ने का कारण पूछे जाने पर लगभग 26% महिलाओं ने स्वीकार किया कि उन्हें माता-पिता द्वारा पढ़ाई से रोका गया, इसके अतिरिक्त और भी कई कारण जैसे-निर्धनता, जल्दी शादी हो जाने कारण, पढ़ाई में रुचि न होना आदि सामने आए।

सर्वे में अधिकांश महिलाएँ प्रौढ़ शिक्षा कार्यक्रम, निःशुल्क शिक्षा कार्यक्रम आदि से अनभिज्ञ थीं। लगभग 74% महिलाओं ने स्वीकार किया कि उनके क्षेत्र में कभी महिला शिक्षा अभियान नहीं चलाया गया। साथ ही कुछ रूढ़िवादी लोगों का मानना होता है कि- लड़कियाँ पराया धन होती हैं। ऐसे रूढ़िवादी विचारों को वह अपने दिमाग में जगह देकर लड़कियों को पढ़ाना फिजूलखर्ची समझते हैं, किन्तु इसके विपरीत ऐसे लोग भी नजर आये हैं, जो नारी शिक्षा के प्रति जागरूक हैं और "पढ़ी लिखी नारी घर की उजियारी" जैसे विचारों को रूढ़िवादी तक पहुँचा रहे हैं।

#### सन्दर्भ :

- (1) वर्मा, जी०एस० : भारत में शैक्षिक प्रणाली का विकास, पृ० 5, 15.
- (2) मित्तल, एम०एल० : शिक्षा सिद्धान्त, पृ० 108-110.
- (3) सिकखार, मुक्ता : प्रसार शिक्षा, पृ० 286.
- (4) साक्षात्कार द्वारा सितारगंज क्षेत्र के इस्लाम नगर ग्राम की महिलाओं का शैक्षिक स्तर पर सर्वे, दिनांक 19-06-2017.

