

# सागर जिले में प्राथमिक एवं माध्यमिक स्तर पर कार्यरत महिला शिक्षिकाओं में अपने व्यवसाय के प्रति कार्य संतोष का अध्ययन

OPEN ACCESS

Volume: 3

Issue: 1

Month: February

Year: 2024

ISSN: 2583-7117

Published: 12.02.2024

Citation:

Dr. Siyaram Yadav<sup>1</sup>, Suneeta Choubey<sup>2</sup>  
“सागर जिले में प्राथमिक एवं माध्यमिक स्तर पर कार्यरत महिला शिक्षिकाओं में अपने व्यवसाय के प्रति कार्य संतोष का अध्ययन” International Journal of Innovations In Science Engineering And Management, vol. 3, no. 1, 2024, pp. 07–15.

Dr. Siyaram Yadav<sup>1</sup>, Suneeta Choubey<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Associate Professor, Swami Vivekanand University Sagar M.P

<sup>2</sup>Choubey, Research Scholar, Swami Vivekanand Sagar M.P.

## सारांश

यह शोध पत्र सागर जिले के शैक्षिक संदर्भ में महिला शिक्षकों के बीच नौकरी की संतुष्टि पर मौजूदा साहित्य में योगदान देता है। यह शैक्षिक नीति निर्माताओं और संस्थानों को उन रणनीतियों का निर्माण और कार्यान्वित करने के लिए मूल्यवान अंतर्दृष्टि प्रदान करता है जो महिला शिक्षकों के बीच नौकरी की संतुष्टि को बढ़ा सकते हैं, जिसके परिणामस्वरूप शिक्षण प्रदर्शन में सुधार होता है और अंततः शैक्षिक प्रणाली को समग्र रूप से लाभ होता है।

**कीवर्ड:** महिला शिक्षक, नौकरी की संतुष्टि, कार्यजीवन संतुलन, पेशेवर विकास

## 1. परिचय

### 1.1. भारत में महिला शिक्षकों की स्थिति

भारत में महिला शिक्षकों की स्थिति स्थान, शैक्षिक संस्थान और सामाजिक-आर्थिक पृष्ठभूमि जैसे कारकों के आधार पर भिन्न होती है। हालांकि हाल के वर्षों में महत्वपूर्ण सुधार हुए हैं, लेकिन कई चुनौतियां अभी भी बनी हुई हैं। [3]

- **कार्य-जीवन संतुलन:** पारिवारिक और घरेलू कर्तव्यों के साथ शिक्षण जिम्मेदारियों को संतुलित करना महिला शिक्षकों के लिए चुनौतीपूर्ण हो सकता है।



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License

- **सुरक्षा संबंधी चिंताएं:** महिला शिक्षकों को सुरक्षा के मुद्दों का सामना करना पड़ सकता है, खासकर अधिक दूरस्थ या आर्थिक रूप से वंचित क्षेत्रों में।
- **सीमित आजीविका की प्रगति:** हालाँकि कई महिलाएँ शिक्षण पेशे में प्रवेश करती हैं, लेकिन वरिष्ठ प्रशासनिक भूमिकाओं, जैसे कि प्रधानाध्यापकों या शैक्षिक प्रशासक, में महिलाओं का प्रतिनिधित्व कम रहता है।
- **सांस्कृतिक अपेक्षाएं और सामाजिक मानदंड:** भारत के कुछ हिस्सों में, सांस्कृतिक अपेक्षाएं और सामाजिक मानदंड महिला शिक्षकों पर अतिरिक्त दबाव डाल सकते हैं। पारंपरिक लिंग भूमिकाएँ और अपेक्षाएँ सामाजिक बाधाएँ पैदा कर सकती हैं जो महिलाओं की स्वायत्तता को प्रतिबंधित करती हैं और उनके व्यावसायिक अवसरों को सीमित करती हैं।
- **प्रतिनिधित्व की कमी:** पाठ्यपुस्तकों और पाठ्यक्रम में महिला शिक्षकों का प्रतिनिधित्व सीमित किया जा सकता है। प्रतिनिधित्व की यह कमी लिंग पूर्वाग्रहों और रुढ़ियों में योगदान कर सकती है, कक्षा और व्यापक समाज में असमानताओं को मजबूत कर सकती है।
- **बुनियादी ढांचा और संसाधन:** कई स्कूल, विशेष रूप से ग्रामीण क्षेत्रों में, बुनियादी ढांचे और संसाधनों की कमी है। यह महिला शिक्षकों के लिए काम के माहौल को प्रभावित कर सकता है, जिससे प्रभावी

शिक्षण और सीखने के अनुभव प्रदान करना चुनौतीपूर्ण हो जाता है।

- **व्यावसायिक संपर्क और मार्गदर्शन:** महिला शिक्षकों को मजबूत व्यावसायिक संपर्कों और मार्गदर्शन के अवसरों तक पहुंच की कमी हो सकती है। यह उनके व्यावसायिक विकास में बाधा डाल सकता है, क्योंकि ये संपर्क अक्सर मूल्यवान मार्गदर्शन, समर्थन और आजीविका की उन्नति के अवसर प्रदान करते हैं।

## 1.2. भारत में शिक्षकों के रूप में महिलाओं का इतिहास

ऐतिहासिक रूप से, प्राचीन भारत में महिलाओं ने शिक्षा में एक प्रमुख भूमिका निभाई। ऐसे उदाहरण थे जहां महान परिवारों की महिलाओं ने साहित्य, दर्शन और कला जैसे विषयों में शिक्षा प्राप्त की। हालांकि, अधिकांश महिलाओं के लिए शिक्षा घरेलू प्रबंधन और घर बनाने के कौशल तक सीमित थी। [4]

यह औपनिवेशिक युग के दौरान था कि भारत में शिक्षकों के रूप में महिलाओं की भूमिका को मान्यता मिलनी शुरू हुई। अंग्रेजों ने स्कूलों और कॉलेजों सहित आधुनिक शिक्षा प्रणालियों की शुरुआत की, जिसने महिलाओं को औपचारिक शिक्षा प्राप्त करने की अनुमति दी। मिशनरी संस्थानों ने बालिकाओं और महिलाओं को शिक्षा प्रदान करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई, साक्षरता और धार्मिक शिक्षाओं पर जोर दिया।

भारतीय शिक्षा इतिहास में एक उल्लेखनीय व्यक्ति सावित्रीबाई फुले हैं। उन्हें व्यापक रूप से आधुनिक भारत में पहली महिला शिक्षक माना जाता है। अपने पति ज्योतिराव फुले के साथ, उन्होंने लिंग और जातिगत भेदभाव के खिलाफ लड़ाई लड़ी, 19 वीं शताब्दी के मध्य में बालिकाओं और

उपेक्षित जातियों के लिए स्कूलों की स्थापना की। शिक्षा के प्रति सावित्रीबाई फुले के समर्पण ने अन्य महिलाओं के लिए शिक्षक बनने का मार्ग प्रशस्त किया और उपेक्षित समुदायों की पीढ़ियों को सशक्त बनाया। [5]

20 वीं शताब्दी की शुरुआत में, महिलाओं के लिए अधिक शैक्षिक अवसर उपलब्ध हो गए। कादंबिनी गांगुली और सिस्टर निवेदिता जैसे समाज सुधारकों और शिक्षाविदों ने लैंगिक बाधाओं को तोड़ने और शिक्षा तक महिलाओं की पहुंच का विस्तार करने के लिए अथक प्रयास किया। परिणामस्वरूप, महिलाओं ने उच्च शिक्षा में भाग लेना, शिक्षण की डिग्री हासिल करना और स्कूलों, कॉलेजों तथा विश्वविद्यालयों में शिक्षण पद लेना शुरू कर दिया।

1947 में भारत को स्वतंत्रता मिलने के बाद शिक्षकों के रूप में महिलाओं की भूमिका का और विस्तार हुआ। सरकार ने सक्रिय रूप से सभी के लिए शिक्षा को बढ़ावा देने की मांग की, और महिलाओं ने इस मिशन में एक आवश्यक भूमिका निभाई। ग्रामीण क्षेत्रों में शिक्षा लाने, बालिकाओं को सशक्त बनाने और कक्षाओं में लैंगिक समानता को बढ़ावा देने में महिला शिक्षकों की महत्वपूर्ण भूमिका रही है।

आज, महिलाएं भारत में शिक्षण पेशे का एक महत्वपूर्ण अनुपात बनाती हैं। वे प्राथमिक शिक्षा से लेकर उच्च शिक्षा तक विभिन्न शैक्षणिक विषयों में शिक्षकों के रूप में कार्य करते हैं, और सार्वजनिक और निजी दोनों शैक्षणिक संस्थानों में पाए जा सकते हैं। महिलाएं प्रधानाचार्य, प्रधानाध्यापिकाएँ और अकादमिक प्रशासक के रूप में नेतृत्व के पदों पर भी बढ़ी हैं, अनगिनत छात्रों को प्रेरित कर रही हैं और देश के भविष्य को आकार दे रही हैं। [6]

### 1.3. महिला शिक्षकों की वर्तमान स्थिति

भारत में महिला शिक्षकों की स्थिति प्रगति और लगातार चुनौतियों दोनों से चिह्नित है। हालाँकि प्राथमिक और माध्यमिक स्तर पर शिक्षण पेशे में महिलाओं के प्रतिनिधित्व

में उल्लेखनीय वृद्धि हुई है, लेकिन बाधाएँ उनकी पूर्ण भागीदारी और विकास में बाधक हैं। महिला शिक्षकों को व्यावसायिक विकास के लिए असमान अवसरों, लैंगिक पूर्वाग्रह, सामाजिक मानदंडों और सीमित समर्थन प्रणालियों से प्रभावित होने जैसी बाधाओं का सामना करना पड़ता है। विशेष रूप से अपर्याप्त बुनियादी ढांचे वाले ग्रामीण क्षेत्रों में काम और व्यक्तिगत जिम्मेदारियों को संतुलित करना, उनकी पेशेवर व्यस्तता को और अधिक जटिल बना देता है। [7]

असमान वेतन से लेकर लिंग आधारित हिंसा तक उत्पीड़न और भेदभाव, कार्यस्थल में प्रचलित मुद्दे बने हुए हैं। सांस्कृतिक पूर्वाग्रह और पारंपरिक अपेक्षाएँ अक्सर महिला शिक्षकों की उच्च शिक्षा और नेतृत्व की भूमिकाएँ निभाने में बाधा बनती हैं। शैक्षणिक संस्थानों के भीतर लिंग आधारित हिंसा भी एक महत्वपूर्ण खतरा पैदा करती है, जिसके लिए कानूनों और व्यापक प्रशिक्षण कार्यक्रमों के सख्त कार्यान्वयन की आवश्यकता होती है।

इन चुनौतियों के बावजूद, सरकारी कार्यक्रमों और एनजीओ प्रयासों सहित सकारात्मक पहल का उद्देश्य महिला शिक्षकों का उत्थान करना है। बेटी बचाओ, बेटी पढ़ाओ और मौलाना आज़ाद नेशनल फ़ेलोशिप जैसी योजनाएं महिलाओं को उच्च शिक्षा प्राप्त करने में सहायता करती हैं। हालाँकि, वास्तविक लैंगिक समानता हासिल करने, समान अवसर प्रदान करने और शिक्षण पेशे में महिलाओं के लिए एक सुरक्षित कार्य वातावरण को बढ़ावा देने के लिए नीति निर्माताओं, शैक्षणिक संस्थानों, समुदायों और व्यक्तियों के ठोस प्रयास आवश्यक हैं। भारत में महिला शिक्षकों की उन्नति और सशक्तिकरण के लिए निरंतर सामूहिक कार्रवाई आवश्यक है।

### 1.4. महिला शिक्षकों की समस्याएं

भारत में महिला शिक्षकों को कई चुनौतियों और समस्याओं का सामना करना पड़ता है जो उनके व्यावसायिक विकास और समग्र कल्याण में बाधा डालते हैं। महिला

शिक्षकों को अक्सर कार्यस्थल में लिंग पूर्वाग्रह का सामना करना पड़ता है, जो विभिन्न रूपों में प्रकट हो सकता है, जैसे कि असमान वेतन, उन्नति के लिए सीमित अवसर, और उनकी उपलब्धियों के लिए मान्यता की कमी। यह पूर्वाग्रह उनके व्यावसायिक विकास को प्रतिबंधित कर सकता है और उनकी प्रेरणा और आत्मसम्मान को प्रभावित कर सकता है। महिला शिक्षकों के लिए अपने शिक्षण पेशे की मांगों को अपनी पारिवारिक जिम्मेदारियों के साथ संतुलित करना चुनौतीपूर्ण हो सकता है। पारंपरिक लैंगिक भूमिकाओं को बनाए रखने और घर के कामों और बच्चों की देखभाल की जिम्मेदारियों को निभाने की अपेक्षा अतिरिक्त तनाव पैदा कर सकती है और उनके लिए स्वस्थ कार्य-जीवन संतुलन बनाए रखना चुनौतीपूर्ण बना सकती है। [8]

स्कूल परिसर के भीतर और बाहर महिला शिक्षकों के लिए सुरक्षा एक प्रमुख चिंता का विषय है। उत्पीड़न, दुर्व्यवहार और हिंसा की घटनाएं अक्सर उन्हें कमजोर महसूस कराती हैं, उनकी भलाई को प्रभावित करती हैं और शिक्षकों के रूप में उनकी प्रभावशीलता को बाधित करती हैं। महिला शिक्षकों को हमेशा स्कूल प्रबंधन और सहकर्मियों से पर्याप्त समर्थन नहीं मिल सकता है। कभी-कभी, उन्हें अपने कौशल और ज्ञान को बढ़ाने के लिए आवश्यक संसाधन, प्रशिक्षण या सलाह के अवसर प्रदान नहीं किए जाते हैं। इसके अतिरिक्त, उनके पास शिकायतों या चिंताओं के निवारण के लिए उचित माध्यमों तक पहुंच नहीं हो सकती है।

**सामाजिक-सांस्कृतिक बाधाएं:** कुछ ग्रामीण क्षेत्रों या रूढ़िवादी समुदायों में, महिला शिक्षकों को प्रचलित सांस्कृतिक मानदंडों के कारण शिक्षकों के रूप में उनकी भूमिका के प्रतिरोध का सामना करना पड़ सकता है। इससे महिलाओं के लिए शिक्षण पेशे में प्रवेश करने के सीमित अवसर हो सकते हैं या अनुचित जांच और आलोचना का सामना करना पड़ सकता है, जिससे उनका आत्मविश्वास और व्यावसायिक विकास प्रभावित हो सकता है। समान अवसर सुनिश्चित करना, लिंग संवेदनशीलता को बढ़ावा देना, सुरक्षित

कामकाजी वातावरण प्रदान करना महिला शिक्षकों को सशक्त बनाने और भारत में शिक्षा की गुणवत्ता को बढ़ाने में मदद कर सकता है। [9]

### 1.5. विभिन्न राज्यों में महिला शिक्षकों के अनुपात में भिन्नता

भारत के विभिन्न राज्यों में महिला शिक्षकों के अनुपात में भिन्नता के बारे में यहां कुछ अवलोकन दिए गए हैं: [10]

- **दक्षिणी राज्य:** केरल, तमिलनाडु, आंध्र प्रदेश और कर्नाटक जैसे राज्यों में आमतौर पर अन्य क्षेत्रों की तुलना में महिला शिक्षकों का बेहतर प्रतिनिधित्व होता है। इन राज्यों ने लैंगिक समानता और महिला शिक्षा को बढ़ावा देने में महत्वपूर्ण प्रगति की है। नतीजतन, उनके पास प्राथमिक और माध्यमिक दोनों स्कूलों में महिला शिक्षकों का उच्च अनुपात है।
- **उत्तरी राज्य:** उत्तर प्रदेश, बिहार, राजस्थान और हरियाणा जैसे राज्यों में, महिला शिक्षकों का अनुपात अपेक्षाकृत कम है। इन राज्यों को विभिन्न सामाजिक-आर्थिक चुनौतियों का सामना करना पड़ता है, जैसे कि लिंग असमानता, कम साक्षरता दर, और बालिकाओं के लिए गुणवत्तापूर्ण शिक्षा तक सीमित पहुंच। ये कारक कम महिला शिक्षकों के प्रतिनिधित्व में योगदान करते हैं।
- **पूर्वोत्तर राज्य:** मेघालय, मिजोरम और मणिपुर जैसे राज्यों में आमतौर पर अन्य क्षेत्रों की तुलना में महिला शिक्षकों का अनुपात अधिक होता है। इन

राज्यों की सांस्कृतिक विरासत अक्सर महिलाओं की शिक्षा और सशक्तिकरण पर जोर देती है, जिससे महिला शिक्षकों का बेहतर प्रतिनिधित्व होता है।

- **शहरी बनाम ग्रामीण विभाजन:** महिला शिक्षकों का अनुपात इस आधार पर भी भिन्न हो सकता है कि स्कूल शहरी या ग्रामीण क्षेत्रों में स्थित हैं या नहीं। ग्रामीण क्षेत्रों की तुलना में बेहतर बुनियादी ढांचे, उच्च साक्षरता दर और अधिक लैंगिक समानता के कारण शहरी क्षेत्रों में आम तौर पर महिला शिक्षकों का प्रतिशत अधिक होता है।
- **सरकारी बनाम निजी स्कूल:** सरकारी और निजी स्कूलों के बीच महिला शिक्षकों के अनुपात में अंतर हो सकता है। सरकारी स्कूल अक्सर महिला नामांकन को प्रोत्साहित करने और लिंग-संवेदनशील शिक्षा नीतियों को लागू करने के लिए बड़ी संख्या में महिला शिक्षकों को नियुक्त करते हैं। इसके विपरीत, निजी स्कूलों में उनकी विशिष्ट नीतियों और भर्ती प्रथाओं के आधार पर अधिक संतुलित या विषम प्रतिनिधित्व हो सकता है। [11]

#### 1.6. मध्य प्रदेश के सागर जिले में महिला शिक्षक

सागर जिले में, मध्य प्रदेश के कई अन्य जिलों की तरह, स्कूलों और शैक्षणिक संस्थानों में कई महिला शिक्षक काम कर रही हैं। ये महिलाएं छात्रों को गुणवत्तापूर्ण शिक्षा प्रदान करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती हैं और क्षेत्र के विकास में योगदान देती हैं।

हाल के वर्षों में, मध्य प्रदेश सरकार ने महिलाओं की शिक्षा को बढ़ावा देने और महिलाओं को शिक्षण में आजीविका बनाने के लिए प्रोत्साहित करने के लिए विभिन्न कार्यक्रमों और नीतियों की शुरुआत की है। इन प्रयासों का उद्देश्य महिलाओं को सशक्त बनाना और शिक्षा में लैंगिक असमानताओं को दूर करना है।

इसके अतिरिक्त, महिला शिक्षकों के लिए प्रशिक्षण और कौशल विकास के अवसर प्रदान करने के लिए कई पहल हैं। उनके शिक्षण कौशल को बढ़ाने, उन्हें आधुनिक शैक्षणिक प्रथाओं से निरंतर जोड़े रखने और उनके व्यावसायिक विकास को बढ़ावा देने के लिए विभिन्न कार्यशालाओं, संगोष्ठियों और प्रशिक्षण कार्यक्रमों का आयोजन किया जाता है।

स्कूलों में महिला शिक्षकों की उपस्थिति छात्रों पर सकारात्मक प्रभाव डाल सकती है, विशेष रूप से महिला छात्रों पर जो उन्हें प्रेरणास्रोत के रूप में पा सकती हैं। महिला शिक्षक अक्सर मार्गदर्शन, दिशानिर्देश और सहायता प्रदान करती हैं जो छात्रों को शिक्षा और आजीविका की आकांक्षाओं को आगे बढ़ाने के लिए प्रेरित कर सकती हैं। [12]

## 2. अध्ययन के उद्देश्य

1. विवाहित महिला शिक्षिकाओं में कार्य संतोष के स्तर का अध्ययन करना।
2. विभिन्न श्रेणी की विवाहित तथा अविवाहित महिला शिक्षिकाओं में समायोजन के अंतर का अध्ययन करना।
3. विभिन्न श्रेणियों की विवाहित और अविवाहित महिला शिक्षकों के नौकरी संतुष्टि स्तर में एक महत्वपूर्ण अंतर पता करना।
4. सागर जिले की महिला शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि पर आयु वर्ग, शिक्षण स्तर (प्राथमिक या माध्यमिक), स्कूल का प्रकार (निजी या सरकारी), वैवाहिक स्थिति, शिक्षण अनुभव और व्यावसायिक

योग्यता जैसे जनसांख्यिकीय चर का प्रभाव पता करना।

मध्य प्रदेश के सागर जिले की प्राथमिक और माध्यमिक स्तर की महिला शिक्षकों को नौकरी की संतुष्टि प्रदान करने के लिए बेहतर तरीके सुझाना।

### 3. अनुसंधान पद्धति

यह शोध मध्य प्रदेश के सागर जिले में महिला शिक्षकों के बीच मुद्दों, चुनौतियों और नौकरी की संतुष्टि की जांच के लिए एक सर्वेक्षण पद्धति का उपयोग करता है। 400 प्राथमिक और माध्यमिक स्तर के शिक्षकों को एक प्रश्नावली वितरित की गई थी, और विश्लेषण के लिए आईबीएम एसपीएसएस का उपयोग किया गया था, जिसमें परिकल्पना परीक्षण के लिए टीपरीक्षण भी शामिल था।-

**अध्ययन का क्षेत्र:** इस शोध के लिए मध्य प्रदेश के सागर जिले को अध्ययन क्षेत्र के रूप में चुना गया है। सागर जिला मध्य प्रदेश के उत्तर मध्य क्षेत्र में स्थित है।

**नमूना आकार:** प्रत्येक जोन से दो जिलों का चयन किया जाता है जिनका जनसंख्या घनत्व सबसे अधिक है और प्रत्येक जिले से 5 संगठित खुदरा दुकानों का चयन किया जाता है और प्रत्येक चयनित दुकान से 15 उत्तरदाताओं का चयन सरल यादृच्छिक नमूना तकनीक के आधार पर किया जाता है, जिसका अर्थ है कि कुल 10 दुकान और प्रत्येक क्षेत्र से 150 उत्तरदाताओं को आंकड़ा संग्रह के लिए चुना जाएगा।

### 4. आंकड़ा विश्लेषण और व्याख्या

आयु समूह					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 वर्ष	119	29.8	29.8	29.8
	26-35 वर्ष	201	50.2	50.2	80.0
	36-45 वर्ष	76	19.0	19.0	99.0

	46 वर्ष और <sup>4</sup> उससे अधिक		1.0	1.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

शिक्षण का स्तर					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	प्राथमिक स्तर	200	50.0	50.0	50.0
	माध्यमिक स्तर	200	50.0	50.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

स्कूल के प्रकार					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	सरकारी स्कूल	196	49.0	49.0	49.0
	निजी स्कूल	204	51.0	51.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

शिक्षण में अनुभव					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 वर्ष	111	27.8	27.8	27.8
	3-4 वर्ष	182	45.5	45.5	73.3
	5 वर्ष या उससे अधिक	107	26.8	26.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

प्रश्न / कथन	दृढ़ता से सहमत	सहमत	तटस्थ	असहमत	दृढ़ता से असहमत
मेरे लिए काम का बोझ प्रबंधनीय और उचित है।	197	70	51	5	77
मेरे अपने सहयोगियों के साथ अच्छे संबंध हैं।	183	37	84	39	57
स्कूल प्रशासन मेरे व्यावसायिक विकास का समर्थन करती है।	82	117	69	121	11
मेरे पास एक स्वस्थ कार्य-जीवन संतुलन है।	173	80	130	13	4
मुझे अपनी नौकरी की जिम्मेदारियों के लिए पर्याप्त मुआवजा मिलता है।	54	63	130	77	76
मेरे पास व्यावसायिक विकास के अवसरों तक पहुंच है।	168	108	63	21	40
मुझे अपनी नौकरी की मांगों को पूरा करने की अपनी क्षमता पर विश्वास है।	252	51	46	49	2
मैं अपने शिक्षण में स्वायत्तता के स्तर से संतुष्ट हूँ।	213	87	46	13	41
स्कूल छात्रों और कर्मचारियों दोनों के लिए एक सुरक्षित और समावेशी वातावरण प्रदान करता है।	149	122	45	15	69
मुझे मेरी कड़ी मेहनत और उपलब्धियों के लिए मान्यता मिलती है।	145	101	75	7	72
मेरे लिए उपलब्ध संसाधन और सामग्री प्रभावी शिक्षण के लिए पर्याप्त हैं।	152	63	119	46	20
मैं अपने शिक्षण पेशे में प्रेरित महसूस करती हूँ।	138	159	89		14
मेरे पास आजीविका में उन्नति के अवसर हैं।	159	153	56	14	18
स्कूल प्रभावी कक्षा प्रबंधन रणनीतियों का समर्थन करता है।	119	88	69	61	63
अनुशासनात्मक मुद्दों से निपटने में मेरा पर्याप्त समर्थन है।	117	102	75	13	93
मुझे अपने शिक्षण प्रथाओं में सुधार करने के लिए रचनात्मक प्रतिक्रिया मिलती है।	176	75	91	23	35
मैं स्कूल के भीतर अपनेपन और समुदाय की भावना महसूस करती हूँ।	188	108	46	32	26
स्कूल विविधता को महत्व देता है और समावेश को बढ़ावा देता है।	177	97	31	61	34
मैं स्कूल प्रशासन और शिक्षकों के बीच संचार चैनलों से संतुष्ट हूँ।	158	76	72	15	79
मुझे अन्य शिक्षकों के साथ सहयोग करने का अवसर मिलता है।	148	73	90	36	53
स्कूल शिक्षक कल्याण के महत्व को पहचानता है और समर्थन करता है।	118	98	88	51	45
मेरे पास अपने शिक्षण को बढ़ाने के लिए आवश्यक प्रौद्योगिकी और उपकरणों तक पहुंच है।	169	102	61	43	25
मैं स्कूल के नेतृत्व द्वारा प्रदान किए गए समर्थन में आश्वस्त महसूस करती हूँ।	181	94	63	30	32
मैं अपने लिए उपलब्ध समग्र व्यावसायिक विकास के अवसरों से संतुष्ट हूँ।	155	107	61	29	48
मैं अपनी राय और चिंताओं को व्यक्त करने में सहज महसूस करती हूँ।	169	79	48	45	59
स्कूल नौकरी की सुरक्षा और स्थिरता प्रदान करता है।	164	87	66	27	56
मुझे विविध छात्रों की जरूरतों को पूरा करने के लिए पर्याप्त संसाधन और समर्थन दिया जाता है।	174	67	76	43	40
मैं अपने योगदान के लिए प्राप्त मान्यता के स्तर से संतुष्ट हूँ।	133	99	67	81	20
मैं शिक्षण में अपने आजीविका के भविष्य के बारे में आशावादी महसूस करती हूँ।	167	94	97	19	23

## 5. परिकल्पना परीक्षण

अध्ययन की परिकल्पनाएं	परिणाम
<b>H<sub>01</sub>:</b> प्राथमिक स्तर पर महिला शिक्षिकाओं में कार्य के प्रति संतोष पाया जाता है/नहीं पाया जाता।/	शून्य परिकल्पना को खारिज कर दिया गया है क्योंकि, sig. <0.05
<b>H<sub>02</sub>:</b> माध्यमिक स्तर पर महिला शिक्षिकाओं में कार्य के प्रति संतोष पाया जाता है/नहीं पाया जाता।/	शून्य परिकल्पना को खारिज कर दिया गया है क्योंकि, sig. <0.05
<b>H<sub>03</sub>:</b> विभिन्न श्रेणियों की विवाहित और अविवाहित महिला शिक्षकों के नौकरी संतुष्टि स्तर में एक महत्वपूर्ण अंतर है/नहीं है।	शून्य परिकल्पना को खारिज कर दिया गया है क्योंकि, sig. <0.05
<b>H<sub>04</sub>:</b> सागर जिले की महिला शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि पर आयु वर्ग, शिक्षण स्तर (प्राथमिक या माध्यमिक), स्कूल का प्रकार (निजी या सरकारी), वैवाहिक स्थिति, शिक्षण अनुभव और व्यावसायिक योग्यता जैसे जनसांख्यिकीय चर का कोई महत्वपूर्ण प्रभाव है/नहीं है।	शून्य परिकल्पना को खारिज कर दिया गया है क्योंकि, sig. <0.05

## 6. निष्कर्ष

अध्ययन का उद्देश्य सागर जिले के प्राथमिक और माध्यमिक विद्यालयों में महिला शिक्षकों के बीच नौकरी से संतुष्टि और उनके पेशे के बारे में धारणाओं का पता लगाना था। सर्वेक्षणों और साक्षात्कारों के विश्लेषण से पता चला कि अधिकांश महिला शिक्षकों ने मध्यम से उच्च नौकरी से संतुष्टि व्यक्त की, युवा दिमागों को आकार देने में संतुष्टि और प्रेरणा पाई। अध्ययन ने संतुष्टि को प्रभावित करने वाले प्रमुख कारकों की पहचान की, जिसमें एक सहायक कार्य वातावरण, अनुकूल सीखने की स्थिति, नौकरी की सुरक्षा, पेशेवर विकास और मान्यता शामिल है। भारी कार्यभार और उन्नति के सीमित अवसरों जैसी चुनौतियों के बावजूद, इन मुद्दों को संबोधित करने से संतुष्टि और प्रतिधारण में वृद्धि हो सकती है।

अकेले वैवाहिक स्थिति प्राथमिक और माध्यमिक शिक्षकों के बीच संतुष्टि अंतर को पूरी तरह से स्पष्ट नहीं कर सकती है। अध्ययन में व्यक्तिगत, व्यावसायिक और प्रासंगिक कारकों से प्रभावित नौकरी संतुष्टि की जटिलता पर जोर

दिया गया। चुनौतियों में भारी कार्यभार, अपर्याप्त संसाधन, सामाजिक अपेक्षाएँ और सीमित आजीविका के अवसर शामिल थे। महिला शिक्षक संतुष्टि और ठहराव के लिए इन चुनौतियों का समाधान करना महत्वपूर्ण है।

अध्ययन में नौकरी से संतुष्टि लिंग भेद का पता लगाने और भविष्य के शोध में पुरुष शिक्षकों को शामिल करने का सुझाव दिया गया। इसके अतिरिक्त, इसमें अनुभव और योग्यता के आधार पर अलग-अलग संतुष्टि के स्तर पाए गए, जो निरंतर व्यावसायिक विकास के महत्व को दर्शाते हैं। कार्य-जीवन संतुलन एक महत्वपूर्ण चिंता के रूप में उभरा, जिसने व्यक्तिगत भलाई को प्रभावित किया। कार्य-जीवन संतुलन का समर्थन करने वाली नीतियों को लागू करने से संतुष्टि और प्रतिधारण में वृद्धि हो सकती है।

शैक्षणिक संस्थानों और नीति निर्माताओं को सकारात्मक कार्य वातावरण में निवेश करना चाहिए, प्रशासनिक बोझ कम करना चाहिए और कर्मचारियों के बीच अच्छे संबंधों को बढ़ावा देना चाहिए। व्यावसायिक विकास के अवसर, कैरियर मार्ग प्रदान करना और पुरस्कारों और प्रोत्साहनों के माध्यम से योगदान को मान्यता देना मनोबल बढ़ा सकता है। अध्ययन

ने चुनौतियों से निपटने के लिए एक समग्र दृष्टिकोण की आवश्यकता को रेखांकित किया, एक सहायक वातावरण को बढ़ावा दिया जो नौकरी की संतुष्टि में सुधार करता है, जिससे शिक्षकों और छात्रों दोनों को लाभ होता है। अंततः, ये उपाय बेहतर शैक्षिक परिणामों और समग्र कल्याण में योगदान दे सकते हैं।

## संदर्भ

- [1] L. Renthlei, "A Study on the Work-Life Balance of Women Teachers in Private Un-Aided Schools of Aizawl City in Mizoram," 2016.
- [2] F. Kelleher, "Women and Teaching Profession," *Present. Natl. Semin. TIHS, Patna*, pp. 73–77, 2021.
- [3] J. Mishra and B. R. Dkhar, "Job Satisfaction of Teacher Educators : A Study in Relation to Gender and Types of Management," 2016.
- [4] S. Garbyal, "A Study on Job Satisfaction of Government School Teachers," *J. Soc. Sci.*, vol. 59, no. 1–3, pp. 28–35, 2019, doi: 10.31901/24566756.2019/59.1-3.2239.
- [5] A. Sadaiah and S. Fernandez Rao, "Job Satisfaction Among High School Teachers," *Glob. J. Res. Anal.*, vol. 119, no. 7, pp. 45–47, 2021, doi: 10.36106/gjra/8407568.
- [6] P. Kumar, "A study of job satisfaction of B.Ed. trained teachers working at primary schools in Saharanpur District," *J. Indian Res.*, vol. 2, no. 1, pp. 141-145., 2014.
- [7] M. S. Nurumal, S. @ T. S. Jamaludin, N. A. Nor Azizan, M. K. Che Hasan, and Resti Yulianti Sutrisno, "Job Satisfaction and Perception Among Female Academics During COVID-19 Pandemic: A Systematic Review," *Int. J. Care Sch.*, vol. 6, no. 1, pp. 119–139, 2023, doi: 10.31436/ijcs.v6i1.291.
- [8] A. B. Devi, "Job Satisfaction Among Teaching Staff in Higher Education in Manipur," vol. 4, no. March, pp. 30–35, 2017.
- [9] Dr. Smritikana Mitra Ghosh, "Job Satisfaction among Government and Private School Teachers of Ranchi," *Int. J. Indian Psychol.*, vol. 2, no. 2, 2015, doi: 10.25215/0202.070.
- [10] M. I. Ali and S. Equbal, "Job Satisfaction and Attitude of Teachers at Secondary Level: A Comparative Study," *Divers. J. Multidiscip. Res.*, vol. 2, no. 6, pp. 20–25, 2020.
- [11] T. Barner, "Factors affecting job satisfaction in secondary school teachers in Michigan," vol. 9, no. 2, pp. 346–353, 1992.
- [12] P. Shankar and K. S. Chandra Bose, "Job Satisfaction Among Secondary School Teachers," *Glob. J. Res. Anal.*, vol. 8, no. 11, pp. 54–57, 2022, doi: 10.36106/gjra/6003997.