

महिला कर्मचारियों की सामाजिक रूपरेखा के बारे में समझने के लिए अध्ययन

Mahendra Pal Singh^{1*}, Dr. Sarita Kushwah²

¹ Research Scholar, Sri Krishna University

² Professor, Sri Krishna University

सार- महिला कर्मचारियों की जीवन संतुष्टि से संबंधित इन पहलुओं को समझने के लिए चयनित क्षेत्रों पर विशेष ध्यान देने के साथ अध्ययन किया गया है और अध्ययन में वर्णित किया गया है आर्थिक परिस्थितियों और सामाजिक मांगों के कारण दुनिया भर में कामकाजी महिलाओं की भूमिका बदल गई है। इसके परिणामस्वरूप एक ऐसा परिदृश्य सामने आया है जिसमें कामकाजी महिलाओं पर व्यक्तिगत जीवन में सक्रिय जुड़ाव बनाए रखते हुए अपने पुरुष समकक्षों की तरह मजबूत करियर विकसित करने का जबरदस्त दबाव होता है। काम का बढ़ता दबाव कामकाजी महिलाओं पर भारी पड़ रहा है और उनके पास खुद के लिए कम समय है। जीवन की संतुष्टि कर्मचारियों की व्यक्तिगत, सामाजिक, पारिवारिक और नौकरी से संबंधित संतुष्टि का आदिम स्रोत है। जीवन की व्यवस्था और देखभाल की आकांक्षा से महिलाओं की भागीदारी ने उन्हें जीवन की संतुष्टि के स्तर तक पहुँचाया, कार्य-पारिवारिक संतुलन, महिलाओं की समाज की रूपरेखा, सामाजिक अधिकारिता, कार्यशील माताओं की अवधारणाएँ।

खोजशब्द - कर्मचारियों, महिलाएं

-----X-----

परिचय

कार्य-जीवन संतुलन वह शब्द है जिसका उपयोग कार्यस्थल पर उन प्रथाओं का वर्णन करने के लिए किया जाता है जो अपने परिवार (जीवन) और कार्य जीवन की मांगों के बीच संतुलन प्राप्त करने में कर्मचारियों की जरूरतों को स्वीकार करते हैं और उनका समर्थन करते हैं। वर्क फाउंडेशन, जिसे पहले "द इंडस्ट्रियल सोसाइटी" के नाम से जाना जाता था, का मानना है कि 'कार्य-जीवन संतुलन लोगों के बारे में है कि वे कब, कहाँ और कैसे काम करते हैं', इस पर नियंत्रण का एक उपाय है। यह तब प्राप्त होता है जब व्यक्ति, व्यवसाय और समाज के पारस्परिक लाभ के लिए किसी व्यक्ति के भुगतान किए गए काम के अंदर और बाहर एक पूर्ण जीवन के अधिकार को आदर्श के रूप में स्वीकार और सम्मान किया जाता है।[1]

कार्य-जीवन संतुलन केवल कार्य-पारिवारिक संतुलन नहीं है। अधिक विशेष रूप से, यह बच्चों, वृद्ध माता-पिता, किसी भी विकलांग परिवार के सदस्य, या एक साथी /

जीवनसाथी के प्रति किसी की व्यावसायिक जिम्मेदारियों और पारिवारिक जिम्मेदारियों के प्रबंधन को प्रभावी ढंग से संदर्भित करता है। किसी के पास काम-पारिवारिक संतुलन हो सकता है, लेकिन उसके पास अपने लिए, अपने समुदाय के लिए, अपने व्यक्तिगत विकास और विकास, आराम और विश्राम के लिए कुछ भी नहीं हो सकता है। इसलिए, कार्य-पारिवारिक संतुलन होना संभव है और फिर भी कार्य-जीवन संतुलन प्राप्त करने की आवश्यकता है।

कार्य-परिवार (जीवन) संतुलन की अवधारणा इस स्वीकृति से उभरी है कि एक व्यक्ति का कार्य-जीवन और व्यक्तिगत/पारिवारिक जीवन जो एक-दूसरे पर परस्पर विरोधी मांगें डाल सकता है। संघर्ष जीवन का एक सामान्य हिस्सा है और एक माँ, बेटी, बहू, पत्नी, दोस्त और कर्मचारी जैसी कई भूमिकाओं से उत्पन्न होने वाली परस्पर विरोधी मांगों का एक स्वाभाविक परिणाम है। संघर्ष के नकारात्मक फैलाव को प्रबंधित करने के लिए, दोनों क्षेत्रों की मांगों को संतुलित करना महत्वपूर्ण है। कार्य-जीवन संतुलन समग्र पूर्ति प्राप्त करने के लिए

कार्य पैटर्न को समायोजित करने के बारे में है। एक अच्छा कार्य-जीवन संतुलन व्यवसाय को फलने-फूलने में सक्षम बनाता है और साथ ही कर्मचारियों को अन्य आकांक्षाओं और जिम्मेदारियों के साथ काम को आसानी से संयोजित करने की सुविधा प्रदान करता है। कार्य-जीवन संतुलन को प्रत्येक कार्य और व्यक्तिगत गतिविधियों के लिए समान संख्या में घंटे निर्धारित करने के रूप में नहीं समझा जाना चाहिए। एक सकारात्मक कार्य-जीवन संतुलन में उपलब्धि और आनंद शामिल है। कार्य-जीवन संतुलन की एक अच्छी कार्य परिभाषा सार्थक हो सकती है यदि जीवन-कार्य, परिवार, मित्र और स्वयं के चार चतुर्थांशों में से प्रत्येक में दैनिक उपलब्धि और आनंद प्राप्त हो। जीवन काल के दौरान किसी व्यक्ति के लिए सर्वोत्तम कार्य-जीवन संतुलन भिन्न होता है। करियर और उम्र के विभिन्न चरणों में, विभिन्न कारक एक साथ महत्व की मांग करते हैं। कोई एक कार्य-जीवन ऐसा नहीं है जो सभी के लिए उपयुक्त हो क्योंकि हम सभी की अलग-अलग प्राथमिकताएँ और जीवन की अलग-अलग शैलियाँ होती हैं। हालाँकि, यह केवल वह संतुलन नहीं है जिसकी एक व्यक्ति इच्छा करता है, बल्कि जीवन में निभाई गई भूमिकाओं की पूर्ति होती है।[2]

कार्य-पारिवारिक अनुसंधान की उत्पत्ति

कार्य-पारिवारिक संतुलन रूपक एक सामाजिक निर्माण है जो एक विशेष अवधि के भीतर स्थित है और पश्चिमी दुनिया में काम और पारिवारिक जीवन के प्रबंधन के बारे में दुविधाओं की प्रतिक्रिया के रूप में उत्पन्न हुआ है। इस क्षेत्र में अनुसंधान ऐसे समय में सामने आया जब श्रम बाजार में प्रवेश करने वाली महिलाओं की संख्या बढ़ी और परिणामस्वरूप कामकाजी माताओं और दोहरे कमाने वाले परिवारों पर ध्यान केंद्रित किया गया। इसे कार्य-पारिवारिक संपर्क, कार्य-पारिवारिक फिट, कार्य-जीवन संतुलन और कार्य-पारिवारिक एकीकरण के रूप में भी जाना जाता है। पश्चिमी देशों में परिवार पर प्रारंभिक शोध द्वितीय विश्व युद्ध के दौरान उभरा जब महिलाओं को यू.एस. और यू. भूमिकाएँ। इसलिए, इन सामाजिक गतिशीलता के परिणामों के रूप में लिंग भूमिकाओं में प्रवाह के कारण, काम और पारिवारिक भूमिकाओं के प्रतिच्छेदन पर विद्वानों में रुचि पैदा हुई। द्वितीय विश्व युद्ध के बाद की प्रारंभिक अवधि को अमेरिकी परिवार के आदर्शिकरण की अवधि के रूप में माना जाता था, जिसमें पति मुख्य कमाने वाला था, और पत्नी गृहिणी और माँ के रूप में, यू.एस. में किए गए कार्य परिवार

अनुसंधान के समयबद्ध अध्ययन द्वारा क्रम में निम्न मध्यम वर्ग में कामकाजी महिलाओं और उच्च वर्ग में व्यवसायी और पेशेवर महिलाओं के अधिकारों को सुरक्षित करने के लिए, उस अवधि के दौरान एक आंदोलन शुरू किया गया था। दूसरी ओर, 1960 और 1970 की अवधि के दौरान एक मजबूत नारीवादी आंदोलन उभरा, जिसके परिणामस्वरूप अर्थव्यवस्था में पारंपरिक लिंग भूमिकाओं का आलोचनात्मक मूल्यांकन हुआ। तेल संकट और उस अवधि के दौरान रहने की लागत में परिणामी वृद्धि के परिणामस्वरूप दोहरे कमाने वाले जोड़ों की संख्या बढ़ने लगी। हालाँकि, 1980 के दशक में, यह स्पष्ट हो गया कि महिलाएं पारंपरिक लिंग भूमिकाओं से मुक्त होने के बजाय दोहरी भूमिकाओं का बोझ उठा रही थीं, जिसके कारण कार्यबल में महिलाओं की बढ़ती भूमिका से कुछ मोहभंग हुआ। इसके अलावा, उस अवधि के दौरान कार्यस्थल में परिवार के अनुकूल नीतियाँ भी पेश की गईं। 1990 के दशक के दौरान, अमेरिका में पहले से कम अध्ययन की गई आबादी जैसे एकल-माता-पिता और गरीब कामकाजी परिवारों के साथ-साथ काम और परिवार के दबाव को कम करने के लिए संगठन की भूमिका पर ध्यान केंद्रित किया गया था। कर्मचारियों। बाल-देखभाल से संबंधित मामलों पर सार्वजनिक नीति के रूप में सरकार की प्रतिक्रिया की वकालत करने के विरोध में, यू.एस. प्रक्रिया में महत्वपूर्ण हितधारक।

कार्य-पारिवारिक संतुलन

कार्य-पारिवारिक संतुलन की परिभाषा के बारे में अभी भी बहस है लेकिन इसका तात्पर्य है कि काम और परिवार की मांगों के बीच संतुलन है। काम मानव जीवन का एक महत्वपूर्ण पहलू है और इससे लोगों को कई फायदे होते हैं। सबसे पहले, यह लोगों को अपनी पहचान स्थापित करने में मदद करता है। दूसरे, यह सामाजिक संपर्क का अवसर प्रदान करता है जो कार्य-संबंधी गतिविधियों से परे है। यह रिश्तों को भी बढ़ावा देता है, जुड़ाव को प्रोत्साहित करता है, लोगों के जीवन को उद्देश्य और अर्थ प्रदान करता है और साथ ही स्थिति और आय का अवसर प्रदान करता है। एडवर्ड्स और रोथबार्ड (2000) के अनुसार, काम एक ऐसी गतिविधि है जो लोगों को जीने के लिए आवश्यक संसाधन प्रदान करती है। रयान और डेसी (2001) ने अपनेपन, सामाजिक योगदान और व्यक्तिगत विकास की भावनाओं को शामिल करने के लिए काम की अवधारणा का विस्तार किया, जिसे उन्होंने भलाई की भावना के लिए आवश्यक समझा। दूसरी ओर, परिवार रोजमर्रा की जिंदगी का एक महत्वपूर्ण हिस्सा है और

इसमें सांस्कृतिक संबंधों से बंधे लोगों के समूह होते हैं। गृह जीवन वह है जहाँ परिवार के सदस्य अपने-अपने काम के वातावरण में सांत्वना पाते हैं और परिवार की इकाई लोगों की भलाई की भावना को प्रभावित करती है।

काम और परिवार की बढ़ती मांगों के परिणामस्वरूप 1980 के दशक के दौरान कार्य-पारिवारिक संतुलन एक पकड़ वाक्यांश रहा है। कुछ शोधकर्ता संतुलन, संतुलन और सामंजस्य की एक व्यापक अवधारणा का उपयोग करना पसंद करते हैं जबकि अन्य शोधकर्ता फिट की अवधारणा का उपयोग करते हैं और भूमिका और पर्यावरण की मांगों और व्यक्तिगत संसाधनों की उपलब्धता को शामिल करते हैं। इसके अलावा, कुछ शोधकर्ताओं ने कार्य-पारिवारिक संतुलन को कार्य-पारिवारिक संघर्ष की अनुपस्थिति, या कार्य-पारिवारिक संवर्धन के बढ़ते स्तर के रूप में परिभाषित किया है। दूसरों ने काम-पारिवारिक संतुलन को भुगतान किए गए काम और ऐसी अन्य गतिविधियों के बीच एक प्रभावी बाजीगरी के रूप में परिभाषित किया जो लोगों के लिए महत्वपूर्ण हैं। कुछ शोधकर्ताओं ने दोनों भूमिकाओं की अनुकूलता और कई भूमिकाओं के बीच विकास संतुष्टि को बढ़ावा देने, कई भूमिकाओं के बीच कथित नियंत्रण और संघर्ष और सुविधा के बीच संबंधों पर ध्यान केंद्रित किया है।

कार्य-पारिवारिक संतुलन कार्य और पारिवारिक दोनों क्षेत्रों को प्रभावी ढंग से प्रबंधित करने की एक कला है। कार्य-परिवार संतुलन विषय से पता चलता है कि काम को अन्य चीजों में हस्तक्षेप नहीं करना चाहिए जो लोगों के जीवन में महत्वपूर्ण हैं जैसे परिवार के साथ गुणवत्तापूर्ण समय, खाली समय या मनोरंजक गतिविधियाँ, व्यक्तिगत विकास आदि। इन दोनों भूमिकाओं को समान रूप से संतुलित करने से कार्य-जीवन में परिणाम नहीं होगा संतुलन, और न ही प्रत्येक भूमिका के लिए समान संख्या में घंटे निर्धारित करने से कार्य-पारिवारिक संतुलन होगा जो संतुलन आज उपयुक्त लगता है वह कल अनुपयुक्त लग सकता है। किसी व्यक्ति के जीवन में आदर्श संतुलन उसके जीवन के विभिन्न चरणों में भिन्न हो सकता है अर्थात् शादी से पहले, शादी के बाद, बच्चों के साथ, करियर शुरू करते समय या सेवानिवृत्ति के बाद। संक्षेप में, कोई एक आकार फिट सभी या चित्र-परिपूर्ण कार्य-पारिवारिक संतुलन नहीं है। इसके अलावा, हाल के दशकों में, पुरुषों और महिलाओं दोनों के लिए काम का दबाव तेज हो गया है। काम से जुड़े विभिन्न कारकों के परिणामस्वरूप श्रमिकों में अत्यधिक तनाव और तनाव उत्पन्न हुआ है। ये कारक हैं; निर्धारित समय सीमा, सूचना प्रौद्योगिकी में उन्नति और उच्च गुणवत्ता वाली ग्राहक सेवाएं। परिणामस्वरूप, काम की माँगों द्वारा निर्मित पारिवारिक जीवन का वर्चस्व है जिसके परिणामस्वरूप कार्य-

पारिवारिक असंतुलन होता है। दोनों भूमिकाओं में सफल होने के लिए, महिलाएं अपने काम और पारिवारिक डोमेन को व्यवस्थित और संतुलित करने का प्रयास करती हैं, जिसके लिए बहुत अधिक समायोजन और आवास की आवश्यकता होती है। पिछले दो दशकों से, श्रम बाजार में महिलाओं की बढ़ती संख्या के प्रवेश के साथ-साथ दोहरे कमाने वाले और एकल-माता-पिता के अस्तित्व जैसे कार्यबल में महत्वपूर्ण परिवर्तनों के कारण शोधकर्ताओं के बीच कार्य-पारिवारिक मुद्दे एक बढ़ती हुई चिंता बन गए हैं। परिवार। कार्यस्थल में इन परिवर्तनों का अर्थ है कि श्रमिक, विशेष रूप से महिलाएं, काम और पारिवारिक भूमिकाओं को मिलाने की कोशिश कर रही हैं।

महिलाओं की समाज की रूपरेखा

भारत में महिलाओं की स्थिति पिछले कुछ सदियों से कई महान बदलावों के अधीन है। मध्ययुगीन काल के निम्न बिंदुओं के माध्यम से प्राचीन काल में पुरुषों के साथ समान स्थिति से लेकर कई सुधारकों द्वारा समान अधिकारों के प्रचार तक, भारत में महिलाओं का इतिहास घटनापूर्ण रहा है। आधुनिक भारत में, महिलाओं ने भारत में राष्ट्रपति, प्रधानमंत्री, लोकसभा अध्यक्ष और विपक्ष के नेता सहित उच्च पदों को सुशोभित किया है। 2011 से, भारत की राष्ट्रपति, लोकसभा की अध्यक्ष और लोकसभा में विपक्ष की नेता (संसद के निचले सदन) महिलाएं थीं। हालांकि, भारत में महिलाएं आम तौर पर कई सामाजिक मुद्दों के संपर्क में रहती हैं। थॉमसन शोधकर्ता द्वारा किए गए एक वैश्विक अध्ययन के अनुसार, भारत महिलाओं के लिए दुनिया में "चौथा सबसे खतरनाक देश" है।

अध्ययनों के अनुसार, महिलाओं को शुरुआती वैदिक काल के दौरान समान स्थिति और अधिकारों का आनंद मिला, हालांकि बाद में (लगभग 500 ईसा पूर्व), महिलाओं की स्थिति स्मिट्टि (मनुस्मृति) और बाबर और मुगल साम्राज्य के इस्लामी आक्रमण के साथ घटने लगी और बाद में ईसाइयत ने महिलाओं की स्वतंत्रता और अधिकारों का त्याग किया।

यद्यपि जैन धर्म जैसे सुधारवादी आंदोलनों ने महिलाओं को धार्मिक व्यवस्था में भर्ती होने की अनुमति दी, लेकिन भारत में महिलाओं को कारावास और प्रतिबंधों का सामना करना पड़ा। माना जाता है कि बाल विवाह का प्रचलन लगभग छठी शताब्दी से शुरू हुआ था।

समाज में भारतीय महिला की स्थिति मध्यकाल के दौरान और खराब हो गई जब सती कुछ समुदायों, बाल विवाह और

विधवा पुनर्विवाह पर प्रतिबंध के कारण भारत में कुछ समुदायों के बीच सामाजिक जीवन का हिस्सा बन गई। भारतीय उपमहाद्वीप में मुस्लिम विजय ने भारतीय समाज में शुद्धा प्रथा को जन्म दिया। राजस्थान के राजपूतों में जौहर का प्रचलन था। भारत के कुछ हिस्सों में, देवदासियों या मंदिर की महिलाओं का यौन शोषण किया गया था। बहुविवाह का प्रचलन विशेष रूप से हिंदू क्षत्रिय शासकों के बीच था। कई मुस्लिम परिवारों में, महिलाओं को ज़ेनाना क्षेत्रों तक सीमित कर दिया गया था।[4]

इन स्थितियों के बावजूद, कुछ महिलाओं ने राजनीति, साहित्य, शिक्षा और धर्म के क्षेत्र में उत्कृष्ट प्रदर्शन किया। रजिया सुल्ताना दिल्ली पर शासन करने वाली एकमात्र महिला सम्राट बनीं। 1564 में मुगल बादशाह अकबर के जनरल आसफ खान के साथ युद्ध में अपनी जान गंवाने से पहले गोंड रानी दुर्गावती ने पंद्रह साल तक शासन किया।[22] चांद बीबी ने 1590 के दशक में अकबर के शक्तिशाली मुगल सेना के खिलाफ अहमदनगर का बचाव किया। जहाँगीर की पत्नी नूरजहाँ ने साम्राज्यवादी शक्ति को प्रभावी ढंग से मिटा दिया और मुगल सिंहासन के पीछे असली ताकत के रूप में पहचानी गई। मुगल राजकुमारियाँ जहाँआरा और ज़ेबुन्निसा जाने-माने कवि थे, और उन्होंने शासक प्रशासन शिवाजी की माँ को भी प्रभावित किया, जीजाबाई को एक योद्धा और प्रशासक के रूप में उनकी योग्यता के कारण, रानी रीजेंट के रूप में प्रतिनियुक्त किया गया था। दक्षिण भारत में, कई महिलाओं ने गांवों, कस्बों, विभाजनों और सामाजिक और धार्मिक संस्थानों को संचालित किया।[5]

भक्ति आंदोलनों ने महिलाओं की स्थिति को बहाल करने की कोशिश की और उत्पीड़न के कुछ रूपों पर सवाल उठाया। एक महिला संत-कवयित्री मीराबाई, भक्ति आंदोलन की सबसे महत्वपूर्ण हस्तियों में से एक थीं। इस काल की कुछ अन्य महिला संत-कवियों में अक्का महादेवी, रामी जनाबाई और लाल देव शामिल हैं। हिंदू धर्म के भीतर भक्ति संप्रदाय जैसे कि महानुभाव, वारकरी और कई अन्य लोग हिंदू न्याय के भीतर सामाजिक न्याय और पुरुषों और महिलाओं के बीच समानता की वकालत करते थे।

सामाजिक अधिकारिता

अस्तित्व के संकेतकों में सुधार के लिए स्वास्थ्य एक शर्त है, स्वास्थ्य सेवाओं की बढ़ती पहुंच के लिए प्राथमिकता रखी जाएगी। ग्यारहवीं प्लान में निर्धारित शिशु मृत्यु दर और एमएमआर के लिए राष्ट्रीय जनसांख्यिकीय लक्ष्यों को पूरी तरह से हासिल नहीं किया जा सकता है। इसलिए, बारहवीं योजना

उच्च एमएमआर, आईएमआर, कुपोषण और एनीमिया की लगातार समस्याओं पर ध्यान केंद्रित करती रहेगी। हालाँकि, मुद्दों को स्थानिक असमानताओं के साथ-साथ अधिक संवेदनशील समुदायों तक पहुंचने के लिए लक्षित दृष्टिकोण की आवश्यकता होगी।

एक समग्र दृष्टिकोण अपनाया जाएगा ताकि जीवन चक्र के सभी चरणों में महिलाओं और लड़कियों की स्वास्थ्य आवश्यकताओं को संबोधित किया जाए। स्वास्थ्य हस्तक्षेपों पर ध्यान केंद्रित करने के लिए उन बीमारियों को दूर करने की आवश्यकता होगी जो महिलाओं को विशेष रूप से इस तरह के रजोनिवृत्ति समस्याओं, ऑस्टियोपोरोसिस, स्तन और गर्भाशय ग्रीवा के कैंसर, आदि से ग्रस्त हैं। वृद्ध महिलाओं और एचआईवी / एड्स से प्रभावित लोगों के मुद्दों को ध्यान में रखते हुए विशेष उपाय भी किए जाएंगे। हस्तक्षेप की सफलता अंततः सेवाओं के कुशल वितरण पर निर्भर करेगी। निगरानी तंत्र मजबूत किया जाएगा।

एक और महत्वपूर्ण क्षेत्र शिक्षा है। महिलाओं के आत्मविश्वास को बढ़ाने के अलावा, शिक्षा महिलाओं को सूचना और संसाधनों तक अधिक पहुंच प्रदान करती है और उन्हें भेदभाव के विभिन्न रूपों को चुनौती देने और विकास प्रक्रिया के साथ जुड़ने में सक्षम बनाती है। आरटीई के अधिनियमन के साथ, लड़कियों के लिए प्राथमिक शिक्षा तक पहुंच अब एक कानूनी जनादेश बन गया है। इससे, नामांकन बढ़ाने के लिए पहले से ही एसएसए के तहत किए जा रहे विशेष उपायों के साथ और बालिकाओं की अवधारण दरों का बालिका शिक्षा पर व्यापक प्रभाव पड़ता रहेगा। जबकि, सभी लड़कियों के लिए प्राथमिक शिक्षा महत्वपूर्ण है, बारहवीं योजना में ध्यान माध्यमिक और उच्च शिक्षा में उनके प्रवेश के लिए बाधाओं को संबोधित करना भी होगा। इसके अलावा, केजीबीवी को मान्यता देना एक सफल रणनीति के रूप में उभरा है जो कि प्राथमिक स्तर पर लड़कियों को प्राथमिक शिक्षा तक पहुंच प्रदान करने में सक्षम है, इसे माध्यमिक स्तर पर अपग्रेड किया जाना प्रस्तावित है।[6]

बारहवीं योजना यह सुनिश्चित करने पर ध्यान केंद्रित करेगी कि शिक्षा की गुणवत्ता के मानकों का सभी स्तरों पर पालन किया जाए। इसमें शिक्षकों की उपलब्धता, उचित कक्षा कमरे के वातावरण और बुनियादी ढांचे, सीखने के स्तर का मानकीकरण और पर्याप्त निगरानी पर ध्यान केंद्रित किया जाएगा। लिंग-संवेदनशील शैक्षिक प्रणाली बनाना एक और प्राथमिकता है। यह यौन रूढ़िवादिता को संबोधित करते हुए,

स्कूल के शिक्षकों के दृष्टिकोण और धारणाओं को बदलते हुए, बालिकाओं के लिए एक सुरक्षित और सुरक्षित वातावरण प्रदान करना, आसान पहुंच, परिवहन के भीतर स्कूलों के प्रावधान और लड़की के शौचालयों को अलग करना होगा। ये उपाय प्राथमिक और माध्यमिक स्तर पर लड़कियों के नामांकन को बढ़ाने में एक लंबा रास्ता तय करेंगे।[8-9]

कार्यशील माताओं की अवधारणाएँ

कामकाजी माताएँ, एक लेबल के रूप में, उन महिलाओं को संदर्भित करती हैं जो माताएँ हैं और जो अपने बच्चों की परवरिश में घर पर किए जाने वाले काम के अलावा आय के लिए घर से बाहर काम करती हैं।

एक कामकाजी माँ को एक ऐसी महिला के रूप में परिभाषित किया जा सकता है जिसमें बच्चे को पालने की अतिरिक्त जिम्मेदारी के साथ करियर को जोड़ने की क्षमता हो। इस व्यापक शब्द में कामकाजी महिलाओं की दो अलग-अलग श्रेणियों को शामिल किया जा सकता है: घर पर रहने वाली माँ जो घर से काम करती हैं और वह महिला जो अपने मातृ कर्तव्यों को पूरा करने के लिए घर से दूर काम करती हैं।[7]

भौतिक आकांक्षाएं और दैनिक जीवन की आवश्यकताएं अक्सर माता-पिता दोनों को काम करने के लिए मजबूर करती हैं। एक योग्य महिला एक प्रभावी करियर बनाए रखने और आर्थिक रूप से स्वतंत्र होने के लिए काम करने पर जोर दे सकती है। एकल कामकाजी माँ इन संस्थाओं का एक संयोजन है, जो न केवल परिवार चलाने के लिए काम कर रही है बल्कि परिवार के आर्थिक रूप से स्वतंत्र मुखिया के रूप में अपनी स्थिति को बनाए रखने के लिए भी काम कर रही है।

निष्कर्ष

सामाजिक परिवर्तनों के परिणामस्वरूप एकल परिवारों और दोहरे कामकाजी जोड़ों की वृद्धि हुई। कामकाजी महिलाओं को अपने काम से संबंधित दायित्वों को पूरा करने और एक गृहिणी की भूमिका में संघर्ष का अनुभव होता है। पुरुषों की तुलना में महिलाओं को करियर की सीढ़ी पर तेजी से चढ़ने के लिए पाया गया, अधिकांश नमूने घर पर सहायक वातावरण का आनंद लेते हैं और भावनात्मक परिपक्वता रखते हैं। महिलाएं अपनी व्यक्तिगत पसंद से काम कर रही हैं अधिकांश महिलाओं ने खुद को गैर-हस्तांतरणीय नौकरी तक ही सीमित रखा है। कारक विश्लेषण से भूमिका प्रभावकारिता के सत्रह चरों को कैसर के नियम का उपयोग करके आठ प्रमुख कारकों तक घटा दिया गया था। एक चरणवार प्रतिगमन आयोजित किया गया था और

परिणाम प्रकट करते हैं कि आठ कारकों को एक साथ लिया गया है जो भूमिका प्रभावकारिता से महत्वपूर्ण रूप से संबंधित हैं। इसी तरह भावनात्मक बुद्धिमत्ता के तैंतालीस चरों को कैसर के नियम का उपयोग करते हुए बारह प्रमुख कारकों में घटा दिया गया था।

संदर्भ

1. विजयकुमार भारती, एस, पद्मा माला, ई, सोनाली भट्टाचार्य, (2015), सूचना प्रौद्योगिकी उद्योग में महिला कर्मचारियों का कार्य जीवन संतुलन। एशियन जर्नल ऑफ मैनेजमेंट रिसर्च , 5 (3), 323-343।
2. तेवतिया, निधि (2014), आईटी सेक्टर में वर्क-लाइफ बैलेंस: दिल्ली का एक केस स्टडी। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ एडवांसमेंट इन रिसर्च एंड टेक्नोलॉजी, 3 (7), 89-93।
3. मनीषा पुरोहित, (2013), पुणे क्षेत्र के विभिन्न औद्योगिक क्षेत्रों में कार्य जीवन संतुलन का तुलनात्मक अध्ययन। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ मार्केटिंग, फाइनेंशियल सर्विसेज एंड मैनेजमेंट रिसर्च, 2 (3), 198-206।
4. टी.एस. शांती , के. संदर (2012) सूचना प्रौद्योगिकी उद्योग में महिला कर्मचारियों के कार्य जीवन संतुलन पर एक अध्ययन। व्यापार अर्थशास्त्र और प्रबंधन अनुसंधान के जेनिथ इंटरनेशनल जर्नल, 2 (1), 82-96।
5. विजयश्री रमेशकुमार मेहता (2012) पुणे शहर के विशेष संदर्भ के साथ सेवा क्षेत्र में महिला कर्मचारियों के बीच कार्य जीवन संतुलन का एक अध्ययन। 1-11।
6. एम. शिवकुमार (2012) चेन्नई में I.T प्रोफेशनल्स के बीच व्यावसायिक तनाव का एक अध्ययन। भारत हिमादासन विश्वविद्यालय।
7. शिवा कुमार एम . (2011) आईटी प्रोफेशनल्स चेन्नई के बीच व्यावसायिक तनाव पर एक अध्ययन। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ एंटरप्राइज इनोवेशन मैनेजमेंट स्टडीज़, 2 (2), 119-124

8. रंजीत और एल.महप्रिया (2012) नौकरी तनाव और महिला सॉफ्टवेयर कर्मचारियों के जीवन की गुणवत्ता पर अध्ययन। सामाजिक विज्ञान में अनुसंधान के अंतर्राष्ट्रीय जर्नल , 2 (2), 276-292।
9. ललिता, के. और प्रसाद , जी,(2009), स्ट्रस्टुअल एडजस्टमेंट एंड फीमेल वर्कर्स , 47, नंबर 23-24, पीपी। 13-16।
10. गुप्ता, एम.डी. और श्रीवास्तव , रंजना,(2011) झारखंड में रांची टाउन के लिए विशेष संदर्भ के साथ महिला सशक्तीकरण का आयाम। आर्थिक और सामाजिक विकास पत्रिका , वॉल्यूम। VII, नंबर 2, 2011, 62-73।

Corresponding Author

Mahendra Pal Singh*

Research Scholar, Sri Krishna University