

# कामकाजी महिलाओं में कार्य-जीवन संतुलन और की कार्य भूमिकाओं-पर एक अध्ययन

Mahendra Pal Singh<sup>1\*</sup>, Dr. Sarita Kushwah<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Research Scholar, Sri Krishna University

<sup>2</sup> Professor, Sri Krishna University

सार - 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। उन्नत मोबाइल फोन , नोटपैड आदि जैसे तकनीकी आशीर्वाद के साथ व्यक्तिगत मोर्चे पर बढ़ती जिम्मेदारियां , जो व्यक्तिगत जीवन के साथ काम के जीवन को एकीकृत रखती हैं, इस ज्ञान युग में व्यक्तिगत और पेशेवर मोर्चों पर भी तनाव पैदा करती हैं। यह व्यक्ति के शारीरिक, भावनात्मक और सामाजिक कल्याण को प्रभावित करता है। इस प्रकार , कामकाजी महिलाओं के लिए जीवन की अच्छी गुणवत्ता के लिए कार्य जीवन संतुलन प्राप्त करना एक आवश्यकता है। यह पेपर कामकाजी महिलाओं को अपने व्यक्तिगत और व्यावसायिक जीवन के बीच संतुलन बनाए रखने में आने वाली कठिन चुनौतियों का पता लगाने का एक प्रयास है। इस अध्ययन में विवाहित कामकाजी महिलाओं के कार्य-जीवन संतुलन को प्रभावित करने वाले विभिन्न कारकों की जांच की गई है।

खोजशब्द - कार्य-जीवन संतुलन, जीवन की गुणवत्ता, कामकाजी महिलाएं

-----X-----

## परिचय

कार्य-जीवन संतुलन से तात्पर्य किसी व्यक्ति के अपने कार्य जीवन और पारिवारिक जीवन में भी प्रभावी होने के प्रयास से है। यह काम और घर के बीच बाजीगरी अधिनियम को प्रभावी ढंग से प्रबंधित करने के बारे में है। कार्य-जीवन संतुलन का विषय यह दर्शाता है कि काम को अन्य चीजों को पूरी तरह से नहीं करना चाहिए जो लोगों के लिए मायने रखती हैं जैसे परिवार के साथ समय , सामुदायिक गतिविधियों में भागीदारी , स्वैच्छिक कार्य , व्यक्तिगत विकास, अवकाश और मनोरंजन। कार्य-जीवन संतुलन का अर्थ दो भूमिकाओं के बीच समान संतुलन भी नहीं है। प्रत्येक भूमिका के लिए समान संख्या में घंटे निर्धारित करने से कार्य - जीवन संतुलन नहीं बनेगा। व्यक्तिगत कार्य-जीवन संतुलन भी समय के साथ अलग-अलग होगा। आज के लिए सही संतुलन शायद कल के लिए अलग होगा। जब कोई अकेला होता है तो सही संतुलन अलग होता है जब

कोई विवाहित होता है , [1]या जब उसके बच्चे होते हैं ; जब कोई नया करियर शुरू करता है या जब कोई सेवानिवृत्ति के करीब होता है। संक्षेप में , कार्य-जीवन संतुलन के लिए कोई पूर्ण, एक-आकार फिट नहीं है।

हाल के दशकों में पुरुषों और महिलाओं दोनों के लिए काम का दबाव तेज हुआ है। सूचना प्रौद्योगिकी में प्रगति जैसे कारक त्वरित प्रतिक्रिया की मांग करते हैं , सख्त समय सीमा का अस्तित्व , गुणवत्ता ग्राहक सेवा से जुड़ा महत्व - श्रम बल में उन लोगों के समय की मांग करते हैं, जो अक्सर जबरदस्त तनाव और दबाव का कारण बनते हैं। इस अध्ययन के साक्ष्य से पता चलता है कि जबकि काम के घंटों और दिनों की औसत संख्या स्थिर और निश्चित है, आठ घंटे से अधिक और सप्ताह के छह या सात दिनों तक काम करने वाली महिला पेशेवरों का अनुपात असामान्य नहीं है। इसके अलावा , उत्तरदाताओं ने काम की बढ़ती तीव्रता और काम के अधिभार की

सूचना दी। नतीजतन, काम की मांग जीवन पर हावी हो गई और काम-जीवन असंतुलन की भावना पैदा हुई।

### 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 आदर्शाकरण की अवधि के रूप में माना जाता था, जिसमें पति मुख्य कमाने वाला था, और पत्नी गृहिणी और मां 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। [2]

### 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।

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। [3-4]

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।

### साहित्य की समीक्षा

विजयकुमार भारती, पद्म माला और सोनाली भट्टाचार्य (2015) के उद्देश्यों को रेखांकित किया जा सकता है कि

आईटी कंपनियों में कामकाजी महिलाओं के बीच डब्ल्यूएलबी को चुनौती देने वाले पेशेवर और व्यक्तिगत संबंधित कारकों की पहचान और विश्लेषण करें। कुल मिलाकर , WLB के लिए पेशेवर वृद्धि कारकों के प्रति व्यक्तियों और उनकी धारणा के बीच कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं पाया गया। यह सुझाव दिया गया था कि घर और कंपनी के लचीले समय से काम करना सबसे अच्छा विकल्प है और एक स्वस्थ कार्य-जीवन संतुलन बनाए रखने की रणनीति है।[5]

**नायक और महंत (2015)** ने महिलाओं के घरेलू निर्णय लेने की शक्ति , वित्तीय स्वायत्तता , आंदोलन की स्वतंत्रता , राजनीतिक भागीदारी, असमान लैंगिक भूमिका की स्वीकृति, मीडिया के संपर्क , पहुंच जैसे विभिन्न संकेतकों का उपयोग करके भारत में महिला सशक्तिकरण की स्थिति का विश्लेषण करने के लिए एक अध्ययन किया। विभिन्न स्रोतों से प्राप्त आंकड़ों के आधार पर शिक्षा , घरेलू हिंसा का अनुभव आदि। अध्ययन से पता चलता है कि भारत की महिलाएं अपेक्षाकृत बेरोजगार हैं और वे सरकार द्वारा किए गए कई प्रयासों के बावजूद पुरुषों की तुलना में कुछ हद तक निम्न स्थिति का आनंद लेती हैं। शिक्षा और रोजगार तक पहुंच के संबंध में लिंग अंतर मौजूद है। घरेलू निर्णय लेने की शक्ति और महिलाओं के आंदोलन की स्वतंत्रता उनकी आयु, शिक्षा और रोजगार की स्थिति के साथ काफी भिन्न होती है। यह पाया गया कि महिलाओं द्वारा असमान लैंगिक मानदंडों की स्वीकृति अभी भी समाज में प्रचलित है। आधी से अधिक महिलाओं का मानना है कि पत्नी की पिटाई एक कारण या किसी अन्य के लिए उचित है। कम महिलाओं ने अंतिम रूप से कहा कि वे अपनी कमाई कैसे खर्च करें। उम्र , शिक्षा और निवास स्थान के साथ नकद आय पर नियंत्रण बढ़ता है। मीडिया में महिलाओं का प्रदर्शन भी पुरुषों की तुलना में कम है। ग्रामीण महिलाएं शहरी महिलाओं की तुलना में घरेलू हिंसा की अधिक शिकार होती हैं। राजनीतिक भागीदारी में भी एक बड़ा लिंग अंतर मौजूद है। अध्ययन का निष्कर्ष है कि शिक्षा और रोजगार तक पहुंच केवल सशक्तिकरण के लिए सक्षम कारक हैं, लक्ष्य के प्रति उपलब्धि , हालांकि, लिंग समानता के प्रति लोगों के दृष्टिकोण पर काफी हद तक निर्भर करता है। [6]

**निधि तेवतिया (2014)** का उद्देश्य कार्यस्थल से संबंधित तनावपूर्ण घटनाओं की पहचान करना है। यह अनुमान लगाया गया था कि महिला कर्मचारी स्वीकार करती हैं कि वे अपने परिवार के साथ पर्याप्त समय नहीं दे पा रही हैं। निष्कर्ष बताते हैं कि पुरुषों और महिलाओं दोनों का दृढ़ विश्वास है कि लचीले कामकाजी घंटे डब्ल्यूएलबी को

बढ़ाएंगे। होम वर्किंग भी एक अन्य कारक था जो पुरुषों और महिलाओं दोनों द्वारा पसंद किया जाता था और यह माना जाता था कि यह डब्ल्यूएलबी को बढ़ाएगा। महिलाओं ने महसूस किया कि डब्ल्यूएलबी सुनिश्चित करने के लिए कामकाजी स्थानों पर बाल देखभाल सुविधाएं उपलब्ध होनी चाहिए। पुरुषों और महिलाओं दोनों पर काम का प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है , क्योंकि यह उनके स्वास्थ्य और यहां तक कि उनकी नींद को प्रभावित करता है। [7]

**कुमार (2014)** ने उत्तराखंड राज्य की महिला उद्यमियों पर सामाजिक-सांस्कृतिक कारकों के प्रभाव का विश्लेषण किया है। अध्ययन का मुख्य उद्देश्य उन लोगों के प्रति सामाजिक-सांस्कृतिक कारकों और महिला उद्यमियों की धारणा की पहचान करना था। अध्ययन के विशिष्ट उद्देश्य महिला उद्यमियों पर सामाजिक-सांस्कृतिक स्थिति और पर्यावरण के प्रभाव का पता लगाना और महिला उद्यमियों पर सामाजिक-सांस्कृतिक कारकों के प्रभाव की जांच करना था। इन उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए , गढ़वाल क्षेत्र और कुमायूँ क्षेत्र से तीन जिलों से 280 महिला उद्यमियों का चयन किया गया। नमूने का चयन करते समय यादृच्छिक और कोटा नमूने के लिए उचित देखभाल दी गई है। डेटा का विश्लेषण करने के लिए प्राथमिक डेटा पूर्व-परीक्षण प्रश्नावली और सांख्यिकीय तकनीकों जैसे प्रतिशत, माध्य, बार आरेख , टी-परीक्षण और एनोवा के माध्यम से एकत्र किया गया था। अध्ययन के परिणाम बताते हैं कि उद्यमी की सामाजिक-सांस्कृतिक स्थिति और उनकी आवासीय पृष्ठभूमि का महिला उद्यमियों की राय, विचार और व्यवहार पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है। अध्ययन ने निष्कर्ष निकाला कि सामाजिक-सांस्कृतिक कारक महिला उद्यमियों और राज्य अर्थव्यवस्था के प्रति उनके योगदान को काफी प्रभावित करते हैं। कई सामाजिक-सांस्कृतिक कारकों को उद्यमिता पर अत्यधिक प्रभावशाली माना जाता है[8]

**मनीषा पुरोहित (2013)** का अध्ययन डब्ल्यूएलबी के संबंध में संगठनों की धारणाओं से संबंधित है। डेटा को प्राथमिक स्रोतों से एकत्र किया गया था। अध्ययन ने अपने कर्मचारियों के डब्ल्यूएलबी और उसी के प्रावधानों के लिए संगठन की नीतियों को प्रकाश में लाया है। यह लेख नियोक्ताओं के कार्य-जीवन संतुलन जवाबदेही में असमानता और संगठनों के कार्य-जीवन अभिविन्यास के लिए मान्यता की कमी की पहचान करता है। यह सुझाव दिया गया था कि कार्य-जीवन की पहल के प्रावधान के लिए एक जीवंत मानव संसाधन टीम की आवश्यकता है

जो मौजूदा प्रथाओं पर नवाचार करेगी और उन्हें अधिक उपयोगकर्ता के अनुकूल और लागत प्रभावी भी बनाएगी। संगठन केवल धन-आधारित रणनीतियों के बजाय व्यावहारिक हस्तक्षेप प्रदान कर सकते हैं। [9]

**संथी टी.एस. और डॉ. सुंदर.के (2012)** ने प्रमुख कारकों की पहचान की जो आई.टी. उद्योग. समर्थन प्रणाली, चाइल्ड केयर, रियलाइजेशन, वैकल्पिक कार्य विकल्प, संगठन द्वारा प्रदान किए गए लाभ, मनोरंजन गतिविधियों के लिए पर्याप्त समय WLB के प्रमुख कारक हैं। कर्मचारियों के पूरे सेट के लिए डब्ल्यूएलबी प्राप्त करने में अन्य कारकों से आगे पुनर्वास, काम का माहौल, समर्थन प्रणाली और लाभ रैंकिंग हैं। [10]

**विजयश्री रमेशकुमार मेहता (2012)** का उद्देश्य महिला कर्मचारियों के कार्य-जीवन संतुलन के निर्धारकों की पहचान करना है। वर्तमान वार्षिक आय, संगठन का प्रकार, नौकरी की प्रकृति, आयु, वैवाहिक स्थिति, सदस्यों की संख्या आदि, कुछ संगठनात्मक और व्यक्तिगत कारक हैं जिनकी पहचान की गई थी। यह पता चलता है कि प्रासंगिक कारकों में समय प्रबंधन, विश्राम, परामर्श, एकीकरण और लचीलापन, काम और जीवन को संतुलित करने की आवश्यकता के बारे में जागरूकता शामिल है। [11]

**शिवकुमार, (2012)** ने आईटी पेशेवरों द्वारा अनुभव किए गए व्यावसायिक तनाव का अध्ययन करने, नौकरी की संतुष्टि पर इसके प्रभाव और तनाव को कम करने के लिए रणनीतियों का मुकाबला करने की सिफारिश करने का प्रयास किया। अध्ययन से यह पाया गया है कि मध्यम स्तर और उच्च स्तर के आईटी पेशेवरों को समग्र व्यावसायिक तनाव की उच्च खुराक से अवगत कराया गया है। यह सुझाव दिया जाता है कि कर्मचारियों की स्थिति का चयन करने और उन्हें नियुक्त करने वाले कर्मचारियों को चुनने से भूमिका संबंधी तनाव को कम किया जाना चाहिए और इसलिए प्रबंधन को इस तरह के संघर्ष को कम करना चाहिए और संगठनात्मक भूमिकाओं को स्पष्ट करना चाहिए ताकि तनाव के कारणों को समाप्त किया जा सके। [12]

**रंजीत एल और महप्रिया एल. (2012)** अध्ययन में पाया गया कि जनसांख्यिकीय चर नौकरी के तनाव के स्तर और जीवन की गुणवत्ता को प्रभावित करते हैं। यह भी दर्शाता है कि नौकरी के तनाव और उत्तरदाताओं के जीवन की गुणवत्ता के स्तर के बीच एक महत्वपूर्ण संबंध है। यह निष्कर्ष निकाला गया कि तनाव का स्तर जितना अधिक

होगा, जीवन की गुणवत्ता का स्तर उतना ही कम होगा और इसके विपरीत कोई भी अनुमान लगाएगा। [13]

**ली एट अल. (2012)** ने पाया कि अमानवीय कार्य खराब मानसिक स्वास्थ्य, व्यवहार संबंधी समस्याओं में वृद्धि, गरीब संज्ञानात्मक विकास और बच्चों में मोटापे की संभावना में वृद्धि के साथ जुड़ा हुआ है। काम के बढ़ते पारिवारिक संघर्ष में कुछ माताओं के लिए भूमिका तनाव बढ़ सकता है, उनके पालन-पोषण में और बाद में बच्चे के परिणामों में छंटनी हो सकती है। जब काम-से-पारिवारिक संघर्ष नहीं होता है, तो नियोजित माताओं को माँ की भूमिका पर बहुत कम प्रभाव पड़ सकता है। संयुक्त राज्य अमेरिका के श्रम बल के बीच मातृ रोजगार और विभिन्न बाल परिणामों और कार्य-संघर्ष की व्यापकता पर किए गए शोध के बावजूद, कोई भी शोध जो कार्य-परिवार के संघर्ष और बाल उपलब्धियों को जोड़ता नहीं है। विद्वानों ने पाया है कि काम-से-पारिवारिक संघर्ष माता-पिता के बीच नकारात्मक परिणामों से जुड़ा है। [14]

**जोआंक (2011)** ने बताया कि माताओं को अपने बच्चों पर इतनी गहराई से ध्यान देने की आवश्यकता नहीं है क्योंकि वे ऐसा करने में अपनी पहचान के महत्वपूर्ण हिस्सों को छोड़ देते हैं। दरअसल, इस तरह के बलिदान से बच्चे भी लाभान्वित नहीं होते हैं। यदि महिलाएं आर्थिक, सामाजिक और राजनीतिक रूप से भाग लेना बंद कर देती हैं, और इसलिए, माताओं के रूप में उनकी प्रभावशीलता आत्म संतोष की अपनी भावना को जोखिम में डालती हैं। हालाँकि, दोहरे कैरियर के परिवारों के दोनों सदस्यों को संघर्ष, अधिभार और स्पिलओवर की भूमिका से अवगत कराया जाता है, जांच में कई संदर्भों में पता चला है कि नियोजित महिलाएं अपने पुरुष समकक्षों की तुलना में अधिक भार के लिए अतिसंवेदनशील होती हैं। महिलाओं को दैनिक रूप से जिन मांगों का सामना करना पड़ता है, वे उन्हें समाप्त कर सकते हैं और उनके स्वास्थ्य के लिए हानिकारक हो सकते हैं। भूमिका अधिभार की सीमा किसी व्यक्ति पर लगाए गए मांगों के स्तर और व्यक्ति के वातावरण में अन्य कारकों पर निर्भर करेगी। [15]

**चटर्जी एट अल. (2011)** ने मातृ मानसिक स्वास्थ्य और समग्र स्वास्थ्य, माता-पिता के तनाव और पालन-पोषण की गुणवत्ता द्वारा परिवार के भलाई पर मातृ रोजगार के प्रभावों की जांच की है। परिणामों में कम साक्ष्य मिले कि मातृ काम के घंटे मातृ स्वास्थ्य से जुड़े हैं और मातृ गुणवत्ता के पालन-पोषण की गुणवत्ता और तनाव से जुड़े

होने के बारे में कोई प्रमाण नहीं मिला है। जीवन के पहले वर्ष में मातृ रोजगार के प्रभाव को आम तौर पर "संवेदनशील अवधि" के रूप में जांच की जाती है। परिणामों से पता चला कि बच्चे के बाद के सामाजिक-भावनात्मक व्यवहार पर शुरुआती वर्षों में मातृ रोजगार के दुष्प्रभाव का कोई सबूत नहीं था। व्यवहार संबंधी परिणामों और पैतृक कार्य व्यवस्था और बच्चे के सामाजिक-भावनात्मक परिणामों के बीच संबंधों पर माता-पिता के रोजगार के प्रभावों में अच्छी तरह से परिभाषित थे। यह दर्शाने के लिए सबूत हैं कि जिन माताओं के बच्चे अंशकालिक काम करते हैं, उन बच्चों की तुलना में उपलब्धि में वृद्धि होती है जिनकी माताओं ने पूर्णकालिक काम किया था। [16]

**बुएहलर और ओ ब्रायन, (2011)** ने अंशकालिक रूप से कार्यरत माताओं की तुलना में गैर-नियोजित बच्चों की उपलब्धि में कुछ अंतर पाया; हालाँकि, मातृ पूर्णकालिक रोजगार ने मातृ अंशकालिक रोजगार की तुलना में बच्चों पर बुरे प्रभाव को बढ़ा दिया था। नियोजित माताओं की बढ़ती संख्या ने भावनात्मक, सामाजिक और संज्ञानात्मक विकास के संदर्भ में सभी जीवन पहलुओं में बाल विकास पर इसके प्रभाव के बारे में एक दिलचस्प और महत्वपूर्ण सवाल उठाया है। [17]

**हर्ता एट अल. (2011)** ने बच्चों के विकास पर माँ के रोजगार के नकारात्मक प्रभावों की जाँच की। यह सुझाव दिया गया था कि जो बच्चे प्रसव के बाद छह महीने के भीतर अपने काम पर लौटते हैं, वे बच्चे के विकास पर नकारात्मक प्रभाव डाल सकते हैं, खासकर संज्ञानात्मक विकास पर हालाँकि प्रभाव छोटे होते हैं और सार्वभौमिक रूप से नहीं देखे जाते हैं। परिवार की आय, माता-पिता की शिक्षा और बच्चों के साथ बातचीत की गुणवत्ता सहित अन्य कारकों का माँ के शुरुआती रोजगार की तुलना में बाल विकास पर अधिक प्रभाव पड़ा है। [18]

**शिवा कुमार, (2011)** कर्मचारियों के व्यावसायिक तनाव के स्तर को मापने के लिए जाता है। यह पाया गया कि मध्यम स्तर के पेशेवर और उच्च-स्तरीय पेशेवर निचले स्तर के पेशेवरों की तुलना में अधिक तनाव का अनुभव कर रहे थे। यह पता चला कि कार्य-संबंधी तनाव के मुख्य स्रोत कार्य मांग, भूमिका मांग और संगठनात्मक संरचना हैं। यह कहते हुए कि आईटी उद्योगों को नौकरी की मांग और भूमिका की मांग को कम करने के लिए नौकरी के ढाँचे को नया स्वरूप देना चाहिए। [19]

## क्रियाविधि

अनुसंधान पद्धति एक शोध समस्या को व्यवस्थित रूप से हल करने की एक विधि है। अध्ययन के तहत किसी समस्या के समाधान की खोज करने के लिए एक पद्धतिगत विधि है। अनुसंधान पद्धति में, किसी शोध समस्या की परिकल्पना का परीक्षण करने के लिए संबंधित विधियों या तकनीकों का चयन करते समय उसी का परीक्षण करने के लिए कदम उठाए जाते हैं। वर्तमान अध्ययन में चयनित नमूने में 500 महिला कर्मचारी शामिल थे। जबलपुर के क्षेत्रों में बीमा, बैंकिंग, शैक्षणिक संस्थानों, सूचना प्रौद्योगिकी, अनुसंधान संस्थानों और निर्माण संगठनों के सेवा क्षेत्रों में सरकारी और निजी कंपनियों से नमूना चुना गया। डेटा संग्रह के लिए उपयोग की जाने वाली विधियाँ कोटा और उद्देश्यपूर्ण नमूनाकरण विधि होंगी। संगठनों की एक सूची तैयार की गई और मानव संसाधन प्रबंधकों, वरिष्ठ प्रबंधकों से उनके संबंधित संगठनों में महिला कर्मचारियों के आवश्यक विवरण प्रदान करने के लिए संपर्क किया गया। महिला कर्मचारियों की पहचान करने के बाद, महिला कर्मचारियों से प्रश्नावली वितरित और एकत्र की गई। जबलपुर से डेटा एकत्र किया गया था। निजी और सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों के संतुलन को लक्षित किया गया और तदनुसार संगठनों का चयन किया गया।

अध्ययन प्राथमिक और द्वितीयक आंकड़ों पर आधारित था। प्राथमिक डेटा कामकाजी महिलाओं की प्रतिक्रियाओं से एकत्र किया गया था, जबकि विभिन्न पत्रिकाएं, पत्रिकाएं, ई-किताबें, वेबसाइट और किताबें माध्यमिक डेटा के स्रोत हैं। अध्ययन के उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए पर्याप्त जानकारी प्राप्त करने के लिए जबलपुर में विभिन्न नौकरी क्षेत्रों में कार्यरत महिलाओं के शोध को ध्यान में रखा जाना चाहिए।

एकत्र किया जा रहा डेटा संपादन के माध्यम से किया गया था, कालानुक्रमिक रूप से व्यवस्थित किया गया था और आवश्यकताओं के अनुसार विपरीत ग्राफ, आंकड़े और तालिकाओं में क्रमबद्ध किया गया था। विश्लेषण के उद्देश्य से मिश्रित शोध का प्रयोग किया गया है। [20]

## डेटा विश्लेषण

**महिला कर्मचारियों की जनसांख्यिकीय रूपरेखा की चर्चा:**

नमूने से व्यक्तिगत और परिवार से संबंधित पहलुओं पर

डेटा एकत्र किया गया था। पहलुओं में उम्र, शैक्षिक योग्यता, संगठनात्मक पृष्ठभूमि, पदनाम, कार्य अनुभव, वार्षिक आय, परिवहन के साधन, परिवार के प्रकार और बच्चों से संबंधित विवरण के बारे में विवरण शामिल थे।

तालिका 1-नमूना की आयु प्रोफाइल

विशेषताएं	आवृत्ति	प्रतिशत
21 से 25 वर्ष	135	27.00
26 से 30 वर्ष	113	22.60
31 से 35 वर्ष	48	9.60
36 से 40 वर्ष	55	11.00
41 से 45 वर्ष	67	13.40
46 से 60 वर्ष	77	15.40
निर्दिष्ट नहीं है	5	1.00
कुल	500	100.00

उपरोक्त तालिका नमूने की आयु प्रोफाइल दिखाती है जो 23 वर्ष से 60 वर्ष के बीच है और औसत आयु 40 वर्ष है। सर्वेक्षण में शामिल अधिकांश उत्तरदाताओं की आबादी का 27.00% 21-25 वर्ष आयु वर्ग में है, इसके बाद 26-30 वर्ष है। 1.00% नमूने के 22.60% के लिए आयु समूह ने इस कथन का उत्तर नहीं दिया है।

तालिका 2- नमूने की शैक्षिक योग्यता

विशेषताएं	आवृत्ति	प्रतिशत
स्नातक तक	6	1.2
स्नातक	143	28.6
स्नातकोत्तर	198	39.6
एम फिल / पीएचडी	65	13
तकनीकी शिक्षा	55	11
व्यावसायिक योग्यता	33	6.6
कुल	500	100

उपरोक्त तालिका महिला कर्मचारियों की शैक्षिक योग्यता दर्शाती है जो इस प्रकार है: स्नातक 28.6%, स्नातकोत्तर 39.6%, उच्च शिक्षा एम.फिल/पीएचडी- 13%, तकनीकी

शिक्षा (बी.टेक/एम.टेक) 11% और व्यावसायिक योग्यता 6.6%। यह भी देखा गया है कि 39.6% नमूने स्नातकोत्तर हैं और 28% नमूने स्नातक हैं जो अध्ययन में अपना प्रभुत्व दिखा रहे हैं

तालिका 3 - नमूने का पदनाम

विशेषताएं	आवृत्ति	प्रतिशत
एसओ/एएसओ, जूनियर कार्यकारी अधिकारी	203	40.6
एओ/एसओ/सीनियर एक्सई/डॉक्टर/प्रोफेसर	180	36
वैज्ञानिक	65	13
सॉफ्टवेयर पेशेवर	31	6.2
केमिस्ट, नर्स, मेडिकल ट्रांसक्रिप्शनिस्ट	20	4
निर्दिष्ट नहीं है	1	0.2
कुल	500	100

उपरोक्त तालिका से पता चलता है कि 40.6% नमूने संगठनों में प्रबंधन के कनिष्ठ स्तर पर हैं, 36% संगठन के वरिष्ठ स्तर पर हैं, 13% अनुसंधान संस्थानों में वैज्ञानिक के रूप में कार्यरत हैं, 6.2% सॉफ्टवेयर पेशेवर के रूप में काम कर रहे हैं, 4% अन्य क्षेत्रों जैसे कि केमिस्ट, नर्स, मेडिकल ट्रांसक्रिप्शन आदि में काम कर रहे हैं। 0.2% नमूने ने बयान का जवाब नहीं दिया है।

### निष्कर्ष

अध्ययन से पता चलता है कि कार्य-जीवन संतुलन कला से निपटने के लिए कैंटीन, अस्पताल, क्रेच सुविधाएं, फिटनेस सेंटर और परामर्श केंद्र कर्मचारी कार्य-जीवन को प्रभावी ढंग से बढ़ावा देने के लिए आवश्यक आधारभूत सुविधाएं प्रदान करने की आवश्यकता है। अध्ययन से पता चला है कि वर्क फ्रॉम होम, रिलोकेशन असिस्टेंस, एल्डरकेयर फैसिलिटी सपोर्ट, डिपेंडेंट केयर के लिए फाइनेंशियल सपोर्ट और लॉन्ग टर्म लोन फैसिलिटी जैसी वर्क-पारिवारिक पहलों को संगठनों द्वारा समर्थन देने की जरूरत है। यह भी देखा गया है कि कर्मचारियों को अंशकालिक कार्य विकल्प, कैरियर उन्नति मॉड्यूल, आगे की शिक्षा के लिए सहायता प्रदान करने की आवश्यकता

है। भले ही हमारे परिणाम भूमिका प्रभावकारिता और भावनात्मक बुद्धिमत्ता के बीच कुछ सकारात्मक सहसंबंध दिखाते हैं, कुछ प्रतिशत नमूने ने अपनी भावनाओं को व्यक्त किया है जो नीचे दिए गए हैं: ऐसे उदाहरण हैं जहां महिलाओं ने बच्चों की शिक्षा में गड़बड़ी के डर से पदोन्नति स्वीकार नहीं की है। यहां पदोन्नति को एक अलग स्थान पर स्थानांतरण से भी जोड़ा जाता है, जिसके परिणामस्वरूप परिवार और महिलाओं का स्थानांतरण या तो बलिदान हो जाता है या उनकी पदोन्नति स्थगित हो जाती है। बड़ी संख्या में महिलाएं परिवार में बड़ों और ससुराल वालों की देखभाल कर रही हैं और अपनी नौकरी भी संभाल रही हैं। महिलाएं काम को घर ले जाती हैं और घर पर भी काम से संबंधित तनाव का अनुभव करती हैं। कुछ महिलाओं ने अपने घर से संबंधित कुछ मुद्दों को हवा देने के लिए कार्यालय में मजबूत नेटवर्क विकसित किया है।

#### संदर्भ

1. चटर्जी, पी., मार्कोविट, जेड, और गुन, जे (2011), प्रारंभिक मातृ रोजगार और परिवार कल्याण , राष्ट्रीय आर्थिक अनुसंधान ब्यूरो, वर्किंग पेपर नंबर .7212
2. बुएहलर और ओ ब्रायन , (2011) माताओं अंशकालिक रोजगार: माँ और परिवार के साथ संबंध अच्छी तरह से। जर्नल ऑफ़ फैमिली साइकोलॉजी, 25 (6): 895-906
3. हुएटा, एम., एडेमा, डब्ल्यू., बैक्सटर, जे., कोरक, एम., डीशिंग, एम., ग्रे, एम. और हान , डब्ल्यू. (2011), प्रारंभिक मातृ रोजगार और बाल विकास। अमेरिकन साइकोलॉजिकल एसोसिएशन , 25 (6): 53-118।
4. अनीता, एस. (2010) नो रिसर्च , नो सपोर्ट: स्टेट पॉलिसी एंड प्रैक्टिस टुवार्ड्स साउथ एशियन वुमन फेसिंग डोमेस्टिक वायलेंस इन इंग्लैंड , सोशल वर्क का जर्नल, 40: 462-479।
5. विजयकुमार भारती, एस, पद्मा माला, ई, सोनाली भट्टाचार्य, (2015), सूचना प्रौद्योगिकी उद्योग में महिला कर्मचारियों का कार्य जीवन संतुलन। एशियन जर्नल ऑफ़ मैनेजमेंट रिसर्च , 5 (3), 323-343।
6. तेवतिया, निधि (2014), आईटी सेक्टर में वर्क-लाइफ बैलेंस: दिल्ली का एक केस स्टडी। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ़ एडवांसमेंट इन रिसर्च एंड टेक्नोलॉजी, 3 (7), 89-93।
7. मनीषा पुरोहित , (2013), पुणे क्षेत्र के विभिन्न औद्योगिक क्षेत्रों में कार्य जीवन संतुलन का तुलनात्मक अध्ययन। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ़ मार्केटिंग, फाइनेंशियल सर्विसेज एंड मैनेजमेंट रिसर्च, 2 (3), 198-206।
8. 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।
9. 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।
10. एम. शिवकुमार (2012) चेन्नई में I.T प्रोफेशनल्स के बीच व्यावसायिक तनाव का एक अध्ययन। भारत हिमादासन विश्वविद्यालय।
11. शिवा कुमार एम . (2011) आईटी प्रोफेशनल्स चेन्नई के बीच व्यावसायिक तनाव पर एक अध्ययन। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ़ एंटरप्राइज इनोवेशन मैनेजमेंट स्टडीज़, 2 (2), 119-124
12. 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।
13. ललिता, के. और प्रसाद , जी,(2009), स्ट्रस्ट्रुअल एडजस्टमेंट एंड फीमेल वर्कर्स, 47, नंबर 23-24, पीपी। 13-16।
14. 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।

15. कुमार, डी.(2014). "सामाजिक उद्यमी पर सामाजिक-सांस्कृतिक प्रभाव: उत्तराखंड राज्य का एक अध्ययन।" इंटर। व्यापार और वाणिज्य-IIARTC, वॉल्यूम के जे। 3, नंबर 1. पीपी 127-139
16. कौर और पुनिया ( 2005), स्ट्रस्टुअल एडजस्टमेंट एंड फीमेल वर्कर्स, मेनस्ट्रीम, 32 (14): 552।
17. शरण, पी. और सागर , आर, (2006), विकासशील देशों में बच्चों और किशोरों के लिए मानसिक स्वास्थ्य नीति , जर्नल ऑफ इंडियन एसोसिएशन ऑफ चिल्ड्रेन , किशोरों और मानसिक स्वास्थ्य , 3 (1): 1-4।
18. जोआंक, पी, (2011), जब माताएँ काम करती हैं: हमारे बच्चों को बिना हमारे बलिदान के प्यार करना। न्यूयॉर्क टाइम्स जर्नल, 12 (4): 333-334।
19. नोमागुची, के. ( 2006), मातृ-रोजगार , गैर-अभिभावक देखभाल , मातृ-बाल सहभागिता और पूर्वस्कूली वर्षों के दौरान बाल परिणाम। विवाह और परिवार की पत्रिका, 68 (5): 1341-1369।
20. नायक, पी. और महंत , बी.(2015), भारत में महिला सशक्तिकरण।  
[http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1320071](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1320071) पर उपलब्ध है। 23 फरवरी 2016 को एक्सेस किया गया।

---

**Corresponding Author**

**Mahendra Pal Singh\***

Research Scholar, Sri Krishna University