

आधुनिक समाज में महिलाओं के जीवन का प्रबंधन

Veena Ranjan^{1*} Dr. Mohammad Kamil²

¹ Research Scholar, Venkateshwara University, Gajraula, (UP)

² Assistant Professor, Shri Venkateshwara University, Gajraula, (UP)

सार – हम आधुनिक समाज में महिलाओं के बारे में बात कर रहे हैं, यह बन जाता है हमारे लिए आधुनिक समाज की व्याख्या आवश्यक है। आधुनिक समाज भी अत्यधिक है व्यक्तिगत गतिविधियों के संबंध में विभेदित और विशेष संस्थागत संरचनाएं। शायद इस का सबसे महत्वपूर्ण पहलू सभी प्रमुख संस्थागत क्षेत्रों में भूमिकाओं का विभेदीकरण और विशेषज्ञता किसी व्यक्ति द्वारा रखी गई विभिन्न भूमिकाओं के बीच अलगाव - विशेष रूप से व्यावसायिक और राजनीतिक भूमिकाओं के बीच, और उनके बीच और में परिवार और रिश्तेदारी की भूमिकाएं। यह अपेक्षित है कि शहरीकरण, शैक्षिक विकास और रोजगार के अवसर में बदलाव ला सकते हैं समानता, व्यक्तित्व और के संदर्भ में महिलाओं के दृष्टिकोण और विश्वास आजादी। उसी समय यह माना जाता है कि अंतर में परिवर्तन होता है आधुनिकीकरण की दिशा में हो रहे बदलावों के लिए महिलाओं की स्थिति महत्वपूर्ण हो सकती है समाज की। शिक्षा, व्यवसाय और आय कुछ संरचनात्मक कारक हैं, जो महिलाओं की स्थिति को तय करते हैं और अंततः एक बदलाव लाते हैं संज्ञानात्मक संरचना। पारंपरिक में होने वाले परिवर्तन की यह प्रक्रिया आधुनिक के औपनिवेशिक शासकों द्वारा परिचय के परिणामस्वरूप समाज ज्ञान और आधुनिक सामाजिक-राजनीतिक संस्थानों के रूप में करार दिया गया है आधुनिकीकरण।

संकेत शब्द: आधुनिक, सामाजिक, जीवन, आर्थिक, प्रबंधन

----- X -----

परिचय

हाल के दिनों में भारतीय महिलाएं आधुनिक व्यवसायों में उत्पादक व्यवसायों और भुगतान रोजगार का सहारा ले रही हैं। यह मौद्रिक मजदूरी भुगतान पर अनिवार्य रूप से आधारित श्रम बाजार मोड के लिए उत्पादन के पारिवारिक मोड में एक आंशिक टूटने का एक अनिवार्य लेकिन स्वागत योग्य परिणाम था। हालांकि इस बदलाव को परिवार के भीतर काम करने वाली महिलाओं के महत्वपूर्ण योगदान को अस्पष्ट कम नहीं करना चाहिए।

हम महिलाओं की स्थिति का पता लगाने की कोशिश करते हैं हम कि महिलाओं को मजा आया मिलेगा एक सम्माननीय वैदिक काल में जगह। महिलाओं की स्थिति पुरुषों के बराबर थी, परिवार में महिलाओं का एक महत्वपूर्ण स्थान था, उन्हें इस युग में सर्वोच्च शिक्षा दी गई थी। यहां तक कि लड़कियों की विवाह योग्य आयु काफी अधिक थी और कोई पुरदाह व्यवस्था नहीं थी। पोस्ट वैदिक काल में भी महिलाओं को सामाजिक और धार्मिक क्षेत्रों में

सम्मान का स्थान प्राप्त था और पत्नी को पुरुष का समान भागीदार (अर्धांगिनी) माना जाता था।

भारत में महिलाओं की स्थिति में वर्षों से हो रहे बदलावों के बारे में मतभेद हैं। कुछ इन परिवर्तनों को गहरा और व्यापक मानते हैं। वे अपनी कानूनी स्थिति में शुरू किए गए बदलावों की ओर इशारा करते हैं, दूसरों का कहना है कि महिलाओं की स्थिति बहुत कम बदल गई है और भारतीय समाज पुरुष प्रधान समाज बना रहा है। महिलाओं को किसी भी प्रकार की स्वतंत्रता के साथ, माध्यमिक नागरिक माना जाता है। शताब्दी के ज्ञात और अज्ञात के बाद से, महिलाएं सामाजिक शोषण और अधीनता का लक्ष्य थीं। आर्थिक शोषण के कारण सामाजिक उत्पीड़न का अधिक प्रत्यक्ष रूप सामने आया और महिलाओं को उनकी आत्म-गरिमा और स्वतंत्रता की कीमत पर भारी कीमत चुकानी पड़ी। मुद्दों और घटनाओं की एक बहुतायत है - सामाजिक, राजनीतिक, आर्थिक और कानूनी - जो हमें इस निष्कर्ष को आकर्षित करती है कि महिलाएं अभी भी एक कार्यबल समानता की तलाश कर रही हैं। एक समुदाय के रूप में महिलाएं समानता और अधिकार के रूप में लाभ की मांग करने के लिए बहुत ही अधीन और उत्पीड़ित हैं।

वे शक्तिहीन हैं क्योंकि वे शक्तिहीन हैं। समान मनुष्य होने के लिए उनके अधिकारों को न केवल वैध बनाने की आवश्यकता है, बल्कि सामाजिक स्वीकृति भी प्राप्त करनी चाहिए। इसके लिए एटिट्यूडिनल बदलाव की जरूरत होती है। सामंजस्यपूर्ण कानूनी और राजनीतिक आंदोलनों के बिना समाज के सभी वर्गों में इस तरह के समर्थन और जागरूकता की कमी का सामना करना संभव नहीं होगा। पूर्वाग्रह पुरुषों में हमेशा मौजूद होते हैं। उसे सचेत रूप से जागरूक होने की आवश्यकता है कि वह महिलाओं को आंतरिक रूप से अपने बराबर मानने में सक्षम हो। इसके लिए महिलाओं की विकासात्मक योजनाओं की समझ की आवश्यकता होती है, जो अक्सर पुरुषों द्वारा तैयार की जाती हैं, महिलाओं की समस्याओं के बारे में कुछ हद तक सामान्य धारणा का संकेत देती हैं। उनकी विशेष आवश्यकताओं की अक्सर अवहेलना की गई है।

महिलाओं के विकास की समस्याओं को समाज की अन्य समस्याओं से अलग-थलग नहीं किया जा सकता है। नतीजतन, यह एक के निर्माण के लिए संभव नहीं है सामाजिक समझे बिना महिलाओं के विकास पर उचित परिप्रेक्ष्य, आर्थिक, सांस्कृतिक सेट दिए गए समाज, जो भीतर महिलाओं रहते हैं और से काम करते हैं। अक्सर यह तर्क दिया गया है कि महिलाओं की आर्थिक स्वतंत्रता उनके जीवन से संबंधित अन्य समस्याओं को सुलझाने में एक लंबा रास्ता तय करेगी। इसलिए, विकास कार्यक्रम महिलाओं को स्वतंत्र और सामाजिक रूप से सुरक्षित बनाने के उद्देश्य से महिलाओं को आय-सृजन का काम देने का प्रयास करते हैं।

19 वीं शताब्दी के दौरान कार्यबल के साथ-साथ अन्य गतिविधियों में महिलाओं की भागीदारी में वृद्धि हुई और 20 वीं शताब्दी के आरंभिक काल से महिलाओं के उत्तराधिकार की अवधि के विभिन्न सामाजिक सुधारों के प्रभाव के कारण परंपरा पर आधारित नैतिकता से महिलाओं का उत्थान हुआ।

यद्यपि द्वितीय विश्व युद्ध के बाद से औपचारिक अर्थव्यवस्था में महिलाओं की भागीदारी काफी बढ़ गई है, यह एक अच्छी तरह से स्थापित तथ्य है कि यह वृद्धि पूरे व्यावसायिक ढांचे में समान रूप से वितरित नहीं की गई है। जो महिलाएं काम करती हैं, वे या तो 'महिलाओं के पेशे या अन्य निम्न-स्तरीय नौकरियों' में केंद्रित हो जाती हैं। इसका एक कारण यह है कि महिलाएं औपचारिक कार्य-संबंधी योग्यता हासिल करने में ऐतिहासिक रूप से विफल रही हैं। एक प्रारंभिक मॉडल विशिष्ट कैरियर मार्ग से संबंधित विशेष प्रकार के रोजगार से संबंधित योग्यता और प्रशिक्षण (क्रॉम्पटन और सैंडरसन 1986 25) से संबंधित है। इस प्रकार, वहाँ नौकरी अलगाव था और महिलाएँ महिला नौकरियों में शामिल थीं। महिला कार्य वे होंगे जो शारीरिक निपुणता,

लिपिकीय धारणा, पोषण, पोषक कौशल या उप-कार्य की आवश्यकता होती है।

वास्तव में दो विश्व युद्धों ने महिलाओं को व्यवसायों में भाग लेने के लिए मजबूर किया, जो पहले पुरुषों का एकाधिकार था। जिन महिलाओं की शादी हुई थी, उनमें महिलाओं का औद्योगिक रोजगार 19 वीं शताब्दी में काफी व्यापक घटना थी (मिश्रा 1994 23)। स्वतंत्रता के बाद की अवधि में रोजगार के गैर-पारंपरिक क्षेत्रों में महिलाओं के उभरने के लिए जिम्मेदार कुछ तात्कालिक कारक हैं

1. रोजगार के मामले में गैर-भेदभाव और अवसर की समानता की संवैधानिक गारंटी।
2. महिलाओं की शिक्षा का विकास और शिक्षा और रोजगार के क्षेत्रों में उनके प्रवेश को पुरुषों द्वारा एकाधिकार।
3. शहरी शिक्षित महिलाओं के बीच बढ़ती प्रवृत्ति भुगतान किया गया रोजगार, जो सामाजिक मूल्यों के साथ-साथ शहरी मध्यवर्गीय परिवारों पर बढ़ते आर्थिक दबाव में क्रमिक वैचारिक परिवर्तन को दर्शाता है।
4. तृतीयक क्षेत्र में रोजगार के अवसरों का विस्तार, विकास की बढ़ती दर के प्रत्यक्ष परिणाम के रूप में (2001 की ओर समानता)।

उद्देश्य

1. सामाजिक जीवन और प्रबंधकीय पेशे में पेशेवर कामकाजी महिलाओं के बीच भूमिका संघर्ष का विश्लेषण करना।
2. असमानता और शोषण की श्रेणीबद्ध संरचना की जांच करना, जो प्रबंधकीय पेशे में महिलाओं के बीच मौजूद है।

अधीनता

इस लिंग संबंध के भीतर 'अधीनता' विभिन्न रूपों को ले सकती है, जिसमें कानूनी ढांचे के तिरछे ढांचे तक कुछ खास तरह के काम करने के लिए निरोधात्मक पहुंच शामिल है। सामान्य तौर पर, अधीनता महिलाओं के हाशिए पर परिणाम कर सकती है य यही है, विकास की प्रक्रिया और लाभों से उनका बहिष्कार। यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि इस संबंध के साथ-साथ पुरुषों

और महिलाओं को पूरा करने की उम्मीद की जाने वाली भूमिकाओं को अक्सर सामाजिक रूप से परिभाषित किया जाता है। समाज के भीतर शक्ति के संतुलन से, और अन्य कारकों से, सांस्कृतिक रूप से, धर्म से जो अपेक्षा की जाती है। जैसे, इस संबंध में एक कठिन एक के लिए है, नीति के माध्यम से बदल खासकर अगर नीति वातावरण एक है कि है के पक्ष में यथास्थिति। अधीनता और हाशिए पर एक नियोजन प्रक्रिया नहीं हो सकती है, जो महिलाओं की आवश्यकता पर विचार नहीं करती है, और न ही उनके द्वारा निर्भाई जाने वाली विभिन्न भूमिकाओं के माध्यम से उनका योगदान। यह इस धारणा पर आधारित है कि निर्णय से सार्वभौमिक लाभ होंगे, और यह घर में, समुदाय में या संस्थानों में हो सकता है।

सेक्स भूमिका का समाजीकरण

पारंपरिक सेक्स भूमिका समाजीकरण पैटर्न मिश्रित सेक्स वर्किंग समूहों के भीतर शक्ति और संबद्धता के समान अभिव्यंजक प्रदर्शनों के खिलाफ होता है। सांस्कृतिक मानदंड पुरुषों द्वारा आक्रामक भावनाओं की अभिव्यक्ति को दर्शाते हैं, जबकि महिलाओं को आक्रामक प्रदर्शनों को दबाने के लिए सिखाया गया है। दमित क्रोध चोट, निराशा, भय और आत्म-विस्मृति के स्नेहपूर्ण प्रदर्शन को बदल देता है। यह अक्सर नौकरी बदलने का परिणाम होता है, जो बदले में, पदोन्नति की संभावना को कम करता है और नौकरी के अनुभव के आधार पर आगे के प्रशिक्षण। इसके अलावा, महिला की आत्म छवि और आत्मविश्वास क्षतिग्रस्त हो जाता है और काम करने की उसकी प्रेरणा कम हो जाती है। अंत में, यौन उत्पीड़न की शिकार महिलाओं के लिए समूह प्रतिक्रियाएं महिलाओं के लिए शत्रुतापूर्ण काम का माहौल बनाती हैं और आगे के उत्पीड़न की संभावना को बढ़ाती हैं (मित्रा 1997-69)।

जातिगत भूमिकाएं

मोजर (1993) को समझने के लिए एक उपयोगी ढांचे की रूपरेखा अलग भूमिकाएं महिलाओं (और पुरुषों) के लिए है पूरा समाज में। एक व्यावहारिक प्रकृति की ट्रिपल रोल्स फ्रेमवर्क नीतियां महिलाओं को उनकी भूमिकाओं की पूर्ति में सहायता करना चाहिए, या कम से कम ऐसी पूर्ति को अधिक कठिन नहीं बनाना चाहिए (जैसे कि महिलाओं की वर्कलोड को बढ़ाना)। अधिकांश समाजों में, महिलाओं को तीन मुख्य भूमिकाएँ पूरी करनी चाहिए

1. प्रजनन यह न केवल महिलाओं के बच्चे पैदा करने की भूमिका को दर्शाता है, बल्कि उनके बच्चे के पालन-पोषण को भी दर्शाता है। महिलाएं विभिन्न गतिविधियों

में संलग्न हैं जो श्रम बलों के रखरखाव और प्रजनन को सुनिश्चित करती हैं।

2. उत्पादक यह आय अर्जक (अक्सर कृषि या अनौपचारिक क्षेत्र में) के रूप में महिलाओं की भूमिका को संदर्भित करता है। हालांकि वे एकमात्र आय कमाने वाले हैं (जैसे महिला प्रधान घरों में)। बहुत से विकास नीति को 'आदर्श विशिष्ट परमाणु गृह' कहा जाता है, जो श्रम के एक स्पष्ट यौन विभाजन को मानता है। एक पुरुष मुखिया जिसकी प्राथमिक जिम्मेदारी आय अर्जित करना है, जिसमें महिला मुख्य रूप से या पूरी तरह से प्रजनन भूमिका में होती है, किसी भी उत्पादक भूमिका को कम करके आंका जाता है। अधिकांश समाजों में उत्पादन के भीतर श्रम का एक यौन विभाजन भी मौजूद है
3. (विशेष रूप से कृषि में) और रोजगार, कार्यों और नौकरियों के संबंध में महिलाओं और पुरुषों को करने की उम्मीद है।
4. समुदाय यह सामुदायिक स्तर पर महिलाओं के सामूहिक कार्य को संदर्भित करता है। महिलाओं को इन तीन भूमिकाओं को संतुलित करना पड़ता है, जबकि पुरुषों की आम तौर पर केवल एक उत्पादक भूमिका होती है (हालांकि वे सामुदायिक राजनीति में शामिल हो सकते हैं जहां वे औपचारिक राजनीतिक स्तर पर संगठित होते हैं)।

प्रबंधन और प्रशासन के बीच अंतर हो सकता है

आकादमिक अभिरुचि लेकिन व्यावहारिक जीवन में यह अंतर सतही (सिंह) लगता है और सिंह 1999 43-47)। चेम्बर्स ट्वेंटीथ सेंचुरी डिक्शनरी परिभाषित करता है प्रबंधकों के रूप में 'एक जो प्रबंधन करता है वह व्यक्ति जो किसी व्यवसाय को नियंत्रित करता है या अन्य चिंताएं एक जो अन्य लोगों के आयोजन करता है या एक घरेलू आविष्कारक'। 'मैनेजर' शब्द काफी लचीला है और सभी सदस्यों को दर्शाता है

पदानुक्रम जबकि अन्य लोग मानते हैं कि वह वह है जो दूसरों की देखरेख करता है, कुछ प्रबंधक को कोई निश्चित स्थिति नहीं बताएं। एक प्रबंधक दूसरे की देखरेख कर सकता है प्रबंधकों और अपने पर्यवेक्षक को रिपोर्ट करें। इंजीनियर और वैज्ञानिक नहीं हमेशा किसी की निगरानी करें, फिर भी वे इस तरह से सवारी करने वाले प्रबंधक हैं शेड्स ऑफ अर्थ एक परिभाषा है, जो कहती है कि प्रबंधक एक व्यक्ति है प्रबंधकीय वेतन रोल पर। प्रबंधक,

अधिकारी और पर्यवेक्षक जैसे शब्द अक्सर विनिमय रूप से उपयोग किया जाता है। इस प्रकार, मोटे तौर पर एक प्रबंधक के रूप में परिभाषित किया जा सकता है एक संगठन में एक 'प्रबंधन' की स्थिति है जिसमें कुछ खड़े हैं व्यापार। प्रशासनिक पूरा करने के लिए विभिन्न क्षमताओं और कौशल की आवश्यकता होती है और प्रबंधकीय जिम्मेदारियां इसलिए इस शब्द को परिभाषित करना मुश्किल हो जाता है। एक प्रबंधक को केवल उनके कार्य और अपेक्षित योगदान से परिभाषित किया जा सकता है उसकी तरफ से।

सारांश और निष्कर्ष

महिलाओं को पुरुषों की तुलना में कम शक्तिशाली, कम-भुगतान और कम स्थिति वाले संगठनात्मक पदों पर कब्जा करने की प्रवृत्ति है, इस प्रकार भेदभाव का सवाल उठता है, जो संदर्भित करता है कम पुरस्कार या सुविधाओं के साथ व्यक्तियों को प्रदान करना तो वे वैध रूप से योग्य हैं। इसलिए सैद्धांतिक सूत्रीकरण का अध्ययन किया जाता है जहां नारीवाद की अवधारणा, इसके प्रकार यानी लिबरल फेमिनिज्म, मार्क्सवादी समाजवादी नारीवाद, कट्टरपंथी नारीवाद और न्यू वेव फेमिनिज्म के बारे में विस्तार से बताया गया है।

लिंग की अवधारणा सेक्स के जैविक तथ्य से अलग है, जिसमें इसके साथ सामाजिक सांस्कृतिक और मनोवैज्ञानिक संघों का एक परिसर शामिल है। रूढ़िवादी दृष्टिकोण अक्सर महिलाओं के बारे में धारणा को प्रभावित करते हैं। महिलाओं को नरम, प्यार करने, भाग लेने और सहज ज्ञान युक्त माना जाता है वे उपलब्धि से डरते हैं, गुणवत्ता विश्लेषण में गरीब और निर्णय लेने में असमर्थ हैं। सामाजिक स्थिति और मान्यता के लिए व्यवसाय के नेताओं की इच्छा के कारण, मुख्य रूप से प्रबंधन के पेशेवरकरण की ओर रुझान बढ़ रहा है। प्रबंधकीय कौशल में वैचारिक कौशल, निर्णय लेने का कौशल, विश्लेषणात्मक कौशल, प्रशासनिक कौशल, संचार कौशल, मानव संबंध कौशल और तकनीकी कौशल शामिल हैं। प्रबंधन में एक पदानुक्रमित आदेश है जिसमें शीर्ष प्रबंधन, मध्य स्तर प्रबंधन और पहली पंक्ति प्रबंधन शामिल है।

हमने महिलाओं पर किए गए अध्ययनों की संख्या की समीक्षा की है। हमने इन अध्ययनों को पाँच श्रेणियों में विभाजित करने का प्रयास किया है: (I) विभिन्न व्यवसायों और पेशों में महिलाओं की भर्ती, (II) जो अध्ययन महिलाओं और उनके काम पर प्रौद्योगिकी को प्रभावित करते हैं, (III) तीसरी बात, हमने संबंधित अध्ययनों की समीक्षा की है। काम का स्त्रीलिंग (समाजीकरण और दोहरा काम, (IV) अध्ययन जो पेशे में लिंग

अंतर को उजागर करता है, (V) आखिरकार, हमने उन अध्ययनों को लिया है, जो मन इन 'मैनेजमेंट' को उजागर करते हैं।

संदर्भ

1. एबोट (2016), जी। पायने (सं.), सामाजिक प्रभाग, मैकमिलन: लंदन और बेसस्टोककॉक में 'लिंग'।
2. आचार्य Sanghmitra (2012), 'महिला कार्यबल: यह महानगर अर्थव्यवस्था के लिए योगदान', सामाजिक परिवर्तन, वॉल्यूम, 22, नंबर 2।
3. एकर, जोआन (2012), 'पदानुक्रम, नौकरियां, निकाय: एक सिद्धांत का लिंग संगठन', लिंग और समाज, वॉल्यूम, 4।
4. एडलर, एनजे। (2013), 'पेसिफिक बेसिन मैनेजर्स', एडलर और इजरायली (सं.) प्रतियोगी फ्रंटियर्स एक वैश्विक अर्थव्यवस्था में महिला प्रबंधक, ब्लैकवेल पब्लिशर्स: कैम्ब्रिज।
5. एडलर, एनजे य और डीएच इजरायली, (1994), एडलर और इजरायली में, 'मैनेजमेंट इन वर्ल्डवाइड वुमेन', (सं.) प्रतियोगी फ्रंटियर्स: एक वैश्विक अर्थव्यवस्था में महिला प्रबंधक, ब्लैकवेल पब्लिशर्स: कैम्ब्रिज।
6. अग्रवाल, केजी (2012), 'गवर्नमेंट सिस्टम में फीमेल एक्जिक्यूटिव्स', सोशल चेंज, वॉल्यूम। 20, नंबर 2।
7. अहमद, करुणा (2013), 'भारत में शिक्षित कामकाजी महिलाओं का अध्ययन: रुझान और मुद्दे', आर्थिक और राजनीतिक साप्ताहिक, वॉल्यूम। 14, नंबर 33।
8. अहमद, करुणा (2013), 'भारत में शिक्षित कामकाजी महिलाओं का अध्ययन: कार्यशाला में रुझान और मुद्दे', तुलनात्मक शिक्षा, जेएनयू, नई दिल्ली।
9. अहमद इफ्तिखार (सं।) (2013), 'प्रौद्योगिकी और ग्रामीण महिला: वैचारिक और अनुभवजन्य मुद्दे', जॉर्ज एलन और अनविन, लंदन।
10. अहमद, इफ्तिखार (2013), 'टेक्नोलॉजी एंड फेमिनेशन ऑफ वर्क', इकोनॉमिक एंड पॉलिटिकल वीकली, वॉल्यूम। 29, नंबर 18।

11. अलीम, ड. (2015), 'वुमन इन ब्यूरोक्रेसी' में अलीम शमीम (सं.) महिला विकास समस्याएं और संभावनाएँ, कुशल ऑफसेट प्रिंटर, नई दिल्ली।
12. हार्लो, वेंडी (सं.) द केस ऑफ जांजीबार, वूमेन/इंटरनेट, जेड बुक्स: लंदन में अलो, फातिमा, (2016), 'सूचना प्रौद्योगिकी और साइबर संस्कृति'.
13. अमेरिकन एसोसिएशन ऑफ यूनिवर्सिटी वीमेन (2012), हाउ स्कूल्स शॉर्ट चेंज गर्ल्स, अमेरिकन एसोसिएशन ऑफ यूनिवर्सिटी, विमेन एजुकेशनल फाउंडेशन: वाशिंगटन डीसी।
14. अंदियप्पन, पी। (2016), वीमेन एट वर्क, सोमैया प्रकाशन: बॉम्बे।
15. श्रम मंत्रालय की वार्षिक रिपोर्ट (2016), डीजीई और टी, भारत सरकार: नई दिल्ली।

Corresponding Author

Veena Ranjan*

Research Scholar, Venkateshwara University,
Gajraula, (UP)