

# महिला प्रबंधक सामाजिक-आर्थिक अध्ययन

Veena Ranjan<sup>1\*</sup> Dr. Mohammad Kamil<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Research Scholar, Venkateshwara University, Gajraula, (UP)

<sup>2</sup> Assistant Professor, Shri Venkateshwara University, Gajraula, (UP)

सार – महिला रोजगार के सवाल को विश्वव्यापी घटना के रूप में प्रमुखता मिली है। कामकाजी महिलाओं की भूमिका में समाज और परिवार के लिए महत्वपूर्ण और व्यापक निहितार्थ होते हैं, जिनका अतीत से कोई रोल मॉडल नहीं है। दृष्टिकोणों के स्तर पर महिलाओं की भूमिकाओं और स्थितियों के निहितार्थ हैं, नए मूल्यों और मानदंडों की रचना और दोनों लिंगों के Psyches के चुनौतीपूर्ण कंडीशनिंग, जिसके परिणामस्वरूप नए समायोजन पैटर्न हैं। मैक्रो स्तर पर साथ के परिवर्तन कई गुना हैं। वृहद स्तर पर, एक तरीका है जिसके द्वारा महिला रोजगार को उन्नति से जोड़ा जाता है। जैसा कि हम अधिक विकसित अर्थव्यवस्थाओं में देखते हैं, महिलाओं के लिए रोजगार के अवसरों में उल्लेखनीय वृद्धि हुई है। जो राष्ट्र पूर्ण रोजगार के आधार पर काम कर रहे हैं, उन्होंने जितना संभव हो उतना महिला श्रम को आकर्षित करना आवश्यक पाया है। अधिक से अधिक देशों की सराहना करने लगे हैं कि उन्हें राष्ट्रीय विकास के लिए महिलाओं के साथ-साथ पुरुषों की आवश्यकता है और उनके जीवन स्तर में वृद्धि हो रही है। महिलाओं की स्थिति पर संयुक्त राष्ट्र आयोग और संयुक्त राष्ट्र की विशेष एजेंसियां विकासशील देशों में कामकाजी महिलाओं की जरूरतों के लिए जीवित हैं। न केवल महिलाओं को रोजगार में स्वीकार करने के लिए दुनिया भर में मांग है, बल्कि उनकी विशेष दोहरी भूमिकाओं से जुड़ी समस्याओं के बारे में जागरूकता बढ़ रही है।

संकेत शब्द: प्रबंधक, सामाजिक, आर्थिक, प्रोफाइल

-----X-----

## प्रस्तावना

मानव विकास रिपोर्ट के अनुसार, महिलाएं दुनिया की सबसे बड़ी बहिष्कृत समूह हैं, भले ही वे आधी वयस्क आबादी बनाती हैं और अक्सर घर के अंदर और बाहर समाज के लिए अपने हिस्से की तुलना में बहुत अधिक योगदान देती हैं, उन्हें अक्सर सत्ता की स्थिति से बाहर रखा जाता है। वे दुनिया के संसदीय प्रतिनिधियों का सिर्फ 10 प्रतिशत हिस्सा बनाते हैं और लगभग 4 प्रतिशत कैबिनेट मंत्री या कार्यकारी प्राधिकरण के अन्य पद से कम होते हैं। महिलाएं रोजगार में अपर्याप्त रूप से भाग लेती हैं, और कुछ औद्योगिक देशों में, महिलाओं की कमाई पुरुषों की तुलना में आधे से भी कम है। भारत में शहरी महिलाओं पर अध्ययन हाल ही में हुए हैं, जबकि महिलाओं के बारे में साहित्य और अन्य अध्ययन इतने हाल के और नए नहीं हैं। शहरी महिलाओं को समाज का एक छोटा सा हिस्सा होने के नाते शायद सामाजिक वैज्ञानिकों द्वारा अनदेखी की गई थी। लेकिन बदले हुए सामाजिक-आर्थिक के साथ-साथ राजनीतिक सांस्कृतिक संदर्भ में, शहरी महिलाएं, अधिक शिक्षित शहरी

महिलाएं, गुणात्मक रूप से एक बहुत महत्वपूर्ण अल्पसंख्यक बन गई हैं, जिन्हें विभिन्न संदर्भों में अध्ययन करने की आवश्यकता है। इनमें से अधिकांश अध्ययन महिलाओं के बारे में हैं और महिलाओं के रूप में नहीं हैं (कपूर 2018 65-66)।

## विभिन्न व्यवसायों और व्यवसायों में महिलाओं की पुनरावृत्ति

डर्न समाजों ने माना कि शिक्षा और करियर न केवल एक महिला का महत्वपूर्ण अधिकार था बल्कि महत्वपूर्ण कारक था जो एक राष्ट्र के आर्थिक और सामाजिक विकास में योगदान देता था। इस मान्यता के बावजूद, कई व्यवसायों में महिलाओं की भागीदारी और योगदान महत्वपूर्ण था। यद्यपि भारत में महिलाओं की संख्या बढ़ती जा रही थी, लेकिन उनमें से कई खुद को प्रबंधकीय भूमिकाओं में अच्छी तरह से प्राप्त कर रही थीं, लेकिन महिलाओं को कार्यस्थल पर प्रतिरोध के सूक्ष्म रूपों का सामना करना पड़ा। बाह्य रूप से, अधिकांश संगठनों ने असंतोषपूर्ण भेदभाव के उदाहरण प्रस्तुत नहीं

किए। संगठनों में अक्सर महिलाओं के लिए पुरुषों के लिए समान कर्मियों की नीतियां, चयन प्रक्रिया और पदोन्नति मानदंड होते थे, और कुछ संगठनों ने वास्तव में अपनी महिला कर्मचारियों को सुविधाजनक काम के घंटे और आसान पोस्टिंग के लिए अतिरिक्त रियायतें दी थीं।

फिर भी यौन समानता के इस लिबास के नीचे, अक्सर गहरी जड़ें और महिलाओं के प्रति नकारात्मक रवैया पाया जाता है। यह इंजीनियरिंग के क्षेत्र में सबसे स्पष्ट था, जहां महिलाओं ने प्रतिभा के एक बड़े अप्रयुक्त स्रोत का प्रतिनिधित्व किया। भारत में, 2017 के दशक की शुरुआत तक इंजीनियरिंग में महिलाओं की भागीदारी नगण्य थी (पारिख और सुखमेत: 2004: 193)। समस्या को उजागर करने के लिए पारिख और सुखमे ने आईआईटी बॉम्बे में "वूमैन इंजीनियर्स इन इंडिया" पर गहन अध्ययन किया। पारिख और सुखमे (2016, 2017, 2013) ने 2012-2018 की अवधि के दौरान पूरे देश से इंजीनियरिंग (बीई, बीटेक, बी.एससी। (इंजीनियरिंग) की डिग्री हासिल करने वाली महिला इंजीनियरों पर अध्ययन किया। इस अध्ययन के लिए प्रश्नावली तकनीक को अपनाया गया था। यह अध्ययन नामांकन और उनकी स्थिति, राज्य-वार और अनुशासन के आधार पर डेटा, उनके नौकरी के अवसर, नौकरी की स्थिति, कार्य की प्रकृति आदि के आंकड़ों को देखने के लिए आयोजित किया गया था। 2,753 महिला इंजीनियरों का नमूना लिया गया था। अध्ययन से पता चला है कि 2012 में इंजीनियर के रूप में नामांकित महिलाओं का कुल योग केवल 1.5 प्रतिशत था, जो 2018 में बढ़कर 7.6 प्रतिशत हो गया। यह भी पता चला कि 68.7 प्रतिशत कार्यरत थे, जबकि 26.1 प्रतिशत बेरोजगार थे और 5.2 प्रतिशत पोस्ट कर रहे थे। स्नातक।

### सामाजिक रूप से विवाह के पारंपरिक नियमों से आधुनिकता में बदलाव से सामाजिक परिवर्तन

शिक्षा में वैश्वीकरण का अर्थ था शिक्षा पर सार्वजनिक व्यय में कटौती, जिसके परिणामस्वरूप निजीकरण में वृद्धि हुई है, सुधारों में सुधार हुआ है, जो प्रदर्शन संकेतकों पर अधिक जोर देते हैं, सफलता की मात्रात्मक परिभाषा और बाजार आधारित विषयों और विषयों पर ध्यान केंद्रित करते हैं, जो शिक्षा के सामाजिक विज्ञान और मानवतावादी सामग्री को कम करती हैं। वैश्वीकरण का प्रभाव काफी हद तक एक देश की सरकारी नीति और सामाजिक सुरक्षा जाल पर निर्भर था। उसके कारण, सभी विकासशील देशों को वैश्वीकरण से समान रूप से नुकसान नहीं हुआ या लाभ नहीं हुआ। इसका असर देशों के भीतर भी था। भारत में, उदारिकरण और निजीकरण की नीतियों ने अलग-

अलग समूहों को प्रभावित किया, जैसे कि पुरुषों और महिलाओं को अलग-अलग, और सभी पुरुषों और सभी महिलाओं को एक ही तरीके से नहीं। जबकि मध्यम वर्ग की शहरी महिलाओं ने शैक्षिक और प्रशिक्षण के विकल्पों में वृद्धि देखी थी, क्योंकि अधिकांश ग्रामीण और शहरी गरीब महिलाओं की स्थिति खराब हो गई थी। एक कारण यह था कि सार्वजनिक शिक्षा और स्वास्थ्य सेवाओं में कटौती ने महिलाओं, विशेष रूप से गरीब महिलाओं को सबसे अधिक प्रभावित किया। सामान्य तौर पर, निजीकरण, स्व-वित्तपोषण, व्यावसायिककरण और रोजगारोन्मुखी पाठ्यक्रमों पर जोर देने से भारतीय समाज में लैंगिक असमानताएं बढ़ीं और समाज के बजाय बाजार की जरूरतों को पूरा किया गया (घोष 2002)। एक औपचारिक क्षेत्र के उद्योग के अनौपचारिक खंडों में महिला श्रमिकों पर सुधारों के प्रभाव की जांच करने के लिए 'फॉर्मल सेक्टर इंडस्ट्री ए केस स्टडी के वनमाला के अध्ययन (2001) का मुख्य उद्देश्य था। इसने विश्लेषण किया

### साहित्य की समीक्षा

कॉर्ल (2011) जेंडर एंड द करियर चॉइस प्रोसेस द रोल ऑफ बायस्ड सेल्फ-असेसमेंट ने 2017 के राष्ट्रीय शैक्षिक अनुदैर्घ्य (Nels -98) का अध्ययन किया। इसने 1,000 से अधिक स्कूलों से लगभग 25,000 आठवीं कक्षा के छात्रों, उनके माता-पिता, शिक्षकों और स्कूल प्रशासकों की बहु-संभाव्यता का नमूना लिया। आधार वर्ष से छात्रों के उप नमूनों का 2018, 2016 और 2012में फिर से सर्वेक्षण किया गया था। सीनियर्स और दो साल के बाद हाई स्कूल के छात्रों को क्रमशः लिया गया था। इस अध्ययन से पता चला है कि पुरुषों ने अपनी गणितीय क्षमता का आकलन किया, ताकि उनकी महिला समकक्षों की तुलना में अधिक हो। यद्यपि नर और मादा दोनों समान रूप से गणितीय रूप से सक्षम थे। नर को महिलाओं की तुलना में मौखिक कार्यों में उनकी क्षमता का आकलन करने के लिए नहीं पाया गया था, यह दर्शाता है कि पुरुषों ने कार्य की लिंग संगति की परवाह किए बिना सभी कार्यों के लिए अपनी क्षमता का उच्च स्तर पर आकलन नहीं किया है। आत्म-मूल्यांकन पर प्रदर्शन फीड बैक का प्रभाव लिंग से भिन्न पाया गया, गणित के ग्रेड में पुरुषों की तुलना में महिलाओं के लिए गणितीय आत्म-मूल्यांकन पर काफी सकारात्मक प्रभाव पड़ा। इस अध्ययन का प्रमुख योगदान एक तंत्र को उजागर करना था, जिसके द्वारा लिंग के बारे में सांस्कृतिक विश्वास पुरुषों और महिलाओं के प्रारंभिक कैरियर प्रासंगिक विकल्पों में बाधा डालते हैं। मॉडल ने इस बात पर ध्यान केंद्रित किया कि कैसे लिंग मान्यताओं में

सक्षमता की आत्म-धारणाएं पूर्वाग्रह हैं। इस अध्ययन के परिणामों ने प्रदर्शित किया कि विभिन्न कार्यों से जुड़े व्यापक रूप से साझा सांस्कृतिक विश्वासों ने न केवल प्रभावित किया कि कैसे व्यक्तियों को विशेष गतिविधियों और बाद के कैरियर के प्रक्षेपवक्र में दूसरों के साथ जोड़ा जाता है, बल्कि यह भी कि व्यक्तियों को व्यावसायिक रूप से प्रासंगिक गतिविधियों में कैसे चुना गया।

सोनर्ट और होल्टन (2012) द्वारा प्रोजेक्ट प्साइंस कैरियर में लिंग अंतर 800 पुरुषों और महिला वैज्ञानिकों के नमूने पर किया गया था। इस नमूने में कई क्षेत्रों में काम करने वाले वैज्ञानिक शामिल थे जिन्होंने इस क्षेत्र को कवर किया

सीमन्स एंड हेवित (2013) इन लर्निंग के बारे में बात करते हुए विज्ञान को क्यों छोड़ें 300 से अधिक पुरुष और महिला छात्रों का अध्ययन किया जो इंजीनियरिंग या विज्ञान में दाखिला ले चुके थे या एक में से एक में प्रवेश कर चुके थे, और उन्होंने एक विस्तृत चित्र चित्रित किया। गणित और विज्ञान की संस्कृति। इस अध्ययन में कई महिलाओं ने कहा कि उन्हें विज्ञान, गणित और इंजीनियरिंग में प्रमुख के लिए खुद को "अनुमति" देने में कठिनाई हुई, भले ही वे ठीक-ठीक यह नहीं बता सके कि उन्हें क्या हतोत्साहित किया था। उन्होंने एक सांस्कृतिक संदेश के एक बड़े पैमाने पर प्रभाव का वर्णन किया जिसमें सुझाव दिया गया था कि महिलाएं गणित और विज्ञान को नहीं कर सकती हैं या नहीं करना चाहिए। जबकि गणितीय क्षमता में वास्तविक लिंग अंतर के लिए अनुभवजन्य समर्थन कमजोर था (बेकर और जोन्स: 2011य फिन 2017य हस्मिस्क 2016 हाइड एट अल 2018) पुरुष गणितीय श्रेष्ठता का विश्वास खुद अमेरिकी संस्कृति में व्यापक रूप से फैला हुआ था।

पट्टातुची (2015) वूमन इन साइंस मीटिंग कैरियर चैलेंजेस पर एक शोध का दस्तावेजीकरण किया, जिसमें दिखाया गया कि बचपन से ही महिलाओं को विज्ञान की पढ़ाई करने से हतोत्साहित किया जाता था। माता-पिता को बेटों की तुलना में बेटियों से कम उम्मीदें थीं। मीडिया ने लड़कों की सेक्स-रूढ़िवादी छवियों को और मजबूत किया। और लड़कियाँ।

### महिलाओं और उनके कार्य पर प्रौद्योगिकी का प्रभाव

तकनीकी परिवर्तनों ने उद्योगों में महिलाओं के रोजगार को प्रभावित किया (जहाँ अकुशल श्रम का उपयोग किया गया था) प्रतिकूल (टुवर्ड इक्वलिटी 2015)। प्रशिक्षण के अवसरों के अभाव में, पहले से ही निरक्षरता और गतिशीलता से विकलांग महिलाओं को आधुनिक उद्योग द्वारा मांगे गए कौशल हासिल नहीं हो सके। इसने पुरुषों और महिलाओं की कमाई की शक्ति

में एक अंतर पैदा किया और व्यापक विश्वास के लिए जिम्मेदार था कि पिछड़ी अर्थव्यवस्थाओं से जुड़ी महिला मजदूर कम उत्पादक थे।

'महिला एनकाउंटर तकनीक तीसरी दुनिया में रोजगार के बदलते पैटर्न' में, मिटर और रौबोथम (2013) द्वारा विभिन्न क्षेत्रों, विभिन्न देशों और महिलाओं के विभिन्न समूहों के बीच बड़े हुए स्वचालन के मद्देनजर महिलाओं के काम का विश्लेषण किया गया था। कुछ मामलों में कंप्यूटर-एडेड उत्पादन ने महिलाओं के लिए अवसरों को बढ़ावा दिया और दूसरों में नई (और अधिक कुशल) संभावनाएं खोलीं, यह नहीं समझते कि महिलाओं के "दोहरे बोझ" नियोकता के भेदभाव और मानव पूंजी और प्रशिक्षण में लैंगिक अंतर की समस्याएं कभी दूर नहीं हुईं। यह देखा गया है कि महिलाओं और उनके देशों को सूचना प्रौद्योगिकी की बढ़ती प्रासंगिकता के बावजूद, शैक्षणिक साहित्य में इसके बारे में एक विशिष्ट चुप्पी थी, हालांकि कम्प्यूटरीकृत उत्पादन ने उनकी आजीविका के कुछ श्रमिकों को लूट लिया, नई नौकरियों का सृजन हुआ। सूचना प्रौद्योगिकी, जो महिलाओं के लिए अधिक आर्थिक और व्यक्तिगत शक्ति बनाने में मदद कर सकती है, खासकर अगर साधन बी पाए गए ल जिसे वे उस तरीके से कह सकते हैं जिस तरह से प्रौद्योगिकी ने 'उनके कामकाजी और पारिवारिक जीवन की गुणवत्ता' को प्रभावित किया। इलेक्ट्रॉनिक्स जैसे उद्योगों में महिला रोजगार घट रहा था, जो उत्तरोत्तर स्वचालित होता जा रहा था, लेकिन नई प्रौद्योगिकियों के परिणामस्वरूप तीसरी दुनिया की महिलाओं के लिए कई तरह की संभावनाएं खुल गईं। यद्यपि छोटे पैमाने पर और या घर आधारित उद्योगों ने आवश्यक रूप से बेहतर कमाई और काम करने की स्थिति की पेशकश नहीं की थी, उदाहरण के लिए, कंप्यूटर प्रौद्योगिकी द्वारा विकसित उत्पादन के विकेंद्रीकरण और फ्लेक्सिबिलेशन ने कम से कम अल्पावधि में महिला रोजगार में वृद्धि की।

ह्यूयूर और कैर (2002) के अनुसार, 'सूचना और संचार प्रौद्योगिकी एक प्राथमिकता महिलाओं के लिए' पर अपने अध्ययन में, सूचना और संचार प्रौद्योगिकियों को तीसरी दुनिया की महिलाओं के लिए प्राथमिकता माना जाना चाहिए, क्योंकि इनमें विकास को महिलाओं को एकीकृत करने की क्षमता थी। विकासशील देशों में पहुंच में बाधा प्रौद्योगिकी की लागत, बुनियादी ढांचे की कमी, मरम्मत और रखरखाव में तकनीकी सहायता की कमी और भाषा अवरोध शामिल थे। परिणामस्वरूप, कंप्यूटर शिक्षाया तो अनुपलब्ध थी या महंगी थी। इन बाधाओं के अलावा, प्रशिक्षण में महिलाओं की अक्षमता को आर्थिक बाधाओं, घर से दूरी, समय की कमी,

सांस्कृतिक अवरोध और रूढ़िवादी दृष्टिकोण के लिए जिम्मेदार ठहराया गया था।

‘ग्लोबल नेटवर्किंग फॉर चेंज: एसोसिएशन फॉर प्रोग्रेसिव कम्युनिकेशन वीमेंस प्रोग्राम’ के अपने अध्ययन में फेयरवेल, वुड और बैंक्स (2016) ने महिलाओं के इलेक्ट्रॉनिक नेटवर्किंग जरूरतों और अवसरों की पहचान करने के लिए ई-मेल द्वारा 700 महिलाओं के समूहों और व्यक्तिगत महिलाओं का सर्वेक्षण किया। परिणामों ने संकेत दिया कि महिलाएं नई तकनीकों को सीखने में कम सक्रिय थीं और उन्हें अधिक प्रारंभिक प्रोत्साहन और प्रशिक्षण की आवश्यकता थी। अध्ययन ने बुनियादी और उन्नत कौशल सहित प्रशिक्षण की जरूरतों की पहचान की। सिफारिशों में महिलाओं के समूहों के परामर्श से महिलाओं के लिए विशिष्ट, मुफ्त प्रशिक्षण, और प्रशिक्षण के तरीके और कार्यक्रमों को तैयार करना शामिल है। प्रशिक्षण तकनीकों ने महत्वपूर्ण सोच और सीखने को प्रोत्साहित करने पर जोर दिया। ससवव (2016) ने ‘सूचना प्रौद्योगिकी और साइबर संस्कृति’ का अध्ययन किया और सूचना प्रौद्योगिकी को ध्वस्त करने के लिए कार्यशालाओं के महत्व पर बल दिया और महिलाओं के लिए एक सशक्त उपकरण के रूप में इसके उपयोग को बढ़ाया। उन्होंने ऐसी पहल को उन जगहों पर विशेष रूप से महत्वपूर्ण माना जहां लोग सूचना और संचार प्रौद्योगिकी की प्रासंगिकता पर सवाल उठाते थे।

### कार्य का स्मरण (समाजीकरण और दोहरा कार्य)

यदि किसी ने महिलाओं के अवैतनिक कार्यों को ध्यान में रखा, विशेष रूप से विकासशील देशों में, गरीब घरों में महिलाओं ने बहुत लंबे समय तक काम किया और पुरुषों की तुलना में बहुत कम आराम किया (बुविनिक 2011)। यह थोड़ा आश्चर्यचकित करने वाला था कि तीसरी दुनिया के देशों में गरीबी के स्त्रीकरण के साथ-साथ काम के स्त्रीकरण की प्रवृत्ति बढ़ रही थी। काम के औचित्य और गरीबी के स्त्रीकरण की दोहरी चुनौतियों की प्रतिक्रिया के रूप में यह सुझाव दिया गया था कि (प) महिलाओं के भुगतान और अवैतनिक कार्य में उत्पादकता को बढ़ाने के लिए कई नीतिगत रणनीतियों का संयोजन, महिलाओं के रोजगार के अवसरों का विस्तार, (पपप) महिलाओं की नौकरियों में आय के स्तर में वृद्धि और भागीदारी समूहों में महिलाओं के जुटने को आगे बढ़ाया जाना चाहिए क्योंकि ये महिला सशक्तिकरण की मूल नींव हैं।

महिलाओं की नौकरी की गतिशीलता के भीतर और नियोक्ताओं के बीच की प्रक्रिया फेल्मले (2017) ने गतिशील

दृष्टिकोण का उपयोग करके महिलाओं की नौकरी की गतिशीलता में फर्म की भूमिका की जांच की। अध्ययन के लिए, डेटा योंग महिलाओं के श्रम बाजार के अनुभव के राष्ट्रीय अनुदैर्घ्य सर्वेक्षण (2011-2016) से प्राप्त किया गया था। निष्कर्षों से पता चला है कि अलग-अलग संसाधनों का नए नियोक्ताओं के लिए स्वैच्छिक नौकरी में परिवर्तन के विभिन्न नियोक्ता दरों पर बड़ा प्रभाव पड़ा था और एक ही नियोक्ता की नौकरी परिवर्तन दरों पर महत्वहीन प्रभाव पड़ा था। इस अध्ययन ने यह भी संकेत दिया कि नियोक्ताओं के बीच नौकरी में बदलाव करने वाले अपने सामान्य संसाधनों पर भरोसा करते हैं जब वे नई नौकरियों में स्थानांतरित होते हैं। जबकि फर्म-आंतरिक श्रम बाजारों में उन लोगों ने एक संगठन के भीतर वरिष्ठता प्राप्त करने और अनुभव प्राप्त करके पदोन्नति हासिल की।

### सारांश और निष्कर्ष

इस अध्ययन के आधार पर यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि यदि अधिक महिलाओं ने पदोन्नति हासिल की, तो कम पुरुषों को पदोन्नत किया जाएगा-जब तक, निश्चित रूप से, ‘सर्विस-क्लास’ पदों की संख्या संभावित ‘सर्विस-क्लास’ के अनुपात के समान दर पर बढ़ गई ‘महिलाओं को उन्हें लेने के लिए उपलब्ध है। दूसरे, यदि योग्यता प्राप्त करने वाली युवा महिलाओं के अनुपात में वृद्धि पदोन्नति में परिलक्षित होती थी, तो ऐसी महिलाओं की श्रम शक्ति में शेष रहने की संभावना, या केवल थोड़े समय के लिए वापस लेने से, आगे बढ़ाया जाएगा। क्रॉम्पटन के अनुसार, ‘सेवा वर्ग’ पुरुषों द्वारा भारी आबादी में था। उसने तर्क दिया कि यह लिंग असंतुलन किसी भी तरह से आकस्मिक नहीं था, लेकिन ‘नजी’ और सार्वजनिक दोनों क्षेत्रों में समाज में लिंग-निर्धारित भूमिकाओं का प्रत्यक्ष परिणाम था। परिवार में मध्यवर्गीय महिलाओं का काम और विवाह दोनों ही कैरियर को आगे बढ़ाने के लिए पति/पिता को मुक्त करते हैं और अक्सर उस करियर में प्रत्यक्ष योगदान करते हैं। क्रॉम्पटन ने कहा कि यह पहचानना भी महत्वपूर्ण था कि उदार नारीवाद एक प्रभाव के बिना था और वास्तव में लाभ कमाया था, जो शायद प्रभाव डालने लगे थे।

### संदर्भ

1. कॉर्ल (2011) कॉल टू एनफोर्स लॉज फॉर विमेन फुल’, हिंदुस्तान टाइम्स, 7 जुलाई।

2. सोनर्ट और होल्टन (2012) 'द स्ट्रैटेजिंग सोशल स्ट्रेटिफिकेशन में द मटीरियल एंड द सिंबोलिक' द ब्रिटिश जर्नल ऑफ सोशियोलॉजी, वॉल्यूम। 52, नंबर 3।
3. सीमन्स एंड हेविट (2013) 'गणित में महिलाओं की उपलब्धि और भागीदारी', जर्नल फॉर रिसर्च इन मैथमेटिक्स एजुकेशन, वॉल्यूम। 12।
4. पट्टातुची (2015) पेशेवर महिला: पारिवारिक संघर्ष और तनाव, मनक प्रकाशन: नई दिल्ली।
5. टुवर्ड इक्वलिटी (2015) एक्सप्लोरेशन जेंडर डायवर्सिटी इन बी स्कूल्स टू बोर्ड रूम्स (2004), हिंदुस्तान टाइम्स, 20 जुलाई।
6. मिटर और रौबोथम (2013), 'क्रिएटिंग जेंडर इक्वैलिटी: क्रॉस-नेशनल जेंडर स्ट्रेटिफिकेशन एंड मैथमेटिकल परफॉर्मेंस', सोशियोलॉजी ऑफ एजुकेशन, वॉल्यूम। 66।
7. ह्यूयर और कैर (2002) फार्म ऑफ प्रोडक्शन एंड वीमेंस लेबर, सेज पब्लिकेशन: नई दिल्ली।
8. फेयरवेल, वुड और बैंक्स (2016) महिला और आर्थिक विकास, दीप और दीप प्रकाशन: नई दिल्ली।
9. (बुविनिक 2017) महिला कार्य', पेपर ऑन वर्कशॉप ऑन वुमन एंड पॉवर्टी, सेंटर फॉर स्टडीज इन सोशल साइंसेज: कलकत्ता।
10. बनर्जी, निर्मला (2015), द स्ट्रक्चरल एडजस्टमेंट प्रोग्राम और महिला आर्थिक सशक्तीकरण में राव, रुरुप और सुदर्शन, साइट्स ऑफ चेंज, एफईएस दिल्ली।
11. बारन, जेम्स एन. और विलियम टी. बेल्बी (2017), 'वर्कर्स एंड मशीन्स: डाइमेंशन्स एंड डिस्मैन्टेंट्स ऑफ टेक्निकल रिलेशंस इन द वर्कप्लेस' अमेरिकन सोशियोलॉजिकल रिव्यू, वॉल्यूम 47, नंबर 2.
12. बार्टोल, एम. कैथरीन, और डी. एंथोनी बटरफील्ड (2017), 'सेक्स इफेक्ट्स इन एवैल्यूइंग लीडर्स', जर्नल ऑफ एप्लाइड साइकोलॉजी, वॉल्यूम 64, नंबर 4।

---

**Corresponding Author**

**Veena Ranjan\***

Research Scholar, Venkateshwara University,  
Gajraula, (UP)