

Airo International Research Journal

Volume XII, ISSN: 2320-3714

August, 2017

Impact Factor 0.75 to 3.19



UGC Approval Number 63012

A Multidisciplinary Indexed International Research Journal



**ISSN : 2320-3714**  
**Volume : XII**  
**Journal : 63012**  
**Impact Factor : 0.75 to 3.19**



ADHYAYAN  
INTERNATIONAL  
RESEARCH  
ORGANISATION

## आधुनिक समाज में महिला प्रबंधक का सामाजिक आर्थिक अध्ययन

**Sunaina Kumari**

Research Scholar Chhatrapati Shahu Ji Maharaj University

Name and designation of supervisor:-Dr. Naresh Chandra Shukla

Reader, Deptt. of Sociology, C.S.N. PG College, Hardoi (U.P.)

**Declaration of Author:** I hereby declare that the content of this research paper has been truly made by me including the title of the research paper/research article, and no serial sequence of any sentence has been copied through internet or any other source except references or some unavoidable essential or technical terms. In case of finding any patent or copy right content of any source or other author in my paper/article, I shall always be responsible for further clarification or any legal issues. For sole right content of different author or different source, which was unintentionally or intentionally used in this research paper shall immediately be removed from this journal and I shall be accountable for any further legal issues, and there will be no responsibility of Journal in any matter. If anyone has some issue related to the content of this research paper's copied or plagiarism content he/she may contact on my above mentioned email ID.

### प्रस्तावना:

महिला रोजगार के सवाल ने विश्वव्यापी घटना के रूप में प्रमुखता प्राप्त की है। काम करने वाली महिलाओं की भूमिका में समाज और परिवार के लिए महत्वपूर्ण और व्यापक प्रभाव पड़ते हैं, जिनके पास अतीत से कोई भूमिका मॉडल नहीं है। दृष्टिकोणों के स्तर पर महिलाओं की भूमिकाओं और स्थितियों के प्रभाव, नए मूल्यों और मानदंडों की रचनाएं और दोनों लिंगों के मनोविज्ञान की चुनौतीपूर्ण पिछली कंडीशनिंग के परिणाम हैं, जिसके परिणामस्वरूप नए समायोजन पैटर्न हैं। मैक्रो स्तर पर साथ में बदलाव कई गुना हैं। मैक्रो स्तर पर, एक तरीका है जिसके द्वारा महिला रोजगार उन्नति से जुड़ा हुआ है। जैसा कि हम अधिक विकसित अर्थव्यवस्थाओं में देखते हैं, महिलाओं के लिए रोजगार के अवसरों में उल्लेखनीय वृद्धि हुई है। जिन देशों ने पूर्ण रोजगार के आधार पर परिचालन कर रहे हैं, उन्हें जितना संभव हो उतना महिला श्रम में आकर्षित करना आवश्यक है। अधिक से अधिक देश इस बात की सराहना करना शुरू कर रहे हैं कि उन्हें महिलाओं के साथ-साथ राष्ट्रीय विकास के लिए पुरुषों और उनके जीवन स्तर को बढ़ाने की जरूरत है। संयुक्त राष्ट्र आयोग और यूएन की

विशेष एजेंसियों की स्थिति पर संयुक्त राष्ट्र आयोग विकासशील देशों में काम करने वाली

महिलाओं की जरूरतों के लिए जीवित रहे 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 भी है।

वयस्क जीवन अनुभव में कार्य का केंद्रीय मूल्य होता है। किसी व्यक्ति के जीवन का लगभग एक तिहाई कार्य-संबंधी गतिविधियों और गतिविधियों में खर्च किया जाता है। सवाल यह है कि लोग क्यों काम करते हैं और इससे किस तरह की संतुष्टि प्राप्त होती है, ने सामाजिक मनोवैज्ञानिकों और संगठनात्मक व्यवहार विशेषज्ञों के लिए समानता ग्रहण की है। चूंकि वयस्क समय, प्रयास और कौशल का एक बड़ा हिस्सा काम या नौकरी से संबंधित कार्यों को करने में उपयोग किया जाता है, इसलिए परिवार और व्यक्तिगत जीवन पर इसके प्रभाव का सवाल तत्काल चिंता का विषय है। महिलाओं को हमारे संविधान में पुरुषों के बराबर अधिकार दिए गए हैं। शिक्षा के क्रमिक प्रसार, महिलाओं के बीच आत्म-सम्मान बढ़ाना,

इसके बाद, समाज में एक उपयोगी और महत्वपूर्ण सदस्य के रूप में मान्यता प्राप्त करने की गहरी इच्छा, और एक और सार्थक और सम्मानपूर्ण जीवन जीने के लिए आंतरिक आग्रह ने उन्हें आर्थिक आजादी का चुनाव करने का नेतृत्व किया। वे अब आधुनिक पेशे के विभिन्न क्षेत्रों जैसे कि दवा, इंजीनियरिंग, प्रबंधकीय, विमानन और यहां तक कि रक्षा में भाग ले रहे हैं। प्रारंभ में, सकल आर्थिक आवश्यकता वाले महिलाओं को स्वीकार किया गया और घर के बाहर लाभदायक नौकरी लेने की अनुमति दी गई। अन्य कामकाजी महिलाओं को मस्ती के लिए काम करने या उनके भगवान द्वारा दी गई मातृभाषा से बचने का संदेह था। लेकिन स्थिति हाल ही में बदल गई है अब, केवल आर्थिक रूप से कठिन दबाने वाली महिलाएं लाभकारी नौकरी में शामिल नहीं होती हैं, लेकिन महिलाएं शक्ति, प्राधिकरण, स्थिति पहचान, आत्म अभिव्यक्ति और आत्म-प्राप्ति के अधिग्रहण के लिए प्रतिस्पर्धी सार्वजनिक क्षेत्र में भी प्रवेश करती हैं। ऐसे कैरियर उन्मुख, महत्वाकांक्षी महिलाओं की संख्यात्मक ताकत कई सामाजिक-मनोवैज्ञानिक और सांस्कृतिक कारणों से बहुत उत्साहजनक नहीं है। कामकाजी महिलाओं की एक अच्छी संख्या अभी भी पत्नी और मां की अपनी महिला भूमिका को प्राथमिकता देती है और घरेलू जिम्मेदारियों को परिवार के हित में प्राथमिकता मिलती है। वे उप-मानक नौकरी या पूर्वगामी प्रचार के साथ स्वीकार करते हैं और समझौता करते हैं, अगर यह उनके सामाजिक-पारिवारिक परिस्थितियों में हस्तक्षेप करता है। वे सार्वजनिक रूप से स्वीकार नहीं करते हैं कि वे एक व्यक्ति के रूप में उसी कारण से काम करते हैं और एक स्पष्ट लक्ष्य के लिए विधिवत योजना बनाते हैं। यही वजह है कि विशेष रूप से भारत में महिलाओं को व्यवसाय के ऊपरी इलाकों में कम प्रतिनिधित्व किया गया है

और निचले रैंक में प्रतिनिधित्व किया गया है। अब महिलाएं प्रबंधकीय पेशे में अपनी प्रतिभा और क्षमता का उपयोग करना चाहती हैं। परिवर्तन दिखाई दे रहा है क्योंकि 2003 में 930 संस्थान एमबीए डिग्री, पुरुष और महिलाएं सौंप रहे हैं, इन पाठ्यक्रमों के लिए समान रूप से चयन कर रहे हैं।

साहित्य की समीक्षा: महिलाओं के कार्य पैटर्न में ये परिवर्तन वैवाहिक और बाल पालन पैटर्न को बदलते हैं। महिलाएं बाद की उम्र में शादी कर रही हैं और कम बच्चे हैं। परिवार नए रूप ले रहा है। संयुक्त परिवार अब हमारे अध्ययन में केवल 16 परिवारों के लिए जिम्मेदार है। विभिन्न कारकों की एक गतिशील बातचीत है जो एक महिला को अपने काम में अद्वितीय तरीके से प्रभावित करती है। नतीजतन कामकाजी पैटर्न कई सवाल उठाता है जैसे: किस उम्र के उत्तरदाताओं ने काम करना शुरू कर दिया? किस स्तर पर हमारे उत्तरदाताओं ने इस पेशे में शामिल होने का फैसला किया? उन्हें प्रबंधकीय पेशे में शामिल होने के लिए किसने प्रेरित किया? क्या वे अपनी पसंद के पेशे का चयन करने के लिए स्वतंत्र थे? प्रबंधकीय पेशे का चयन करने का कारण क्या है? क्या इसमें शामिल होने के पीछे प्रबंधकीय पेशे और प्रेरणा का चयन करने के बीच कोई संबंध है? प्रबंधकीय पेशे के लिए शैक्षणिक पृष्ठभूमि क्या होनी चाहिए? नियुक्ति के समय महत्वपूर्ण कारक क्या हैं? उत्तरदाताओं को नौकरी कैसे मिली? प्रबंधकीय नौकरियों के लिए चयन प्रक्रिया क्या है? क्या उत्तरदाताओं को कार्यालय में काम के लिए ओवरस्टे करना पड़ता है? उत्तरदाताओं के कामकाजी घंटे क्या हैं? क्या उनके पास कार्यालय में लचीला समय है? काम के स्थान पर कंपनियों द्वारा प्रदान की जाने वाली विभिन्न प्रकार की सुविधाएं क्या हैं? क्या वे कार्यस्थल पर सुविधाओं से संतुष्ट हैं? क्या पुरुषों

और महिलाओं के लिए एक ही पदनाम पर काम करने की प्रकृति है? विभिन्न प्रकार के विशेषाधिकार उत्तरदाताओं को क्या प्राप्त होता है? कार्यालय और घर पर निर्णय के बीच कोई संबंध है? काम पर वैवाहिक स्थिति का असर क्या है? क्या उत्तरदाता पति के काम में हस्तक्षेप करते हैं तो प्रचार को बंद कर देते हैं? क्या वैवाहिक स्थिति और पदोन्नति की स्वीकृति के बीच कोई संबंध है? उत्तरदाता की नौकरी के प्रति परिवार के सदस्यों की प्रतिक्रिया क्या है? उनके विचार क्या हैं कि क्या महिलाओं को घरेलू दायित्वों के कारण काम में शामिल होना चाहिए या नहीं? क्या काम करने वाली महिलाओं और उनके लिए सौंपा गया कार्य के महत्व में कमी की कमी के बीच कोई संबंध है? क्या कार्यालय में निर्णय लेने में उनकी भूमिका पुरुषों के समान ही है या नहीं? क्या वे अपने वेतन, प्रचार, शक्ति और प्रतिष्ठा से संतुष्ट हैं? इस प्रकार महिला प्रबंधकों के कामकाजी पैटर्न का एक दृष्टिकोण प्राप्त करने के लिए, हमने उपर्युक्त प्रश्नों के उत्तर प्राप्त करने का प्रयास किया।

विशिष्ट नीतियों, कार्यक्रमों को राष्ट्रीय जीवन के मुख्यधारा में विकास प्रक्रिया में उनकी भागीदारी को बढ़ाने के लिए उन्हें लाने के दृष्टिकोण के साथ विकसित किया गया है। भारत का संविधान, जो लोकतंत्र का अंतिम गारंटर होने की उम्मीद है, दोनों लिंगों पर समानता के अधिकार के रूप में प्रदान करता है। हालांकि भारत में महिलाओं के लिए हालांकि यह प्रावधान एक समान इंसान होने के लिए संवैधानिक रूप से स्वीकृत और आदर्श रूप से बोली जाती है, लेकिन वास्तविकता में गायब है। अल्पसंख्यक महिलाओं की गतिविधियों के बावजूद, पांच दशकों के लोकतंत्र के बाद, भारतीय महिलाएं अभी भी मानव समुदाय के असमान सदस्य हैं। ब्रिटिश शासन के दौरान महिलाओं की शिक्षा की प्रगति पुरुषों के लिए

शिक्षा की तुलना में बहुत ही मामूली थी। असल में, इस अवधि के दौरान महिला शिक्षा को केवल हॉट सेवा मिली थी और 1857 के सिपाही विद्रोह के बाद यह विशेष रूप से सच था। उपनिवेशवादियों ने भारत में महिलाओं की शिक्षा के विकास में ज्यादा पहल और रुचि नहीं ली। उनकी दिलचस्पी बिना किसी अर्थ या उद्देश्य के एक तरह का अनुष्ठान था। इस मोर्चे पर जो भी प्रगति हुई थी, वह विभिन्न लोगों द्वारा की गई पहल के कारण थी जो न केवल भारतीय समाज में सुधार के लिए बल्कि औपनिवेशिक शासन के खिलाफ सामाजिक-राजनीतिक आंदोलनों का नेतृत्व कर रहे थे। औपनिवेशिक काल के दौरान शिक्षा पर विभिन्न आयोगों की सिफारिशों को उपनिवेशवादियों द्वारा भी लागू नहीं किया गया था। यह सच है कि 1890 में या यहां तक कि 1947 में स्थिति बहुत अलग और बदतर थी। लेकिन समाज और उसके मानदंड भी अलग थे, एक महिला को प्रसव के दौरान एक आकस्मिक होने के लिए सशर्त माना गया था, बशर्ते बच्चा पुत्र हो। यहां तक कि परिवार में, धार्मिक और सामाजिक सभा उनकी पिछली सीट थी। आज इन मानदंडों में बदलाव आया है। जीवन का एक नया अर्थ है, एक नया परिप्रेक्ष्य मानता है लेकिन उन्हें महसूस करने के लिए आवश्यक आधारभूत संरचना अनुपस्थित है। क्या हमें दोहराने की जरूरत है कि भारत में महिलाएं, अभी भी 54 साल की स्वतंत्रता के बाद दूसरा सेक्स बहुत अधिक है? आजादी ने उम्मीदों को लाया है, यदि समान स्तर की नहीं है, तो कम से कम विभिन्न क्षेत्रों में अवसरों की संभावना है। संविधान ने उन्हें एक समान उपचार और प्रगतिशील कानूनों की श्रृंखला का वादा किया, जो वास्तविकता में वादे का अनुवाद करने में सक्षम था। लेकिन इन आशाओं को महिलाओं के छोटे चौथाई में पूरा किया गया है लेकिन आम महिलाओं के लिए,

उन्हें लागू नहीं किया गया है। जब विकास हुआ है, तब महिलाओं को कानून के माध्यम से न्याय की मांग करने में सीमित नहीं है, इससे पुरुषों और महिलाओं को समान रूप से लाभ नहीं हुआ है और जब महिलाओं ने हासिल किया है, तो लाभ महिलाओं के एक छोटे से हिस्से तक ही सीमित है।

काम की शुरुआत: किसी व्यक्ति के जीवन में काम के महत्व का आकलन करने का एक तरीका है 'कठिन परिस्थितियों या जीवन की घटनाओं' के सामने काम की शुरुआत और इसकी निरंतरता की तलाश करना। सामाजिककरण प्रक्रिया, कानूनी मूल्य प्रणाली और आर्थिक अवसरों के वितरण में से कुछ विकल्प काम और घरेलूता के उपलब्ध हैं, लेकिन उनमें से किसी एक को चुनने के लिए उनकी प्रेरणा। इस तरह के सामाजिक नियंत्रण के कई गुप्त और अधिक तंत्र हैं जिनके द्वारा लिंग भूमिकाएं ढाली और कायम रखी जाती हैं। एक व्यक्ति को अपने जीवन में बहुत जल्दी समझने के लिए बनाया जाता है कि काम की दायरे में उसकी प्रमुख सामाजिक भूमिकाएं, पति और पिता के हैं। उनकी कमाई क्षमता एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। असल में लोग न केवल काम करने की उनकी क्षमता में, बल्कि ऐसा करने के लिए 'इच्छा' में भी भिन्न होते हैं। उद्देश्यों को परिभाषित किया गया है क्योंकि किसी व्यक्ति के भीतर जरूरतों, इच्छाओं या आवेगों की आवश्यकता होती है। आज के समाज ने आर्थिक संभावनाओं को अपने स्वयं के और अपनी पत्नी और परिवार की सामाजिक प्रतिष्ठा को निर्धारित नहीं किया है। इस प्रकार, पुरुषों को 'सार्वजनिक डोमेन' में प्राथमिक अधिभोग होता है। पुरुषों के काम का भुगतान किया जा रहा महत्वपूर्ण जिम्मेदारियों के साथ गंभीर के रूप में देखा जाता है। लेकिन महिलाओं के लिए प्राथमिक कार्य प्रयास निजी क्षेत्र के भीतर है - घर और

परिवार। महिलाओं के लिए विपत्ति के खिलाफ शरण के रूप में 'आकस्मिक स्पेक्ट्रम' में अंकुरित करने की प्रेरणा। यह देखा गया है कि उच्चतम में शामिल होने के समय उत्तरदाता की उम्र कम प्रेरक स्तर है।

व्यवसाय के विकास: सामाजिककरण और पालन-पोषण अक्सर महिलाओं को खुद को जोर देने के बजाए दूसरों की देखभाल करने के महत्व पर ध्यान केंद्रित करते हैं। कैरियर के विकास में यह विशेष रूप से स्पष्ट कारक है। महिलाओं को अक्सर अपने करियर को परिभाषित करने में कठिनाई होती है, जो कैरियर की प्रगति के लिए एक बड़ा ब्लॉक है। वयस्क जीवन अनुभव में कार्य का केंद्रीय मूल्य होता है। किसी व्यक्ति के जीवन का लगभग एक तिहाई कार्य-संबंधी गतिविधियों और गतिविधियों में खर्च किया जाता है। प्रश्न, लोग क्यों काम करते हैं और इससे किस तरह की संतुष्टि प्राप्त होती है, ने सामाजिक मनोवैज्ञानिकों और संगठनात्मक व्यवहार विशेषज्ञों के लिए समानता ग्रहण की है। चूंकि वयस्क समय, प्रयास और कौशल का एक बड़ा हिस्सा काम या नौकरी से संबंधित कार्यों को करने में उपयोग किया जाता है, इसलिए परिवार और व्यक्तिगत जीवन पर इसके प्रभाव का सवाल तत्काल चिंता का विषय है।

एक करियर के रूप में प्रबंधन का चयन करने का चरण: यह एक प्रसिद्ध तथ्य है कि जैसे-जैसे बच्चे बढ़ता है और अलग-अलग भूमिका निभाने वाले व्यक्तियों के संपर्क में आता है, वह अपनी भविष्य की भूमिका का सपना देखना शुरू कर देता है, जो खुद को दूसरों की भूमिका निभाते हुए अलग-अलग भूमिकाओं में कल्पना करता है। लड़की का आत्म-सम्मान पाठ्यक्रमों, अध्ययन के क्षेत्र और अंतिम रोजगार की पसंद को प्रभावित करता है। अंतिम प्रक्रिया कैरियर की पसंद होने

तक यह प्रक्रिया कई वर्षों से अधिक हो जाती है। हमें भी यही धारणा मिली क्योंकि अधिकांश महिलाओं ने कॉलेज के बाद अपना करियर प्रबंधन करने का फैसला किया था।

एक करियर के रूप में प्रबंधन के विकल्प में कारक प्रेरित करना: यह पॉवेल एंड ग्रेव्स द्वारा देखा गया है कि माता-पिता, शिक्षक और मीडिया बच्चों के व्यवहार को आकार देने, परंपरागत लिंग भूमिकाओं या समतावादी व्यवहार के प्रति सख्ती से पालन करने में एक बहुत ही महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। प्रेरित कारकों के महत्व को देखने के लिए हमने उन उत्तरदाताओं से पूछा जिन्होंने उन्हें इस पेशे में शामिल होने के लिए प्रेरित किया, इसमें शामिल होने के पीछे उनका कारण इत्यादि। इससे न केवल दृढ़ता, बल्कि उनके परिवारों का समर्थन भी संकेत मिलता है। कुछ मामलों में मां की भूमिका पिता की तुलना में अधिक प्रमुख है। उत्तरदाताओं की प्रेरणा पर माताओं का काफी प्रभाव पड़ता है। जैसा कि एक उत्तरदाता हमारे बचपन से देखता है, हम जानते थे कि हमें उच्च शिक्षा प्राप्त करनी होगी। मेरी मां ने मुझे अधिकतम प्रभावित किया, भले ही वह शिक्षित नहीं हुई थी। यह देखा गया है कि गैर पारंपरिक करियर चुनने वाली महिलाओं के लिए समर्थन और प्रोत्साहन की कमी परिवार के भीतर भी मौजूद है। गुडेल एंड हॉल (1976) ने बताया कि दोनों लिंगों के हाई स्कूल के छात्रों को कॉलेज और करियर की पसंद के लिए समान आकांक्षाएं थीं, फिर भी पुरुष छात्रों ने अपनी आकांक्षाओं के प्रयास में काफी अधिक माता-पिता की रुचि और दबाव का संकेत दिया। जबकि माइनर (1974) ने पाया कि दुकान प्रबंधकों और स्कूल प्रशासकों के नमूने के भीतर प्रबंधन के लिए प्रेरणा पर लिंगों के बीच कोई अंतर नहीं था।



कार्यस्थल पर सुविधाओं और विशेषाधिकारों का प्रावधान: प्रबंधकीय पेशे विशेष रूप से बहुराष्ट्रीय कंपनियों अपने अच्छे वेतनमान और कार्य वातावरण के लिए प्रसिद्ध हैं। यह देखा गया है कि वेतनमान बढ़ाने के बजाय वे उन व्यक्तियों को भरोसा देने में अधिक विश्वास करते हैं जो अपने काम में उत्कृष्टता प्राप्त करते हैं। सूचना प्रौद्योगिकी क्षेत्र का पर्यावरण बहुत सकारात्मक प्रदान करता है पर्यावरण आदर्श है, एक अच्छा कार्यालय बुनियादी ढांचा, कोई शारीरिक श्रम नहीं है और कुछ पत्रकारों की तरह दुश्मन की आग का सामना करने का कोई खतरा नहीं है। सहकर्मी और टीम के सदस्य एक शिक्षित बहुत हैं। इंटरैक्शन अधिक पेशेवर होते हैं और ई-मेल पर भी हो सकते हैं। यह निश्चित रूप से एक ठंडा माध्यम है, लेकिन अधिकांश बार उपयोगी। इस प्रकार, उनके द्वारा प्रदान किए गए विशेषाधिकारों के प्रकार को देखने के लिए, हमने अपने उत्तरदाताओं से उनके काम के स्थान पर उपलब्ध विभिन्न सुविधाओं की सूची बनाने के लिए कहा।

दोहरी भूमिका और कार्य: काम करने वाली गृहिणी को एक स्पष्ट दुविधा का सामना करना पड़ता है। एक मां, पत्नी के रूप में, उसे एक कठिन काम करने वाली अभी तक आत्मनिर्भर महिला के पारंपरिक आदर्श के अनुरूप होना चाहिए, जो कि अपने हितों को परिवार की खुशी के अधीन करने के लिए तैयार है। दूसरी ओर, अपनी व्यावसायिक भूमिका में वह परिणाम-उन्मुख, स्वतंत्र, निरंतर और अभिनव होना चाहिए। घरेलू भूमिका के लिए काम की भूमिका की मांग की प्रतिस्पर्धी भावना के विपरीत एक सहकारी दृष्टिकोण की आवश्यकता होती है। इसके अलावा, दुविधाएं, दायित्वों, अनुलग्नकों, इच्छाओं और अपने रिश्तेदारों के नेटवर्क के संबंध में, एक तरफ दोस्तों और दूसरे से जुड़े काम के संबंध में उत्पन्न हो सकती हैं।



आज महिला प्रबंधकों द्वारा सामना की जाने वाली सबसे बड़ी चुनौती 'संगठनात्मक प्रबंधकों' और 'गृहिणियों' की अपनी दोहरी भूमिकाओं का प्रबंधन कर रही है यानी अपने स्वयं के संगठनों के साथ-साथ उनके घरों का प्रबंधन भी कर रही है। यहां तक कि डीआईएनके (डबल-इनकॉमेनो-बच्चों) परिवारों में भी, घर के मामलों (बच्चों, भोजन, कपड़े, सफाई, और नौकर) 'महिलाओं के लिए सबसे अच्छा छोड़ दिया जाता है'। महिला प्रबंधक की समस्याओं को अंतर्निहित भ्रम से बढ़ाया जाता है, जिसे हम भारतीय समाज में पाते हैं। यह भूमिका अपेक्षाओं से संबंधित है। एक महिला प्रबंधक को अपने काम के कर्तव्यों के साथ घर पर सभी परंपरागत कर्तव्यों और जिम्मेदारियों को अकेले हाथ देने की आवश्यकता होती है। यद्यपि समाज चाहता है कि वह नौकरी ले ले, लेकिन वह उम्मीद करता है कि वह आज्ञाकारी और विनम्र हो और खुद की पहचान विकसित न करे। यह एक महिला के पूर्ण स्वीकृति की कमी है, एक कार्यकर्ता और कामकाजी महिलाओं के जीवन पैटर्न के रूप में जो कई सामाजिक-मनोवैज्ञानिक समस्याओं का निर्माण करता है। भूमिकाओं की बहुतायत के साथ, एक महिला प्रबंधक को बहुत भ्रम का सामना करना पड़ता है जो तनाव पैदा करता है। यह देखा गया है कि ज्यादातर महिलाएं तनाव में हैं, और इसे कम करने के लिए समय प्रबंधन उनकी प्राथमिक रणनीति है। सभी उत्तरदाताओं के पास घर के कामों में उनकी सहायता करने के लिए एक या अधिक भुगतान घरेलू सहायक हैं। इसके बावजूद, इस आदेश में, कई घरेलू कार्य अपरिहार्य हैं, जैसे समग्र घर प्रबंधन, बच्चों की देखभाल, विपणन और कुछ खाना पकाने। इस संदर्भ में, पति की भूमिका महत्वपूर्ण हो जाती है। आम तौर पर यह महसूस किया जाता है कि शिक्षा और रोजगार के लिए नए अवसर, नए सामाजिक आर्थिक पैटर्न के

उभरने और महिलाओं के बराबर कानूनी और राजनीतिक अधिकारों के विशेषाधिकार धीरे-धीरे अपनी पारंपरिक स्थिति बदल रहे हैं। यह सब देखने के लिए, निम्नलिखित सारणी बनाई गई है।

संवर्धन और महिला पेशेवरों: अगर महिलाओं को अपने पुरुष सहयोगियों के रूप में सक्षम नहीं माना जाता है, या आमतौर पर प्रभावी प्रबंधन से जुड़े विशेषताओं को रखने के रूप में माना जाता है, तो निस्संदेह पदोन्नति की दरों पर गहरा असर होगा। असल में कई अध्ययनों ने महिलाओं और महिलाओं के लिए समान संगठनों और विशेषताओं में पुरुषों की तुलना में महिलाओं के लिए पदोन्नति की धीमी गति से पता चला है, भले ही महिला बेहतर योग्य हो। पति के दूसरे स्थान पर स्थानांतरित होने के मामले में, आमतौर पर महिला प्रबंधक होता है, जिसने उसे हस्तांतरण करने में असमर्थ होने के मामले में समझौता करना और छोड़ना है।

हमने इस सवाल से विवाहित या अविवाहित सभी उत्तरदाताओं से पूछा। उत्तरदाताओं के 115 (70.12 प्रतिशत) ने कहा है कि यदि वे अपने पति के करियर में हस्तक्षेप करते हैं तो वे स्वयं अपने प्रचार को बंद कर देंगे। यह दिखाता है कि वे अपने पति के करियर और घरेलू जीवन को अधिक महत्व देते हैं। हालांकि अगर पति को पदोन्नत किया जाता है तो वे किसी अन्य स्थान पर जाने के इच्छुक हैं, लेकिन अगर उन्हें बढ़ावा दिया जाता है तो उन्हें स्थानांतरित नहीं करना चाहते हैं, और पति का काम पहले की जगह पर रहता है। हालांकि, 41 (25.00 प्रतिशत) उत्तरदाताओं का मानना है कि वे अपने पदोन्नति को बंद नहीं करेंगे, भले ही यह अपने पति के करियर में हस्तक्षेप करे। इससे पता चलता है कि वे अपनी नौकरियों के बराबर महत्व देते हैं और

करियर दिमाग में रहते हैं जबकि उत्तरदाताओं के 8 (4.87 प्रतिशत) को यकीन नहीं है कि वे महसूस करते हैं कि पदोन्नति काफी आकर्षक है या कुछ अच्छी जगह पर वे अकेले जा सकते हैं या अपने पति को जाने के लिए राजी कर सकते हैं क्या आप वहां मौजूद हैं। वे कहते हैं कि यह पूरी तरह से काम के प्रकार और आय के माध्यम से उत्पन्न आय पर निर्भर करता है, भले ही उन्हें पदोन्नति स्वीकार करनी चाहिए या नहीं। महिलाएं उन नौकरियों पर उच्च प्राथमिकता देती हैं जो पारिवारिक जीवन को परेशान नहीं करती हैं। यहां तक कि जापानी अधिकारियों के एक सर्वेक्षण के अनुसार पचास प्रतिशत से अधिक ने व्यक्त किया कि महिला कर्मचारियों को बढ़ावा देने की सबसे बड़ी बाधा महिलाओं का रवैया था (सावास्को और इशिदा: 1 99 4)।

कार्य-प्रतिबद्धता और घरेलू दायित्व:सफिलोस रोथचिल्ड (1971) कार्य प्रतिबद्धता को 'अन्य जीवन क्षेत्रों और विशेष रूप से पारिवारिक जीवन के संबंध में काम में रुचि, समय, ऊर्जा और भावनात्मक निवेश के सापेक्ष वितरण' के रूप में परिभाषित करता है। यह जरूरी नहीं है कि प्रबंधकीय पेशे में शामिल होने वाले सभी लोग पेशे के प्रति बेहद प्रतिबद्ध हैं। उनमें से कुछ दुर्घटना या मजबूती से पेशे में शामिल हो सकते हैं, क्योंकि उन्हें कोई बेहतर काम नहीं मिल सका। इस प्रकार, कार्य-प्रतिबद्धता अपेक्षाकृत स्थायी आधार पर गतिविधि में व्यक्ति की तीव्रता और भागीदारी की गुणवत्ता है। दूसरे शब्दों में, कार्य-प्रतिबद्धता भूमिका कलाकार की गतिविधि की निरंतर पंक्तियों को संदर्भित करती है। महिलाओं के बारे में एक पूर्वकल्पना यह है कि महिलाएं अस्थायी प्रतिबद्धताओं को बनाती हैं, कि एक बार जब वे शादी करने और बच्चों को लेने का फैसला करते हैं, तो वे कार्यबल को स्थायी रूप से छोड़ देते हैं। इस प्रकार हमारे

उत्तरदाताओं में कार्य प्रतिबद्धता के स्तर को जानने के लिए हमने उनसे पूछा कि क्या वे अपने काम के प्रति प्रतिबद्ध हैं।

महिला प्रबंधकों द्वारा काम साझा करना:हाकिम साक्ष्य प्रदान करता है कि भुगतान किए गए रोजगार में महिलाओं और पुरुषों के बीच भुगतान किए गए कार्यों के प्रति वचनबद्धता के मामले में थोड़ा लिंग भिन्नता है और उच्च शिक्षित और उच्च श्रेणी की नौकरियों में उन लोगों के बीच कार्य अभिविन्यास में यौन अंतर का बहुत कम सबूत है। इस प्रकार, महिलाओं के प्रबंधकों की काम करने की सीमा को देखने के लिए, हमने उनसे कंधे की इच्छा के बारे में पूछा "काम की जगह पर जिम्मेदारी।

इस प्रकार, हम निष्कर्ष निकालते हैं कि अतिरिक्त व्यावसायिक क्षेत्रों से उत्पन्न पेशेवरों के समय पर प्रतिस्पर्धी मांगों की संभावना को पहचाना जाना चाहिए। पेशेवरों के बीच भूमिका संघर्ष के स्रोत और डिग्री की जांच करना भी महत्वपूर्ण है। भूमिका संघर्ष का अधिकांश विश्लेषण एक पेशेवर की यौन स्थिति पर आधारित है। सामाजिक और पेशेवर रूढ़िवादी इस प्रकार हैं कि पूर्ण व्यवसायों को मुख्य रूप से पुरुष व्यवसाय माना जाता है। महिलाओं के प्रबंधकों ने पूर्णकालिक होममेकर की तुलना में अधिक भूमिका निभाने और अधिक तनाव का अनुभव किया। महिला प्रबंधकों को लगता है कि पति और परिवारों की भूमिकाओं के प्रति सकारात्मक दृष्टिकोण है। पारिवारिक संदर्भ में महिला पेशेवरों की अपेक्षा की जाने वाली प्रमुख भूमिका-दायित्वों को देखते हुए, भूमिका संघर्ष उनके बीच अधिक व्यापक हैं। अब तक महिलाओं की प्रमुख सामाजिक भूमिका छवि घर के गृहिणियों की है। जब तक वे स्वयं इसे स्वीकार करेंगे, अतिरिक्त पारिवारिक व्यावसायिक भूमिकाएं उनके लिए गहन भूमिका संघर्ष पैदा



करने की संभावना है, क्योंकि ऐसी भूमिकाओं की स्वीकृति परंपरागत रूप से परिभाषित पारिवारिक भूमिकाओं के वास्तविक या काल्पनिक अपर्याप्त प्रदर्शन को लागू करेगी। इसके विपरीत, चूंकि पुरुष को मुख्य ब्रेडविनर के रूप में स्वीकार किया जाता है, इसलिए सामाजिक उम्मीदें उन्हें पारिवारिक भूमिकाओं की कीमत पर व्यावसायिक भूमिकाओं पर ध्यान केंद्रित करने के लिए मजबूर करती हैं। संक्षेप में महिला पेशेवरों को पुरुष पेशेवरों की तुलना में अधिक संघर्ष का अनुभव होता है। यह आमतौर पर पेशेवर कर्तव्यों का होता है जो पर्याप्त ध्यान की कमी से पीड़ित होते हैं। पेशेवर काम करने वाली महिलाओं को अपनी क्षमता को हासिल करने और विकसित करने के लिए उच्च प्रेरणा होती है। हालांकि, परंपरागत पारिवारिक मूल्यों, जनसांख्यिकीय-सामाजिक परिवर्तनों की मांग, जो घर के कामकाज के कुशल प्रबंधन में बाधा डालती है, परमाणु परिवार प्रणाली, कार्यस्थल में प्रतिस्पर्धा आदि में मौजूद कारकों का नकारात्मक पक्ष अभी भी मौजूद है। अधिकांश महिला प्रबंधकों को लगता है कि पति और परिवारों की भूमिकाओं के प्रति सकारात्मक दृष्टिकोण है। यह संकेत दे सकता है कि उनके व्यवसाय से रिटर्न उनके परिवार के सदस्यों के लिए बेहद फायदेमंद है।

उपसंहार: काम की स्त्रीकरण (सामाजिककरण और दोहरी कार्य) का अध्ययन बुविनिक द्वारा किया जाता है। महिलायें मार्टिन और रॉबर्ट्सन सिल्वेस्टर और विकीय एबोटय क्रॉम्टन और सैंडर्सनय फोर्ड और फोर्डय क्रॉम्टनय चुस्मीर ने खुलासा किया कि महिलाएं अवैतनिक काम करती हैं, महिलाएं 'केवल महिलाएं' नौकरियों में पाई जाती हैं। यौन भूमिका समाजीकरण है, महिलाओं को उच्च आर्थिक मूल्य की स्थिति हासिल करने की संभावना कम है, जैविक उत्पादन में महिलाएं अपनी रोजगार, लिंग असमानता, लिंग असंतुलन

और लिंग-भूमिका संघर्ष को सीमित करती हैं। मारिनी और फैनय राइट, बैक्सटर और बर्कलंडय हेल और केलीय स्यूटर और मिलरय दइवतदय फ्यूच ने पेशे में लिंग मतभेदों का अध्ययन किया और पाया कि महिलाओं को कम भुगतान किया जाता है, 'ग्लास छत', कमाई में लिंग अंतर, कम प्रवेश स्तर, ग्रेड स्तरों में कम गतिशीलता, निम्न शीर्ष स्तर और। बराबर स्थिति के साथ नौकरियों के लिए भुगतान में भेदभाव। जहां तक प्रबंधन में महिलाएं डी-सूजा से संबंधित हैं वाजमन और मार्टिनय एडलर और इजराइलीय भट्टाचार्यय सैवेज और विट्जय बीमपद और क्वददमसस और हॉल ने पाया कि महिलाओं को कम प्रबंधकीय पदोन्नति दी जाती है, वे समान रूप से वफादार हैं, दुनिया भर में महिला प्रबंधकों का एक छोटा सा प्रतिशत है, उन्हें कम पदानुक्रम में कम भुगतान किया जाता है, उनमें गिलास छत मिलती है, उनका उद्भव हाल ही में प्रबंधकीय पेशे में है जबकि सत्ता और अधिकार पुरुषों के हाथों में है। काम (स्त्रीकरण और दोहरी कार्य) की मादा का अध्ययन सिंह द्वारा किया जाता है। जेनाय वर्धनय मेहता, चंदवानी और मेहता जिन्होंने पाया कि मध्यम वर्ग नौकरी क्षेत्र में प्रवेश कर रहा है, लिंग पक्षपातपूर्ण पदानुक्रम है। महिलाएं संघटन से कम प्रवण होती हैं, काम करने वाली महिलाएं गैर-कामकाजी महिलाओं से बेहतर होती हैं और पुरुषों के बराबर होती हैं। महिलाओं से सभी घरेलू काम करने की उम्मीद है, लड़की के सामाजिककरण को ठेठ तरीके से अधीनस्थ, देखभाल और पालन करने के लिए किया जाता है। वे समायोजन तंत्र को बढ़ाने और विकसित करने के कारण संवेदनशील हैं, उनकी गतिशीलता प्रतिबंधित है। पेशे में लिंग मतभेदों में, दासय देशपांडे और देशपांडे ने पाया कि महिलाओं को कम वेतन दिया जाता है, उन्हें और अधिक प्रचार करना पड़ता है। नाइक द्वारा प्रबंधन

में महिलाओं का अध्ययन किया जाता है। इंतअंजय पार्थसारथीय दीप्ति भटनागर और बुद्धाप्रिया जिन्होंने पाया कि महिलाओं को चुनौती, सुरक्षा और करियर के अवसरों के कारण प्रबंधकीय पेशे में शामिल किया गया है, लेकिन आम तौर पर मानव संसाधन, प्रशासन, कार्मिक विभागों जैसे मुलायम माना जाता है, और महिलाओं के प्रबंधकों और कम प्रचारों के प्रशिक्षण के लिए खराब अवसर है पुरुषों की तुलना में महिलाओं को दिया जाता है।

### संदर्भ ग्रन्थ सूची:

1. पॉवेल, जीएन। और एलएम ग्रेक्स (2003), महिला और पुरुष प्रबंधन, ऋषि प्रकाशन: नई दिल्ली।
2. रेंशॉ, जे आर (1994), "पैलेस इन द मैनेजमेंट इन द पैसिफिक आइलैंड्स", एडलर और इजराइलि (एड।) में, प्रतिस्पर्धी फ्रंटियर, ग्लोबल इकोनॉमी में महिला प्रबंधक, ब्लैकवेल प्रकाशक: कैम्ब्रिज
3. रूफेट जेएस में रूओस और गट्टा (1999), "लिंग और पेड वर्क इन इंडस्ट्रियल नेशंस" (एड।), लिंग की समाजशास्त्र की हैंडबुक, कुल्वर अकादमिक ६ प्लेनम: न्यूयॉर्क
4. सतुरिना, सी हेलोस (1992), "बायोटेक्नोलॉजी ट्रेंड्स: ए थ्रेट टू फिलीपीन एग्रीकल्चर", इपतरख अहमद (एड) में: जैव प्रौद्योगिकी: ए आशा या धमकी? मैकमिलन: लंदन।
5. सेमुर, एलाइव और नैन्सी, एम। हेवित (1997), लर्निंग फॉर लर्निंग: क्यों अंडर ग्रेजुएट्स विद द साइंसेज, वेस्टव्यू प्रेस: बोल्डर, कोलो।



6. शाफीक, निखत यास्मीन (2004), "लिंग और भेदभाव: मुद्दों की एक समीक्षा", सामाजिक परिवर्तन, वॉल्यूम। 34, संख्या 1।
7. शनमुगासुंड्रोम, यासोधा (2001), अनीता बनर्जी और सेन (एड।), महिला और आर्थिक विकास 'में, रोजगार, कार्य और मजदूरी के वैकल्पिक वैकल्पिक सिद्धांत के लिए "। दीप और दीप प्रकाशक, नई दिल्ली।
8. शर्मा, अनिता (1990), भारत में कार्यकारी महिलाओं की आधुनिकीकरण और स्थिति: दिल्ली में एक सामाजिक-आर्थिक अध्ययन, मित्तल प्रकाशन: नई दिल्ली।
9. शर्मा, संतोष और ओगाले, नलिनी, (2003), "परिवार में महिला रोजगार और निर्णय लेने की शक्ति: हरियाणा के पानीपत जिले के हैंडलूम इंडस्ट्रीज में महिला श्रमिकों का एक अध्ययन" सामाजिक परिवर्तन, वॉल्यूम। 33, संख्या 1।
10. शर्मा, योगिताय सेरो, निशी और ग्रोवर, दीपक, (2002), ग्रोवर एंड ग्रोवर (संस्करण) में "अंतर-लिंग प्रबंधकीय प्रभावशीलता और हरियाणा में प्रशासकों का सशक्तिकरण", महिलाओं के सशक्तिकरण, गीता सोमानी पब्लिशिंग अकादमी उदयपुर: राजस्थान।