Global Insights, Multidisciplinary Excellence

Shodhbodhalaya: An International Peer reviewed Multidisciplinary Journal

Volume 3 | Issue 2 | ISSN: 2584-1807 | (https://shodhbodh.com/)

सांस्कृतिक परिवर्तन और आधुनिकीकरणः भारतीय कामकाजी महिलाओं के जीवन में बदलाव

[1]रीना, [2]डॉ. महेन्द्र कुमार चौरसिया

[1]शोधार्थी, [2]पर्यवेक्षक

[1–2]विभागः समाजशास्त्र, आई0ई0सी0 विश्वविद्यालय, बद्दी, सोलन

सार

यह शोध पत्र कामकाजी महिलाओं की भूमिका में सांस्कृतिक परिवर्तन और उनके सामाजिक जीवन पर इसके प्रभाव का विश्लेषण करता है। भारतीय समाज में समय के साथ महिलाओं की स्थिति में जो परिवर्तन आए हैं, वह मुख्य रूप से सामाजिक, सांस्कृतिक और व्यक्तिगत दृष्टिकोण से जुड़े हुए हैं। कामकाजी महिलाओं को घर और बाहर की जिम्मेदारियों को संतुलित करते हुए कई चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। यह अध्ययन यह भी दर्शाता है कि, हालांकि महिलाएँ समाज में आत्मनिर्भर और जागरूक हुई हैं, लेकिन उन्हें अब भी पारंपरिक सोच और सामाजिक मान्यताओं से जूझना पड़ता है। कार्यस्थल पर सहयोगियों का व्यवहार, कार्य और परिवार के बीच संतुलन, और दोहरी भूमिका जैसे मुद्दे कामकाजी महिलाओं के जीवन को प्रभावित करते हैं। इसके अलावा, इस पत्र में सांस्कृतिक परिवर्तन और आधुनिकीकरण के प्रभावों पर भी विचार किया गया है, जो महिलाओं की सामाजिक स्थिति को बेहतर बनाने में सहायक हो सकते हैं।

मुख्य शब्दः कामकाजी महिलाएँ, सांस्कृतिक परिवर्तन, दोहरी भूमिका, सामाजिक स्थिति, कार्यस्थल वातावरण, परिवार और काम का संतुलन, आधुनिकीकरण, महिला सशक्तिकरण, सामाजिक दृष्टिकोण, जागरूकता।

भूमिका

संस्कृति सामाजिक जीवन का एक महत्वपूर्ण पहलू हैं। यह उन मान्यताओं के आधार पर हैं जो लोगों की जीवन शैली को प्रभावित करती हैं, धर्म का निम्रण करती हैं और यहाँ तक कि समुदायों के बीच संघर्ष को भी जन्म देती हैं। इस प्रकार संस्कृति का तात्पर्य जीवन जीने और सोचने के एक पैटर्न वाले तरीके या सामूहिक प्रोग्रामिंग से हैं, जो किसी दिए गए सामाजिक समूह के सदस्यों को दूसरों से अलग करती हैं, जो पीढ़ियों से चली आ रही हैं। उल्लेखनीय रूप से संस्कृति अलग–अलग अवधियों में बदलती रहती हैं, क्योंकि प्रत्येक पीढ़ी भावी पीढ़ी को विरासत में देने से पहले अद्वितीय पहलुओं को जोड़ती हैं। अन्य विद्वान संस्कृति को भाषा, प्रतीकों, मूल्यों और कलाकृतियों के संयोजन के रूप में परिभाषित करते हैं। जो समाज के सदस्यों की पहचान करते हैं। इस परिभाषा के एक महत्वपूर्ण विश्लेषण से पता चलता हैं कि संस्कृति के दो बुनियादी घटक हैं। एक ओर, प्रतीक और विचार हैं, और कलाकृतियाँ हैं। मूल्य, विश्वास, भाषा और प्रतीक संस्कृति के अभौतिक तत्वों का गठन करते हैं, जबकि भौतिक वस्तुओं, प्रौद्योगिकी और कपड़ों से युक्त कलाकृतियाँ संस्कृति के कुछ भौतिक तत्व हैं।

व्यक्ति अपने परिवेश को समझने के लिए निरंतर प्रयासरत रहते हैं। इस प्रक्रिया में भाषा और संकेत, जैसे कि इशारे और शब्द आवश्यक हैं। वे समाज के भीतर विभिन्न सामाजिक समूहों द्वारा साझा किए जाने वाले पहचानने योग्य अर्थों को व्यक्त करते हैं। प्रत्येक संस्कृति के विशिष्ट प्रतीक होते हैं। जबकि कुछ प्रतीक अशाब्दिक संकेतों से सम्बन्धित होते हैं अन्य भौतिक, वस्तुएँ होती हैं। समाजशास्त्रीयों का मानना हैं कि ये साझा प्रतीक सामाजिक संपर्क को सुविधाजनक बनाते हैं। संचार की तीन बुनियादी श्रेणियाँ हैं। इनमें मौखिक, गैर– मौखिक और पैरावर्बल संचार शामिल हैं। मौखिक संचार

Global Insights, Multidisciplinary Excellence

Shodhbodhalaya: An International Peer reviewed Multidisciplinary Journal

Volume 3 | Issue 2 | ISSN: 2584-1807 | (https://shodhbodh.com/)

में इस्तेमाल की जाने वाली भाषा किसी व्यक्ति की संस्कृति से गहराई से जुड़ी होती हैं। क्रॉस कल्चरल संचार को गढ़ने में भाषा की अहम भूमिका होती हैं।

दूसरी और गैर–मौखिक संचार विभिन्न गतियों और इशारों के माध्यम से प्रदर्शित भावनाओं, दृष्टिकोणों से सम्बन्धित हैं। लोग अनजाने में कई मौकों पर इशारों, चेहरे के भावों और शारीरिक भाषा के माध्यम से गैर–मौखिक संचार व्यक्त करते हैं। विद्वान गैर–मौखिक संचार को विभिन्न संस्कृतियों में संचार करने वाले व्यक्तियों के लिए कए महत्वपूर्ण उपकरण मानते हैं। लागू किए गए संकेत मौखिक संदेशों की व्याख्या करने में मदद करते हैं।

मानदंड समाज के सदस्यों के लिए सही और आवश्यक माने जाने वाले व्यवहार को निर्धारित करते हैं। कुछ समुदायों के पास औपचारिक नियम होते हैं, जो सदस्यों का मार्गदर्शन करने के लिए अच्छी तरह से लिखे जाते हैं। उदाहरण के लिए, कर्मचारी मैनुअल, राष्ट्रीय कानून और यहाँ तक कि कॉलेज प्रवेश परीक्षाएँ भी औपचारिक मानदंडो से सम्बन्धित हैं। उन्हें स्पष्ट रूप से बताया गया और सख्ती से लागू किया गया है। हालांकि कई अनौपचारिक मानदंड भी मौजूद हैं जो लोगों के व्यवहार को सूचित करते हैं। कुछ अनौपचारिक मानदंड सीखे जाते हैं, जबकि अन्य का पालन किया जाता हैं। उदाहरण के लिए बच्चे किसी कार्य के परिणामों को देख सकते हैं। जब कोई अन्य व्यक्ति उनका उल्लंघन करता हैं।

एम०एन० श्रीनिवास ने 1952 के दौरान दक्षिण भारत के मैसूर के कुर्गो का अध्ययन करते हुए सबसे पहले **'संस्कृतिकरण'** शब्द का प्रयोग किया था। भारतीय समाज में संस्कृतिकरण की प्रक्रिया को अपनाने का वर्णन करने के लिए **श्रीनिवास** ने कई उदाहरण दिए हैं। उन्होंने देखा हैं कि मैसूर की हरिजन जाति लौहारों से पका हुआ

भोजन स्वीकार नहीं करती हैं। जो निश्चित रूप से छूत जातियों में से एक हैं और हरिजनों से श्रेष्ठ होने का दावा करते हैं। यहाँ तक कि उनका विश्वकर्मा ब्राह्मण होने का दावा भी स्वीकार नहीं किया जाता हैं। इसी तरह किसान (ओकालिंगा) और चरवाहे (कुरुबा) मार्का ब्राह्मणों से पका हुआ भोजन और पानी स्वीकार नहीं करते हैं।

संस्कृतिकरण की प्रक्रिया भारत के कई हिस्सों में देखी जाती हैं। आधुनिकीकरण, स्वदेशी संस्कृति के सांस्कृतिक परिवर्तन की एक प्रक्रिया हैं। योगेन्द्र सिंह (1973) ने आधुनिकीकरण को सांस्कृतिक प्रतिक्रिया के एक रूप में परिभाषित किया हैं, जिसमें ऐसे गुण शामिल हैं जो मूल रूप से सार्वभौमिक, विकासवादी, अखिल मानवतावादी, पार जातीय और गैर–वैचारिक हैं।

सांस्कृतिक परिवर्तन की प्रक्रिया के रूप में आधुनिकीकरण को दो स्तरों पर समझा जा सकता हैं। व्यक्तिगत स्तर पर इसका तात्पर्य व्यक्तियों को मूल्यों, दृष्टिकोण, और व्यवहार में परिवर्तन हैं। जिसे आमतौर पर **'सामाजिक लामबंदी'** के रूप में माना जाता है। सामाजिक स्तर पर आधुनिकीकरण को संरचनात्मक भेदभाव, उच्च विशेषज्ञता, और व्यक्तिगत गतिविधियों और संस्थागत संरचनाओं के भेदभाव की विशेषता हैं।

समन्वयवाद विभिन्न संस्कृतियों और विश्व के विचारों के बीच सह– अस्तित्व और एकता की सुविधा प्रदान करता हैं। यह उन मामलों की स्थिति को संदर्भित करता हैं जहाँ एक संस्कृति दूसरी संस्कृति के साथ जुड़ती हैं और इस प्रकार पिछली संस्कृतियों के तत्वों के साथ एक नई संस्कृति का निर्माण होता हैं। अक्सर परस्पर विरोधी विचार समन्वयवाद की प्रक्रिया में एक नए विचार के निर्माण में योदान करते हैं। समन्वयवाद की प्रक्रिया में एक नये विचार के निर्माण में योगदान करते हैं।

आधुनिकीकरण स्वदेशी संस्कृति में सांस्कृतिक परिवर्तन की एक प्रक्रिया हैं।

योगेन्द्र सिंह (1973) ने आधुनिकीकरण को सांस्कृतिक प्रतिक्रिया के एक रूप में परिभाषित किया हैं, जिसमें ऐसे गुण शामिल हैं जो मूल रूप से सार्वभौमिक, विकासवादी, अखिल मानतावादी, पारजातीय और गैर–वैचारिक हैं। अपनी पुस्तक **'मॉडर्नाइजेशन ऑफ इंडिया ट्रेडिशन में** उन्होंने दिखाया हैं कि कैसे भारतीय परम्परा, हिन्दू और इस्लामी दोनों परम्पराएँ आधुनिकीकरण की ताकतों को जवाब देती रही हैं। उनके अनुसार भारतीय परम्परा की विशिष्ट विशेषताएँ पदानुक्रम, समग्रता, निरंतरता और श्रेष्ठता हैं और यह आधुनिकीकरण की चुनौती उनसे अलग हैं, जो पदानुक्रम से समानता तक समग्रता से व्यक्तिवाद तक, निरंतरता से ऐतिहासिक तक और उत्कृष्टता से सांसारिक तर्कवाद और धर्मनिरपेक्षता तक हैं।

सांस्कृतिक परिवर्तन की प्रक्रिया के रूप में आधुनिकीकरण को दो स्तरों पर समझा जाता हैं। व्यक्तिगत स्तर पर इसका तात्पर्य व्यक्तियों के मूल्यों, दृष्टिकोण और व्यवहार में परिवर्तन हैं जिसे आमतौर पर **'सामाजिक लामबंदी'** के रूप में जाना जाता हैं। सामाजिक स्तर पर आधुनिकीकरण को संरचनात्मक भेदभाव उच्च विशेषज्ञता, और व्यक्तिगत गतिविधियों और संस्थागत संरचनाओं के भेदभाव की विशेषता हैं। हम जानते हैं कि महान परम्परा और लघु परम्परा की अवधारणा ने **मैलिनोवस्की, रैडक्लिफ ब्राउन** जैसे मानवविज्ञानी की पहली पीढ़ी के आधार पर अध्ययन के दायरे को नहीं हुआ, जो मूल रूप से दूरस्थ, आत्मनिर्भर और छोटे पैमाने के समाजों का अध्ययन करने पर केन्द्रित थे। द्वितीय विश्वयुद्ध के बाद ही मानवशास्त्रियों ने बौद्ध धर्म और ईसाई धर्म जैसे धर्मों के संदर्भ में समुदायों का अध्ययन करना शुरु किया। 1950 से **ग्रेट एंड लिटिल ट्रेडिशन** की अवधारणा ने **शिंकागो विश्वविद्यालय में रॉबर्ट रेडफील्ड** जैसे मानव विज्ञानी को आकर्षित किया। भारतीय संस्कृति में नारी को शक्ति का रूप माना जाता है। हमारे

Shodhbodhalaya: An International Peer reviewed Multidisciplinary Journal

Volume 3 | Issue 2 | ISSN: 2584-1807 | (https://shodhbodh.com/)

प्राचीन वेदों से हमें यह ज्ञात होता हैं कि प्राचीन भारतीय समाज मातृसत्तात्मकता था। नारी यह समाज का मूल आधार है तथा ईश्वर द्वारा समाज को दिया गया खूबसूरत उपहार है। जो समाज में नारी, बहन, माँ, पत्नी, बेटी का रिश्ता निभाती हैं।

कामकाजी महिलाओं की भूमिका में परिवर्तन

परिवर्तन प्रकृति का शाश्वत नियम हैं। हर युग में महिलाओं की स्थिति समान नहीं रही है लेकिन यह परिवर्तन बहुत ही धीमी गति से हुये हैं। पहले महिलाओं का घर की चार दीवारी में रहना, खाना बनाना, बच्चों का पालन–पोषण करना, पति का ख्याल रखना आदि कार्य थे। परिस्थितियाँ बदली महिलाओं की सोच में परिवर्तन हुआ, वह धीरे–धीरे घर से बाहर निकली समाज में अपनी प्रतिभा दिखायी, जिससे उन्हें काफी प्रगति के अवसर मिले, लेकिन इतनी प्रतिभा दिखाने के बाद भी उनकी घरेलू जिम्मेदारियाँ यथावत ही है बल्कि इससे और अधिक बढ़ गयी है।

सारणी संख्या–1.1 : भूमिका परिवर्तन

क्र० सं०	भूमिका परिवर्तन	उत्तरदाताओं की संख्या	प्रतिशत
1	हाँ	274	91.33
2	नहीं	26	8.66
योग		**300**	**100**

सारणी संख्या 1.1 के अवलोकन से स्पष्ट है कि 274 (91.33 प्रतिशत) महिलाओं ने कहा महिलाओं की स्थिति में परिवर्तन आया हैं, वही 26 (8.66 प्रतिशत) महिलाओं ने कहा महिलाओं की स्थिति में कोई परिवर्तन नहीं आया है। तथ्यों से ज्ञात हुआ कि

Shodhbodhalaya: An International Peer reviewed Multidisciplinary Journal

Volume 3 | Issue 2 | ISSN: 2584-1807 | (https://shodhbodh.com/)

अधिकांश महिलायें यह स्वीकार करती हैं कि कामकाजी महिलाओं की स्थिति में परिवर्तन आया है। यह जानने के बाद शोधकत्री ने यह जानकारी ली थी क्या–क्या परिवर्तन आये हैं। उनके दिये गये उत्तरों के अनुरूप उत्तरदाताओं से प्राप्त जानकारी को सारणी संख्या 1.1 में दर्शाया गया है।

सारणी संख्या– 1.2 : कामकाजी महिलाओं की भूमिका में परितर्वन आये

क्र० सं०	परिवर्तन का स्वरूप	उत्तरदाताओं की संख्या	प्रतिशत
1	अधिक जागरूक व आत्मनिर्भर बनी।	110	36.66
2	जीवन शैली में परिवर्तन हुआ है।	55	18.33
3	परिवार टूटने की दर बढ़ी हैं।	45	15
4	तलाक की दर बढ़ी है।	26	8.66
5	जिम्मेदारियाँ अधिक हुई हैं।	64	21.33
योग		**300**	**100**

उपरोक्त सारणी संख्या 1.2 .में यह स्पष्ट हुआ है कि 110 (36.66 प्रतिशत) ने कहा है कि वे अधिक जागरूक व आत्मनिर्भर बनी। 55 (18.33 प्रतिशत) ने महिलाओं की जावन शैली में परिवर्तन हुआ हैं। 45 (15 प्रतिशत) ने परिवार टूटने की दर बढ़ी हैं। 26 (8.66 प्रतिशत) ने विवाहित कामकाजी महिलाओं में तलाक की दर बढ़ी हैं। 64 (21.33 प्रतिशत) उनकी जिम्मेदारियाँ बढ़ी हैं। तथ्यों के अनुरूप यह ज्ञात हुआ है कि अधिकांश महिलाओं ने माना है कि उनकी स्थिति में परिवतन आया है और वह अधिक जागरूक व आत्मनिर्भर बनी हैं।

Volume 3 | Issue 2 | ISSN: 2584-1807 | (https://shodhbodh.com/)

दोहरी भूमिका से ग्रसित

कार्यशील महिलाओं को बहुल भूमिकायें निभाने के कारण हमेशा दोहरी भूमिका से ग्रसित रहना पड़ता हैं। जिसका प्रभाव उनके निजी व सार्वजनिक दोनों कार्यों पर प्रदर्शित होता हैं। वह कई प्रभावों से ग्रसित हो जाती हैं। यहाँ पर शोधकर्नी द्वारा यह जानने का प्रयास किया गया हैं कि विवाहित कार्यशील महिलाओं को दोहरी भूमिका के कारण किन प्रभावों से ग्रसित हुयी हैं। उत्तरदाताओं से प्राप्त जानकारी सारणी संख्या 1.3 में प्रदर्शित हैं।

सारणी संख्या–1.3 : आप किस भूमिका से ग्रसित हैं?

क्र० सं०	जानकारी का स्वरूप	उत्तरदाताओं की संख्या	प्रतिशत
1	नौकरी छोड़ने का मन	30	10
2	सास–ससुर से दूरी	131	43.66
3	बच्चों से दूरी	36	12
4	पति से दूरी	51	17
5	अन्य प्रभाव	52	17.33
योग		**300**	**100**

उपरोक्त सारणी संख्या 1.3 के अवलोकन से यह स्पष्ट हुआ हैं कि 30 (10 प्रतिशत) उत्तरदाताओं ने दोहरी भूमिका के कारण नौकरी छोड़ने का मन बना लिया हैं। इसी प्रकार 131 (43.66 प्रतिशत) सास–ससुर से दूरी बन गयी हैं। 36 (12 प्रतिशत) बच्चों को दूर करना पड़ा, 51 (17 प्रतिशत) पति से दूरी हुयी, 52 (17.33 प्रतिशत) अन्य

प्रभाव सामने आये। तथ्यों से ज्ञात हुआ कि अधिकांश महिलायें दोहरी भूमिका द्वन्द के कारण अपने सास–ससुर से दूर हो गयी हैं।

सामूहिक कार्यक्रमों में भाग

कामकाजी व्यक्तियों के लिए दूसरा घर कार्यस्थल ही होता हैं, जहाँ वे सारा दिन व्यतीत करते हैं। कार्यस्थल का वातावरण दोस्ताना व अच्छा हो तो वहाँ कार्य कर रहें हर व्यक्ति को अपने कार्यस्थल पर कार्य करने में असहज महसूस नहीं करता। कार्यस्थल के वातावरण को कभी–कभी तनाव मुक्त करने के लिए वहाँ कई तरीके के सामूहिक कार्यक्रम होते हैं जिसमें सब कार्यस्थल के लोग भाग देते हैं। कुछ लोग सामाजिक कम रहते हैं, वह अकेला रहना ही पसंद करते हैं तो कुछ अन्य कारणों से सामूहिक कार्यक्रम में भाग नहीं लेते। अगर विवाहित कामकाजी महिलाओं की बात करें तो महिलायें भी बढ़चढ़ कर इस कार्यक्रम में हिस्सा लेती हैं लेकिन कार्यक्रम में जाने की इजाजत कुछ महिलाओं को अपने पति व परिवार से लेनी रहती हैं। कुछ अपनी इच्छा से आती जाती हैं उन्हें किसी से इजाजत नहीं लेनी होती। यहाँ यही जानने का प्रयास किया गया है कि उत्तरदाता क्या अपनी इच्छा से कार्यालय के सामूहिक कार्यक्रम में हिस्सा लेती हैं या नहीं या फिर पति व परिवार की इजाजात लेनी होती है? उत्तरदाताओं से प्राप्त जानकारी को सारणी संख्या 1.4 में प्रदर्शित किया गया हैं।

सारणी संख्या– 1.4 : सामूहिक कार्यक्रम में भाग

क्र० सं०	कार्यक्रम में भाग	उत्तरदाताओं की संख्या	प्रतिशत
1	हाँ	224	74.66
2	नहीं	76	25.33

योग	300	100

उपरोक्त सारणी संख्या 1.4 से स्पष्ट है कि 224 (74.66 प्रतिशत) ने हाँ, 76 (25.33 प्रतिशत) ने नहीं में उत्तर दिया है। तथ्यों के अनुरूप यह ज्ञात हुआ है कि अधिकांश महिलायें कार्यालय के सामूहिक कार्यक्रम में भाग लेती हैं। इसके उत्तर मिलते ही यह भी जानने की कोशिश की, कि वह सामूहिक कार्यक्रम में जाने से पहले अपने पति व परिवार की इजाजत लेनी पड़ती हैं या वह अपनी इच्छा से चली जाती हैं। जिस पर अधिकांश महिलाओं ने हाँ में उत्तर दिया कि उन्हें अपने कार्यालय के सामूहिक कार्यक्रम में जाने से पहले पति व परिवार की इजाजत लेनी पड़ती है। नहीं में उत्तर देने वाली महिलाओं ने इसके कारण बताये जिनमें अधिकतर महिलायें अपनी इच्छा से साग–ससुर के कारण पति को समय देने के कारण, पुरुष सहयोगियों को लेकर उनपे शक के कारण सामूहिक कार्यक्रम में भाग नहीं लेती है। तथ्यों के अनुरूप यह निष्कर्ष प्राप्त होता है। कि कामकाजी होने के बाद भी महिलाओं को अपनी इच्छा से आने–जाने की स्वतंत्रता नहीं है। जो समाज के पुराने रूढ़िवादी विचारों को उद्गारित करता है।

कार्यस्थल का वातावरण

महिलाओं के लिए कार्यस्थल का वातावरण अच्छा होना चाहिए। कार्यस्थल का वातावरण अच्छा न होने से कार्यशील महिलाओं में खुल के काम करने में परेशानी आती हैं। महिलाओं के प्रति उसके सहयोगियों का व्यवहार अच्छा और स्वास्थ्य वातावरण होने से महिलाओं में काम के प्रति अधिक आत्मसमर्पण रहता हैं। महिलाओं के प्रति उनके बॉस के व्यवहार में जटिलता व असहयोगीपन नहीं होना चाहिए। कार्यस्थल का वातावरण सुरक्षित होना चाहिए। अधिकतर कार्यस्थल पर महिलाओं के साथ छेड़छाड़, यौन उत्पीड़न, अभद्र व्यवहार जैसी समस्यायें समाज में देखी जाती हैं। इस शोध

अध्ययन में यह जानने का प्रयास किया गया हैं कि महिलाओं को उनके कार्यस्थल का वातावरण कैसा लगता हैं? उनके सहयोगियों का व्यवहार उनके प्रति कैसा है? उत्तरदाताओं से उत्तर प्राप्त कर नीचे दी सारणी संख्या 1.5 में प्रदर्शित किया गया है।

सारणी संख्या– 1.5 : सहयोगियों का व्यवहार

क्र० सं०	सहयोगियों का व्यवहार	उत्तरदाताओं की संख्या	प्रतिशत
1	सामान्य	140	46.66
2	अच्छा	138	46
3	खराब	12	4
4	तटस्थ	10	3.33
योग		**300**	**100**

उपरोक्त सारणी संख्या 1.5 से स्पष्ट हुआ हैं कि 140 (46.66 प्रतिशत) ने सामान्य, 138 (46 प्रतिशत) ने अच्छा, 12 (4 प्रतिशत) ने खराब, 10 (3.33 प्रतिशत) ने तटस्थ में उत्तर दिया है। तथ्यों के अनुरूप यह ज्ञात हुआ है कि अधिकांश महिलाओं को अपने कार्यालय में सहयोगियों और बॉस का व्यवहार अपने लिए सामान्य लगता है। साथ ही यह ज्ञात हुआ कि पुरूष सहभागी महिला सहयोगियों से अधिक वार्ता नहीं करते। इन लोगों का अपना समूह होता है।

इसकी जानकारी प्राप्त होने के बाद शोधकर्जी ने महिलाओं से यह प्रश्न किया कि क्या वे कार्यालय में अपने आपको असुरक्षित महसूस करती है या नहीं? उत्तरदाताओं से मिली जानकारी को सारणी संख्या 1.6 में प्रदर्शित किया गया है।

Global Insights, Multidisciplinary Excellence

Shodhbodhalaya: An International Peer reviewed Multidisciplinary Journal

Volume 3 | Issue 2 | ISSN: 2584-1807 | (https://shodhbodh.com/)

सारणी संख्या– 1.6 : कार्यालय में असुरक्षित महसूस

क्र० सं०	जानकारी का स्वरूप	उत्तरदाताओं की संख्या	प्रतिशत
1	हाँ	70	23.33
2	नहीं	230	76.66
योग		**300**	**100**

उपरोक्त सारणी संख्या 1.6 के अनुरूप यह ज्ञात होता हैं कि 70 (23.33) प्रतिशत) ने हाँ, 230 (76.66 प्रतिशत) ने नहीं में उत्तर दिया। तथ्यों के अनुरूप यह ज्ञात हुआ हैं कि अधिकांश महिलाओं को उनके कार्यालय में असुरक्षित महसूस नहीं करती हैं उनके कार्यालय का वातावरण महिलाओं के लिए सुरक्षित हैं। उक्त निष्कर्षों से यह ज्ञात हुआ हैं कि बरेली नगर में विवाहित कार्यशील महिलाओं को कार्यस्थल का वातावरण व सहयोगियों का व्यवहार अपने प्रति सामान्य है उनको किसी भी तरीके की छेडछाड़, यौन उत्पीड़न, अभद्र व्यवहार नहीं झेलना पड़ता हैं लेकिन इसका आश्य यह नहीं कि महिलाओं के साथ ऐसी समस्यायें नहीं होती। अधिकतर ऐसी घटनायें आविवाहित महिलाओं को अधिक झेलनी पड़ती हैं। जो समाज के सामने कम ही उजागर हो पाती हैं।

निष्कर्ष:

कामकाजी महिलाओं की स्थिति में समय के साथ महत्वपूर्ण परिवर्तन आया है, लेकिन उन्हें अभी भी पारंपरिक सोच और सामाजिक मान्यताओं से जूझना पड़ता है। महिलाएँ अब अधिक आत्मनिर्भर और जागरूक हो रही हैं, फिर भी कार्यस्थल पर उन्हें कई बार भेदभाव और चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। दोहरी भूमिका, पारिवारिक और कार्य संबंधित जिम्मेदारियाँ महिलाओं के जीवन को प्रभावित करती हैं। सांस्कृतिक परिवर्तन और आधुनिकीकरण के साथ, महिलाएँ धीरे–धीरे अपने अधिकारों के प्रति जागरूक हो रही हैं, और यह प्रक्रिया उनके जीवन में सकारात्मक बदलाव ला रही है। समाज में महिलाओं के प्रति दृष्टिकोण में बदलाव और कार्यस्थल पर बेहतर वातावरण सुनिश्चित करने से महिलाओं की स्थिति में और सुधार हो सकता है, जिससे वे समाज और राष्ट्र के विकास में समान रूप से योगदान दे सकें।

संदर्भ

1. ऑक्सफोर्ड एडवास्ड डिक्शनरी करंट इंगलिश।
2. अग्रवाल रोहिणी डॉ०, ''हिन्दी उपन्यास में कामकाजी महिला से उद्धृत,'' प्रेम प्रकाशन, दिल्ली, 1992
3. शीलाय भंडारी, ''भारतीय नारी'' वॉल्यूम इश्यू 9 अप्रैल 2010
4. नातेदारी का समाजशास्त्र,'' लवली प्रोफेशनल यूनिवर्सिटी, लक्ष्मी पब्लिकेशन, नई दिल्ली।
5. मुखर्जी नाथ रवीन्द्र डॉ०, ''भारतीय सामाजिक व्यवस्था,'' विवेक प्रकाशन, दिल्ली।
6. नातेदारी का समाजशास्त्र,'' लवली प्रोफेशनल यूनिवर्सिटी, लक्ष्मी पब्लिकेशन, नई

दिल्ली।

7. महाजन धर्मवीर डॉ० व महाजन कमलेश डॉ०, ''नातेदारी, विवाह एवं परिवार का समाजशास्त्र,'' विवेक प्रकाशन 2016, दिल्ली।

8. कोजर, एल, ''ग्रेडी इन्टीटयूशन्स फ्री प्रेस न्यूयार्क, कोटिड बाई एस० सचदेवा इन वर्किंग वुमन, कॉमनवेल्थ, नई दिल्ली, 1944

9. गॉफमेन, ई०ए०, एन०जी० लिण्टेज एण्ड एरोसन, ई० 1961, ''द हैण्डबुक ऑफ सोशल साइकोलॉजी उमरिण्ड पब्शिलिंग, कम्पनी, प्रा0लि0 वॉल्यूम–1, 1968