

हरियाणा में महिलाओं की कार्य संस्कृति को आकार देने वाले

कारक : प्रभाव और महत्व

Factors Shaping Women's Work Culture in Haryana : Influence and Impact

गौरव

Gaurav

Department of Management Studies, Jind Institute of Engg & Tech., Jind, Haryana

gaurav.jietjind@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.18518879>

सारांश

21वीं सदी में, चाहे पेशेवर माँगें हों या घरेलू जिम्मेदारियाँ, महिलाएँ हर क्षेत्र में सक्रिय भूमिका निभाती हैं। आजकल, महिलाएँ अपने परिवारों में समान जिम्मेदारियाँ निभाती हैं, जिससे महिला कर्मचारियों के लिए कार्य-जीवन संतुलन अत्यंत महत्वपूर्ण हो गया है। आज कॉर्पोरेट जगत में, चुनौतियों का सामना करना पहले जितना मुश्किल नहीं रहा। हालाँकि, महिलाओं को अभी भी परिवार या काम में से किसी एक को प्राथमिकता देने की दुविधा का सामना करना पड़ता है, यह चुनौती शिशुओं और छोटे बच्चों की माताओं के बीच अधिक प्रचलित है, जो अपने करियर को स्थापित करने की दौड़ में फँसी होने के साथ-साथ पालन-पोषण की नई जिम्मेदारियों से भी जूझती हैं। इस शोधपत्र का उद्देश्य कामकाजी महिलाओं के कार्य-जीवन की गुणवत्ता को प्रभावित करने वाले कारकों का पता लगाना और नौकरी से संतुष्टि और कार्य-जीवन की गुणवत्ता के बीच संबंधों का अध्ययन करना है।

Abstract

In the 21st century, whether it is professional demands or domestic responsibilities, women play an active role in every field. Nowadays, women share equal responsibilities within their families, making work-life balance crucial for female employees. Today in the corporate world, facing challenges is not as difficult as it used to be. However, women still face the dilemma of prioritizing either family or work, a challenge that is more prevalent among mothers of infants and young children who struggle with the new responsibilities of parenting while being caught in the race to establish their careers. The objective of this research paper is to explore the factors affecting the quality of work life for working women and to study the relationship between job satisfaction and work-life quality.

मुख्य शब्द: कार्य जीवन की गुणवत्ता, कार्यशील महिलाएं, कार्य वातावरण।

Key Words: Quality of Work Life, Working women, Work environment.

परिचय

अब वह समय नहीं रहा जब जब सिर्फ पुरुष कमाई करते थे और महिलाएँ घर पर रहती थीं। समय बदलने के साथ पुरुष और महिलाएँ दोनों काम करते हैं। लेकिन एक विरोधाभास अभी भी दिखता है, महिलाएँ अभी भी घर की देखभाल करती हैं जबकि पुरुष घर के काम में बहुत कम योगदान देते हैं। महिलाएँ अपने पुरुष समकक्षों की तुलना में काम और निजी जीवन की मांगों के बीच संतुलन बनाने में अधिक हद तक संघर्ष करती हैं। पुरुषों की तुलना में, महिलाओं को अधिकांश घरेलू कर्तव्यों को निभाना पड़ता है और इसलिए उनकी भूमिका पुरुषों की तुलना में अधिक महत्व रखती है। इसके अलावा परिवार में नयी पीढ़ी के पालन पोषण में भी महिलाओं को बड़ा योगदान देना होता है।

कार्य जीवन की गुणवत्ता की अवधारणा

कार्य जीवन की गुणवत्ता संगठनात्मक प्रथाओं के एक निश्चित समूह का अस्तित्व है। कार्य जीवन की उच्च गुणवत्ता तब मौजूद होती है जब लोकतांत्रिक प्रबंधन प्रथाओं का उपयोग किया जाता है, कर्मचारियों की नौकरियां समृद्ध होती हैं, महिला कर्मचारियों के साथ सम्मान के साथ व्यवहार किया जाता है और सुरक्षित कामकाजी परिस्थितियाँ मौजूद होती हैं। सरल शब्दों में कार्य जीवन की उच्च गुणवत्ता का अर्थ है कि किसी संगठन में कामकाजी महिलाएँ किस हद तक कार्य वातावरण को अनुकूल पाती हैं। इसका सम्बंध कई संगठनात्मक समस्याओं को हल करने, प्रदर्शन के वांछित स्तर को प्राप्त करने और अधिक कामकाजी महिलाओं की संतुष्टि सुनिश्चित करने के लिए श्रम-प्रबंधन सहयोग में सुधार करने से है। कार्यसंगठन के सदस्य संगठन में अपने अनुभव के माध्यम से महत्वपूर्ण व्यक्तिगत आवश्यकताओं को पूरा करने में सक्षम होते हैं।

कार्यशील महिलाओं के लिए कामकाजी जीवन की गुणवत्ता

कर्मचारी किसी भी संगठन की रीढ़ होते हैं। कार्य जीवन की गुणवत्ता अनुकूल या प्रतिकूल कार्य वातावरण है जिसके साथ महिलाएँ अपना काम करती हैं। कार्य जीवन की गुणवत्ता का मुख्य उद्देश्य समय के साथ बदलता हुआ देखा गया है। इसकी शुरुआत

नौकरी की संतुष्टि और कामकाजी परिस्थितियों में सुधार के उद्देश्य से हुई। कार्यशील महिलाओं की गुणवत्ता का आकलन प्रदर्शन, विश्वसनीयता और संगठन की आवश्यकताओं के अनुपालन जैसे कारकों द्वारा किया जा सकता है। गुणवत्ता का तात्पर्य “अपव्यय से मुक्ति, परेशानी से मुक्ति और विफलता से मुक्ति” है। महिलाओं की उच्च दक्षता के लिए स्वस्थ दिमाग व स्वस्थ शरीर, निष्पक्ष काम करने के तरीके की आवश्यकता होती है। इस प्रकार, महिलाओं के लिए कार्य जीवन की गुणवत्ता एक व्यापक संरचना है जिसमें नौकरी से संबंधित भलाई और सुखद कार्य अनुभव, तनाव और अन्य नकारात्मक व्यक्तिगत परिणामों से मुक्ति शामिल हैं।

अनुसंधान क्रियाविधि

अध्ययन के लिए अनुसंधान अभिकल्पना: इस अध्ययन में वर्णनात्मक सह खोजपूर्ण अनुसंधान अभिकल्पना का उपयोग किया गया है क्योंकि यह नए विचारों और घटनाओं का वर्णन करता है। इसमें किये जाने वाले शोध कार्य की प्रकृति के बारे में बताया गया है। अध्ययन करने की विधि अनुसंधान अभिकल्पना, आंकड़ा संग्रह विधि, नमूनाकरण विधि से संबंधित है।

आंकड़ा संग्रह विधि: आंकड़ों का विश्लेषण और व्याख्या करने के लिए आंकड़ा संग्रहण के प्राथमिक और द्वितीयक दोनों तरीकों का उपयोग किया गया है।

प्राथमिक आंकड़ा: पहली बार एकत्र किए गए आंकड़ों को प्राथमिक आंकड़ा कहा जाता है। इस शोध में प्राथमिक आंकड़ा एक संरचित प्रश्नावली के माध्यम से एकत्र किया गया है। प्रश्नावली में कई प्रश्न शामिल हैं।

द्वितीयक आंकड़ा: वह आंकड़ा जो पहले ही विश्लेषण की प्रक्रिया से गुजर चुका है या पहले किसी और द्वारा उपयोग किया गया है, उसे द्वितीयक आंकड़ा कहा जाता है। इस प्रकार का आंकड़ा किताबों, पत्रिकाओं आदि से एकत्र किया गया था।

नमूना अभिकल्पना: यहां गैर-संभाव्यता विधि यानी यादृच्छिक नमूनाकरण का उपयोग किया गया है।

नमूनाकरण इकाई: नमूनाकरण इकाई उस लक्ष्य जनसंख्या को परिभाषित करने की प्रक्रिया को संदर्भित करती है जिसका नमूना लिया जाएगा। इसलिए वर्तमान अध्ययन के लिए, कामकाजी महिलाओं से प्रश्नावली के माध्यम से आंकड़ा एकत्र किया गया है।

नमूने का आकार: नमूना आकार एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है, क्योंकि निष्कर्ष नमूना आकार पर निर्भर करता है। वर्तमान अध्ययन के लिए नमूना आकार 100 कार्यशील महिलाएं हैं।

नमूनाकरण क्षेत्र: इस शोध के लिए नमूनाकरण क्षेत्र सोनीपत में आयोजित किया गया है।

आंकड़ा विश्लेषण की तकनीक: माध्य, मानक विचलन, विचरण, मानक त्रुटि, कारक विश्लेषण जैसे सांख्यिकीय मापों का उपयोग किया गया है।

अध्ययन का उद्देश्य

- कार्यशील महिलाओं के कामकाजी जीवन की गुणवत्ता को प्रभावित करने वाले कारकों का निर्धारण करना।
- कार्य संतुष्टि और कार्य जीवन की गुणवत्ता के बीच सम्बंध का अध्ययन करना।

अध्ययन विश्लेषण

- यह पाया गया है कि अधिकांश संगठनों में सहभागी कामकाजी माहौल है जिसने महिलाओं को संगठन की सभी गतिविधियों में भाग लेने के लिए प्रेरित किया है।
- 48% महिलाएं नौकरी से संतुष्ट हैं, जिससे पता चलता है कि महिलाएं नौकरी में स्थिरता, करियर में वृद्धि और आरामदायक कार्य जीवन में संतुलन महसूस करती हैं।
- महिलाएं अपनी कार्य संतुष्टि के सम्बंध में अपनी राय देती हैं जिससे पता चलता है कि अधिकांश कामकाजी महिलाएं अपने काम के घंटों, अपने वरिष्ठों और समन्वयकों से सहमत हैं।
- केवल 26% महिलाओं को काम पूरा करने के लिए अपने परिवार से सहयोग मिलता है।
- 46% महिलाओं के काम करने के कारण परिवार की जरूरतें प्रभावित होती हैं।
- काम के दबाव के कारण अधिकतर महिलाएं बार-बार होने वाले सिरदर्द और उच्च रक्तचाप से पीड़ित रहती हैं।
- 40% महिलाएं अपने कामकाजी जीवन की गुणवत्ता के बारे में अच्छी धारणा रखती हैं।

अध्ययन सीमाएं

- चूंकि नमूना आकार 100 है, इसलिए यह आवश्यक नहीं है कि यह वास्तव में जनसंख्या/दुनिया का प्रतिनिधित्व करता हो।
- कुछ उत्तरदाताओं ने सटीक प्रतिक्रिया नहीं दी, जिससे अध्ययन के परिणाम प्रभावित हुए।
- कुछ उत्तरदाताओं ने कार्यक्रम को गंभीरता से नहीं लिया।
- यह अध्ययन सर्वेक्षण पद्धति द्वारा नमूना कर्मचारियों से एकत्र किए गए प्राथमिक आंकड़ों पर आधारित है। चूंकि कई महिला कर्मचारी अपने कामकाजी जीवन की गुणवत्ता के बारे में ठीक से जागरूक नहीं थीं।
- आंतरिक आंकड़ा और विस्तृत जानकारी साझा करने में उत्तरदाताओं की झिझक।

निष्कर्ष

इस शोध से यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि काम और जीवन के बीच संतुलन बनाए रखना एक चुनौती है और इस चुनौती से निपटने के लिए, संगठन को महिलाओं की सुविधा के लिए सक्रिय कदम उठाना चाहिए जो उन्हें अपने कार्य-जीवन को प्रबंधित करने, प्रदर्शन करने और आगे बढ़ने में मदद करें।

कामकाजी महिलाओं को असंतुलन का सामना करना पड़ रहा है और ये भी पाया गया कि काम के साप्ताहिक घंटे और काम से जुड़ा तनाव उनके व्यवसाय, उम्र और देखभाल की जिम्मेदारियों के साथ-साथ कामकाजी महिलाओं के कार्य-जीवन संतुलन के लिए बहुत महत्वपूर्ण निर्धारक कारक थे। कार्यशील महिलाओं के कार्य-जीवन संतुलन में संघर्ष उनके स्वास्थ्य को प्रभावित करता है, जो अपने पुरुष समकक्षों की तुलना में अधिक तनाव, सिरदर्द, मांसपेशियों में तनाव, वजन बढ़ने और अवसाद को रिपोर्ट करता है। परिवार के प्रति दायित्वों और संगठन की अपेक्षाओं के बीच तालमेल और काम और परिवार के बीच संतुलन बनाए रखने के लिए निरंतर संघर्ष किसी व्यक्ति के हित और जीवन की समग्र गुणवत्ता को प्रभावित करके उसके जीवन पर गंभीर प्रभाव डाल सकता है।

आज की उत्पादकता का मतलब अधिक काम नहीं है। समय के साथ श्रम संबंधों में बदलाव आया है और संगठन यह समझने लगे हैं कि कार्य जीवन की गुणवत्ता को मानव जीवन की गुणवत्ता से अलग नहीं किया जा सकता है, जिससे अप्रत्यक्ष रूप से मानव उत्पादकता प्रदर्शन प्रभावित हो सकता है। कार्य जीवन की गुणवत्ता का अच्छा प्रबंधन कर्मचारियों को अधिक स्वस्थ, अधिक प्रतिबद्ध, अधिक जीवन जीने वाला, अधिक काम करने वाला और अधिक उत्पादन करने वाला बनाता है, जिससे संगठनात्मक खर्च कम हो जाता है।

अंत में, यह कहना बिल्कुल सच है कि कार्य जीवन की गुणवत्ता नौकरी में संतुष्टि की ओर ले जाती है जिसके परिणामस्वरूप अंततः कार्यशील महिलाओं का प्रदर्शन कुशल और प्रभावी होता है जिससे वे अपने व्यक्तिगत और व्यावसायिक जीवन को आसानी से संतुलित कर पाती हैं एवं उनके कार्य जीवन की गुणवत्ता में वृद्धि होती है।

प्रश्नावली

1. मेरे संगठन में महिलाओं को नेतृत्व भूमिकाओं और महत्वपूर्ण निर्णय प्रक्रियाओं में समान अवसर प्रदान किए जाते हैं।
2. मेरे संगठन में महिलाओं के लिए पदोन्नति और मूल्यांकन प्रक्रिया निष्पक्ष और पारदर्शी है।
3. कार्यस्थल का वातावरण महिलाओं के प्रति भेदभाव या लैंगिक पूर्वाग्रह से मुक्त है।
4. संगठन महिलाओं के लिए कार्य-जीवन संतुलन हेतु पर्याप्त नीतियाँ और सुविधाएँ प्रदान करता है।
5. संगठन महिलाओं के तकनीकी और प्रबंधकीय कौशल को बढ़ाने के लिए नियमित प्रशिक्षण कार्यक्रम उपलब्ध कराता है।

6. महिला कर्मचारियों को अपने विचारों और चिंताओं को स्वतंत्र रूप से व्यक्त करने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है।
7. संगठन लैंगिक वेतन असमानता से संबंधित मुद्दों की निगरानी और समाधान के लिए सक्रिय है।

संदर्भ

1. Joshi, R.J. (2018). Quality of Work Life of Women Workers: The Role of Trade Unions. *Indian Journal of Industrial Relations*, 355-382.
2. Bansal, A.K., & Raj, L. (2017). A Study on Work-Life Balance of Women Employees in Indian Oil Corporation Limited, Mathura (U.P.). *CPUH-Research Journal*, 2(1), 6-11.
3. Mehrunisa, S., & Kazim, S. (2016). A Study on the Quality of Work Life of Women Employees in Academic Institutions in Bengaluru City. *International Journal of Management and Development Studies*, 5(5S), 17-26.
4. O'Carroll, A.L. (2015). Work-Life Balance: What Are the Key Challenges for Women in the Corporate Sector? Is There a Link to Their Family Life? Master's Degree in Human Resource Management, National College of Ireland.
5. Vakta, H. (2014). An Empirical Study on Work-Life Balance and Quality of Life of Working Women in Public and Private Sectors. *International Proceedings of Economics Development and Research*, 78, 64.
6. Sundaresan, S. (2014). Work-Life Balance—Implications for Working Women. *OIDA International Journal of Sustainable Development*, 7(7), 93-102.
7. Velayudhan, T.M., & Yameni, M.D. (2013). Quality of Work Life—A Study. IOP Conference Series: Materials Science and Engineering (Vol. 197, No. 1, p. 012057). IOP Publishing.

□