



# INTERNATIONAL JOURNAL OF TRENDS IN EMERGING RESEARCH AND DEVELOPMENT

INTERNATIONAL JOURNAL OF TRENDS IN EMERGING RESEARCH AND DEVELOPMENT

Volume 2; Issue 6; 2024; Page No. 288-293

Received: 07-09-2024

Accepted: 18-10-2024

## कामकाजी महिलाओं के कार्य-जीवन संतुलन और समय प्रबंधन का विश्लेषणात्मक अध्ययन

<sup>1</sup>Renu Kumari and <sup>2</sup>Dr. Radhika Mishra

<sup>1</sup>Research Scholar, YBN University, Ranchi, Jharkhand, India

<sup>2</sup>Associate Professor, YBN University, Ranchi, Jharkhand, India

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17257576>

Corresponding Author: Renu Kumari

### सारांश

इस व्यस्त जीवन में, व्यवस्थित समय प्रबंधन का अभाव कार्यस्थल और घर, दोनों जगह तनाव, थकान और असंतोष का कारण बन सकता है। इसके विपरीत, प्रभावी समय प्रबंधन तनाव कम करने, उत्पादकता बढ़ाने और प्रियजनों के साथ गुणवत्तापूर्ण समय बिताने में मदद करता है। कार्य और पारिवारिक संतुलन, परिवार पर खर्च किए गए समय और ऊर्जा के सापेक्ष, कार्य पर खर्च किए गए समय और ऊर्जा की मात्रा से संबंधित है। इसका उद्देश्य घर और कार्य पर समान समय और ऊर्जा प्राप्त करना नहीं है, बल्कि यह सुनिश्चित करना है कि वे अपने प्रत्येक कार्य में जो समय और ऊर्जा लगाते हैं, वह व्यक्ति पर मानसिक और शारीरिक रूप से दबाव न डाले।

**मूलशब्द:** मानसिक, शारीरिक, महिलाओं, कार्य-जीवन, देखभाल

### 1. प्रस्तावना

महिलाएं नौकरी करना स्वीकार कर रही हैं और वे विवाह के बाद भी खुलती हैं। छोटे बच्चों और घर की देखभाल करने के लिए महिलाओं की पुरुषों की तुलना में अधिक जिम्मेदारी है। कार्य-जीवन संतुलन हासिल करना आसान नहीं है क्योंकि लगभग 70% विवाहित कामकाजी महिला आबादी अभी भी कार्य-जीवन संतुलन हासिल करने के लिए संघर्ष कर रही है। महिलाओं के लिए, जुगलबंदी व्यावसायिक यात्रा से लेकर फॉलोअप, काम के दबाव को संभालने, प्रोजेक्ट की देखभाल करने तक ही सीमित नहीं है। प्रवृत्ति शुरू हुई है कि जहां नियोक्ताओं ने प्रतिभा को बनाए रखना शुरू किया और कार्य-जीवन संतुलन प्रथाओं की सुविधा प्रदान करके कर्मचारियों की जरूरतों को पूरा किया।

काम और घरेलू जीवन की माँगों में संतुलन बनाना कई आधुनिक महिलाओं के लिए रोज़मर्रा का संघर्ष बन गया है। जैसे-जैसे अधिक महिलाएँ कार्यबल में सक्रिय रूप से भाग ले रही हैं, पेशेवर जिम्मेदारियों और पारिवारिक दायित्वों के बीच समय का प्रभावी प्रबंधन करने की चुनौती और भी महत्वपूर्ण हो गई है। समय एक सीमित संसाधन है, और इसका आवंटन कैसे किया जाता है, इसका करियर प्रदर्शन और पारिवारिक कल्याण, दोनों पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है।

पुरुषों के विपरीत, कामकाजी महिलाएं घर पर भावनात्मक और शारीरिक कार्यों को भी अधिक संभालती हैं, जो अक्सर अनदेखा रह जाता है। इन चुनौतियों का व्यापक प्रभाव हो सकता है, जो पारिवारिक सामंजस्य, वैवाहिक संबंधों और बच्चों के पालन-पोषण को प्रभावित करता है।

यह न केवल व्यक्ति के स्वास्थ्य को बेहतर बनाता है, बल्कि एक स्वस्थ पारिवारिक वातावरण में भी योगदान देता है। बच्चों को भावनात्मक रूप से उपलब्ध माता-पिता की उपस्थिति से लाभ होता है, जीवनसाथी अधिक समर्थित महसूस करते हैं, और घर के भीतर समग्र सामंजस्य में सुधार होता है। कार्य-जीवन संतुलन की अवधारणा पर हाल के वर्षों में व्यापक रूप से चर्चा हुई है, लेकिन इस संतुलन को प्राप्त करने के एक व्यावहारिक उपकरण के रूप में समय प्रबंधन की भूमिका अधिक ध्यान देने योग्य है।

काम और पारिवारिक मुद्दों पर ध्यान उन समायोजनों के कारण समझा जा सकता है जिनमें आधुनिकीकरण और औद्योगिकीकरण के परिणामस्वरूप काम की विशेषताएँ और बदलाव आए हैं। इन कारकों को महत्वपूर्ण माना जाता है क्योंकि परिणामस्वरूप, प्रत्येक रोज़गार के लिए नए कौशल की आवश्यकता होती है। वेतनभोगी रोज़गार की यह सामान्य कार्य-प्रणाली अभी भी कई महिलाओं के लिए एक बड़ा कदम मानी जाती है।

## साहित्य समीक्षा

मुकुररी, जे.एन. (2014) [1]. हाल के वर्षों में, तकनीकी क्षेत्र में लैंगिक असमानताओं को दूर करने और समावेशिता को बढ़ावा देने के प्रयासों के साथ, प्रौद्योगिकी के भविष्य को आकार देने में महिलाओं की भूमिका एक महत्वपूर्ण क्षेत्र बन गई है। यह शोध शैक्षिक बाधाओं, कार्यस्थल में लैंगिक पूर्वाग्रहों, मार्गदर्शन कार्यक्रमों और प्रौद्योगिकी क्षेत्र में नवाचार पर महिला उद्यमिता के प्रभाव की जांच करता है। चार संकायों—चिकित्सा, कंप्यूटर विज्ञान, सामाजिक विज्ञान और शिक्षा—के विभिन्न आयु समूहों के 120 प्रतिभागियों के साथ एक सर्वेक्षण का उपयोग करते हुए एक मात्रात्मक शोध डिजाइन का उपयोग किया गया। पैटर्न और अंतर्दृष्टि को उजागर करने के लिए वर्णनात्मक सांख्यिकी का उपयोग करके आँकड़ों का विश्लेषण किया गया। परिणाम दर्शाते हैं कि शैक्षिक बाधाएँ, जैसे कि STEM क्षेत्रों में महिलाओं के लिए प्रोत्साहन की कमी, एक बड़ी चुनौती बनी हुई हैं। कार्यस्थल में लैंगिक पूर्वाग्रह भी प्रौद्योगिकी क्षेत्र में महिलाओं के करियर में उन्नति के अवसरों को नकारात्मक रूप से प्रभावित करते पाए गए, प्रतिभागियों ने प्रणालीगत भेदभाव के बारे में गंभीर चिंताएँ व्यक्त कीं। हालाँकि, मार्गदर्शन कार्यक्रमों को महिलाओं को प्रौद्योगिकी में करियर बनाने के लिए प्रोत्साहित करने में अत्यधिक प्रभावी माना गया, और महिला उद्यमिता को इस क्षेत्र में नवाचार पर उल्लेखनीय प्रभाव डालने वाला माना गया। निष्कर्ष बताते हैं कि चुनौतियाँ तो बनी हुई हैं, लेकिन तकनीक में महिलाओं के योगदान को बढ़ाने के अवसर भी उभर रहे हैं, खासकर महिला उद्यमियों को शिक्षा, मार्गदर्शन और समर्थन के माध्यम से। निष्कर्ष के तौर पर, अध्ययन तकनीकी क्षेत्रों में लैंगिक असमानता को दूर करने के लिए निरंतर प्रयासों की आवश्यकता पर जोर देता है, और ऐसे सहायक वातावरण को बढ़ावा देने पर ध्यान केंद्रित करता है जो महिलाओं को इस उद्योग में फलने-फूलने में सक्षम बनाए।

आंधा, ए. (2016) [2]. समकालीन दुनिया की सबसे महत्वपूर्ण विशेषता सूचना प्रौद्योगिकी का तेजी से विकास है क्योंकि आईटी प्रत्येक देश की सामाजिक और आर्थिक प्रगति के लिए वातावरण प्रदान करता है और महिलाओं के हाथों में सबसे प्रभावी उपकरणों में से एक के रूप में उन्हें सक्षम बनाता है, विभिन्न आर्थिक और सामाजिक योगदान। इस अध्ययन का उद्देश्य ईरान में महिला उद्यमिता पर सूचना प्रौद्योगिकी के प्रभाव की जांच करना था। डेटा का विश्लेषण 40 ओरिफ्लेम बिक्री प्रतिनिधियों के एक पायलट अध्ययन के माध्यम से किया गया था, जिनमें से सभी महिलाएँ थीं जिन्होंने सोशल नेटवर्क पर खुदरा और इंटरनेट उत्पाद प्रदान किए, साथ ही साथ उनके ग्राहक भी, फिर डेटा को एक सटीक प्रतिशत और 5-बिंदु पैमाने का उपयोग करके प्राप्त किया गया था। महिला उद्यमिता पर सूचना प्रौद्योगिकी के प्रभाव को निर्धारित करने के लिए लिकर्ट का विश्लेषण किया गया था। निष्कर्ष बताते हैं कि आईटी नौकरी की पहुंच को सुविधाजनक बनाने और इस अध्ययन में अध्ययन किए गए उत्पादों के विपणन और बिक्री को बढ़ाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है।

रहमान. (2021) [3]. सूचना एवं संचार प्रौद्योगिकी क्षेत्र का महत्व अर्थव्यवस्था के लगभग हर क्षेत्र के लिए बढ़ता जा रहा है। इस विस्तारित क्षेत्र की बढ़ती माँग को पूरा करने के लिए उच्च-योग्य कर्मचारियों की भारी माँग है और महिलाएँ, आईसीटी में अपनी वर्तमान कम उपस्थिति के कारण, संभावित उम्मीदवारों का एक बड़ा समूह हैं। आईसीटी नौकरियों तक महिलाओं की पहुँच बढ़ाने से न केवल महिलाओं, उनके परिवारों और उनके समुदायों के लिए आर्थिक अवसर बढ़ेंगे, बल्कि इन नौकरियों के लिए कुशल

कर्मचारियों की कमी को दूर करने और डिजिटल अर्थव्यवस्था को बढ़ावा देने में भी मदद मिलेगी। यह शोधपत्र आईसीटी से संबंधित पाठ्यक्रमों और परिणामस्वरूप आईसीटी में करियर के लिए अधिक महिलाओं को कैसे आकर्षित किया जाए, इस मुद्दे पर चयनित साहित्य का एक संक्षिप्त अवलोकन प्रस्तुत करता है। इस प्रकार, दो दृष्टिकोण अपनाए गए हैं: पहला, लैंगिक अंतर को कम करके उन्हें इस शैक्षणिक पथ पर चलने के लिए प्रोत्साहित करना; दूसरा, आईसीटी कंपनियों में अपने काम और प्रगति में महिला कर्मचारियों के सामने आने वाली चुनौतियों का अवलोकन। शोधपत्र ने सांख्यिकीय आँकड़ों के माध्यम से प्रौद्योगिकी में महिलाओं की व्यापकता पर भी प्रकाश डाला। अंत में, शोधपत्र लैंगिक समानता के लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए विभिन्न हितधारकों द्वारा अपनाए जाने वाले कुछ नीतिगत उपायों की सिफारिश करता है जिससे आईसीटी में महिलाओं की भागीदारी बढ़े।

सईद, के. (2014) [4]. सूचना प्रौद्योगिकी (आईटी) आज विश्व के आर्थिक और सामाजिक विकास में महत्वपूर्ण भूमिका निभाने वाले क्षेत्रों में से एक है। आईटी उद्योग में लैंगिक असमानता एक महत्वपूर्ण मुद्दा है जो लगातार चिंता का विषय बना हुआ है। इस शोध का उद्देश्य आईटी पेशे में लैंगिक असमानता की भूमिका और मानव संसाधनों पर इसके प्रभाव का अध्ययन करना है। यह शोध साहित्य समीक्षा के रूप में एक गुणात्मक पद्धति का उपयोग करता है, जिसका अर्थ है कि शोध विभिन्न स्रोतों से प्राप्त जानकारी और पाठ्य सामग्री का उपयोग करके आँकड़ों की जाँच और व्याख्या करेगा। अध्ययन के परिणाम दर्शाते हैं कि सूचना प्रौद्योगिकी पेशे में लैंगिक भूमिकाएँ एक ऐसा मुद्दा है जिस पर आईटी उद्योग में तेजी से ध्यान दिया जा रहा है। आईटी करियर में महिलाओं की बढ़ती भागीदारी के बावजूद, लैंगिक असंतुलन एक गंभीर समस्या बनी हुई है। लैंगिक रूढ़िवादिता, अवसरों में असमानता और शिक्षा में अंतर जैसे कारक इस असंतुलन को बढ़ावा देते हैं। परिणामस्वरूप, आईटी उद्योग में असमान लैंगिक भूमिकाएँ वेतन और करियर के अवसरों में असमानताएँ पैदा करती हैं, और नेतृत्व के पदों पर महिलाओं का प्रतिनिधित्व भी कम होता है।

वैन डेर हेइवुडन (2021) [5]. सूचना प्रौद्योगिकी क्षेत्र में महिलाएँ कैसे पहुंचती हैं: दक्षिण अफ्रीकी महिलाओं के परिप्रेक्ष्य। सामरिक प्रबंधन अकादमी जर्नल। 19. परिचय मौजूदा साहित्य में एक अंतर की पहचान करता है जो दक्षिण अफ्रीकी आईसीटी उद्योग में महिलाओं के प्रवेश को बाधित करने वाले कारकों की पड़ताल करता है, बिना उन्हें संबोधित करने के लिए एकीकृत समझ विकसित किए। अध्ययन यह जानने के लिए तैयार है कि महिलाएँ आईसीटी उद्योग तक कैसे पहुंच प्राप्त करती हैं, जिसका दोहरा उद्देश्य है पहुंच में सुधार के लिए सिफारिशें प्रदान करना, साथ ही पिछले छात्रवृत्ति में उल्लिखित प्रवेश की बाधाओं को समझाना। अध्ययन एक ऐसे ढांचे का उपयोग करके अपने विषय पर पहुंचता है जो कैरियर के विकास को एक कैरियर के दौरान होने वाले विकल्पों की एक गतिशील श्रृंखला के रूप में देखता है और विभिन्न सामाजिक, पारिवारिक और व्यक्तिगत कारकों से प्रभावित होता है। अध्ययन में अंततः पाया गया कि उभरते हुए विषय, आईसीटी क्षेत्र में प्रवेश करने के लिए महिलाओं के निर्णयों को प्रभावित करने वाले कारकों पर पिछले साहित्य के साथ काफी हद तक सुसंगत थे, सिवाय संयोग के उल्लेखनीय विषय के, जो दर्शाता है कि सभी निर्णय सचेत नहीं थे।

### 3. कार्य संतुलन

कार्य-जीवन संतुलन, पेशेवर प्रतिबद्धताओं और व्यक्तिगत कल्याण के बीच संतुलन है, जहाँ एक व्यक्ति अपने करियर और काम से बाहर के जीवन, जिसमें परिवार, शौक और स्वास्थ्य शामिल हैं, दोनों को सफलतापूर्वक प्रबंधित कर सकता है। एक स्वस्थ संतुलन तनाव को कम करता है, जीवन की गुणवत्ता में सुधार करता है, और प्रेरणा, उत्पादकता और प्रतिभा प्रतिधारण को बढ़ाकर व्यक्तियों और कंपनियों दोनों को लाभान्वित करता है। आप सीमाएँ निर्धारित करके, तकनीक का उपयोग करके, नियमित रूप से ब्रेक लेकर, आत्म-देखभाल के नियमों को अपनाकर और परिवार तथा सहकर्मियों के साथ संवाद करके इसे प्राप्त कर सकते हैं।

काम और निजी जीवन के अंतर्संबंध में, कार्य-जीवन संतुलन दोनों के बीच संतुलन है। किसी के निजी जीवन के कई पहलू हैं जो काम से जुड़ सकते हैं, जिनमें परिवार, अवकाश और स्वास्थ्य शामिल हैं। कार्य-जीवन संतुलन द्विदिशात्मक होता है; उदाहरण के लिए, काम निजी जीवन में हस्तक्षेप कर सकता है, और निजी जीवन काम में हस्तक्षेप कर सकता है। यह संतुलन या अंतर्संबंध प्रतिकूल प्रकृति का हो सकता है (जैसे, कार्य-जीवन संघर्ष) या लाभकारी (जैसे, कार्य-जीवन संवर्धन) प्रकृति का। हाल के शोध से पता चला है कि कार्य-जीवन अंतर्संबंध अधिक सीमाहीन हो गया है, खासकर तकनीक-सक्षम कर्मचारियों के लिए।

### 4. भारत में महिलाओं का कार्य-जीवन संतुलन

आज कार्य-जीवन संतुलन नियोक्ताओं के साथ-साथ कर्मचारियों के लिए भी एक व्यापक चिंता का विषय बन गया है। कार्यस्थल पर महिलाओं की बढ़ती संख्या और दोहरी नौकरी वाले परिवारों में देखे जा रहे जनसांख्यिकीय परिवर्तनों ने कार्यबल में तेज़ी से विविधता ला दी है और कर्मचारियों के लिए अपने कार्य और गैर-कार्य जीवन में संतुलन बनाए रखने की ज़रूरत बढ़ गई है। इन चुनौतियों के समाधान के लिए, नियोक्ताओं ने ऐसे नए तरीके अपनाए हैं जिनसे कर्मचारी बेहतर कार्य-जीवन संतुलन बना सकते हैं। बढ़ती कर्मचारी-छोड़न दर और कार्य-जीवन संतुलन की बढ़ती माँग ने संगठनों को सामान्य मानव संसाधन हस्तक्षेपों से आगे देखने के लिए मजबूर किया है। परिणामस्वरूप, लचीले कार्य घंटे, वैकल्पिक कार्य व्यवस्थाएँ, अवकाश नीतियाँ और पारिवारिक देखभाल की ज़िम्मेदारियों के बदले लाभ और कर्मचारी सहायता कार्यक्रम जैसी पहलें अधिकांश कंपनी लाभ कार्यक्रमों और मुआवज़ा पैकेजों का एक महत्वपूर्ण हिस्सा बन गई हैं। ऐसे मानव संसाधन हस्तक्षेपों के कई महत्व और निहितार्थ हैं।

WLBP का प्रावधान संगठनात्मक प्रदर्शन और प्रभावशीलता में भी योगदान देता है। हालाँकि, नियोक्ताओं की 'कर्मचारियों के पारिवारिक जीवन के प्रति चिंता' कोई नई बात नहीं है। औद्योगीकरण के बाद से नियोक्ता कर्मचारियों को अच्छी कार्य परिस्थितियाँ, स्वास्थ्य, सुरक्षा और संरक्षा प्रावधान जैसे विभिन्न कल्याणकारी उपाय प्रदान करते रहे हैं। ये कल्याणकारी प्रथाएँ अधिकांश कारखानों और संगठनों के लिए आदर्श बन गईं, या तो नियोक्ताओं की 'कर्मचारियों और उनके परिवारों के प्रति व्यावहारिक चिंता' या फिर यूनियनों की 'कर्मचारी कल्याण के प्रति सचेत सौदेबाजी' के परिणामस्वरूप। सही मायने में, द्वितीय विश्व युद्ध ने दुनिया भर में कर्मचारी कार्य-परिवार के मुद्दों में उल्लेखनीय रुचि पैदा की, क्योंकि रक्षा उद्योगों में महिला कर्मचारियों की संख्या में वृद्धि हुई, जिसके कारण संघीय सरकार ने बाल देखभाल सुविधाओं जैसी सुविधाएँ प्रदान कीं। युद्धोत्तर

काल में कर्मचारियों को स्वास्थ्य और जीवन बीमा, पेंशन योजनाओं जैसी सामाजिक सुरक्षा, और दुर्घटनाओं व बीमारियों के लिए श्रमिक मुआवजे के रूप में विकलांगता सुरक्षा जैसे सरकारी अनिवार्य प्रावधानों की पेशकश में वृद्धि देखी गई, जिससे यह धारणा संस्थागत हो गई कि नियोक्ताओं का कर्मचारी के परिवारों को सुरक्षा प्रदान करना कम से कम कुछ दायित्व तो है ही। समय के साथ, नियोक्ताओं की पारिवारिक मित्रता केवल कल्याणकारी प्रावधान प्रदान करने से कहीं आगे बढ़ गई है।

कार्य-जीवन संतुलन को पेशेवर ज़िम्मेदारियों और व्यक्तिगत या पारिवारिक दायित्वों पर खर्च किए गए समय और ऊर्जा के बीच संतुलन के रूप में परिभाषित किया जाता है। महिला कर्मचारियों का कार्य-जीवन संतुलन चर्चा का एक महत्वपूर्ण विषय बन गया है क्योंकि हम देखते हैं कि महिलाएँ पेशे के विभिन्न क्षेत्रों में काम करती हैं और अपने पारिवारिक जीवन की बेहतरी के लिए कार्यस्थल और घर, दोनों जगह पुरुषों के साथ समान रूप से ज़िम्मेदारियाँ साझा करती हैं। पिछले तीन दशकों में हुए विभिन्न अध्ययनों में कहा गया है कि कार्य-जीवन संतुलन ने संगठनों, कर्मचारियों और शोधकर्ताओं का ध्यान आकर्षित किया है।

करियर की महिलाओं के लिए, यह संतुलन हासिल करना विशेष रूप से सामाजिक अपेक्षाओं के कारण चुनौतीपूर्ण हो सकता है। पेशेवर कर्तव्यों के अलावा, महिलाओं से अक्सर घरेलू ज़िम्मेदारियों जैसे कि बच्चों की देखभाल और घरेलू प्रबंधन का प्रबंधन करने की उम्मीद की जाती है। यह दोहरी ज़िम्मेदारी प्रभावी समय प्रबंधन रणनीतियों की निरंतर आवश्यकता पैदा करती है। काम और निजी जीवन के बीच संतुलन पाना करियर की पूर्ति और व्यक्तिगत भलाई के सबसे महत्वपूर्ण पहलुओं में से एक है, खासकर करियर के रास्ते पर चलने वाली महिलाओं के लिए। आज कामकाजी महिलाओं को काम और परिवार की मांगों से लगातार चुनौती मिलती है। उनका जीवन काम और घर के बीच एक 'बाजीगरी' है जिसमें काम पर ज़िम्मेदारियाँ, लंबी व्यावसायिक यात्राएँ और बैठकें और परिवार और घर की दैनिक ज़रूरतों को पूरा करना शामिल है। तेज़ी से सांस्कृतिक और आर्थिक विकास के कारण, महिला कर्मचारियों की प्राथमिकताएँ भी बदल गई हैं

### 5. कामकाजी महिलाओं में कार्य-जीवन संतुलन और नौकरी से संतुष्टि:

कामकाजी महिलाओं के बीच नौकरी की संतुष्टि में संतुलन महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। जब महिलाएँ काम और निजी जीवन के बीच संतुलन बनाने में सक्षम होती हैं, तो उनकी समग्र नौकरी की संतुष्टि कई तरीकों से बेहतर होती है। यह काम से संबंधित तनाव को कम करने और बर्नआउट को रोकने में मदद करता है। जब महिलाओं को काम के अलावा आराम करने, रिचार्ज करने और व्यक्तिगत गतिविधियों में संलग्न होने का समय मिलता है, तो वे पुराने तनाव के कम स्तर का अनुभव करती हैं। इससे नौकरी की संतुष्टि बढ़ जाती है क्योंकि वे अपनी भूमिकाओं में अधिक ऊर्जावान और प्रेरित महसूस करती हैं। यह महिलाओं को अपनी शारीरिक, मानसिक और भावनात्मक भलाई को प्राथमिकता देने की अनुमति देता है। जब उनके पास आत्म-देखभाल, व्यायाम, आराम और रिश्तों को बनाए रखने के लिए समय होता है, तो उनकी समग्र भलाई में सुधार होता है। भलाई की यह सकारात्मक स्थिति नौकरी की संतुष्टि में योगदान करती है, क्योंकि वे काम की चुनौतियों का सामना करने और अपनी पेशेवर भूमिकाओं में संतुष्टि पाने के लिए बेहतर ढंग से सुसज्जित होती हैं। जब महिलाओं के पास ऊर्जा प्राप्त करने और अपनी पसंदीदा गतिविधियों में संलग्न होने का समय होता है, तो वे अपने काम में

उच्च स्तर की एकाग्रता, रचनात्मकता और उत्साह लाती हैं। यह बढ़ी हुई उत्पादकता और उपलब्धि नौकरी की संतुष्टि और उपलब्धि की भावना में योगदान करती है। कार्य-जीवन और व्यक्तिगत जीवन के बीच संतुलन महिलाओं को सकारात्मक संबंधों को बढ़ावा देने और मजबूत समर्थन प्रणाली बनाने में सक्षम बनाता है। जब उनके पास परिवार, दोस्तों और व्यक्तिगत संबंधों के लिए समय होता है, तो उन्हें अधिक सामाजिक समर्थन का अनुभव होता है, जो नौकरी की संतुष्टि में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। समर्थन का एक नेटवर्क होने से महिलाओं को काम की चुनौतियों का सामना करने में मदद मिलती है, अलगाव की भावना कम होती है, और उनके काम और व्यक्तिगत जीवन के साथ उनकी समग्र संतुष्टि में वृद्धि होती है। यह महिलाओं को अपनी पेशेवर भूमिकाओं से बाहर अपने व्यक्तिगत लक्ष्यों और प्राथमिकताओं को आगे बढ़ाने में सक्षम बनाता है। चाहे वह आगे की शिक्षा हो, शौक पूरे करना हो, या परिवार के साथ गुणवत्तापूर्ण समय बिताना हो, संतुलन बनाने से महिलाओं को अधिक संतुष्टिदायक जीवन जीने में मदद मिलती है। जब व्यक्तिगत लक्ष्य पूरे होते हैं, तो नौकरी की संतुष्टि बढ़ जाती है क्योंकि काम को उनके समग्र जीवन की संतुष्टि को सहारा देने और बढ़ाने के साधन के रूप में देखा जाता है।

जब महिलाएं अपने निजी और पेशेवर जीवन में संतुलन बना पाती हैं, तो उनके काम में व्यस्त रहने की संभावना ज्यादा होती है। उन्हें अपने जीवन पर नियंत्रण का एहसास होता है, नौकरी में ज्यादा स्वायत्तता मिलती है और वे अपने संगठन के प्रति ज्यादा प्रतिबद्ध होती हैं। जब कर्मचारी व्यस्त रहते हैं, तो वे अपने काम से ज्यादा संतुष्ट होते हैं क्योंकि उन्हें अपने काम में अर्थ और उद्देश्य मिलता है, जिससे नौकरी से संतुष्टि बढ़ती है। इससे काम और निजी ज़िम्मेदारियों के बीच टकराव कम करने में भी मदद मिलती है। जब महिलाएं अपने समय का प्रभावी प्रबंधन कर पाती हैं और अपनी प्रतिबद्धताओं को प्राथमिकता दे पाती हैं, तो उन्हें अपने काम या निजी जीवन की उपेक्षा करने से जुड़ा अपराधबोध कम होता है। संघर्ष और अपराधबोध में यह कमी बेहतर नौकरी संतुष्टि और समग्र खुशी में योगदान करती है।

## 6. कार्य-जीवन संतुलन को प्रभावित करने वाले कारक

- **अत्यधिक कार्य का भार:** कई उत्तरदाताओं का मानना है कि नीरस काम का बोझ सीमित होता है। कामकाजी महिलाओं को बच्चों, परिवार, सास-ससुर, माता-पिता और उनके दोस्तों के साथ भी काम करना पड़ता है। इसके लिए हमें उनके जीवन में भी कुछ ज़िम्मेदारियाँ उठानी पड़ती हैं। कामकाजी महिलाओं को लंबे समय तक काम पर रहना पड़ता है और कभी-कभी तो बढ़ती माँगों के साथ उन्हें घर भी लौटना पड़ता है। इसलिए, उनमें से ज्यादातर अपने निजी और कार्यस्थल पर अनावश्यक रूप से काम करती हैं। यह कामकाजी जीवन की विविधता को बढ़ाता है और संघर्ष का कारण बन सकता है।
- **पारिवारिक जीवन के साथ काम का प्रतिबाधा:** अधिकांश उत्तरदाताओं ने माना कि पारिवारिक जीवन काम में बाधा डालता है। ऐसा इसलिए हो सकता है क्योंकि काम के घंटे आमतौर पर दिन में सात या आठ घंटे तक सीमित नहीं होते और निजी क्षेत्र में काम करने वाले लोग 12-16 घंटे काम करते हैं। इससे उन्हें अपने परिवार के लिए समय नहीं मिलता। चूँकि अधिकांश उत्तरदाता निजी क्षेत्र में काम करते

हैं, इसलिए कानूनी काम में लंबा समय बिताने के कारण व्यवसाय पारिवारिक जीवन से जूझ सकता है।

- **दूसरों की अपेक्षाओं को पूरा करें:** एक बड़ा हिस्सा यह स्वीकार करता है कि उन्हें दूसरों की समस्याओं का समाधान करने में कठिनाई हो रही है। चूँकि कामकाजी महिलाएँ लगातार दो पूर्णकालिक नौकरियों के बीच अदला-बदली करती रहती हैं, और दोनों क्षेत्रों में विभिन्न परिस्थितियाँ लेती हैं, इसलिए करियर से जुड़ा तनाव बहुत अधिक होता है, जो कार्य-जीवन में तनाव को बढ़ाता है। हालाँकि परिवारों को कई सामाजिक भूमिकाएँ निभानी होती हैं, लेकिन संगठन का प्रदर्शन भी मजबूत होता है। सभी क्षेत्रों में कामकाजी महिलाओं से अपेक्षा की जाती है कि वे अपनी सभी ज़िम्मेदारियाँ निभाएँ और उन पर काफ़ी दबाव और दबाव भी पड़ता है। उपरोक्त अध्ययन से पता चलता है कि कामकाजी महिलाओं के पास अक्सर दूसरों की अपेक्षाओं को पूरा करने के लिए अपनी व्यक्तिगत ज़रूरतों को पूरा करने के लिए बहुत कम जगह होती है।
- **लंबे कार्य घंटे:** कामकाजी महिलाओं को अपने कार्यक्षेत्र में उन्नति और पदोन्नति के लिए अपने पतियों से प्रतिस्पर्धा करने के लिए अधिक घंटे काम करना पड़ता है। भारतीय पृष्ठभूमि में, महिलाएँ आज भी युवाओं और बुजुर्गों की प्राथमिक संरक्षक हैं, जो घर पर अधिक समय बिताते हैं, जिससे उनके काम का संतुलन खतरे में पड़ जाता है। कर्मचारियों को निजी हितों को पूरा करने के लिए शायद ही समय मिलता है। इसका कोई प्रमाण नहीं है। खुद के लिए कम समय: कई लोगों ने यह तय किया कि उनके पास अपने लिए समय नहीं है। हालाँकि अधिकांश लोग अक्सर काम पर नहीं जाते थे और आधे से ज्यादा लोगों को परिवार की मदद भी मिलती थी, फिर भी उन्हें रोज़ाना काम पर जाने के लिए लंबी दूरी तय करनी पड़ती थी। इससे उनका अपना व्यक्तिगत विकास या आध्यात्मिक खोज करने का कीमती समय छिन गया।

## 7. खराब कार्य-जीवन संतुलन के परिणाम

खराब कार्य-जीवन संतुलन के परिणामों से संबंधित प्रतिक्रियाओं का विश्लेषण किया गया है।

1. **तनाव और चिंता का उच्च स्तर:** अधिकांश (78%) उत्तरदाता इस बात से सहमत हैं कि वे खराब कार्य-जीवन संतुलन के कारण उच्च स्तर के तनाव और चिंता का अनुभव करती हैं। कामकाजी महिलाओं को न केवल बच्चों को जन्म देने और उनका पालन-पोषण करने से जुड़े कार्यों को संभालना पड़ता है, बल्कि पुरुषों की दुनिया में प्रतिस्पर्धा करने की उच्च स्तर की चिंता से भी निपटना पड़ता है। इसके अलावा, उन्हें लगातार परिवार और काम के बीच तालमेल बिठाना पड़ता है, जो उन्हें एक खास स्तर से आगे अपने करियर में प्रगति करने की आकांक्षा रखने से रोकता है। कुछ कामकाजी महिलाएँ परिवार की बजाय करियर को प्राथमिकता देना चुन सकती हैं। ऐसे मामलों में, वे परिवार के साथ बिताए जाने वाले समय से समझौता करने पर निराशा और अपराधबोध का अनुभव कर सकती हैं। किसी भी स्थिति में, कामकाजी महिलाओं को एक कठिन विकल्प या समझौता करने के लिए मजबूर किया जाता है, जिसके परिणामस्वरूप तनाव और चिंता होती है, जिससे उनके स्वास्थ्य पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है।

- 2. घर में कलह:** 68% उत्तरदाता इस बात से सहमत हैं कि खराब कार्य-जीवन संतुलन का परिणाम घर में कलह है। भारतीय सामाजिक मानदंड यह निर्धारित करते हैं कि महिलाओं को कुछ घरेलू काम करने ही चाहिए, चाहे वे कार्यरत हों या नहीं। कामकाजी महिलाओं के मामले में, उनकी कार्य जिम्मेदारियाँ उन्हें सामाजिक मानदंडों का पालन करने से रोक सकती हैं, जिससे परिवार के सदस्यों में नाराजगी पैदा हो सकती है और परिणामस्वरूप घर में कलह और असामंजस्य हो सकता है। परिवार के अन्य सदस्यों की ओर से काम साझा करने की अनिच्छा कामकाजी महिलाओं पर दबाव डालती है। इसके अलावा, एक कामकाजी महिला के करियर को कम आंकने और पुरुष को प्राथमिक कमाने वाले की भूमिका के रूप में उच्च दर्जा देने की प्रवृत्ति के परिणामस्वरूप महिला पर सभी घरेलू जिम्मेदारियों का बोझ डाल दिया जाता है। कामकाजी महिलाओं के साथ इस पक्षपातपूर्ण व्यवहार के परिणामस्वरूप असंतुलन पैदा होता है जो घर में निराशा और असामंजस्य का कारण बन सकता है।
- 3. नौकरी से थकान:** अधिकांश उत्तरदाता 35 से 55 वर्ष की आयु वर्ग के हैं और उनके पास 10 वर्ष से अधिक का कार्य अनुभव है। इसलिए, वे संभवतः मध्य प्रबंधन संवर्ग में हैं, जहाँ उन्हें टीमों का नेतृत्व करना और उच्च स्तरीय जिम्मेदारियाँ निभानी होती हैं। अपने जीवन के इस पड़ाव पर, उन्हें किशोर बच्चों के पालन-पोषण और वृद्ध आश्रितों की देखभाल में भी व्यस्त रहना पड़ता है। यह सब उनके लिए अत्यधिक तनाव का कारण बनता है, क्योंकि अक्सर कामकाजी महिलाएँ अपने निजी और पेशेवर जीवन की माँगों के बीच फँसी रहती हैं। कार्यक्षेत्र में, उन्हें युवा सहकर्मियों के साथ प्रतिस्पर्धा करनी होती है और अपने कार्यक्षेत्र में हो रहे विकास से खुद को अपडेट रखना होता है। एक सीमा के बाद, कामकाजी महिलाओं के लिए काम के दबावों का सामना करना बहुत मुश्किल हो जाता है। उनमें से कई बिगड़ते स्वास्थ्य से भी प्रभावित होती हैं, जिससे काम और घर, दोनों जगह उनकी समस्याएँ और बढ़ जाती हैं। अधिकांश उत्तरदाता इस बात से सहमत हैं कि खराब कार्य-जीवन संतुलन का एक परिणाम नौकरी से थकान है। विश्लेषण स्पष्ट रूप से दर्शाता है कि अत्यधिक काम और उसके परिणामस्वरूप असंतुलन के कारण कामकाजी महिलाओं में नौकरी से थकान होती है।
- 4. पूर्ण क्षमता का उपयोग करने में असमर्थता:** अधिकांश भारतीय महिलाओं को परिवार की तुलना में करियर को प्राथमिकता देने के लिए प्रोत्साहित नहीं किया जाता है। इसलिए, अक्सर वे अपने कार्य जीवन के शुरुआती दौर में ही करियर में उन्नति के अवसरों को त्याग देती हैं। इस प्रक्रिया में, वे कई अवसर खो देती हैं और जब तक वे बड़ी जिम्मेदारियाँ उठाने की स्थिति में आती हैं, तब तक ऐसा कोई पद उपलब्ध नहीं हो पाता। इसके अलावा, महिलाओं को दिए जाने वाले दोहरावदार और नीरस कार्य उनकी रचनात्मकता को भी बाधित करते हैं और उन्हें अपनी पूरी क्षमता का एहसास करने से रोकते हैं। इससे कामकाजी महिलाओं में निराशा और आक्रोश पैदा होता है, जिसका असर उनकी विभिन्न भूमिकाओं पर पड़ता है और असंतुलन पैदा होता है। इस प्रकार, यह अनुमान लगाया जा सकता है कि खराब कार्य-जीवन संतुलन कामकाजी महिलाओं की अपनी पूरी क्षमता का एहसास करने की क्षमता को बाधित करता है।

## 8. समय प्रबंधन

समय प्रबंधन एक अस्पष्ट शब्द है। समय को स्वयं "प्रबंधित" नहीं किया जा सकता, लेकिन एक व्यक्ति स्वयं को और समय के साथ अपने व्यवहार को प्रबंधित कर सकता है। समय प्रबंधन उन रणनीतियों को संदर्भित करता है जो लक्ष्यों को प्रभावी ढंग से प्राप्त करने के लिए आवश्यक व्यवहारों के सफल क्रियान्वयन में सहायक होती हैं। इस प्रकार, समय प्रबंधन का उद्देश्य व्यक्तिगत उत्पादकता को अधिकतम करना है। समय प्रबंधन रणनीतियों में योजना बनाना और प्राथमिकताएँ निर्धारित करना, समय का आवंटन, लक्ष्य निर्धारित करना, समय के उपयोग की निगरानी करना, और अपने समय का स्व-संगठन, विशेष रूप से एक निश्चित समयावधि में कई कार्यों के निष्पादन के संबंध में, शामिल हैं। अप्रभावी समय प्रबंधन कार्यस्थल में उत्पादकता को प्रभावित करता है और व्यक्ति के निजी जीवन पर हानिकारक परिणाम डालता है।

एक मेटा-विश्लेषण में पाया गया कि समय प्रबंधन व्यवहार नौकरी की संतुष्टि, स्वास्थ्य और तनाव में कमी में वृद्धि से जुड़े हैं। हालाँकि, उन्होंने पाया कि कार्य और शैक्षणिक प्रदर्शन के संबंध में निष्कर्ष अस्पष्ट थे। जहाँ प्रदर्शन पर प्रभाव पाए गए, वे सकारात्मक रहे; हालाँकि, वे अक्सर छोटे प्रभाव आकार के या सांख्यिकीय महत्व के संदर्भ में असंगत थे। तनाव से निपटने के लिए समय प्रबंधन एक उपयोगी रणनीति भी हो सकती है। समय प्रबंधन के कुछ भाग कला हैं और कुछ भाग विज्ञान। साथ ही, ध्यान रखें कि समय प्रबंधन एक बहुआयामी अवधारणा है जिसे कई कौशलों और व्यवहारों में विभाजित किया जा सकता है।

हर गुजरते दिन के साथ तेज़ी से बढ़ती दुनिया में, समय को हमारा सबसे मूल्यवान संसाधन कहा जा सकता है। सफलता प्राप्त करने और एक संतुलित व संतुष्ट जीवन जीने के लिए, समय का कुशलतापूर्वक प्रबंधन करना बेहद ज़रूरी है। चाहे हम छात्र हों, पेशेवर हों या व्यक्तिगत विकास के लिए प्रयासरत व्यक्ति हों, समय प्रबंधन कौशल में निपुणता आवश्यक है। समय प्रबंधन, विशिष्ट गतिविधियों पर खर्च किए जाने वाले समय की योजना बनाने, उसका अभ्यास करने और उस पर सचेत नियंत्रण रखने की क्रिया या प्रक्रिया है, खासकर दक्षता या उत्पादकता बढ़ाने के लिए। यह कार्य-जीवन संतुलन बनाए रखने के लिए भी आवश्यक है। अपने कार्यों को प्राथमिकता देकर, यथार्थवादी लक्ष्य निर्धारित करके, एक कार्यक्रम बनाकर, 'ना' कहना सीखकर और तकनीक का अपने लाभ के लिए उपयोग करके, आप अपने उपलब्ध समय का अधिकतम लाभ उठा सकते हैं और यह सुनिश्चित कर सकते हैं कि आप काम और जीवन, दोनों के लिए समय निकाल रहे हैं। यह ध्यान रखना ज़रूरी है कि समय प्रबंधन कौशल विकसित करने के लिए धैर्य और दोहराव की आवश्यकता होती है। आत्म-करुणा रखें और आवश्यकता पड़ने पर अपनी रणनीति में बदलाव करने में संकोच न करें।

## 9. कामकाजी महिलाओं में तनाव

पिछले कई दशकों में, जैसे-जैसे रोज़गार प्राप्त महिलाओं की संख्या बढ़ी है, महिलाएँ अपने पुरुष समकक्षों के बराबर पहुँच रही हैं। सेवा क्षेत्र में तनाव की समस्या अपरिहार्य और अपरिहार्य है। एक अध्ययन से पता चलता है कि 28% पुरुषों और 53% महिलाओं ने कार्य-परिवार तनाव की शिकायत की। यह उनकी नौकरी पर ध्यान केंद्रित करने की क्षमता को भी प्रभावित करता है। कॉलेज शिक्षकों और उनके नियोक्ता संस्थान के लिए तनाव एक वास्तविक चुनौती है। चूँकि शिक्षा क्षेत्र में तनाव मुख्यतः

अत्यधिक कार्य दबाव और कार्य-जीवन असंतुलन के कारण होता है, इसलिए संगठन को ऐसी भूमिकाएँ निभाने के लिए समर्थन और प्रोत्साहन देना चाहिए जो उन्हें कार्य और परिवार के बीच संतुलन बनाने में मदद करें।

अध्ययन के बाद हमने पाया कि कामकाजी महिलाओं का तनाव स्तर अधिक है, लेकिन गैर-कामकाजी महिलाओं में कम है। अपने समकक्षों के विपरीत उन्हें गृहिणी की भूमिका भी निभानी होती है। कामकाजी महिलाओं की दोहरी भूमिका उनके जीवन में तनाव का कारण बन रही है। महिलाओं को अभी भी घरेलू श्रम और प्रबंधन, बच्चों की देखभाल और बुजुर्गों की देखभाल के लिए अधिकांश जिम्मेदार माना जाता है और नौकरीपेशा महिलाएँ दो पूर्णकालिक नौकरियों के बराबर काम करती हैं। इससे नौकरीपेशा महिलाओं को अपने समय और ऊर्जा पर दबाव का अनुभव होता है। शोध से पता चला है कि प्रति दिन जितनी अधिक घटनाएँ होती हैं, दिन के अंत में उनकी कम संतुष्टि की संभावना उतनी ही अधिक होती है और तनाव बफरिंग प्रभाव का अनुभव करने की संभावना बढ़ जाती है। इसके अलावा, जिन महिलाओं को घरेलू प्रबंधन में अपने पति का सहयोग नहीं मिलता है, वे भी उच्च स्तर के तनाव का अनुभव करती हैं।

तनाव एक ऐसा विषय है जिससे बचना मुश्किल है। तनाव दैनिक जीवन का एक अभिन्न अंग बन गया है। हमने अध्ययन के बाद पाया कि कामकाजी महिलाओं में तनाव का स्तर ज्यादा है, लेकिन गैर-कामकाजी महिलाओं में यह कम है। लेकिन पिछले कुछ दशकों में मनोवैज्ञानिक तनाव का दायरा काफी बढ़ गया है। इसका मूल कारण समकालीन समाजों का बदलता भौतिक और सामाजिक-सांस्कृतिक परिवेश और लोगों की जीवनशैली है। अन्य कारण कार्यशैली, प्रबंधन उद्देश्य, कार्य वातावरण और कार्य समय हो सकते हैं।

## 10. निष्कर्ष

कामकाजी महिलाओं (व्यक्तिगत, प्रबंधकीय, संगठनात्मक) के बीच समय विस्थापन में व्यवसाय या क्षेत्र के आधार पर कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं था। विभिन्न कारणों से सभी कामकाजी महिलाओं में समय विस्थापन समान था। इस शोध में कामकाजी महिलाओं ने अपने समय प्रबंधन के विविध दृष्टिकोण, अपनी दिनचर्या को व्यवस्थित करने के विभिन्न तरीके और इन क्षेत्रों में स्वायत्तता के विभिन्न स्तरों का प्रदर्शन किया। समय को देखने और अपने घरों की चारदीवारी के भीतर उसके बीतने के तरीके में भी महिलाओं की अलग-अलग राय थी। हर समय, वे घर के कामों में अपने जीवनसाथी से मदद की उम्मीद या स्वीकृति नहीं करती थीं, और वे काम के और काम के घंटों के बीच अंतर नहीं कर पाती थीं। दूसरी ओर, प्रभावशाली महिलाएँ एक दाई या घर की नौकरानी रख सकती थीं, और वे अपने पतियों से भी मदद की उम्मीद करती थीं।

## 11. संदर्भ

1. मुकुरुरी, जे.एन., और नगारी, जे.एम. केन्या के बैंकिंग क्षेत्र में कर्मचारी संतुष्टि पर कार्य-जीवन संतुलन नीतियों का प्रभाव: नैरोबी केंद्रीय व्यावसायिक जिले में वाणिज्यिक बैंकों का एक मामला. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*. 2014;19(3):102-112.
2. आंघा, ए. सौराष्ट्र क्षेत्र के विशेष संदर्भ में निजी क्षेत्र के बैंकों और बीमा कंपनियों के कर्मचारियों में व्यावसायिक तनाव और उसके प्रबंधन का एक अध्ययन. (डॉक्टरेट थीसिस).

महाराजा कृष्णकुमारसिंहजी भावनगर विश्वविद्यालय, भावनगर, भारत, फरवरी 2016.

3. रहमान, काज़ी, और आरिफ, मोहम्मद ज़हीर उद्दीन. कोविड-19 महामारी के दौरान घर से काम करना: कर्मचारियों की संतुष्टि, चुनौतियाँ और उत्पादकता. *International Journal of Trade and Commerce-IIARTC*. 2021;9:282-294. doi:10.46333/ijtc/9/2/3.
4. सईद, के., और फ़ारूकी, वाई.ए. विश्वविद्यालय के शिक्षकों में कार्य-जीवन संतुलन, नौकरी के तनाव और नौकरी की संतुष्टि के बीच संबंधों की जाँच: गुजरात विश्वविद्यालय का एक मामला. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*. 2014;5(6):9-15.
5. वैन डेर हेइज्डन, बी.आई., और डी वोस, ए. सतत करियर: परिचयात्मक अध्याय. In: वैन डेर हेइज्डन, बी.आई., और डी वोस, ए., संपादक. *Research Handbook on Sustainable Careers एडवर्ड एलगर पब्लिशिंग; c2015. पृष्ठ 1-19.*

### Creative Commons (CC) License

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) license. This license permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.