INTERNATIONAL JOURNAL OF EXPLORING EMERGING TRENDS IN ENGINEERING
Peer-Reviewed, Refereed, Indexed and International Journal, https://ijoeete.com/
|ISSN No. 2394-0573 |Volume: 12, Issue: 2 | April – June 2025

कार्यस्थल की परिस्थितियों का कामकाजी महिलाओं की कार्य-संतुष्टि पर प्रभाव: एक समाजशास्त्रीय अध्ययन

[1] **मनोहर दास वैष्णव**, [2]*डॉ. रूपाली शर्मा (सहायक प्राध्यापक)*
[1]**शोधार्थी**,[2]*शोध निर्देशक*
[1-2] **संकाय : समाजशास्त्र**, *भारती विश्वविद्यालय, दुर्ग, छत्तीसगढ़*

सारांश

प्रस्तुत शोध-पत्र में दुर्ग जिले की कामकाजी महिलाओं की कार्य-संतुष्टि पर कार्यस्थल की परिस्थितियों के प्रभाव का समाजशास्त्रीय अध्ययन किया गया है। दुर्ग जिला छत्तीसगढ़ का एक महत्त्वपूर्ण औद्योगिक, शैक्षणिक और सामाजिक रूप से सक्रिय क्षेत्र है, जहाँ महिलाएँ शिक्षा, स्वास्थ्य, बैंकिंग, निजी कार्यालय, सेवा-क्षेत्र, लघु व्यवसाय और प्रशासनिक कार्यों में सक्रिय भूमिका निभा रही हैं। अध्ययन में यह समझने का प्रयास किया गया है कि कार्यस्थल पर सहयोग, सम्मान, सुरक्षा, पदोन्नति के अवसर और सहकर्मियों का व्यवहार महिलाओं की कार्य-संतुष्टि को किस प्रकार प्रभावित करता है। अध्ययन हेतु 200 कामकाजी महिलाओं से प्रश्नावली के माध्यम से आँकड़े संकलित किए गए। विश्लेषण के लिए प्रतिशत एवं काई-वर्ग परीक्षण का प्रयोग किया गया। निष्कर्षों से स्पष्ट हुआ कि कार्यस्थल सहयोग और कार्य-संतुष्टि के मध्य सार्थक संबंध पाया गया।

मुख्य शब्द: कामकाजी महिलाएँ, कार्य-संतुष्टि, कार्यस्थल, सामाजिक सहयोग, काई-वर्ग परीक्षण।

1. प्रस्तावना

कार्य-संतुष्टि आधुनिक औद्योगिक और सेवा-क्षेत्रीय समाज की एक महत्वपूर्ण अवधारणा है। किसी व्यक्ति का अपने कार्य, कार्यस्थल, वेतन, पद, सहकर्मियों, नेतृत्व, पदोन्नति और कार्य-सुरक्षा के प्रति जो भावनात्मक एवं सामाजिक दृष्टिकोण होता है, वही कार्य-संतुष्टि का आधार बनता है। कामकाजी महिलाओं के संदर्भ में यह विषय और भी महत्वपूर्ण हो जाता है, क्योंकि महिलाएँ कार्यस्थल पर केवल आर्थिक भूमिका ही नहीं निभातीं, बल्कि वे परिवार, समाज और सांस्कृतिक अपेक्षाओं के बीच संतुलन स्थापित करते हुए अपनी व्यावसायिक पहचान बनाती हैं।

भारतीय समाज में लंबे समय तक महिलाओं की भूमिका को मुख्यतः परिवार, गृह-प्रबंधन और देखभाल से जोड़ा गया। परन्तु शिक्षा के प्रसार, नगरीकरण, आर्थिक आवश्यकताओं, आत्मनिर्भरता की भावना और बदलती सामाजिक संरचना के कारण महिलाओं की कार्यक्षेत्र में भागीदारी बढ़ी है। आज महिलाएँ शिक्षा, स्वास्थ्य, बैंकिंग, प्रशासन, निजी कार्यालय, औद्योगिक इकाइयों, लघु व्यवसाय, सूचना प्रौद्योगिकी और सेवा क्षेत्र में सक्रिय रूप से कार्य कर रही हैं। इसके बावजूद कार्यस्थल पर असमान वेतन, कार्यभार, पदोन्नति में असमानता, लैंगिक पूर्वाग्रह, सुरक्षा की कमी और निर्णय-प्रक्रिया में सीमित भागीदारी जैसी समस्याएँ उनके कार्य-संतोष को प्रभावित करती हैं।

समाजशास्त्रीय दृष्टि से कार्य-संतुष्टि को केवल व्यक्तिगत मनोवैज्ञानिक अनुभव मानना पर्याप्त नहीं है। यह सामाजिक संबंधों, संस्थागत संरचनाओं, लैंगिक भूमिकाओं, संगठनात्मक संस्कृति और सामाजिक मान्यताओं से निर्मित होती है। जब कार्यस्थल पर महिलाओं को सम्मान, सहयोग, समान अवसर और सुरक्षा मिलती है, तब वे कार्य के प्रति अधिक सकारात्मक दृष्टिकोण रखती हैं। इसके विपरीत जब कार्यस्थल का वातावरण असहयोगी, तनावपूर्ण या भेदभावपूर्ण होता है, तब कार्य-संतुष्टि घटती है।

2. संबंधित साहित्य की समीक्षा

कांग (2024) ने महिला कर्मचारियों की स्थिति और कार्य-संतुष्टि पर किए गए अध्ययन में पाया कि कार्यस्थल पर असमान अवसर, कार्यभार और सहयोग की कमी महिलाओं की संतुष्टि को प्रभावित करते हैं। अध्ययन से स्पष्ट हुआ कि महिला कर्मचारियों की कार्य-संतुष्टि केवल वेतन पर निर्भर नहीं करती, बल्कि सम्मानजनक व्यवहार, सुरक्षा और संगठनात्मक सहयोग भी उसमें महत्त्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं।

बाई, वाहेदियन, गहरेमन और पीरी (2023) ने महिला कर्मचारियों की कार्य-संतुष्टि में आध्यात्मिक बुद्धिमत्ता और नैतिक कार्य-पर्यावरण की भूमिका का अध्ययन किया। उनके अनुसार नैतिक, सहयोगी और सम्मानजनक कार्य-संस्कृति महिलाओं की संतुष्टि, आत्मविश्वास और संगठनात्मक निष्ठा को बढ़ाती है।

शाह (2025) ने अहमदाबाद के सेवा-क्षेत्र में कार्यरत महिला कर्मचारियों के कार्य-जीवन संतुलन और कार्य-संतुष्टि के संबंध का अध्ययन किया। अध्ययन में पाया गया कि जिन महिलाओं को कार्यस्थल पर संतुलित वातावरण, लचीली कार्य-व्यवस्था और सहयोगी नीति प्राप्त होती है, उनमें कार्य-संतुष्टि अधिक होती है।

राजकुमारी (2024) ने महिला कर्मचारियों के कार्य-जीवन और संतुष्टि पर अध्ययन करते हुए स्पष्ट किया कि संगठन की सफलता और महिला कर्मचारियों की संतुष्टि दोनों के लिए स्वस्थ कार्य-जीवन संतुलन आवश्यक है। अध्ययन में कार्यस्थल सहयोग, समय-प्रबंधन और भावनात्मक सुरक्षा को संतुष्टि के प्रमुख आधार के रूप में स्वीकार किया गया।

3. अध्ययन के उद्देश्य

1. कामकाजी महिलाओं की कार्य-संतुष्टि के स्तर का अध्ययन करना।
2. कार्यस्थल सहयोग और कार्य-संतुष्टि के मध्य संबंध ज्ञात करना।
3. कार्यस्थल पर सम्मान, सुरक्षा और सहकर्मी सहयोग की भूमिका का विश्लेषण करना।
4. कामकाजी महिलाओं की कार्य-संतुष्टि बढ़ाने हेतु सुझाव प्रस्तुत करना।

4. परिकल्पना

शून्य परिकल्पना H_0: कार्यस्थल सहयोग और कामकाजी महिलाओं की कार्य-संतुष्टि के मध्य कोई सार्थक संबंध नहीं है।

वैकल्पिक परिकल्पना H_1: कार्यस्थल सहयोग और कामकाजी महिलाओं की कार्य-संतुष्टि के मध्य सार्थक संबंध है।

5. शोध-पद्धति

इस अध्ययन में वर्णनात्मक एवं विश्लेषणात्मक शोध-पद्धति का प्रयोग किया गया है। अध्ययन हेतु 200 कामकाजी महिलाओं का चयन किया गया। उत्तरदाताओं में शिक्षिका, बैंक कर्मचारी, निजी कार्यालय कर्मचारी, स्वास्थ्यकर्मी, दुकान/सेवा क्षेत्र में कार्यरत महिलाएँ तथा अन्य कार्यरत महिलाएँ सम्मिलित की गईं। प्राथमिक आँकड़े प्रश्नावली के माध्यम से तथा द्वितीयक आँकड़े पुस्तकों, शोध-पत्रों और संबंधित साहित्य से प्राप्त किए गए। आँकड़ों के विश्लेषण हेतु प्रतिशत और काई-वर्ग परीक्षण का प्रयोग किया गया।

6. आँकड़ों का विश्लेषण एवं काई-वर्ग परीक्षण

तालिका 1: कार्यस्थल सहयोग और कार्य-संतुष्टि का संबंध

कार्यस्थल सहयोग का स्तर	उच्च संतुष्टि	मध्यम संतुष्टि	निम्न संतुष्टि	कुल
उच्च सहयोग	60	25	15	100
मध्यम सहयोग	30	25	25	80
निम्न सहयोग	10	5	5	20
कुल	**100**	**55**	**45**	**200**

अपेक्षित आवृत्ति निकालने का सूत्र

$$E = \frac{Row\ Total \times Column\ Total}{Grand\ Total}$$

तालिका 2: अपेक्षित आवृत्तियाँ

कार्यस्थल सहयोग का स्तर	उच्च संतुष्टि	मध्यम संतुष्टि	निम्न संतुष्टि
उच्च सहयोग	50.00	27.50	22.50
मध्यम सहयोग	40.00	22.00	18.00
निम्न सहयोग	10.00	5.50	4.50

काई-वर्ग परीक्षण का सूत्र

$$\chi^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

तालिका 3: काई-वर्ग गणना

O	E	O-E	$(O-E)^2/E$
60	50.00	10.00	2.000
25	27.50	-2.50	0.227
15	22.50	-7.50	2.500
30	40.00	-10.00	2.500
25	22.00	3.00	0.409
25	18.00	7.00	2.722
10	10.00	0.00	0.000
5	5.50	-0.50	0.045
5	4.50	0.50	0.056
कुल			**10.459**

$$\chi^2 = 10.459$$

स्वतंत्रता की डिग्री:

$$df = (r-1)(c-1) = (3-1)(3-1) = 4$$

0.05 स्तर पर df = 4 के लिए सारणी मान = **9.488**

निर्णय

गणितीय काई-वर्ग मान **10.459** है, जो सारणी मान **9.488** से अधिक है। अतः शून्य परिकल्पना अस्वीकार की जाती है। इसका अर्थ है कि कार्यस्थल सहयोग और कामकाजी महिलाओं की कार्य-संतुष्टि के मध्य सार्थक संबंध है।

7. व्याख्या

तालिका से स्पष्ट है कि जिन महिलाओं को कार्यस्थल पर उच्च स्तर का सहयोग प्राप्त होता है, उनमें उच्च कार्य-संतुष्टि

का स्तर अधिक पाया गया। उच्च सहयोग प्राप्त करने वाली 100 महिलाओं में से 60 महिलाओं ने उच्च संतुष्टि व्यक्त की। इसके विपरीत मध्यम और निम्न सहयोग की स्थिति में उच्च संतुष्टि का अनुपात घटता दिखाई देता है। इससे यह स्पष्ट होता है कि कार्यस्थल पर सहकर्मियों का सहयोग, वरिष्ठों का व्यवहार, कार्य-सुरक्षा, सम्मानजनक वातावरण और निर्णयों में भागीदारी महिलाओं की कार्य-संतुष्टि को प्रभावित करते हैं।

समाजशास्त्रीय दृष्टि से यह परिणाम बताता है कि कार्य-संतुष्टि केवल वेतन या पद से निर्मित नहीं होती, बल्कि कार्यस्थल की सामाजिक संरचना भी इसमें महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। यदि कार्यस्थल पर महिला को सम्मान, सुरक्षा और समान अवसर मिलते हैं, तो वह अपने कार्य को अधिक सकारात्मक रूप में अनुभव करती है। इसके विपरीत असहयोगी वातावरण महिलाओं में तनाव, निराशा और असंतोष को बढ़ाता है।

8. प्रमुख निष्कर्ष

अध्ययन से स्पष्ट हुआ कि कार्यस्थल की परिस्थितियाँ कामकाजी महिलाओं की कार्य-संतुष्टि को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित करती हैं। जिन महिलाओं को कार्यस्थल पर सहयोग, सम्मान और सुरक्षा प्राप्त हुई, उनमें कार्य-संतुष्टि का स्तर अधिक पाया गया। काई-वर्ग परीक्षण से यह प्रमाणित हुआ कि कार्यस्थल सहयोग और कार्य-संतुष्टि के मध्य सांख्यिकीय रूप से सार्थक संबंध है। अध्ययन से यह भी स्पष्ट हुआ कि सहकर्मी सहयोग, वरिष्ठ अधिकारियों का व्यवहार, पदोन्नति के अवसर, कार्यभार का संतुलन और संगठनात्मक वातावरण कार्य-संतुष्टि के महत्वपूर्ण कारक हैं।

9. सुझाव

कार्यस्थलों पर महिलाओं के लिए सुरक्षित, सम्मानजनक और सहयोगी वातावरण निर्मित किया जाना चाहिए। संगठनों में लैंगिक समानता की नीतियाँ प्रभावी रूप से लागू की जानी चाहिए। महिलाओं को पदोन्नति, प्रशिक्षण और निर्णय-प्रक्रिया में समान अवसर दिए जाने चाहिए। कार्यभार का उचित विभाजन किया जाना चाहिए ताकि महिलाओं में तनाव कम हो और उनकी कार्य-संतुष्टि बढ़ सके। कार्यस्थल पर शिकायत निवारण तंत्र को मजबूत बनाया जाना चाहिए।

10. निष्कर्ष

वर्तमान अध्ययन से यह निष्कर्ष निकलता है कि कामकाजी महिलाओं की कार्य-संतुष्टि कार्यस्थल की सामाजिक एवं संगठनात्मक परिस्थितियों से गहराई से जुड़ी हुई है। कार्यस्थल पर सहयोग, सम्मान, सुरक्षा और समान अवसर महिलाओं के कार्य-अनुभव को सकारात्मक बनाते हैं। काई-वर्ग परीक्षण से यह सिद्ध हुआ कि कार्यस्थल सहयोग और कार्य-संतुष्टि के मध्य सार्थक संबंध है। अतः महिलाओं की कार्य-संतुष्टि बढ़ाने के लिए केवल आर्थिक सुविधाएँ पर्याप्त नहीं हैं, बल्कि कार्यस्थल की सामाजिक संरचना को भी संवेदनशील और समानतापूर्ण बनाना आवश्यक है।

संदर्भ ग्रंथ सूची

कांग, एस. के. (2024)। महिला कर्मचारियों की स्थिति और महिला कर्मचारियों की नौकरी से संतुष्टि, जीजेआईएमटी, शोध पत्र।

बाई, ए., वेहेडियन, एम., ग्रेमैन, आर., एवं पीरी, एच. (2023)। कार्यस्थल में महिलाओं का उत्थान: नौकरी की संतुष्टि पर आध्यात्मिक बुद्धिमत्ता और नैतिक वातावरण का दोहरा प्रभाव।

शाह, सी. (2025)। कामकाजी महिलाओं के बीच कार्य-जीवन संतुलन: महिला कर्मचारियों के बीच नौकरी की संतुष्टि के संदर्भ में एक अध्ययन, सेज जर्नल्स।

राजकुमारी, के. (2024)। कार्यस्थल पर महिला कर्मचारियों का कार्य जीवन और संतुष्टि।