



ISSN Print: 2394-7500
ISSN Online: 2394-5869
Impact Factor: 8.4
IJAR 2022; 8(4): 482-485
www.allresearchjournal.com
Received: 03-03-2022
Accepted: 14-04-2022

डॉ. रामफूल जाट

सहायक आचार्य समाजशास्त्र एस.
पी.एन.के.एस. राजकीय
महाविद्यालय, दौसा, राजस्थान,
भारत

कार्यशील महिलाएं एवं पारिवारिक सामाजिक सामंजस्य

डॉ. रामफूल जाट

सारांश

आधुनिक युग में कार्यशील महिलाओं को घर समय एवं कार्यस्थल की दोहरी भूमिकाएं निबाहनी पड़ती हैं। ये भूमिकाएं परस्पर विरोधी हैं, इस कारण उन्हें भूमिका संघर्ष का सामना करना पड़ रहा है। इसके परिणामस्वरूप पारिवारिक असंगतियां, तनाव एवं कार्यकारी सम्बन्धों में संघर्ष जैसी परिस्थितियां उत्पन्न हुई हैं। पारिवारिक असंगतियों का प्रभाव स्वयं उन पर एवं उनके कार्यक्षेत्र पर पड़ता है। प्रस्तुत लेख में कार्यशील महिलाएं किस तरह से कार्य एवं पारिवारिक, सामाजिक दायित्वों का निर्वाहन के साथ समायोजन करती हैं को समझने का प्रयास किया गया है।

कूटशब्द: कार्यशील महिलाएं, समानता, असमानता, जेण्डर, सामंजस्य, भूमिका।

प्रस्तावना:

समाजशास्त्रियों के लिए असमानता के प्रश्न शाश्वत प्रश्न रहे हैं। प्रारम्भ में यह माना जाता था कि असमानता एक स्वाभाविक प्रक्रिया है और ईश्वरीय इच्छा के अनुरूप यह समाज में विद्यमान है। उसको सहज रूप में स्वीकार कर लेना चाहिए, पर धीरे-धीरे आधुनिक समय में, उन संदर्भों की व्याख्या की जाने लगी जिनमें असमानता की उत्पत्ति को किन्हीं अन्य संदर्भों में देखा जाने लगा। यह बात विशेष रूप से समूहों और व्यक्तियों के बीच के असमानता के माध्यम से और अधिक समझी जाने लगी। आधुनिक समय में गैर-बराबर की ये व्याख्याएं समाजशास्त्रियों में अपने ही तरीके से बताई हैं और समाज व्यवस्थाओं के माध्यम से समझने का प्रयास भी किया गया है।

समकालीन समय में समानता समाज का प्रमुख लक्ष्य है। बराबरी लाने की अपनी मीमांसाएं हैं और आधुनिक समाज के बहुत से आन्दोलन समानता लाने के उद्देश्य के साथ जुड़े हैं। नेहरु (1989) का यह मानना था कि "वर्तमान युग की आत्मा समानता के साथ जुड़ी हुई है।" उन्होंने इतिहास की अपनी व्याख्या की थी। बहुत कुछ वामपंथी विचारधारा से प्रभावित नेहरु जी ने यह माना था कि अंततः असमानता के स्थान पर सामाजिक समानता समाज में स्थापित होनी चाहिए।

वर्तमान में असमानता के प्रश्न सार्वभौमिक हैं। समाजशास्त्रियों का मानना है कि असमानता का सम्बन्ध समाज में किसी समूह या समूहों में विभिन्न व्यक्तियों को मिलने वाले अधिकार तथा अवसरों की भिन्नता से सम्बन्धित है। यदि समानता को कानूनी, अवसरों या प्राप्ति के समानता की आकांक्षा के रूप में देखा जाए तो असमानता के सारे संदर्भ बहुत पुराने हैं। वर्तमान में यदि असमानता के कारकों अथवा प्रभावों के देखा जाए तो वर्ग, जेण्डर, नृजातीयता तथा निवास समाजशास्त्रीय परिप्रेक्ष्य से असमानता के प्रश्नों के साथ जुड़े हुए हैं।

पिछले कुछ दशकों से समाजशास्त्रियों ने जेण्डर सम्बन्धी दृष्टिकोणों को अपने अध्ययन के विषय के रूप में स्वीकार किया है। महिला और पुरुषों के बीच की असमानता को अब समाजशास्त्री मात्र शारीरिक लक्षणों के आधार पर अन्तर के रूप में स्वीकार नहीं करते। इस सम्बन्ध में उनकी सोच के स्वरूप परिवर्तित हो गए हैं तथा यह समाज की समकालीन व्यवस्था के अनुसार परिस्थितियों का निर्माण है, यह न केवल विशुद्ध सामाजिक रचना है अपितु कई प्रकार से यह सामाजिक शक्तियों द्वारा निर्मित है। ओकले (1976) जिन्होंने समाजशास्त्र में जेण्डर अवधारणा का परिचय कराया था, ने यौन और जेण्डर में अन्तर बताया। उनके अनुसार यौन महिला और पुरुष के बीच जैविकीय विभाजन है, जबकि जेण्डर सामाजिक अनुसार यौन असमानता है जो स्त्रीत्व (Femininity) तथा पुरुषत्व (Masculinity) के आधार पर विभाजित हुई है। इस प्रकार जेण्डर शब्द महिला और पुरुषों के बीच समाज द्वारा स्थापित अन्तरों के साथ सम्बन्धित है। न केवल इसका सम्बन्ध व्यक्तिगत पहचान से है, अपितु साथ ही साथ मूल्यों, मानदण्डों, वैचारिकी और जीवनशैली के निर्माण की व्याख्या भी है।

जेण्डर के इस परिप्रेक्ष्य का सम्बन्ध उन भूमिकाओं से है जो समाज में महिला और पुरुष को अलग-अलग बांटती हैं। पहले ऐसा विचार किया जाता था कि ये भूमिकाएं शारीरिक आधार पर

Corresponding Author:

डॉ. रामफूल जाट

सहायक आचार्य समाजशास्त्र एस.
पी.एन.के.एस. राजकीय
महाविद्यालय, दौसा, राजस्थान,
भारत

निर्धारित हुई हैं, लेकिन धीरे-धीरे इस अन्तर का सम्बन्ध उस एतरीकरण से जोड़ा जाने लगा, जो उच्चता एवं निम्नता के सम्बन्धों के साथ देखा जाता था। विश्व का कोई समाज ऐसा नहीं है जिसमें महिला और पुरुषों के बीच असमानता जेण्डर के आधार पर तय नहीं की गई हो। इस असमानता का प्रभाव जीवन के अवसर तथा उन संभावनाओं पर भी पड़ता है जो राज्य द्वारा अधिकार दिए जाने के बावजूद नहीं मिलते।

सामान्यतः संस्कृतियों में ऐसे सांस्कृतिक उदाहरण देखने में नहीं मिलते, जिनमें महिला और पुरुषों के, बीच महिला की श्रेष्ठता विद्यमान हो। मातृसत्तात्मक समाज इसका अपवाद हो सकते हैं। प्रकार्यात्मक परिप्रेक्ष्य में यह कहा गया है कि महिला और पुरुषों के बीच श्रम विभाजन इसलिए है क्योंकि यह उनकी शारीरिक संरचना के अनुकूल है। प्रकार्यात्मक संरचना में समाजशास्त्रियों ने इस विभेदीकरण को स्वाभाविक और व्यावहारिक माना कि महिलाएं घरेलू तथा पारिवारिक कार्य करें और पुरुष शारीरिक श्रम तथा मेहनत का काम करें (मरडॉक, 1949)। पारसनस (1995) के अनुसार सफल समाजीकरण के लिए एक स्थायी तथा सहायक परिवार आवश्यक है। इसीलिए महिला-पुरुषों के बीच परिवार में एक ऐसी व्यवस्था की आवश्यकता है जिसमें वे एक स्थायित्व उत्पन्न कर सकें। लेकिन इस परिप्रेक्ष्य की अनेक आलोचनाएं हैं।

सामाजिक परिवर्तन की प्रक्रिया में प्रजाति, जाति, वर्ग व अन्य सामाजिक श्रेणियों में गतिशीलता स्पष्टतः दिखाई देती हैं। औद्योगिक क्रान्ति के बाद न केवल जीवनशैली व सांस्कृतिक मूल्यों में परिवर्तन आए, बल्कि सामाजिक संरचना में भी अनेक परिवर्तन आए हैं। मानव समाज के आरम्भ से ही महिलाएं पारिवारिक एवं आर्थिक गतिविधियों में भाग लेती रही हैं। जब आदिम पुरुष शिकार पर आश्रित रहते हुए जंगल-जंगल भटकता था, तब कृषि का अविष्कार करके उसके घर-परिवार को स्थायित्व देने वाली महिलाएं ही थीं। घरेलू कार्यों के साथ कृषि और कुटीर उद्योगों में हाथ बंटाकर वे घर-बाहर दोनों क्षेत्र संभालती हुई परिवार के लिए सुदृढ़ सामाजिक-आर्थिक आधार निर्मित करती रही हैं।

महिलाओं की स्थिति में औद्योगिक क्रान्ति के पश्चात् बहुत व्यापक परिवर्तन हुआ। कृषि समाज में रोजगार, काम आदि के अवसर बहुत सिमित थे। औद्योगिक समाज में महिलाओं को काम के असंख्य अवसर प्राप्त हुए। आधुनिकीकरण की प्रक्रिया ने महिला सम्बन्धी परम्पराओं पर अपना प्रभाव डाला। एम.एन. श्रीनिवास (1972) ने पश्चमीकरण की प्रक्रिया को कई अर्थों में महिलाओं की प्रस्थिति पर प्रभाव डालने वाला प्रमुख कारक माना था। उनका मानना था कि पश्चमीकरण का एक प्रभाव नए सामाजिक मूल्यों की उत्पत्ति था और ये नए मूल्य निरपेक्षता, समानता तथा शोषण विहीन समाज की कल्पना करते थे। इन सामाजिक मूल्यों में परिवर्तनों ने महिलाओं के प्रति दृष्टिकोणों पर भी प्रभाव डाला। औद्योगिक विकास के साथ महिलाओं की प्रत्येक क्षेत्र में मांग बढ़ने लगी। धीरे-धीरे पूरे विश्व में महिलाएं विभिन्न प्रकार का कार्य विभिन्न स्थानों पर करने लगीं चाहे वे कारखाने, मिल या फ़ैक्ट्री हों या सरकारी अथवा गैर-सरकारी कार्यालय। 19वीं और 20वीं सदी के आते-आते तो कार्यशील महिलाओं की संख्या बहुत तेजी से बढ़ती जा रही है। कपूर (1970) के अनुसार "1943 में पहली बार राशनिंग प्रणाली लागू किये जाने के दौरान और उसके बाद 1947 में देश का विभाजन होने के बाद, मध्यमवर्ग की स्त्रियां बड़ी संख्या में कार्यालयों में काम करने के लिए घर से निकलीं।" इस प्रकार हम देखते हैं कि मध्य और उच्च वर्ग की महिलाओं द्वारा दफ्तरों में क्लर्क और अफसरों के रूप में नौकरी करने जाना भारत में स्वतंत्रोत्तर काल की घटना है। कार्यालयों, विद्यालयों, राजकीय संस्थानों आदि प्रायः सभी क्षेत्रों में महिलाएं कार्यरत हैं। आज वे सफलतापूर्वक राजनीतिक, प्रशासनिक, पुलिस, सामाजिक, व्यावसायिक, साहित्यिक, विधि एवं क्रीड़ा

इत्यादि क्षेत्रों में कार्य कर रही हैं तथा घर और बाहर के दोहरे दायित्व निभा रही हैं (प्रकाश, 1995)।

कार्यशील महिला

जीविकोपार्जन के लिए किए जाने वाले किसी भी काम को 'कार्य' कह सकते हैं। 'जीविकोपार्जन' शब्द से यह भी स्पष्ट होता है कि श्रम का भुगतान किया जाए। यह भुगतान पैसों के रूप में भी हो सकता है या किसी अन्य वस्तु के रूप में भी हो सकता है। इसी भुगतान के कारण ही 'गृहिणी' और 'कार्यशील' महिला में अन्तर आ गया है। व्यापक अर्थ में कार्यशील महिला वह है जो अर्थोपार्जन के लिए घर या बाहर कुछ काम करती हो। कपूर (1976) के अनुसार कार्यशील महिला शब्द का प्रयोग प्रायः नौकरी करने वाली महिला के संदर्भ में किया जाता है अर्थात् वे महिलाएं जो घरों के बाहर नियमित रूप से आर्थिक व व्यावसायिक गतिविधियों में भाग लेती हैं। भारत में कलकारखानों, उद्योगधंधों और सरकारी व गैर-सरकारी कार्यालयों में वेतन पर काम करने वाली सभी महिलाएं कार्यशील महिलाएं हैं। इस अर्थ में दूसरे घरों में कार्य करने वाली महिलाएं भी कार्यशील हैं क्योंकि उन्हें इस कार्य के लिए वेतन मिलता है। इसी प्रकार जो महिलाएं अपना स्वयं का उद्योग-धंधा चलाती हैं एवं जो सक्रिय रूप से राजनीति में संलग्न हैं वे भी कार्यशील महिलाओं की श्रेणी में आंगी।

भूमिका स्वयं में एक अवधारणा नहीं है। भूमिका प्रस्थिति का गतिशील या व्यावहारिक पहलू है। प्रस्थितियां धारण की जाती हैं जबकि भूमिकाओं का निर्वाह किया जाता है। समाज में किसी प्रस्थिति में हमसे अनुकूल भूमिका निभाने की अपेक्षाएं की जाती हैं। अधिकांशतः हम सामाजिक अपेक्षाओं के अनुसार ही भूमिका निभाते हैं। लेकिन अवसर ऐसे भी आते हैं जब हम अपेक्षाओं के अनुसार भूमिका का निर्वाह नहीं कर पाते या ऐसा अवसर आ जाए जब कि दो भिन्न प्रस्थितियों की भूमिका निभानी हो और उनके मानसिक अंतर्द्वन्द्वका अनुभव होने लगे तो उसे भूमिका संघर्ष कहा जाता है। जब कार्यशील महिलाएं घर व बाहर की विरोधी भूमिकाओं में सामंजस्य व समन्वय स्थापित नहीं कर पाती हैं तो उनके व्यवहारों, आचरणों में असंगतियां पैदा हो जाती हैं, जिससे पारिवारिक असंगति उत्पन्न होती है।

कार्यशील महिलाओं को अपनी विरोधी भूमिकाओं में सामंजस्य स्थापित करना पड़ता है। कुछ ही महिलाएं इस सामंजस्य को स्थापित पाती हैं। परन्तु जो महिलाएं उक्त भूमिकाओं में सामंजस्य स्थापित नहीं कर पाती हैं उनके व्यवहार एवं आचरण में असंगतियां उत्पन्न होती हैं। फलस्वरूप पारिवारिक विघटन, गृह क्लेश, मानसिक तनाव, कार्यशीलता में कमी, दबाव, कार्यकारी सम्बन्धों प्रभाव, पति-पत्नी में आपसी अनबन एवं टकराव, बच्चों के पालन-पोषण पर उचित ध्यान न देना, दैनिक कार्यों के प्रति उदासीनता इत्यादि अनेक समस्याओं का सामना करना पड़ता है। प्रश्न यह है कि क्या पारिवारिक असंगतियों के कारण उनमें तनाव का निर्माण हो रहा है? इन असंगतियों के क्या प्रभाव एवं परिणाम हो रहे हैं? कार्यस्थलीय असंगतियों के कारण एवं परिणाम क्या हैं? इन प्रश्नों के तथ्यात्मक उत्तर समाजशास्त्र के लिए महत्वपूर्ण हैं। इसी दृष्टिकोण से जयपुर शहर के शैक्षणिक एवम् बैंकिंग क्षेत्र में कार्यरत विवाहित महिलाओं से गहन साक्षात्कार कर प्राप्त की गई जानकारी का विश्लेषण इस लेख में है।

कार्यशील महिलाएं एवं पारिवारिक असंगतियां

किसी भी व्यक्ति का व्यक्तित्व उसके सामाजीकरण पर आधारित होता है। महिलाओं के सन्दर्भ में देखें तो विवाह के पश्चात् नये परिवार के साथ सामंजस्य की क्षमता भी उसके सामाजीकरण का एक हिस्सा है। विवाहित महिला को नौकरी के कारण दोहरी भूमिकाओं का निर्वाह करना पड़ता है जिसमें वे कठिनाई महसूस करती हैं। बदलते सामाजिक परिवेश में उन्हें एक साथ कई

भूमिकाएं निभानी पड़ती है। घर पर आदर्श गृहिणी, आदर्श पत्नी, एक आदर्श मां के रूप में तथा नौकरी में विभिन्न भूमिकाओं के साथ क्या वे न्यायसंगत व्यवहार कर पाती हैं ? इसी संदर्भ में कार्यशील महिलाओं से बात की गई तो 50 प्रतिशत महिलाओं ने कहा कि उनके पारिवारिक सम्बन्ध सामान्य हैं, कुछ महिलाओं (35 प्रतिशत) के पारिवारिक सम्बन्ध मधुर हैं एवं कुछ (15 प्रतिशत) के पारिवारिक सम्बन्ध तनावपूर्ण हैं। तनावपूर्ण सम्बन्ध वाली महिलाओं ने कारण के रूप में बताया कि वे घर के काम ठीक समय पर नहीं कर पातीं, इसी प्रकार वे बच्चों और परिवार के अन्य सदस्यों को समय नहीं दे पातीं, जिससे उनके पारिवारिक सम्बन्ध तनावपूर्ण हैं।

इन महिलाओं की दृष्टि में पारिवारिक तनाव के लिए कार्यालयी परिस्थितियों के अतिरिक्त मुख्यतः उत्तरदायी निकटस्थ पारिवारिक सदस्य (पति और सास-ससुर सम्मिलित रूप से 50 प्रतिशत) थे।

सारणी 1: पारिवारिक बिसंगतियों एवं तनाव के लिए उत्तरदायी सदस्य

सदस्य	प्रतिशत
पति	30
सास-ससुर	20
बच्चे	13
रिश्तेदार	11
कार्यालयी परिस्थितियाँ	26
योग	100

परिवार के काम में परिजनों का सहयोग केवल 48 प्रतिशत महिलाओं ही प्राप्त होता है। यह सहयोग, खाना बनाने, बच्चों की देखभाल व अन्य सहायता जैसे घर की सफाई में, बाजार से जरूरत का सामान लाने में आदि में प्राप्त होता है। अधिकांश महिलाओं (52 प्रतिशत) को परिवार का सहयोग प्राप्त नहीं होता। इन्हें स्वयं स्तर पर ही सारा काम करना पड़ता है। ऐसी महिलाओं के व्यवहार में असंगतियां और भूमिका संघर्ष देखने को मिलते हैं। कार्यशील महिलाओं ने यह माना कि बाहर जाकर कार्य करने से उन्हें बच्चों को समय न देने, धरेलू कार्य समय पर न कर पाने, बच्चों के व्यक्तित्व विकास में सहयोग न दे पाने, पति से वैचारिक मतभेद जैसी समस्याओं का सामना करना पड़ता है।

कार्यशील महिलाएं एवं कार्यस्थलीय असंगतियां

कार्यस्थल पर कार्यशील महिलाओं के अपने अधिकारियों, सहकर्मियों व अधीनस्थ कर्मचारियों से कार्यों के आधार पर सम्बन्ध बनते, विकसित होते और बिगड़ते रहते हैं। अपने उच्च अधिकारी से कार्यशील महिलाओं के प्रति व्यवहार के बारे में पूछने पर ये तथ्य सामने आए:

सारणी 2: अधिकारी का कार्यशील महिलाओं के प्रति व्यवहार

व्यवहार	प्रतिशत
सन्तोषजनक	32
सामान्य	50
असंतोषजनक	18
योग	100

अधिकांश महिलाओं (50 प्रतिशत) ने कहा कि अधिकारी का उनके प्रति व्यवहार सामान्य है। 32 प्रतिशत महिलाओं ने अधिकारी का उनके प्रति व्यवहार संतोषजनक तथा 18 प्रतिशत महिलाओं ने अधिकारियों के व्यवहार को असंतोषजनक बताया। उच्च अधिकारियों के व्यवहार से असंतुष्ट महिलाओं ने अधिकारियों में बॉसिज्म, जातिवादी प्रवृत्ति और संवेदनशीलता की कमी आदि को असंतोष का प्रमुख कारण बताया।

कार्यशील महिलाओं से कार्यालयी सहकर्मियों से सम्बन्धों के बारे में पूछने पर अधिकांश (52 प्रतिशत) महिलाओं ने इनसे सम्बन्ध सामान्य होने की बात कही। 30 प्रतिशत महिलाओं ने सम्बन्ध मधुर होने की बात कही तथा 18 प्रतिशत महिलाओं ने सम्बन्ध तनावपूर्ण बताया। सहकर्मियों से तनावपूर्ण सम्बन्ध के कारण सहकर्मियों की वैचारिक एवं स्वभावगत विशेषता, दोहरी नीति एवं दिखावा आदि हैं। सहकर्मियों से प्राप्त होने वाले सहयोग के बारे में ज्ञात हुआ कि अधिकांश महिलाओं (68 प्रतिशत) को काम में सहयोग व कार्यालयों में आने वाली समस्याओं को सुलझाने में सहायता मिलती है। 20 प्रतिशत ने कभी-कभी तथा 12 प्रतिशत ने कभी भी सहयोग प्राप्त नहीं होने की बात की। जिन महिलाओं को सहयोग प्राप्त नहीं होता उसका कारण सहयोगियों से उनके सम्बन्ध तनावपूर्ण होना है।

कार्यशील महिलाएं एवं पारिवारिक असंगतियों के परिणाम

कार्यशील महिलाओं की दोहरी भूमिका के कारण पारिवारिक असंगतियों के प्रभाव स्वयं एवं कार्यक्षेत्र दोनों जगहों पर देखने को मिलते हैं। पारिवारिक असंगतियों के रूप में कार्यरत महिलाओं में से 28 प्रतिशत ने स्वयं के व्यवहार में मानसिक तनाव, चिड़चिड़ापन, व्यक्तिवादिता की प्रवृत्ति पनपना तथा 50 प्रतिशत महिलाओं ने सहनशीलता के अभाव व कर्तव्यों की उपेक्षा एवं 22 प्रतिशत महिलाओं ने कार्यक्षमता पर विपरीत परिणाम का होना बताया। पारिवारिक असंगतियों का नौकरी पर भी प्रभाव पड़ता है। महिलाओं ने असंगतियों के नौकरी पर पड़नेवाले प्रभाव को इस प्रकार व्यक्त किया:

सारणी 3 पारिवारिक असंगतियों का नौकरी पर प्रभाव

नौकरी पर प्रभाव	प्रतिशत
• काम पर जाने के लिए देर हो जाना	44.00
• कार्यस्थल पर घर के कार्यों और सदस्यों की चिंता रहना	33.00
• पारिवारिक चिन्ताओं से कार्य ठीक तरह से न कर पाना	23.00
योग	100.00

महिलाओं ने काम पर जाने के लिए देर हो जाना (44.00 प्रतिशत) नौकरी में घर की, बच्चों की, अधूरे छोटे कार्यों की, सास-ससुर की चिंता (23.00 प्रतिशत) तथा 33.00 प्रतिशत ने पारिवारिक चिंता को पारिवारिक असंगति के परिणाम के रूप में स्वीकार किया। इनसे उन्हें अधिकारियों की डांट, नौकरी पर देर से पहुंचने की वजह से तनखाह कट जाने, कारण बताओं नोटिस मिलने और उससे हाने वाले मनःस्ताप का शिकार होना पड़ता है।

निष्कर्ष

महिलाओं के कार्यशील होने व दोहरी भूमिका के कारण उनके सम्बन्ध प्रभावित हुए हैं। कार्यशील महिलाएं पारिवारिक असामंजस्य असहयोग से दबाव और तनाव में हैं। उन्हें कार्यालयी असंगतियों का शिकार भी होना पड़ता है जिससे उनकी कार्यक्षमता, कार्यकुशलता, आत्मछवि, मानसिक शांति प्रभावित होती है। साथ ही नियोक्ता व सहयोगी सम्बन्धों पर वितरीत प्रभाव पड़ता है। इसके लिए पारिवारिक वातावरण और समाज में व्याप्त कार्य-संस्कृति बहुत हद तक जिम्मेदार है। आज आधुनिकता, शिक्षा, और पश्चिमीकरण के कारण लैंगिक समानता की ओर अग्रसर महिला का कामकाजी होना अपरिहार्य हो गया है परन्तु उसकी स्थिति भूमिका संघर्ष की दोहरी मार झेलने के कारण दयनीय भी होती जा रही है। वर्तमान में कार्यशील महिलाएं इस असामंजस्य के कारण तलाक के मामले बढ़ रहे हैं और एकल माँ

का दायित्व निभा रही है। जो बच्चे के सम्पूर्ण समाजीकरण को प्रभावित कर रहा है। कार्यशील महिला सभी को पत्नी के रूप में चाहिए न की समान जीवन साथी के रूप में। महिला को नौकरी के साथ सभी पारिवारिक सामाजिक दायित्व भी निभाने होते हैं। उसे वर्तमान में भी सभी जिम्मेदारियों को साथ लेकर चलना होता है। उसे स्वयं के लिए अवकाश का समय नहीं मिल पाता एवं असामंजस्य बढ़ता जाता है एवं पारिवारिक एवं सामाजिक विघटन के रूप में परिणाम आता है। इसे हमें सामाजिक ढांचे में बदलाव की आवश्यकता है ताकि कार्यशील महिला भी समानता की प्रस्थिति का अनुभव कर सके।

सन्दर्भ ग्रन्थ सूची

1. Kapoor P. Bharat Men Vivah aur Kamkaji Mahilaen. Delhi: Rajkamal Prakashan; c1976.
2. Murdock J. Social Structure, New York: Macmillan; c1949.
3. Jawaharlal N. The Discovery of India, Delhi: Oxford; c1989.
4. Oakley Ann. Housewife, London: Allen Lane; c1976.
5. Parsons T, Bales RF. (eds). Family, Socialization and Interaction. New York: The Free Press; c1995.
6. Prakash U. Nari Jagran aur Mahila Upnyashkaron Ki Stri Purush Parikalpna. Pilani: Chintra Prakashan; c1995.
7. Srinivas MN. Social Change in Modern India. New Delhi: Orient Longmon; c1972.
8. शर्मा जी.एल. 2015 सामाजिक मुद्दे, रावत पब्लिकेशन, जयपुर, नई दिल्ली।
9. आहुजा राम 2006 भारतीय सामाजिक व्यवस्था, रावत पब्लिकेशन, जयपुर, नई दिल्ली