Knowledgeable Research ***ISSN 2583-6633*** **Vol.02, No.09, April, 2024**

(An International Peer-Reviewed Multidisciplinary Journal)

Knowledgeable Research

ISSN 2583-6633

Vol.02, No.09, April, 2024

http://knowledgeableresearch.com/

कार्यस्थल पर अध्यापकों की लैंगिक असमानता का उनकी मनोवैज्ञानिक स्वस्थता पर प्रभाव

[1]प्रो. अजय कुमार अत्री [2]अभय वीर सिहँ

[1]अधिष्ठाता एवं विभागाध्यक्ष शिक्षा विभाग, हि. प्र. वि.वि., शिमला (हि. प्र.)

[2]शोधार्थी शिक्षा विभाग, हि. प्र. वि.वि., शिमला (हि. प्र.)

Email: abhayveersingh1984@gmail.com

****

सारांशः- *लैंगिक असमानता कार्यस्थल में निश्चित रूप से चिंता का विषय हैं। भारत में लैंगिक असमानता सदियों से अस्तित्व में है। लैंगिक असमानता का अर्थ लैंगिक आधार पर महिलाओं के साथ असमानता है। पारंपरागत रूप से हमारे समाज में महिलाओं को कमजोर वर्ग के रूप में देखा जाता है। कार्यस्थल में असमानता का विश्लेषण उनकी मजदूरी, कार्यसमाप्ति, पदोन्नति, काम पर रखना, अवकाश, लाभों आदि निर्णयों में भेदभाव से किया जाता है। प्रस्तुत शोध पत्र कार्यस्थल में लैंगिक असमानता से अध्यापकों की मनोवैज्ञानिक स्वस्थता पर इसके प्रभाव की जाँच का एक प्रयास है। अध्ययन में सिसौदिया एवं चैधरी (2012) द्वारा विकसित मनोवैज्ञानिक स्वस्थता मापनी का उपयोग कर प्रदत्त एकत्र किये गए है। कार्यस्थल में लैंगिक असमानता अजीम, अजीमी, असरफ और रहमान (2005) द्वारा विकसित लिंग भेदभाव इन्वेंटरी उत्तरदत्ताओं पर प्रशासित की गई है।*

सूचक शब्द- *मनोवैज्ञानिक स्वस्थता, माध्यमिक अध्यापक, लैंगिक असमानता, कार्यस्थल।*

****

प्रस्तावना-

भारत मे लैंगिक असमानता विशेष रूप से अस्तित्व में है। लैंगिक असमानता का अर्थ लैंगिक आधार पर महिलाओं के साथ असमानता से है। पारंपरागत रूप से हमारे समाज में महिलाओं को कमजोर वर्ग के रूप में देखा जा रहा है। वे घर और समाज दोनों जगहों पर शोषण, अपमान और भेद-भाव से पीड़ित होती है। आमतौर पर उनके लिंग के आधार पर महिलाओं के साथ भेदभाव को परिभाषित किया गया है। उन्हें पुरूषों के अधीनस्थ होना पड़ता है। हमारे घर और बाहर की दुनिया में उनके साथ दुव्र्यवहार, बहस, अपमानित और भेदभाव किया जाता है। महिलाओं के विरूध इस विशेष प्रकार की असमानता दुनिया में हर जगह व्याप्त है और भारतीय संस्कृति में अधिक है। भारत की श्रमशक्ति में महिलाओं का प्रतिनिधित्व 19 प्रतिशत है, जबकि 2005 में यह आंकड़ा 32 प्रतिशत था। भारत में महिलाओं द्वारा किया जाने वाला आधे से अधिक श्रम अवैतनिक है और लगभग पूरा श्रम अनौपचारिक और असुरक्षित है। अधिकांश क्षेत्रों में महिलाओं को उचित प्रतिनिधित्व नहीं मिलता, जिसमें व्यापार जगत के उच्च पद भी सम्मिलित है। हालांकि महिलाएं खेती से जुड़े 40 प्रतिशत कार्य करती हैं, भारत में केवल 9

Author Name: प्रो. अजय कुमार अत्री & अभय वीर सिहँ

Received Date: 17.04.2024

Publication Date: 25.04.2024

Knowledgeable Research *ISSN 2583-6633* **Vol.02, No.09, April, 2024**
(An International Peer-Reviewed Multidisciplinary Journal)

प्रतिशत भूमि पर उनका नियंत्रण है। महिलाएं औपचारिक वित्तीय प्रणाली से भी बाहर होती है। भारत की लगभग आधी महिलाओं का बैंक में बचत खाता नहीं होता है, जिसे वे खुद नियंत्रित करती हों और 60 प्रतिशत महिलाओं के नाम पर कोई मूल्यवान परिसंपति नहीं है। देश की जीडीपी में महिलाओं की हिस्सेदारी केवल 17 प्रतिशत है जबकि उनका विश्व औसत 37 प्रतिशत है। इसके अतिरिक्त आज महिलाएं शारीरिक रूप से अधिक असुरक्षित हैं। भारत में महिलाओं के विरूध अपराध की दर 53.9 प्रतिशत है। राजधानी दिल्ली में 92 प्रतिशत महिलाओं का कहना है कि उन्हें सार्वजनिक स्थानों पर यौन या शारीरिक हिंसा का सामना किया है।

लैंगिक असमानता के कारण-

1. पितृसत्तात्मक सामाजिक संरचना- हमारे समाज की ऐसी संरचना जिसमें महिलाओं को पुरूषों के अधीन रहना पड़ता, जिसमें पुरूष महिलाओं पर अपना प्रभुत्व स्थापित करता है, उसका पतन करता है और उसका शोषण करता है।

2. अत्यधिक गरीबी और शिक्षा की कमी- गरीबी और शिक्षा की कमी के कारण बहुत सी महिलाएं कम वेतन पर घरेलू कार्य, वैश्यावृत्ति करने और प्रवासी मजदूरों के रूप में कार्य करने के लिए मजबूर हो जाती है।

3. रूढिवादी धार्मिक विचारधारा-रूढिवादी धार्मिक विचारधारा के अन्र्तगत बालकों को कुल का दीपक माना जाता है कि वंश परंपरा बेटे से ही आगे बढ़ती है, जबकि बेटियों को पराया धन समझा जाता है।

4. पारिवारिक स्तर पर भेदभाव- महिलाओं को भोजन के लिए वही मिलता है जो परिवार के पुरूषों के भोजन करने के बाद बच जाता है। अतः समुचित और पौष्टिक भोजन के अभाव में महिलाएं कई तरह के रोगों से ग्रस्त हो जाती है।

5. लड़की को शिक्षित करना एक बुरा निवेश- लड़की को बचपन से शिक्षित करना अभी भी एक बुरा निवेश माना जाता हैं क्योंकि कहा जाता है कि लड़कियां पराया धन होती हैं एक दिन उसकी शादी होगी और उसे पिता का घर छोड़कर दूसरे घर जाना पड़ेगा। इसलिए अच्छी शिक्षा के अभाव में अधिकांश महिलाएं वर्तमान में नौकरी के लिए आवश्यक कौशल की शर्तों को पूरा करने में अक्षम हो जाती है।

कार्यस्थल में लैंगिक असमानता भी एक प्रमुख समस्या है, जो निश्चित रूप से चिंता का विषय है। कार्यस्थल में लैंगिक असमानता का विश्लेषण मजदूरी, कार्य समाप्ति, पदोन्नति, काम पर रखने, अवकाश और लाभों आदि सभी निर्णयों में भेदभाव किया जाता है। लिंग के आधार पर किए गए ये महत्वपूर्ण निर्णय राज्य और केन्द्र सरकार के कानून के अन्र्तगत गैरकानूनी हैं।

साहित्य समीक्षा- लिंग भेदभाव विषय पर कई शोध अध्ययन उपलब्ध हैं। ये भेदभाव जीवन के विभिन्न पहलुओं जैसे शिक्षा, अर्थव्यवस्था, स्वास्थ्य देखभाल और कार्यस्थल आदि सभी जगह पर जो भेदभाव पाया जाता है उनकी चर्चा करते हैं।

ब्रायन वेले व मैडलिन ई. हेमेन (2005) ने कार्यस्थल पर महिलाओं के खिलाफ औपचारिक और अनोपचारिक भेदभाव पर अध्ययन किया। इसमें उन रूढियों के बारे में बताया गया हैं जो एक महिला को आक्रामक, सख्त और प्रभावी प्रकृति होने से रोकती है। यदि वे इस प्रचलित संस्कृति के खिलाफ जाते है तो उन्हें अक्सर अस्वीकृत और सामाजिक दंड का सामना करना पड़ता है।

Author Name: प्रो. अजय कुमार अत्री & अभय वीर सिहँ
Received Date: 17.04.2024
Publication Date: 25.04.2024

Knowledgeable Research ***ISSN 2583-6633*** **Vol.02, No.09, April, 2024**
(An International Peer-Reviewed Multidisciplinary Journal)

केटी स्केयर (2008) ने कार्यस्थल में लिंग भेदभाव (ग्लास शिलिंग प्रभाव) पर अध्ययन किया। इसका तात्पर्य यह है कि महिलाओं को किसी भी प्रबंधन या उच्च स्तर के नौकरी तक नहीं पहुंचने दिया जाये जिससे ये ग्लास शिलिंग प्रभाव खत्म हो। यह शब्द 1980 के दशक में अस्तित्व में आया।

एरिक एवं उनके सहयोगी (2006) ने लैंगिक भेदभाव पर शोध किया और बताया कि स्वीडन में महिलाओ को निम्न पदों (स्टीकी लोर) और उच्च पदों (ग्लास शिलिंग) के प्रभावों के माध्यम से भेदभाव किया जाता है। उन्होंने पाया कि स्वीडन की महिलाएं उच्च पदों के प्रभाव की तुलना में निम्न पदों के प्रभाव से अधिक पीड़ित हैं। उनके अध्ययन से यह भी पता चला कि छोटे बच्चों वाली महिलाओं को कैरियर में सबसे ज्यादा लिंग भेदभाव किया जाता है। लिंग भेदभाव युवा और वृद्ध महिलाओं के लिए बड़ा होता है। उनके अध्ययन में कोई भी अनुभवजन्य समर्थन नहीं था कि पुरूषों की तुलना में महिलाओं के पास सार्वजनिक क्षेत्र की तुलना में निजी क्षेत्र में कैरियर के अवसर कम हैं।

हबीब (2000) ने बांग्लादेश के सार्वजनिक प्रशासन में प्रवेश से लेकर उच्च पदों तक में भेदभाव किया जाता है। सामाजिक सांस्कृतिक कारक प्रमुख बाधाऐं हैं जो नागरिक सेवाओं में महिलाओं के प्रवेश के लिए एक दीवार का काम करती हैं। उनका कैरियर मार्ग अव्यवस्थित और व्यवहारिक कारणों से बाधित था। इस संबंध में सरकारी कानून और नियम निष्प्रभावी साबित हो रहे हैं। हालांकि, यह भेदभाव उच्च वर्ग से आने वाली महिलाओं के लिए नहीं था।

उजमा (2004) ने पाया कि पहचान समाज, पर्यावरण और माता-पिता के माध्यम से बनाई जाती है। यह दो-तरफा प्रक्रिया है- लोग आपको कैसे देखते हैं और आप खुद को कैसे देखते हैं घ् अपने बच्चों के प्रति माता-पिता का दृष्टिकोण उनकी पहचान बनाता हैं माता-पिता आमतौर पर अपनी बेटियों को असहाय, डरपोक और बहुत कमजोर मानते है। उनका मानना था कि उन्हें समाज के पुरूष सदस्यों द्वारा संरक्षित करने की आवश्यकता है। इस कारण से महिलाएं सुझाव या विरोध नहीं कर सकती है। यह अधीनता और दमन का पहला कदम है। उसके अनुसार शिक्षित महिलाओं की दोहरी पहचान होती है- पेशेवर और निजी। उनके शोध का एक और निष्कर्ष यह था कि महिलाओं की आय को परिवार के लिए मुख्य वित्तीय श्रोत के रूप में नहीं माना जाता है, बल्कि उनके पुरूषों की आय के पूरक के रूप में माना जाता है। उन्होंने यह भी पाया कि वे परिणाम उच्च और उन्नत परिवारों की महिलाओं के लिए मान्य नहीं थे, ऐसी महिलाओं को हर कार्य में पूरी स्वतंत्रता दी जाती है।

Salimirad (2016) ने भारत में मैसूर नगर के अध्यापकों की मनोवैज्ञानिक स्वस्थता एवं व्यावसायिक आत्म-प्रभावकारिता के मध्य सम्बन्ध का अध्ययन किया। अपने अध्ययन में न्यादर्श के लिए 600 राजकीय व निजी संस्थान में कार्यरत अध्यापकों का चयन यादृच्छिक चयन विधि द्वारा किया गया। प्रदत्त संकलन के लिए **Carol Ryff** (1889) द्वारा निर्मित 'मनोवैज्ञानिक स्वस्थता मापनी' का प्रयोग किया। प्रदत्तों का विश्लेषण **SPSS Version 20** के प्रयोग से वर्णनात्मक सांख्यिकी, स्पीयरमैन सहसम्बन्ध गुणांक व **Mann Whitney 'U'Test** द्वारा किया गया तथा अध्ययन के निष्कर्षों में पाया कि अध्यापकों की उच्च मनोवैज्ञानिक स्वस्थता एवं उच्च व्यावसायिक आत्म-प्रभावकारिता दोनों का शैक्षिक विकास की उन्नति के सम्बन्ध में धनात्मक सार्थकता पायी गयी। अध्यापकों की मनोवैज्ञानिक स्वस्थता में लिंग के सापेक्ष कोई सार्थक अन्तर नहीं पाया गया। अध्यापकों के निष्पादन में मनोवैज्ञानिक स्वस्थता एवं व्यावसायिक आत्म-प्रभावकारिता दोनों समन्वयक की भूमिका मे होते हैं। अध्यापकों की मनोवैज्ञानिक स्वस्थता शैक्षिक विकास की उन्नति में मध्यस्थ का कार्य करती है। अध्यापकों की मनोवैज्ञानिक स्वस्थता एवं व्यावसायिक आत्म-प्रभावकारिता दोनों के सम्बन्ध में धनात्मक अंतःसंबंध सार्थकता पायी गयी।

लिंग भेदभाव:- वायने(1995) ने कहा है कि किसी भी कानून ने कभी भी कार्यबल के संदर्भ में भेदभाव शब्द को ठीक से परिभाषित करने का प्रयास नहीं किया है, अन्य समूह के सदस्यों की तुलना में विशेष समूह के सदस्यों को अनुचित लाभ देने के रूप में परिभाषित किया है।

Author Name: प्रो. अजय कुमार अत्री & अभय वीर सिहँ
Received Date: 17.04.2024
Publication Date: 25.04.2024

Knowledgeable Research *ISSN 2583-6633* **Vol.02, No.09, April, 2024**
(An International Peer-Reviewed Multidisciplinary Journal)

न्यायालयों के निर्णयों का वर्णन करते हुए, इवेंसविच लिखते हैं कि 1964 के नागरिक अधिकार अधिनियम और अन्य कानूनों के शीर्षक दण्ड की व्याख्या करते हुए, संयुक्त राज्य अमेरिका की अदालतों ने माना है कि दोनों जानबूझकर और अनजाने कवर किए गए कार्य संस्थाएं असमान अवैध रोजगार का गठन करती है।

मनोवैज्ञानिक स्वस्थताः- मनोवैज्ञानिक स्वस्थता एक व्यापक स्थिति है, अतः इसकी परिभाषा भी जटिल है। अलग-अलग विद्वानों ने इसकी भिन्न-भिन्न परिभाषाएं दी हैं, परन्तु सारांशतः इसकी परिभाषा इस प्रकार है-’’शारीरिक आरोग्य, आत्म सम्मान, सकारात्मक प्रभाव, व्यक्तिगत नियन्त्रण, दैनिक गतिविधियों, सन्तुष्टि, सामाजिक समर्थन, बीमारियों की अनुपस्थिति, तनाव का अभाव व सामान्य कार्यक्षमता को सम्मिलित उपस्थिति मनोवैज्ञानिक स्वस्थता कहलाती हैं।‘‘

डायनर और डायनर (1995) के अनुसार, मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य में जीवन के विभिन्न पक्षों का मूल्यांकन, भावनात्मक आत्म-स्वीकृति और व्यक्तिपरक सुख एवं कल्याण के अनुभव सम्मिलित हैं।

किचनर और जोर्म (2002) के अनुसार, एक मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य को मन की स्थिति में मानसिक विकार की अनुपस्थिति को कहा गया हैं।

आयामः- मनोवैज्ञानिक स्वस्थता के आयाम निम्नवतः है -

1.सन्तुष्टि

2.सक्षमता

3.सामाजिकता

4.मानसिक स्वास्थ्य

5.पारस्परिक संबंध

1.सन्तुष्टिः- सन्तुष्टि होने की क्रिया, दशा, इच्छा संतृप्ति, अधिकार व आनंद में सन्तुष्टि, कामनाओं और माँग की अनुरूपता के फलस्वरूप मानसिक शान्ति आदि हैं।

2.सक्षमताः- उन्ही श्रोतों (संसाधनों) (धन, समय एवं श्रम) द्वारा निर्मित उपलब्धि की प्राप्य उपलब्धियों से तुलना। यह प्रभाव (प्रभावों), सक्षमशक्ति, प्रभावकारी श्रोत उत्पन्न करने या सक्षम होने का गुण हैं।

3.सामाजिकताः- यह सामाजिक होने या साथियों से हेतु सापेक्ष प्रवृत्ति या गति है। सामाजिक होने की दशा या सीमा का गुण।

4.मानसिक स्वास्थ्यः- मानसिक स्वास्थ्य या तो संज्ञानात्मक या भावनात्मक स्वस्थता के स्तर का वर्णन करने वाली पारिभाषिक शब्दावली है या मानसिक विकृति अनुपस्थित होने की। अच्छा मानसिक स्वास्थ्य स्वस्थता की वह दशा है, जिसमें कोई व्यक्ति दैनिक घटनाओं का सामना करने, स्पष्ट सोचने, उत्तरदायी होने, चुनौतियों का सामना करने और अच्छे सम्बन्ध बनाने में समर्थ होता है।

Knowledgeable Research *ISSN 2583-6633* **Vol.02, No.09, April, 2024**
(An International Peer-Reviewed Multidisciplinary Journal)

5.पारस्परिक संबंध: - पारस्परिक सम्बन्ध दो या अधिक व्यक्तियों के मध्य वह संयोग(सहयोग) है जो पलायन से सुदृढता तक विविध हो सकता हैं। यह जुड़ाव, चाह, पसंद, नियमित व्यापार संबंध या किसी अन्य सामाजिक संकल्प पर आधारित हो सकता है।

कार्यस्थलः- कार्यस्थल से तात्पर्य उस स्थान से होता है जहाँ व्यक्ति अपने व्यवसाय से सम्बन्धित जिम्मेदारियों को संपन्न करता हैं। यह स्थान उस व्यक्ति के लिए कार्यस्थल होता है। कार्यस्थल से संबंधित विभित्र् संप्रदाय हैं जो निम्नांकित है:-

1. दूषित वातावरण: - धन, शक्ति, पद की दृष्टि से व्यक्तिगत स्वार्थ के कारण प्रेरित कर्मचारियों का अधिकाधिक होने से इस तरह का वातावरण बनता है।

2. धमकाना: - किसी एक सहकर्मी के प्रति अकारण तनावपूर्ण वातावरण उत्पन्न करना।

3. भेदभाव: - कार्य प्रदान करना परिवेदना एवं शिकायत सुनना पदोन्नति इत्यादि पर पक्षपातपूर्ण व्यवहार।

4. सशक्तिकरण: - कार्यस्थल पर यदि कर्मचारियों को सम्मान दिया जाता है तो इससे उनमें कार्यदिवस एवं सशक्तिकरण के अवसर मिलते हैं उनकी कार्यक्षमता भी बढ़ती है।

5. संवेदनाएंः - कार्यस्थल से जुड़ा संवेदनात्मक पक्ष पूर्ण रूप से प्रभावित करता है। यदि कर्मचारियों संवेदनात्मक पक्ष से अपने कार्यस्थल से जुड़े होते हैं तो कार्यस्थल का वातावरण स्वयं ही सहज बन जाता है।

6. तनाव: - शारीरिक एवं मानसिक रूप से तनाव भी कार्यस्थल पर उत्पन्न् होता है। कार्य की मांग एवं व्यक्ति की क्षमता में श्रोत एवं मांग में असंतुलन के कारण पर तनाव उत्पन्न् होता है।

प्रस्तुत अध्ययन कार्यस्थल पर अध्यापकों की लैंगिक असमानता का उनकी मनोवैज्ञानिक स्वस्थता के प्रभाव पर आधारित है।

अध्ययन के उद्देश्यः-

1. कार्यस्थल पर लैंगिक भेदभाव का अध्ययन करना।

2. अध्यापिकाओं पर लैंगिक भेदभाव के कारण मनोवैज्ञानिक स्वस्थता के प्रभाव का अध्ययन करना।

परिकल्पनाः-

1. कार्यस्थल पर अध्यापिकाओं के साथ लिंग भेदभाव सार्वजनिक क्षेत्र की तुलना में निजी क्षेत्र में अधिक होगा।

2. लिंग भेदभाव में अध्यापिकाओं में मनोवैज्ञानिक स्वस्थता कम होगी।

अध्ययन के क्षेत्रः- उत्तर प्रदेश में बिजनौर जनपद के ग्रामीण क्षेत्र के सार्वजनिक और निजी शिक्षण संगठनों में कार्यस्थल में लैंगिक असमानता और अध्यापिकाओं की मनोवैज्ञानिक स्वस्थता पर लैंगिक असमानता के प्रभाव का आंकलन करने के लिए यह शोध किया गया है।

Knowledgeable Research ***ISSN 2583-6633*** **Vol.02, No.09, April, 2024**
(An International Peer-Reviewed Multidisciplinary Journal)

अनुसंधान पद्धतिः-

नमूना का आकारः- इस अध्ययन के लिए कुल नमूना आकार 240 अध्यापक है। इस शोध में शिक्षा विभागों को सार्वजनिक क्षेत्र पुरूष और महिला अध्यापकों का एक नमूना आकार क्रमशः 60 और 60 और निजी क्षेत्र से पुरूष और महिला अध्यापकों का नमूना आकार क्रमशः 60-60 हैं। प्रदत्त एकत्र करने के लिए प्रायिकता के नमूने की स्तरीकृत विधि का उपयोग किया जाता है। इस शोध में शिक्षा विभाग, सार्वजनिक और निजी, दोनों को चार वर्गों में विभाजित किया जाता है यानी शिक्षा में प्राथमिक विद्यालयों और उच्च प्राथमिक विद्यालयों से प्रत्येक नमूने से यादृच्छिक नमूना चयन विधि द्धारा किया गया है।

मानकीकृत मापनीः- प्रश्नावली का उपयोग चरों को मापने के लिए किया जाता है। प्रश्नावली के माध्यम से मापे गये पहलू हैं- लैंिगक असमानता, मनोवैज्ञानिक स्वस्थता। कार्यस्थल में लैंगिक असमानता अजीम, अजीमी, असरफ और रहमान (2005) द्वारा विकसित लिंग भेदभाव इन्वेंटरी द्वारा पहचाने गए कार्यस्थल में लैंगिक असमानता के बारे में धारणाओं के आधार पर प्रश्नों के माध्यम से सर्वेक्षण किया गया है। डा. देवेन्द्र सिहँ सिसौदिया एवं सुश्री पूजा चैधरी (2012) द्वारा निर्मित मानकीकृत मनोवैज्ञानिक स्वस्थता मापनी (**PWBS**) परीक्षण है। इस परीक्षण का निर्माण अध्यापकों की मनोवैज्ञानिक स्वस्थता की जाँच हेतु किया गया है। शोधार्थी द्वारा यह परीक्षण हिन्दी भाषा में आगरा स्थित 'नेशनल साइकोलाजिकल कारपोरेशन' ((**National Psychological Corporation**)) से प्राप्त किया गया। प्रस्तुत शोध में हिन्दी भाषा प्रतिरूप में निर्मित परीक्षण का उपयोग किया गया है। मनोवैज्ञानिक स्वस्थता मापनी में, मनोवैज्ञानिक स्वस्थता के 5 क्षेत्र- सन्तुष्टि, सामथ्र्य, सामाजिकता, मानसिक स्वास्थ्य एवं अंतरव्यैक्तिक संबंध से मापन किया गया। प्रत्येक क्षेत्र से संबंधित 10 कथनों के साथ कुल 50 कथन निरन्तर क्रम में है।

सांख्यकीय विश्लेषणः- एकत्र प्रदत्तों का विश्लेषण विभिन्न सांख्यकीय उपायों जैसे कि माध्य, मानक, मानक विचलन और टी-टेस्ट की मदद से किया जाता है।

परिकल्पना (H1)- कार्यस्थल पर महिला अध्यापकों के साथ लिंग भेदभाव सार्वजनिक क्षेत्र की तुलना में निजी क्षेत्र में अधिक होगा। कार्यस्थल में लैंगिक असमानता का मूल्यांकन स्वतंत्र-नमूना टी-टेस्ट के माध्यम से किया गया है। इस परीक्षण के लिए दो चर का उपयोग किया गया है, एक श्रेणीगत और दूसरा निरतंर। इस शोध के लिए इस्तेमाल किए जाने वाले श्रेणीबद्ध चर का उपयोग किया जाता है लिंग (1 के रूप में पुरूष को अंकित और 2 के रूप में महिला को अंकित किया गया) और निरंतर चर का उपयोग ''कार्यस्थल में लैंगिक असमानता'' है, जो कुल स्कोर है जो प्रतिभागियों ने 40 आइटम लैंगिक असमानता पैमाने पर दर्ज किया है।

तालिका -1: सार्वजनिक संगठनों में अध्यापकों की लैंगिक असमानता

	Gender	N	Mean	SD	Df	t-value	Level of significance
कार्यस्थल में लैंगिक असमानता	महिला	60	38.3833	4.210929	118	11.8	0.01
	पुरूष	60	27.1166	6.073258			

Author Name: प्रो. अजय कुमार अत्री & अभय वीर सिहँ
Received Date: 17.04.2024
Publication Date: 25.04.2024

Knowledgeable Research ***ISSN 2583-6633*** **Vol.02, No.09, April, 2024**

(An International Peer-Reviewed Multidisciplinary Journal)

तालिका-1 पुरूषों और महिलाओं अध्यापकों का माध्य और मानक विचलन दर्शाती है। छ कुल अध्यापकों की संख्या दिखाता है जिसमें पुरूषों और महिलाओं की संख्या 60 व 60 है। पुरूषों और महिलाओं में लैंगिक असमानता स्कोर की तुलना करने के लिए एक स्वतंत्र-नमूना परीक्षण किया गया था जिसमें पुरूषों और महिला अध्यापकों के स्कोर में महत्वपूर्ण अंतर है। (पुरूष अध्यापकों का माध्य= 27.1166 मानक विचलन= 6.073258 और महिला अध्यापकों का माध्य= 38.3833 मानक विचलन= 4.210929 तथा टी-मान= 11.80) इंगित करता है कि वहाँ सार्वजनिक संगठनों में अध्यापकों की लैंगिक असमानता का महत्वपूर्ण प्रभाव है।

तालिका -2: निजी संगठनों में अध्यापकों की लैंगिक असमानता

	Gender	N	Mean	SD	Df	t-value	Level of significance
कार्यस्थल में लैंगिक समानता	महिला	60	38.8166	4.46	118	12.8	0.01
	पुरूष	60	27.1166	6.07			

तालिका-2 पुरूष और महिला अध्यापकों का माध्य और मानक विचलन दर्शाती है। छ कुल अध्यापकों की संख्या दिखाता है जिसमें पुरूषों और महिलाओं की संख्या 60 व 60 है। पुरूष और महिला अध्यापकों में लैंगिक असमानता स्कोर की तुलना करने के लिए एक स्वतंत्र-नमूना परीक्षण किया गया था जिसमें पुरूष और महिला अध्यापकों के स्कोर में महत्वपूर्ण अंतर है। (पुरूष अध्यापकों का माध्य= 27.1166 मानक विचलन= 6.073258 और महिला अध्यापकों का माध्य= 38.8166 मानक विचलन= 4.46 तथा टी-मान= 12.08) इंगित करता है कि वहाँ निजी संगठनों में अध्यापकों की लैंगिक असमानता का महत्वपूर्ण प्रभाव है।

परिकल्पना (**H**2)- लैंगिक असमानता से महिला अध्यापकों में मनोवैज्ञानिक स्वस्थता कम होगी। कार्यस्थल में लैंगिक असमानता से महिला अध्यापकों में मनोवैज्ञानिक स्वस्थता का मूल्यांकन स्वतंत्र-नमूने टी-टेस्ट के माध्यम से किया गया है।

तालिका -3:सार्वजनिक संगठनों में मनोवैज्ञानिक स्वस्थता पर लैंगिक असमानता

	Gender	N	Mean	SD	Df	t-value	Level of significance
कार्यस्थल में लैंगिक असमानता	महिला	60	52.6	5.01	118	9.41	0.01
	पुरूष	60	62.25	6.16			

तालिका-3 पुरूष और महिला अध्यापकों का माध्य और मानक विचलन दर्शाती है। छ कुल अध्यापकों की संख्या दिखाता है जिसमें पुरूष और महिला अध्यापकों की संख्या 60 व 60 है। पुरूष और महिला अध्यापकों में लैंगिक असमानता स्कोर की तुलना करने के लिए एक स्वतंत्र-नमूना परीक्षण किया गया था जिसमें पुरूष और महिला अध्यापकों के स्कोर में महत्वपूर्ण अंतर है। (पुरूष अध्यापकों का माध्य= 62.25, मानक विचलन= 6.16 और महिला अध्यापकों का माध्य= 52.60, मानक विचलन= 5.01 तथा टी-मान= 9.41) इंगित करता है कि वहाँ सार्वजनिक संगठनों में कार्यस्थल पर लैंगिक असमानता के कारण पुरूष और महिला अध्यापकों की मनोवैज्ञानिक स्वस्थता पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ रहा है।

Knowledgeable Research ***ISSN 2583-6633*** **Vol.02, No.09, April, 2024**
(An International Peer-Reviewed Multidisciplinary Journal)

तालिका -4:निजी संगठनों में मनोवैज्ञानिक स्वस्थता पर लैंगिक असमानता

	Gender	N	Mean	SD	Df	t-value	Level of significance
कार्यस्थल में लैंगिक असमानता	महिला	60	51.68	4.62	118	14.62	0.01
	पुरूष	60	65.63	5.76			

तालिका-4 पुरूष और महिला अध्यापकों का माध्य और मानक विचलन दर्शाती है। छ कुल अध्यापकों की संख्या दिखाता है जिसमें पुरूष और महिला अध्यापकों की संख्या 60 व 60 है। पुरूष और महिला अध्यापकों में लैंगिक असमानता स्कोर की तुलना करने के लिए एक स्वतंत्र-नमूना परीक्षण किया गया था जिसमें पुरूष और महिला अध्यापकों के स्कोर में महत्वपूर्ण अंतर है। (पुरूष अध्यापकों का माध्य= 65.63, मानक विचलन= 5.76 और महिला अध्यापकों का माध्य= 51.68, मानक विचलन= 4.62 तथा टी-मान= 14.62) इंगित करता है कि वहाँ निजी संगठनों में कार्यस्थल पर लैंगिक असमानता के कारण पुरूष और महिला अध्यापकों की मनोवैज्ञानिक स्वस्थता पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ रहा है।

परिणाम और चर्चाः- परिकल्पना (H1) में हमने यह परिकल्पना की है कि ‘‘कार्यस्थल पर महिला अध्यापकों के साथ लिंग भेदभाव सार्वजनिक क्षेत्र की तुलना में निजी क्षेत्र में अधिक होगा।‘‘ कार्यस्थल में लैंगिक असमानता का मूल्यांकन स्वतंत्र-नमूना टी-टेस्ट के माध्यम से किया गया है। सार्वजनिक संगठनों में अध्यापकों के लिए, जो परिणाम दिखाई दिए जिसमें पुरूष और महिला अध्यापकों के माध्य में महत्वपूर्ण अंतर है (पुरूष अध्यापकों का माध्य= 27.11667 मानक विचलन= 6.073258 और महिला अध्यापकों का माध्य= 38.3833 मानक विचलन= 4.210929) इससे यह स्पष्ट हुआ कि महिला अध्यापकों के साथ सार्वजनिक संगठनों में पुरूष अध्यापकों से अधिक भेदभाव किया गया। निजी संगठनों के परिणाम से पता चला कि पुरूष और महिला अध्यापकों के माध्य में महत्वपूर्ण अंतर है (पुरूष अध्यापकों का माध्य= 27.11667 मानक विचलन= 6.073258 और महिला अध्यापकों का माध्य= 38.8166 मानक विचलन= 4.46) इससे यह स्पष्ट हुआ कि महिला अध्यापकों के साथ निजी संगठनों में पुरूष अध्यापकों से अधिक भेदभाव किया गया। जब हम सार्वजनिक और निजी संगठनों के परिणामों की तुलना करते हैं तो स्पष्ट था कि दोनों संगठनों में महिला अध्यापकों के साथ पुरूष अध्यापकों से अधिक भेदभाव किया गया लेकिन सार्वजनिक क्षेत्र (38.38) की तुलना में निजी क्षेत्र (38.81) में भेदभाव का स्कोर अधिक था, इसलिए हमारी परिकल्पना (H1) को स्वीकार करते हैं।

परिकल्पना (H2) में हमने यह परिकल्पना की है कि ‘‘लैंगिक असमानता से महिला अध्यापकों में मनोवैज्ञानिक स्वस्थता कम होगी।‘‘ सार्वजनिक संगठनों में अध्यापकों के लिए, जो परिणाम दिखाई दिए जिसमें पुरूष और महिला अध्यापकों के माध्य में महत्वपूर्ण अंतर है (पुरूष अध्यापकों का माध्य= 62.25 मानक विचलन= 6.16 और महिला अध्यापकों का माध्य= 52.60 मानक विचलन= 5.01) इससे यह स्पष्ट हुआ कि महिला अध्यापकों के साथ सार्वजनिक संगठनों में पुरूष अध्यापकों से अधिक भेदभाव के कारण महिला अध्यापकों में मनोवैज्ञानिक स्वस्थता का स्तर घट गया। उसी प्रकार निजी संगठनों के परिणाम से पता चला कि पुरूष और महिला अध्यापकों के माध्य में महत्वपूर्ण अंतर है (पुरूष अध्यापकों का माध्य= 65.63 मानक विचलन= 5.76 और महिला अध्यापकों का माध्य= 51.68 मानक विचलन= 4.62) इससे यह स्पष्ट हुआ कि महिला अध्यापकों के साथ निजी संगठनों में पुरूष अध्यापकों से अधिक भेदभाव के कारण

Author Name: प्रो. अजय कुमार अत्री & अभय वीर सिहँ
Received Date: 17.04.2024
Publication Date: 25.04.2024

Knowledgeable Research ***ISSN 2583-6633*** **Vol.02, No.09, April, 2024**

(An International Peer-Reviewed Multidisciplinary Journal)

महिला अध्यापकों में मनोवैज्ञानिक स्वस्थता का स्तर घट गया। जब हम सार्वजनिक और निजी संगठनों के परिणामों की तुलना करते हैं, तो स्पष्ट था कि दोनों संगठनों में महिला अध्यापकों के साथ पुरूष अध्यापकों से अधिक भेदभाव किया गया महिला अध्यापकों में मनोवैज्ञानिक स्वस्थता घट गयी। इसलिए हमारी परिकल्पना ((H2) को स्वीकार करते है।

निष्कर्ष:- उपर्युक्त सांख्यकीय विश्लेषण से इस लेख के निम्न निष्कर्ष हैः

1. सांख्यकीय विश्लेषण से पता चला है कि महिला अध्यापकों को निजी संगठनों, सार्वजनिक संगठनों दोनों में कार्यस्थल पर लैंगिक असमानता के व्यवहार का खतरा था। हालांकि, सार्वजनिक संगठनों की तुलना में निजी संगठनों में पक्षपाती व्यवहार अधिक था।

2. लैंगिक असमानता के परिणास्वरूप महिला अध्यापकों की मनोवैज्ञानिक स्वस्थता में कमी पाई गई।

सुझाव:- देश की लगभग आधी आबादी के परिप्रेक्ष्य से यह अत्यंत आवश्यक है कि महिलाओं को आर्थिक, सामाजिक, राजनैतिक एवं विभिन्न क्षेत्रों में आवश्यक सुरक्षा प्रदान की जाए एवं उनकी भागीदारी सुनिश्चित की जाए। इसके लिए जनसंख्या के बड़े-बड़े हिस्से के पितृसत्तात्मक सोच में बदलाव लाने की आवश्यकता है और सरकार को उचित रणनीतियां अपनाकर इसमें बदलाव लाने की सक्रिय भूमिका निभानी चाहिए। सरकार द्वारा महिला सशक्तिकरण के लिए अनेक सकारात्मक कानून बनाए गए हैं यह कानून यथार्थ के धरातल पर उतने सफल नहीं हो पाए हैं और मात्र कानून बनाने से महिलाओं को आर्थिक, सामाजिक, राजनैतिक सशक्तिकरण नहीं हो सकता है इसलिए आवश्यक है कि जो भी रणनीतियां बनाई जाए वह लचीली एवं प्रभावशाली हों। अगर महिलाओं के साथ भेदभाव नहीं किया जाए तो 2025 तक देश की जीडीपी में 700 बिलियन यूएस डालर की वृद्धि हो सकती है। आईएमएफ के अनुसार देश की श्रम शक्ति में अगर महिलाओं को समान रूप से भागीदारी का अवसर मिलता है तो भारत की जीडीपी में 27 प्रतिशत की वृद्धि हो सकती है निजी क्षेत्र के हर तीन में से एक शीर्ष पदाधिकारी का कथन है कि नए-नए उभरते हुए बाजारों में महिलाओं को मजबूत और सशक्त करने के प्रयास के फलस्वरूप लाभ बढ़ा है लेकिन कहा भी गया है कि महिला और पुरूष एक गाड़ी के दो पहिये हैं उनके साथ भेदभाव ना करके उनको हर तरह हर क्षेत्र समान अवसर प्रदान किया जाए जिससे इस तरह की लैंगिक असमानता को पाटा जा सकें। किसी भी राष्ट्र की परंपरा और संस्कृति उस देश की महिलाओं से परिलक्षित होती है क्योंकि महिलाएं किसी भी समाज की एक रचनात्मक शक्ति होती हैं इसलिए वर्तमान समय में समाज की परिस्थिति को समृद्ध करने एवं भविष्य को बेहतर से बेहतर बनाने के लिए हमें महिलाओं की स्थिति में सुधार लाना होगा। भारत में पूर्ण लैंगिक असमानता की राह कठिन है लेकिन असंभव नहीं है। हमें अपने प्रयासों में ईमानदार होना चाहिए और महिलाओं के प्रति सामाजिक दृष्टिकोण को बदलने पर काम करना चाहिए। भारत में लैंगिक असमानता को दूर करने एवं पूर्ण लैंगिक असमानता के लिए पुरूषों और महिलाओं दोनों को एक साथ काम करना होगा और समाज में सकारात्मक बदलाव लाना होगा। स्वामी विवेकानन्द के उस कथन को स्मरण करना उपयुक्त होगा जब तक महिलाओं की स्थिति में सुधार नहीं होगा विश्व के कल्याण की संभावना नहीं है।

संदर्भ ग्रंथ सूची

1. https://in.one.un.org/unibf-hindi/gender-equality/
2. Brian Welle, M. E. Heilman(2005). 'Formal and Informal Discrimination against Women at Work'. [Combridge, Mass.]: Center for Public Leadership, USA,Pp 24-30
3. Kate Scire,(2008) 'Gender Discrimination in work place' Critical Feminist WebPage-4

Author Name: प्रो. अजय कुमार अत्री & अभय वीर सिहँ

Received Date: 17.04.2024
Publication Date: 25.04.2024

Knowledgeable Research *ISSN 2583-6633* **Vol.02, No.09, April, 2024**
(An International Peer-Reviewed Multidisciplinary Journal)

4. Erik, Bihagen. Marita Ohls.(2006) "The Glass Celling-where is it? Women's and men's career prospects are the private vs. the public sector in Sweden 1979-2000". The Sociological Review. 54(1), 20-47.
5. Habib, Zafarullah. (2000). 'Through the brick Wall and The glass ceiling: Women in the civil services in Bangladesh'. Gender, Wor and Oraganization, 7(3), 197-209.
6. Uzma Shoukat, (2004). 'Literacy and women's identity, Proceedings of the International Conference on Social Science: Endangered and Engendered', Fatima Jinnah Women University, Rawalpindi, Pakistan, 84-96.
7. Wayne.F.Casico. (1995). 'Managing Human Resource, Productivity, Quality of Work life, Profit', McGraw Hill International (4th Edition).
8. John, M. Ivancevich. 'Human Resource Management' (9th Edition) McGraw Hill, USA,(2004).
9. Evans, 'Delving deeper into morale, job satisfaction and motivating among education professionals: Re-examining the leadership dimension'. Educational Management and Administration (2001). 29(3), 291-306.
10. Hans Selye, The Stress of life' McGraw Hill, 1950, p.40-53.
11. Robert A. Baron, 'Psychological' fifth ed., Pearson Prentice Hall, 2007 p. 494-500.
12. Ashraf et. al.,(2005) 'Gender Discrimination Imentory Standardized', unpublished Gender Discrimenation Measurement Scale, Muzaffarpur College.
13. सिहँ एवं चौधरी, (2012) मनोवैज्ञानिक स्वस्थता मापनी, National Psychological Corporation, Agra, U.P.
14. कुमारी एवं ऊषा, कार्यस्थल पर लैंगिक असमानता के कारण शिक्षकों की कार्य संतुष्टि और तनाव के स्तर का प्रभाव' राधा कमल मुखर्जी चिंतन परंपरा, वर्ष 22, अंक–2, जुलाई–दिसम्बर 2020.
15. पाण्डेय जितेन्द्र कुमार, 'महिला सशक्तिकरण एवं पंचायती राज' राधा कमल मुखर्जी चिंतन परंपरा, वर्ष 21, अंक 2, जुलाई–दिसम्बर 2019.
16. Salimirad (2016), भारत में मैसूर नगर के अध्यापकों की मनोवैज्ञानिक स्वस्थता एवं व्यावसायिक आत्म–प्रभावकारिता के मध्य सम्बन्ध का अध्ययन. Retrieved from http://hdl.handle.net/10603/129903 Dated 25-02-2024.

Author Name: प्रो. अजय कुमार अत्री & अभय वीर सिहँ
Received Date: 17.04.2024
Publication Date: 25.04.2024