



शिक्षित विवाहित कार्यरत महिलाओं में पारिवारिक एवं कार्यस्थलीय भूमिका-द्वंद्व का समाजशास्त्रीय विश्लेषण

आरती सिंह¹, डॉ. नूतन सिंह²

¹शोधार्थी, (गृह विज्ञान विभाग), भारती विश्वविद्यालय, दुर्ग (छ.ग.)

²शोध निर्देशक, सहायक प्राध्यापक (गृह विज्ञान विभाग), भारती विश्वविद्यालय, दुर्ग (छ.ग.)

सारांश

आधुनिक भारतीय समाज में महिलाओं की शिक्षा, आर्थिक सक्रियता तथा व्यावसायिक भागीदारी में उल्लेखनीय वृद्धि हुई है। इसके बावजूद घरेलू कार्य, बच्चों की देखभाल, बुजुर्गों की सेवा तथा पारिवारिक संबंधों के निर्वहन को मुख्यतः महिलाओं का दायित्व माना जाता है। परिणामस्वरूप शिक्षित विवाहित कार्यरत महिलाएँ एक ही समय में पत्नी, माता, गृह-प्रबंधक, कर्मचारी तथा सामाजिक सदस्य की अनेक भूमिकाएँ निभाती हैं। जब पारिवारिक और व्यावसायिक भूमिकाओं से संबंधित अपेक्षाएँ परस्पर विरोधी हो जाती हैं, तब भूमिका-द्वंद्व उत्पन्न होता है।

प्रस्तुत शोध-पत्र का उद्देश्य शिक्षित विवाहित कार्यरत महिलाओं के पारिवारिक एवं कार्यस्थलीय भूमिका-द्वंद्व की प्रकृति, कारणों, प्रकारों तथा प्रभावों का समाजशास्त्रीय विश्लेषण करना है। यह अध्ययन वर्णनात्मक एवं विश्लेषणात्मक प्रकृति का है तथा इसमें प्रकाशित शोध-अध्ययनों, सरकारी प्रतिवेदनों और प्रासंगिक सैद्धांतिक साहित्य का उपयोग किया गया है। विश्लेषण से ज्ञात होता है कि भूमिका-द्वंद्व केवल समय की कमी से उत्पन्न होने वाली व्यक्तिगत समस्या नहीं है, बल्कि इसका संबंध लैंगिक श्रम-विभाजन, पारिवारिक अपेक्षाओं, मातृत्व संबंधी उत्तरदायित्वों, कार्यस्थलीय दबाव, कार्य के लंबे घंटों और अपर्याप्त संस्थागत सहयोग से है। अध्ययन का निष्कर्ष है कि पति एवं परिवार का सहयोग, घरेलू दायित्वों का समान वितरण, संवेदनशील संगठनात्मक नीतियाँ और महिलाओं को निर्णय लेने की स्वतंत्रता भूमिका-द्वंद्व को कम कर सकती हैं।

मुख्य शब्द: शिक्षित महिलाएँ, विवाहित कार्यरत महिलाएँ, भूमिका-द्वंद्व, परिवार, कार्यस्थल, मानसिक तनाव।

1. प्रस्तावना

शिक्षा और रोजगार ने महिलाओं को आर्थिक स्वतंत्रता, सामाजिक पहचान, निर्णय क्षमता तथा आत्मविश्वास प्रदान किया है। भारत में महिलाओं की श्रम-बल भागीदारी दर में भी वृद्धि हुई है। आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण 2023-24 के अनुसार 15 वर्ष एवं उससे अधिक आयु की महिलाओं की श्रम-बल भागीदारी दर 41.7 प्रतिशत थी, जबकि 2017-18 में यह 23.3 प्रतिशत थी। इसी अवधि में स्नातकोत्तर अथवा उससे अधिक शिक्षित महिलाओं के कार्यरत होने का अनुपात भी बढ़ा है।

महिलाओं के रोजगार में बढ़ती भागीदारी के साथ परिवार के भीतर उनकी पारंपरिक भूमिका में अपेक्षित परिवर्तन समान गति से नहीं हुआ है। नौकरी करने के बाद भी महिला से भोजन व्यवस्था, बच्चों की शिक्षा, बीमार सदस्यों की



देखभाल, सामाजिक संबंधों का निर्वहन और घरेलू प्रबंधन की अपेक्षा की जाती है। इसलिए शिक्षित कार्यरत महिला को आर्थिक उत्पादक की आधुनिक भूमिका के साथ आदर्श पत्नी, माता और गृहिणी की पारंपरिक भूमिका भी निभानी पड़ती है।

भूमिका-द्वंद्व की स्थिति तब उत्पन्न होती है जब एक भूमिका की अपेक्षाओं को पूरा करने के कारण दूसरी भूमिका का निर्वहन कठिन हो जाता है। उदाहरणतः कार्यस्थल की अनिवार्य बैठक के कारण बच्चे के विद्यालयीय कार्यक्रम में उपस्थित न हो पाना अथवा पारिवारिक बीमारी के कारण व्यावसायिक कार्य पूरा न कर पाना भूमिका-द्वंद्व की स्थिति को व्यक्त करता है।

2. भूमिका-द्वंद्व की अवधारणा

समाज में प्रत्येक व्यक्ति अनेक सामाजिक पदों से जुड़ा होता है और प्रत्येक पद के साथ कुछ निश्चित व्यवहारात्मक अपेक्षाएँ संलग्न होती हैं। इन्हीं अपेक्षित व्यवहारों को सामाजिक भूमिका कहा जाता है। जब एक व्यक्ति द्वारा निभाई जा रही दो अथवा दो से अधिक भूमिकाओं की माँगें असंगत या परस्पर विरोधी हो जाती हैं, तब भूमिका-द्वंद्व उत्पन्न होता है।

गुड (1960) के भूमिका-तनाव सिद्धांत के अनुसार व्यक्ति के पास उपलब्ध समय, ऊर्जा और संसाधन सीमित होते हैं, जबकि उससे संबंधित भूमिकाओं की अपेक्षाएँ अनेक होती हैं। इस असंतुलन से भूमिका-तनाव और भूमिका-अधिभार उत्पन्न होता है।

ग्रीनहाउस और ब्यूटेल (1985) ने कार्य-परिवार द्वंद्व को ऐसी अंतर-भूमिका स्थिति माना जिसमें कार्य तथा परिवार क्षेत्र की माँगें एक-दूसरे के साथ असंगत होती हैं। उन्होंने भूमिका-द्वंद्व को समय-आधारित, तनाव-आधारित तथा व्यवहार-आधारित तीन प्रकारों में विभाजित किया।

2.1 समय-आधारित भूमिका-द्वंद्व

जब एक भूमिका पर व्यतीत समय दूसरी भूमिका के लिए आवश्यक समय को कम कर देता है, तब समय-आधारित द्वंद्व उत्पन्न होता है। कार्य के लंबे घंटे, आवागमन, अतिरिक्त ड्यूटी, बच्चों की देखभाल तथा घरेलू कार्य इसके प्रमुख कारण हैं।

2.2 तनाव-आधारित भूमिका-द्वंद्व

कार्यस्थल पर अनुभव किया गया तनाव, थकान या निराशा जब पारिवारिक व्यवहार को प्रभावित करता है अथवा पारिवारिक तनाव कार्य-प्रदर्शन को बाधित करता है, तब तनाव-आधारित भूमिका-द्वंद्व उत्पन्न होता है।

2.3 व्यवहार-आधारित भूमिका-द्वंद्व

कार्यस्थल पर अपेक्षित औपचारिक, कठोर तथा परिणाम-केंद्रित व्यवहार पारिवारिक जीवन में अपेक्षित संवेदनशील और भावनात्मक व्यवहार से भिन्न हो सकता है। दोनों व्यवहारों के बीच समायोजन न होने पर व्यवहार-आधारित द्वंद्व उत्पन्न होता है।

3. अध्ययन के उद्देश्य

1. शिक्षित विवाहित कार्यरत महिलाओं के भूमिका-द्वंद्व की अवधारणा स्पष्ट करना।
2. पारिवारिक एवं कार्यस्थलीय भूमिका-द्वंद्व के प्रमुख कारणों का विश्लेषण करना।



3. भूमिका-द्वंद्व के मानसिक, पारिवारिक, सामाजिक तथा व्यावसायिक प्रभावों का अध्ययन करना।
4. भूमिका-द्वंद्व को कम करने में परिवार तथा कार्यस्थल के सहयोग की भूमिका स्पष्ट करना।
5. महिलाओं के लिए व्यावहारिक एवं संस्थागत सुझाव प्रस्तुत करना।

4. शोध-पद्धति

प्रस्तुत शोध-पत्र वर्णनात्मक एवं विश्लेषणात्मक प्रकृति का है। इसमें द्वितीयक स्रोतों का प्रयोग किया गया है। अध्ययन सामग्री के अंतर्गत कार्य-परिवार द्वंद्व, कार्यरत महिलाओं, लैंगिक भूमिकाओं, मानसिक स्वास्थ्य, पारिवारिक सहयोग तथा संगठनात्मक समर्थन से संबंधित राष्ट्रीय एवं अंतरराष्ट्रीय शोध-अध्ययन सम्मिलित किए गए हैं। उपलब्ध साहित्य का विषयगत विश्लेषण करते हुए कारण, प्रभाव तथा समाधान की प्रमुख श्रेणियाँ विकसित की गई हैं।

5. संबंधित शोध अध्ययनों की समीक्षा

बुद्धप्रिय (2009) ने 121 भारतीय महिला पेशवरों का अध्ययन किया। निष्कर्षों से स्पष्ट हुआ कि पारिवारिक उत्तरदायित्व, बच्चों की देखभाल तथा लिंग-संवेदनशील संगठनात्मक नीतियों की कमी महिलाओं की व्यावसायिक उन्नति में प्रमुख बाधाएँ हैं। अनेक महिलाओं को परिवार के कारण पदोन्नति, स्थानांतरण और चुनौतीपूर्ण उत्तरदायित्वों से समझौता करना पड़ा।

ऐश्वर्या और रामसुंदरम (2012) ने चेन्नई के सूचना-प्रौद्योगिकी क्षेत्र की 598 महिला कर्मचारियों का अध्ययन किया। अध्ययन में संगठनात्मक वातावरण, कार्य-जीवन द्वंद्व तथा कार्य-संतुष्टि के बीच संबंध पाया गया। इससे संकेत मिलता है कि सहयोगपूर्ण संगठनात्मक वातावरण भूमिका-द्वंद्व के नकारात्मक प्रभावों को कम कर सकता है।

पाणिग्रही, पाधी और पाणिग्रही (2014) द्वारा भुवनेश्वर की विवाहित कार्यरत महिलाओं पर किए गए अध्ययन में लगभग एक-तिहाई प्रतिभागियों में प्रतिकूल मानसिक स्वास्थ्य की स्थिति पाई गई। सहकर्मियों का अनुकूल दृष्टिकोण, पति के साथ समस्याओं को साझा करना तथा योग या व्यायाम के लिए समय देना बेहतर मानसिक स्वास्थ्य से संबंधित था।

जैन और नायर (2016) ने मुंबई के 330 विक्रय कर्मचारियों पर कार्य-परिवार द्वंद्व मापनी का भारतीय संदर्भ में सत्यापन किया। आयु, वैवाहिक स्थिति, संगठनात्मक पद, कार्य-अवधि तथा बच्चों की संख्या और आयु का कार्य से परिवार एवं परिवार से कार्य की ओर होने वाले द्वंद्व से संबंध पाया गया।

सिन्हा (2017) ने कार्यरत तथा गृहिणी महिलाओं के मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य और सामाजिक सहयोग का तुलनात्मक अध्ययन किया। अध्ययन ने यह भी स्पष्ट किया कि रोजगार अपने आप में केवल नकारात्मक स्थिति नहीं है; कार्य और परिवार के वातावरण की गुणवत्ता यह निर्धारित करती है कि रोजगार महिला के लिए सशक्तिकरण का माध्यम बनेगा या तनाव का कारण।

शॉकले एवं सहयोगियों (2017) की 350 से अधिक स्वतंत्र नमूनों पर आधारित मेटा-विश्लेषणात्मक समीक्षा से ज्ञात हुआ कि पुरुषों और महिलाओं द्वारा व्यक्त समग्र कार्य-परिवार द्वंद्व में प्रत्येक परिस्थिति में बड़ा अंतर नहीं होता। किंतु वैवाहिक स्थिति, बच्चों की उपस्थिति, दोहरी आय वाले परिवार तथा नौकरी की प्रकृति इस संबंध को प्रभावित करते हैं।

तायल और मेहता (2023) ने दिल्ली क्षेत्र की कार्यरत महिलाओं के अनुभवों का अध्ययन करते हुए पाया कि घरेलू



कार्यभार में असमान वृद्धि तथा घर और कार्यालय की सीमाओं के धुंधला होने से महिलाओं के लिए कार्य-परिवार संतुलन कठिन हुआ। परिवार का सहयोग भूमिका-द्वंद्व से निपटने का महत्वपूर्ण साधन पाया गया।

नेल्सन और अग्रवाल (2023) द्वारा भारतीय महिला शिक्षाविदों पर किए गए गुणात्मक अध्ययन में यह पाया गया कि शिक्षित एवं आर्थिक रूप से स्वतंत्र होने के बाद भी महिलाओं से घरेलू और देखभाल संबंधी दायित्वों की प्राथमिक जिम्मेदारी निभाने की अपेक्षा बनी रही। इसके कारण महिलाएँ घर और व्यवसाय दोनों में उत्कृष्ट प्रदर्शन करने के दोहरे दबाव में रहीं।

6. भूमिका-द्वंद्व के प्रमुख कारण

6.1 घरेलू श्रम का असमान वितरण

कार्यरत होने के बावजूद महिलाओं को घरेलू काम का बड़ा भाग अकेले करना पड़ता है। पति या अन्य सदस्यों द्वारा सहायता को साझा उत्तरदायित्व न मानकर महिला को दी गई सहायता के रूप में देखा जाता है। यह धारणा महिला पर मानसिक और शारीरिक भार बढ़ाती है।

6.2 मातृत्व और बच्चों की देखभाल

बच्चों की बीमारी, शिक्षा, सुरक्षा, विद्यालयीय गतिविधियों और भावनात्मक विकास की जिम्मेदारी प्रायः माता पर केंद्रित रहती है। छोटे बच्चों वाली महिलाओं में समय की कमी और अपराधबोध की अनुभूति अधिक हो सकती है।

6.3 कार्य के लंबे एवं अनिश्चित घंटे

अतिरिक्त कार्य, स्थानांतरण, लक्ष्य-आधारित दबाव, रात्रिकालीन कार्य तथा निरंतर डिजिटल उपलब्धता पारिवारिक समय को सीमित करते हैं। विस्तारित कार्य-संबंधी उपलब्धता तनाव, बर्नआउट और कार्य-परिवार द्वंद्व से संबंधित पाई गई है।

6.4 सामाजिक एवं सांस्कृतिक अपेक्षाएँ

भारतीय समाज में आदर्श महिला की छवि त्याग, सेवा और परिवार को प्राथमिकता देने से जोड़ी जाती है। व्यावसायिक महत्वाकांक्षा रखने वाली महिला को कभी-कभी स्वार्थी या परिवार की उपेक्षा करने वाली समझा जाता है।

6.5 कार्यस्थलीय असंवेदनशीलता

लचीले समय, बाल देखभाल सुविधा, मातृत्व के बाद पुनःकार्यग्रहण, सुरक्षित आवागमन तथा पारिवारिक आपातकाल में अवकाश की कमी भूमिका-द्वंद्व बढ़ाती है।

7. भूमिका-द्वंद्व के प्रभाव

7.1 मानसिक एवं शारीरिक प्रभाव

निरंतर भूमिका-दबाव से तनाव, थकान, चिड़चिड़ापन, चिंता, नींद संबंधी कठिनाई, बर्नआउट तथा अवसादात्मक लक्षण उत्पन्न हो सकते हैं। वर्ष 2026 की एक अनुदैर्घ्य अध्ययनों पर आधारित समीक्षा और मेटा-विश्लेषण में कार्य से परिवार की ओर होने वाले द्वंद्व का अवसादात्मक लक्षणों, बर्नआउट और सामान्य मानसिक तनाव से संबंध पाया गया।

कार्यरत महिलाओं के स्वास्थ्य पर आधारित एक अन्य व्यवस्थित समीक्षा में घरेलू-पारिवारिक कार्यभार तथा प्रतिकूल कार्य-स्थितियों के संयुक्त प्रभाव को शारीरिक और मानसिक स्वास्थ्य के लिए जोखिमपूर्ण बताया गया।

7.2 पारिवारिक प्रभाव

भूमिका-द्वंद्व के कारण पति-पत्नी के बीच संवाद में कमी, विवाद, बच्चों को पर्याप्त समय न दे पाने का अपराधबोध



और पारिवारिक संतुष्टि में कमी आ सकती है। कार्यस्थल का तनाव परिवार में तथा पारिवारिक तनाव कार्यस्थल पर स्थानांतरित हो सकता है।

7.3 व्यावसायिक प्रभाव

लगातार द्वंद्व के कारण कार्य-संतुष्टि, एकाग्रता और उत्पादकता प्रभावित हो सकती है। कुछ महिलाएँ पदोन्नति, प्रशिक्षण, यात्रा या नेतृत्व संबंधी अवसर स्वीकार नहीं कर पातीं। इससे महिला की व्यक्तिगत प्रगति के साथ संगठन भी योग्य मानव संसाधन से वंचित होता है।

7.4 सामाजिक प्रभाव

अधिक कार्यभार के कारण महिलाओं की सामाजिक सहभागिता, मित्रता, सामुदायिक गतिविधियों और स्वयं के लिए उपलब्ध समय में कमी आती है। इससे सामाजिक अलगाव की अनुभूति उत्पन्न हो सकती है।

8. प्रमुख निष्कर्ष

अध्ययन से स्पष्ट होता है कि शिक्षित विवाहित कार्यरत महिलाओं का भूमिका-द्वंद्व बहुआयामी सामाजिक समस्या है। शिक्षा तथा आर्थिक स्वतंत्रता ने महिलाओं की सार्वजनिक भूमिका का विस्तार किया है, परंतु निजी क्षेत्र में लैंगिक उत्तरदायित्वों का समान पुनर्वितरण नहीं हुआ है। भूमिका-द्वंद्व की तीव्रता महिला की शिक्षा से अधिक पारिवारिक सहयोग, बच्चों की आयु, कार्य के घंटों, नौकरी की प्रकृति, घरेलू सहायता तथा संगठनात्मक वातावरण से प्रभावित होती है।

यह भी स्पष्ट है कि प्रत्येक अतिरिक्त भूमिका अनिवार्य रूप से तनावपूर्ण नहीं होती। रोजगार महिलाओं को आत्मसम्मान, आर्थिक सुरक्षा और सामाजिक पहचान प्रदान करता है। समस्या उस समय उत्पन्न होती है जब भूमिकाओं के निर्वहन हेतु आवश्यक समय, संसाधन और सामाजिक समर्थन उपलब्ध नहीं होते।

9. सुझाव

1. पति और परिवार के अन्य सदस्यों द्वारा घरेलू तथा देखभाल संबंधी कार्यों का समान विभाजन किया जाना चाहिए।
2. संस्थानों में लचीली कार्य-अवधि, बाल देखभाल केंद्र और पारिवारिक आपातकालीन अवकाश उपलब्ध कराया जाना चाहिए।
3. महिला कर्मचारियों के लिए मानसिक स्वास्थ्य परामर्श और तनाव-प्रबंधन कार्यक्रम संचालित किए जाने चाहिए।
4. कार्य-निष्पादन का मूल्यांकन कार्यालय में बिताए गए समय के स्थान पर कार्य की गुणवत्ता के आधार पर किया जाना चाहिए।
5. मातृत्व को महिला की व्यक्तिगत समस्या न मानकर सामाजिक और संस्थागत उत्तरदायित्व के रूप में स्वीकार किया जाना चाहिए।
6. पुरुषों और बालकों में घरेलू उत्तरदायित्वों की समान भागीदारी से संबंधित शिक्षा विकसित की जानी चाहिए।



- महिलाओं को नियमित रूप से विश्राम, स्वास्थ्य, व्यायाम तथा व्यक्तिगत रुचियों के लिए समय निर्धारित करना चाहिए।

10. निष्कर्ष

शिक्षित विवाहित कार्यरत महिलाओं का भूमिका-द्वंद्व उनकी व्यक्तिगत अक्षमता का परिणाम नहीं, बल्कि पारिवारिक संरचना, लैंगिक श्रम-विभाजन और कार्यस्थलीय व्यवस्थाओं के असंतुलन का परिणाम है। केवल महिला से अधिक कुशल समय-प्रबंधन की अपेक्षा करना इस समस्या का पर्याप्त समाधान नहीं है। भूमिका-द्वंद्व को कम करने के लिए परिवार, कार्यस्थल और समाज तीनों स्तरों पर परिवर्तन आवश्यक है। जब घरेलू उत्तरदायित्वों का न्यायपूर्ण वितरण, सहयोगपूर्ण वैवाहिक संबंध तथा संवेदनशील कार्य-नीतियाँ उपलब्ध होंगी, तभी महिलाओं की शिक्षा और आर्थिक स्वतंत्रता वास्तविक सामाजिक सशक्तीकरण में परिवर्तित हो सकेगी।

संदर्भ ग्रंथ सूची

1. Aiswarya, B., & Ramasundaram, G. (2012). A study on interference of work-life conflict between organisational climate and job satisfaction of women employees in the information technology sector. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 8(3), 351–360. doi: 10.1177/2319510X1200800315
2. Buddhapriya, S. (2009). Work-family challenges and their impact on career decisions: A study of Indian women professionals. *Vikalpa*, 34(1), 31–46. doi: 10.1177/0256090920090103
3. Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25(4), 483–496.
4. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
5. Jain, S., & Nair, S. K. (2016). Work-family conflict in India: Construct validation and current status. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 12(1), 31–45. doi: 10.1177/2319510X16649472
6. Nelson, M. M., & Agarwal, B. (2023). The rigmarole of negotiating double binds: A qualitative study of Indian women academics' work-from-home routines in COVID-19 times. *South Asian Journal of Business and Management Cases*, 12(3), 372–389. doi: 10.1177/22779779231209374



INTERNATIONAL JOURNAL OF ARTS, COMMERCE & EDUCATION

A Multidisciplinary Peer-Reviewed, Refereed, Open Access Journal,
<https://avjournals.com/> e-ISSN: 2347-7687, Vol 13, Issue 1, January-June 2025

7. Panigrahi, A., Padhy, A. P., & Panigrahi, M. (2014). Mental health status among married working women residing in Bhubaneswar City, India: A psychosocial survey. *BioMed Research International*, 2014, 979827. doi: 10.1155/2014/979827
8. Sinha, S. (2017). Multiple roles of working women and psychological well-being. *Industrial Psychiatry Journal*, 26(2), 171–177. doi: 10.4103/ipj.ipj_70_16
9. Tayal, D., & Mehta, A. K. (2023). The struggle to balance work and family life during the COVID-19 pandemic: Insights based on the situations of working women in Delhi. *Journal of Family Issues*, 44(6), 1423–1465. doi: 10.1177/0192513X211058817