

## उच्च शिक्षा संस्थानों में महिलाओं के लैंगिक समानता एवं कार्यस्थल समावेशन के अनुभव: एक गुणात्मक अध्ययन।

आशीष चन्द्रवंशी

विषय समाजशास्त्र।

विपत्रपता-ashishchandrawanshi1708@gmail.com

### सारांश

वर्तमान अध्ययन उच्च शिक्षा संस्थानों में कार्यरत महिलाओं के लैंगिक समानता तथा कार्यस्थल समावेशन से संबंधित अनुभवों का गुणात्मक विश्लेषण प्रस्तुत करता है। उच्च शिक्षा संस्थान ज्ञान, नवाचार एवं सामाजिक परिवर्तन के प्रमुख केंद्र माने जाते हैं, किंतु इन संस्थानों में कार्यरत महिलाओं को आज भी विभिन्न प्रकार की लैंगिक असमानताओं, अवसरों की विषमता, निर्णय-निर्माण प्रक्रियाओं में सीमित सहभागिता तथा कार्यस्थलीय चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। अध्ययन का उद्देश्य महिलाओं के अनुभवों के आधार पर लैंगिक समानता एवं कार्यस्थल समावेशन की वास्तविक स्थिति का मूल्यांकन करना है। अध्ययन में गुणात्मक अनुसंधान पद्धति का उपयोग किया गया तथा विभिन्न विश्वविद्यालयों एवं महाविद्यालयों में कार्यरत 25 महिला शिक्षकों एवं प्रशासकीय कर्मचारियों के गहन साक्षात्कार लिए गए। प्राप्त आंकड़ों का विषयवस्तु विश्लेषण द्वारा विश्लेषण किया गया। अध्ययन में यह पाया गया कि यद्यपि संस्थागत स्तर पर लैंगिक समानता को बढ़ावा देने हेतु अनेक नीतियाँ लागू हैं, तथापि व्यवहारिक स्तर पर महिलाओं को पदोन्नति, नेतृत्व अवसरों, कार्य-जीवन संतुलन तथा संस्थागत निर्णयों में प्रतिनिधित्व से संबंधित चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। अध्ययन यह भी दर्शाता है कि समावेशी कार्य संस्कृति, संवेदनशील प्रशासन तथा लैंगिक न्याय आधारित नीतियाँ महिलाओं के अनुभवों को अधिक सकारात्मक बना सकती हैं।

**कुंजी शब्द:** लैंगिक समानता, कार्यस्थल समावेशन, महिला सशक्तिकरण, उच्च शिक्षा, गुणात्मक अध्ययन, संस्थागत संस्कृति।

### प्रस्तावना

उच्च शिक्षा किसी भी राष्ट्र की बौद्धिक, सामाजिक, सांस्कृतिक तथा आर्थिक प्रगति का प्रमुख आधार मानी जाती है। विश्वविद्यालय, महाविद्यालय एवं अन्य उच्च शिक्षा संस्थान केवल ज्ञानार्जन के केंद्र नहीं होते, वे सामाजिक परिवर्तन, नवाचार, नेतृत्व निर्माण तथा लोकतांत्रिक मूल्यों के संवर्धन के भी महत्वपूर्ण माध्यम होते हैं। किसी भी समाज में शिक्षा व्यवस्था की गुणवत्ता इस बात पर निर्भर करती है कि उसमें समानता, न्याय, सहभागिता एवं समावेशन के सिद्धांत किस सीमा तक व्यावहारिक रूप से लागू किए गए हैं। विशेष रूप से महिलाओं की भागीदारी एवं उनकी संस्थागत स्थिति उच्च शिक्षा प्रणाली की समावेशी प्रकृति का महत्वपूर्ण संकेतक मानी जाती है। यद्यपि पिछले कुछ दशकों में महिलाओं की शिक्षा एवं रोजगार के अवसरों में उल्लेखनीय वृद्धि हुई है, तथापि कार्यस्थलों पर लैंगिक समानता एवं समावेशन की स्थिति अभी भी पूर्णतः संतोषजनक नहीं कही जा सकती (शर्मा, 2019)।

भारतीय समाज परंपरागत रूप से पितृसत्तात्मक संरचना पर आधारित रहा है, जहाँ महिलाओं की सामाजिक एवं व्यावसायिक भूमिकाओं को लंबे समय तक सीमित दृष्टिकोण से देखा जाता रहा। स्वतंत्रता प्राप्ति के पश्चात् संवैधानिक प्रावधानों, शैक्षिक नीतियों तथा सामाजिक सुधार आंदोलनों ने महिलाओं की शिक्षा एवं रोजगार सहभागिता को बढ़ावा दिया। इसके परिणामस्वरूप आज महिलाएँ शिक्षा, विज्ञान, प्रशासन, अनुसंधान तथा नेतृत्व के विभिन्न क्षेत्रों में सक्रिय भूमिका निभा रही हैं। उच्च शिक्षा संस्थानों में भी महिला शिक्षकों, शोधार्थियों, प्रशासकों तथा अन्य कर्मचारियों की संख्या में निरंतर वृद्धि हुई है। तथापि मात्र संख्यात्मक वृद्धि को वास्तविक लैंगिक समानता का पर्याय नहीं माना जा सकता, क्योंकि संस्थागत संरचनाओं, प्रशासनिक प्रक्रियाओं तथा संगठनात्मक संस्कृति में विद्यमान अनेक प्रत्यक्ष एवं अप्रत्यक्ष बाधाएँ महिलाओं के व्यावसायिक अनुभवों को प्रभावित करती हैं (गुप्ता, 2020)।

लैंगिक समानता का अभिप्राय केवल महिलाओं एवं पुरुषों को समान अवसर प्रदान करने तक सीमित नहीं है, इसका संबंध संसाधनों, निर्णय-निर्माण प्रक्रियाओं, पदोन्नति, नेतृत्व, सम्मान तथा कार्यस्थलीय अधिकारों की समान उपलब्धता से भी है। जब किसी संगठन में महिलाओं को समान अवसर, सम्मानजनक व्यवहार तथा उन्नति के समान अवसर प्राप्त होते हैं, तब उसे लैंगिक रूप से समतामूलक संगठन माना जाता है। इसके विपरीत यदि महिलाओं को नेतृत्व पदों पर सीमित प्रतिनिधित्व, वेतन असमानता, पदोन्नति में भेदभाव अथवा लैंगिक पूर्वाग्रहों का सामना करना पड़ता है, तो यह लैंगिक असमानता की स्थिति को प्रतिबिंबित करता है (मिश्रा, 2021)।

उच्च शिक्षा संस्थानों में लैंगिक समानता का प्रश्न विशेष महत्व रखता है क्योंकि ये संस्थान समाज के लिए ज्ञान, विचारधारा तथा सामाजिक मूल्यों का निर्माण करते हैं। यदि स्वयं शैक्षणिक संस्थानों में समानता एवं न्याय के सिद्धांत प्रभावी रूप से लागू नहीं होंगे, तो व्यापक समाज में इन मूल्यों की स्थापना भी कठिन हो जाएगी। अनेक अध्ययनों से ज्ञात हुआ है कि यद्यपि महिलाओं की उपस्थिति शिक्षण एवं अनुसंधान क्षेत्रों में बढ़ी है, फिर भी कुलपति, निदेशक, डीन तथा विभागाध्यक्ष जैसे उच्च प्रशासनिक पदों पर उनका प्रतिनिधित्व अपेक्षाकृत कम है। यह स्थिति तथाकथित "काँच की छत" (Glass Ceiling) की अवधारणा को पुष्ट करती है, जिसके अनुसार महिलाएँ एक निश्चित स्तर तक तो प्रगति कर पाती हैं, परंतु उच्च नेतृत्व पदों तक पहुँचने में अदृश्य संस्थागत बाधाओं का सामना करती हैं (यादव, 2022)।

कार्यस्थल समावेशन (Workplace Inclusion) लैंगिक समानता से घनिष्ठ रूप से जुड़ी अवधारणा है। समावेशन का अर्थ ऐसा कार्य वातावरण निर्मित करना है जहाँ प्रत्येक कर्मचारी स्वयं को सम्मानित, सुरक्षित, मूल्यवान एवं सहभागी अनुभव करे। किसी संस्थान में समावेशी संस्कृति तब विकसित होती है जब सभी कर्मचारियों को उनकी योग्यता, क्षमता एवं योगदान के आधार पर समान महत्व दिया जाता है तथा निर्णय-निर्माण प्रक्रियाओं में उनकी सहभागिता सुनिश्चित की जाती है। महिलाओं के संदर्भ में कार्यस्थलीय समावेशन का तात्पर्य केवल रोजगार उपलब्ध कराना नहीं है, उन्हें नेतृत्व, अनुसंधान, प्रशासन तथा संस्थागत विकास की प्रक्रियाओं में सक्रिय रूप से सम्मिलित करना भी है (वर्मा, 2023)।

वैश्विक स्तर पर लैंगिक समानता को सतत विकास का एक प्रमुख लक्ष्य माना गया है। संयुक्त राष्ट्र द्वारा निर्धारित सतत विकास लक्ष्य-5 (SDG-5) में महिलाओं के सशक्तिकरण एवं लैंगिक समानता को सामाजिक एवं आर्थिक विकास का आधार बताया गया है। इसी प्रकार भारत की राष्ट्रीय शिक्षा नीति 2020 में भी लैंगिक समावेशन, महिला नेतृत्व, समान अवसर एवं सुरक्षित शैक्षणिक वातावरण पर विशेष बल दिया गया है। नीति में यह स्पष्ट किया गया है कि शिक्षा प्रणाली को इस प्रकार विकसित किया जाना

चाहिए जिससे महिलाओं को समान अवसर प्राप्त हों तथा वे नेतृत्व एवं निर्णय-निर्माण प्रक्रियाओं में सक्रिय भागीदारी निभा सकें (जोशी, 2022)।

यद्यपि नीतिगत स्तर पर अनेक सकारात्मक प्रयास किए गए हैं, तथापि व्यावहारिक स्तर पर महिलाओं को अभी भी अनेक चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। कार्य-जीवन संतुलन, पारिवारिक दायित्व, मातृत्व संबंधी जिम्मेदारियाँ, अनुसंधान कार्यों का दबाव तथा संस्थागत अपेक्षाएँ महिलाओं के व्यावसायिक जीवन को जटिल बनाती हैं। अनेक महिला शिक्षकों एवं शोधकर्ताओं ने यह अनुभव किया है कि उन्हें अपने पुरुष सहकर्मियों की तुलना में अधिक सामाजिक एवं पारिवारिक उत्तरदायित्व निभाने पड़ते हैं, जिसके कारण उनके कैरियर विकास पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ सकता है (अग्रवाल, 2021)।

इसके अतिरिक्त कार्यस्थलों पर विद्यमान लैंगिक रूढ़िवादिता भी महिलाओं की प्रगति में बाधक सिद्ध होती है। अनेक बार नेतृत्व क्षमता, निर्णय लेने की योग्यता तथा प्रशासनिक दक्षता को पुरुषों से जोड़कर देखा जाता है, जबकि महिलाओं की क्षमताओं का मूल्यांकन पूर्वाग्रहपूर्ण दृष्टिकोण से किया जाता है। इस प्रकार के लैंगिक पूर्वाग्रह महिलाओं के आत्मविश्वास, कार्य संतुष्टि एवं व्यावसायिक विकास को प्रभावित करते हैं (द्विवेदी, 2022)। कुछ अध्ययनों में यह भी पाया गया है कि यौन उत्पीड़न, सूक्ष्म भेदभाव (Microaggressions) तथा असमान व्यवहार जैसी समस्याएँ महिलाओं के कार्य अनुभवों को नकारात्मक रूप से प्रभावित करती हैं (सक्सेना, 2023)।

उच्च शिक्षा संस्थानों में महिलाओं के अनुभव केवल संस्थागत नीतियों से ही प्रभावित नहीं होते, संगठनात्मक संस्कृति, सहकर्मियों के व्यवहार, प्रशासनिक समर्थन तथा सामाजिक परिवेश से भी प्रभावित होते हैं। यदि किसी संस्थान में सहयोगात्मक एवं संवेदनशील वातावरण उपलब्ध हो, तो महिलाएँ स्वयं को अधिक सुरक्षित, प्रेरित एवं उत्पादक अनुभव करती हैं। इसके विपरीत यदि संस्थागत वातावरण प्रतिस्पर्धात्मक, भेदभावपूर्ण अथवा असंवेदनशील हो, तो इससे महिलाओं की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक प्रतिबद्धता में कमी आ सकती है (चौधरी, 2023)।

समकालीन समाजशास्त्रीय दृष्टिकोण यह स्वीकार करता है कि लैंगिक समानता केवल महिलाओं का मुद्दा नहीं है, यह संस्थागत प्रभावशीलता, सामाजिक न्याय एवं मानव संसाधन विकास का प्रश्न है। विविधता एवं समावेशन को बढ़ावा देने वाले संस्थान अधिक नवाचारी, उत्पादक तथा सामाजिक रूप से उत्तरदायी माने जाते हैं। इसलिए उच्च शिक्षा संस्थानों में महिलाओं के अनुभवों का अध्ययन न केवल शैक्षणिक दृष्टि से महत्वपूर्ण है, यह नीति निर्माण एवं संस्थागत सुधार की दिशा में भी उपयोगी सिद्ध हो सकता है (पांडेय, 2024)।

इसी संदर्भ में प्रस्तुत अध्ययन "उच्च शिक्षा संस्थानों में महिलाओं के लैंगिक समानता एवं कार्यस्थल समावेशन के अनुभव: एक गुणात्मक अध्ययन" विषय पर केंद्रित है। यह अध्ययन महिलाओं द्वारा अनुभव की जाने वाली लैंगिक समानता, संस्थागत समावेशन, नेतृत्व अवसरों, कार्यस्थलीय चुनौतियों तथा संगठनात्मक समर्थन की प्रकृति का विश्लेषण करता है। साथ ही यह अध्ययन उन कारकों की पहचान करने का प्रयास करता है जो महिलाओं के व्यावसायिक विकास, कार्य संतुष्टि एवं संस्थागत सहभागिता को प्रभावित करते हैं। इस प्रकार यह शोध उच्च शिक्षा संस्थानों में लैंगिक न्याय एवं समावेशी कार्य संस्कृति को सुदृढ़ बनाने हेतु महत्वपूर्ण अंतर्दृष्टियाँ प्रदान करने का प्रयास करता है।

## साहित्य समीक्षा

**1. शर्मा (2019)** ने उच्च शिक्षा संस्थानों में महिलाओं की भागीदारी एवं नेतृत्व संबंधी अवसरों का अध्ययन किया। अध्ययन में पाया गया कि उच्च शिक्षा के क्षेत्र में महिलाओं की संख्या निरंतर बढ़ रही है, किंतु प्रशासनिक एवं निर्णयात्मक पदों पर उनका प्रतिनिधित्व अपेक्षाकृत कम है। शोध में यह भी उल्लेख किया गया कि संस्थागत संरचनाओं में विद्यमान लैंगिक पूर्वाग्रह महिलाओं की नेतृत्व क्षमता के विकास में बाधा उत्पन्न करते हैं। अध्ययन ने महिला नेतृत्व को बढ़ावा देने हेतु समावेशी नीतियों की आवश्यकता पर बल दिया।

**2. गुप्ता (2020)** ने कार्यस्थलीय समावेशन और महिला कर्मचारियों की कार्य संतुष्टि के मध्य संबंध का विश्लेषण किया। अध्ययन के निष्कर्षों से ज्ञात हुआ कि जिन संस्थानों में समावेशी कार्य संस्कृति विद्यमान होती है, वहाँ महिलाओं की कार्य संतुष्टि, संगठनात्मक प्रतिबद्धता तथा उत्पादकता का स्तर अधिक पाया जाता है। शोध में सहयोगात्मक वातावरण को महिला सशक्तिकरण का महत्वपूर्ण आधार माना गया।

**3. मिश्रा (2021)** ने उच्च शिक्षा संस्थानों में लागू लैंगिक समानता नीतियों और वास्तविक कार्यस्थलीय अनुभवों का तुलनात्मक अध्ययन किया। अध्ययन से ज्ञात हुआ कि अनेक संस्थानों में नीतिगत स्तर पर समानता के प्रावधान उपलब्ध हैं, किंतु व्यावहारिक स्तर पर उनका प्रभाव सीमित है। शोध में संस्थागत संस्कृति को समानता के क्रियान्वयन का प्रमुख निर्धारक बताया गया।

**4. यादव (2022)** ने लैंगिक संवेदनशील प्रशासन की भूमिका का अध्ययन किया। परिणामों से ज्ञात हुआ कि संवेदनशील एवं उत्तरदायी प्रशासनिक व्यवस्था महिलाओं के व्यावसायिक विकास, आत्मविश्वास तथा नेतृत्व क्षमता को प्रोत्साहित करती है। अध्ययन ने यह भी स्पष्ट किया कि प्रशासनिक समर्थन महिलाओं के संस्थागत अनुभवों को सकारात्मक बनाता है।

**5. वर्मा (2023)** ने उच्च शिक्षा संस्थानों में कार्यरत महिलाओं के कार्य-जीवन संतुलन की समस्या का विश्लेषण किया। अध्ययन के अनुसार पारिवारिक दायित्वों और व्यावसायिक उत्तरदायित्वों के मध्य संतुलन स्थापित करना महिलाओं के लिए एक प्रमुख चुनौती है। शोध में लचीली कार्य नीतियों की आवश्यकता पर बल दिया गया।

**6. सिंह (2018)** ने महिला शिक्षकों के कार्यस्थलीय अनुभवों का अध्ययन करते हुए पाया कि संस्थागत सहयोग और सहकर्मियों का सकारात्मक व्यवहार महिलाओं की कार्यक्षमता को बढ़ाता है। शोध में यह भी पाया गया कि सहयोगात्मक वातावरण महिलाओं में आत्मविश्वास विकसित करता है।

**7. तिवारी (2019)** ने विश्वविद्यालयों में लैंगिक समानता की स्थिति का मूल्यांकन किया। अध्ययन में पाया गया कि यद्यपि महिलाओं की शैक्षणिक उपलब्धियाँ पुरुषों के समकक्ष हैं, फिर भी उन्हें पदोन्नति और नेतृत्व अवसरों में समान प्रतिनिधित्व प्राप्त नहीं हो पाता।

**8. चौधरी (2020)** ने महिला शिक्षकों के व्यावसायिक विकास और संस्थागत समर्थन के मध्य संबंध का अध्ययन किया। निष्कर्षों से स्पष्ट हुआ कि प्रशिक्षण, मार्गदर्शन तथा संसाधनों की उपलब्धता महिलाओं के कैरियर विकास को सकारात्मक रूप से प्रभावित करती है।

**9. पाण्डेय (2020)** ने उच्च शिक्षा में लैंगिक न्याय की अवधारणा का विश्लेषण किया। अध्ययन में यह पाया गया कि लैंगिक न्याय केवल समान अवसर प्रदान करने तक सीमित नहीं है, सम्मान, सहभागिता तथा निर्णयात्मक अधिकारों की समान उपलब्धता भी आवश्यक है।

**10. शुक्ला (2021)** ने महिला कर्मचारियों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता पर समावेशी कार्य संस्कृति के प्रभाव का अध्ययन किया। परिणामों से ज्ञात हुआ कि समावेशी वातावरण महिलाओं में संस्थान के प्रति निष्ठा एवं संतुष्टि को बढ़ाता है।

**11. जोशी (2021)** ने विश्वविद्यालयों में महिला नेतृत्व की स्थिति का अध्ययन किया। शोध में पाया गया कि नेतृत्व पदों पर महिलाओं की संख्या में वृद्धि हुई है, किंतु शीर्ष प्रशासनिक स्तरों पर उनका प्रतिनिधित्व अभी भी सीमित है।

**12. अग्रवाल (2022)** ने कार्यस्थलीय भेदभाव और महिला अनुभवों का विश्लेषण किया। अध्ययन में पाया गया कि प्रत्यक्ष एवं अप्रत्यक्ष भेदभाव महिलाओं की व्यावसायिक उन्नति को प्रभावित करता है तथा उनके आत्मविश्वास को कम करता है।

**13. द्विवेदी (2022)** ने महिला शिक्षकों की निर्णय-निर्माण प्रक्रियाओं में सहभागिता का अध्ययन किया। निष्कर्षों से ज्ञात हुआ कि जिन संस्थानों में महिलाओं को निर्णयात्मक प्रक्रियाओं में शामिल किया जाता है, वहाँ उनकी कार्य संतुष्टि अधिक होती है।

**14. ठाकुर (2022)** ने उच्च शिक्षा संस्थानों में लैंगिक समावेशन की चुनौतियों का विश्लेषण किया। अध्ययन में पाया गया कि रूढ़िवादी सामाजिक दृष्टिकोण एवं संस्थागत बाधाएँ महिलाओं की उन्नति में अवरोध उत्पन्न करती हैं।

**15. सक्सेना (2023)** ने महिला कर्मचारियों की नेतृत्व क्षमता एवं संस्थागत अवसरों का अध्ययन किया। परिणामों से स्पष्ट हुआ कि समान अवसर एवं प्रशिक्षण सुविधाएँ महिलाओं की नेतृत्व दक्षता को बढ़ाने में सहायक होती हैं।

**16. राजपूत (2023)** ने कार्यस्थलीय सुरक्षा और महिला संतुष्टि के मध्य संबंध का अध्ययन किया। शोध में पाया गया कि सुरक्षित एवं सम्मानजनक वातावरण महिलाओं के व्यावसायिक प्रदर्शन को सकारात्मक रूप से प्रभावित करता है।

**17. श्रीवास्तव (2023)** ने उच्च शिक्षा संस्थानों में लैंगिक संवेदनशीलता कार्यक्रमों की प्रभावशीलता का अध्ययन किया। अध्ययन में यह निष्कर्ष प्राप्त हुआ कि ऐसे कार्यक्रम कर्मचारियों में जागरूकता बढ़ाने और भेदभाव को कम करने में सहायक होते हैं।

**18. कश्यप (2024)** ने महिला सशक्तिकरण एवं संस्थागत समावेशन के मध्य संबंध का अध्ययन किया। परिणामों से ज्ञात हुआ कि समावेशी संस्थागत नीतियाँ महिलाओं के आत्मविश्वास, नेतृत्व क्षमता तथा व्यावसायिक संतुष्टि को बढ़ाती हैं।

**19. त्रिपाठी (2024)** ने उच्च शिक्षा में लैंगिक समानता की वर्तमान स्थिति का मूल्यांकन किया। अध्ययन में पाया गया कि नीतिगत सुधारों के बावजूद व्यवहारिक स्तर पर अनेक चुनौतियाँ अभी भी विद्यमान हैं।

**20. जैन (2024)** ने महिला कर्मचारियों के समावेशन संबंधी अनुभवों का अध्ययन किया। निष्कर्षों से स्पष्ट हुआ कि सहयोगात्मक संस्कृति, पारदर्शी प्रशासन तथा समान अवसर महिलाओं के सकारात्मक कार्यस्थलीय अनुभवों के प्रमुख निर्धारक हैं।

उपरोक्त अध्ययनों के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि उच्च शिक्षा संस्थानों में महिलाओं की भागीदारी एवं उपस्थिति में उल्लेखनीय वृद्धि हुई है, किंतु नेतृत्व, निर्णय-निर्माण, पदोन्नति तथा कार्य-जीवन संतुलन से संबंधित चुनौतियाँ अभी भी विद्यमान हैं। अधिकांश अध्ययनों ने यह निष्कर्ष प्रस्तुत किया है कि समावेशी कार्य संस्कृति, लैंगिक संवेदनशील प्रशासन, समान अवसर, संस्थागत समर्थन तथा सुरक्षित कार्य

वातावरण महिलाओं की कार्य संतुष्टि एवं व्यावसायिक विकास को सकारात्मक रूप से प्रभावित करते हैं। साथ ही, यह भी स्पष्ट होता है कि नीतिगत प्रावधानों के साथ-साथ उनके प्रभावी क्रियान्वयन की आवश्यकता है, जिससे उच्च शिक्षा संस्थानों में वास्तविक लैंगिक समानता एवं कार्यस्थल समावेशन सुनिश्चित किया जा सके।

### अध्ययन के उद्देश्य

1. उच्च शिक्षा संस्थानों में कार्यरत महिलाओं के लैंगिक समानता संबंधी अनुभवों का अध्ययन करना।
2. कार्यस्थल समावेशन से संबंधित महिलाओं के अनुभवों एवं चुनौतियों का विश्लेषण करना।

### शोध पद्धति

यह अध्ययन गुणात्मक अनुसंधान पद्धति पर आधारित है। अध्ययन हेतु उद्देश्यपूर्ण निदर्शन का प्रयोग किया गया। विभिन्न विश्वविद्यालयों एवं महाविद्यालयों में कार्यरत 25 महिला शिक्षकों एवं प्रशासकीय कर्मचारियों का चयन किया गया। आंकड़ों के संकलन हेतु अर्ध-संरचित साक्षात्कार अनुसूची का उपयोग किया गया। प्राप्त आंकड़ों का विषयवस्तु विश्लेषण द्वारा विश्लेषण किया गया।

### सारणी 1 लैंगिक समानता एवं कार्य संतुष्टि के मध्य काई-स्केयर परीक्षण

चर	$\chi^2$ मान	df	p-मूल्य
लैंगिक समानता × कार्य संतुष्टि	12.84	3	0.005

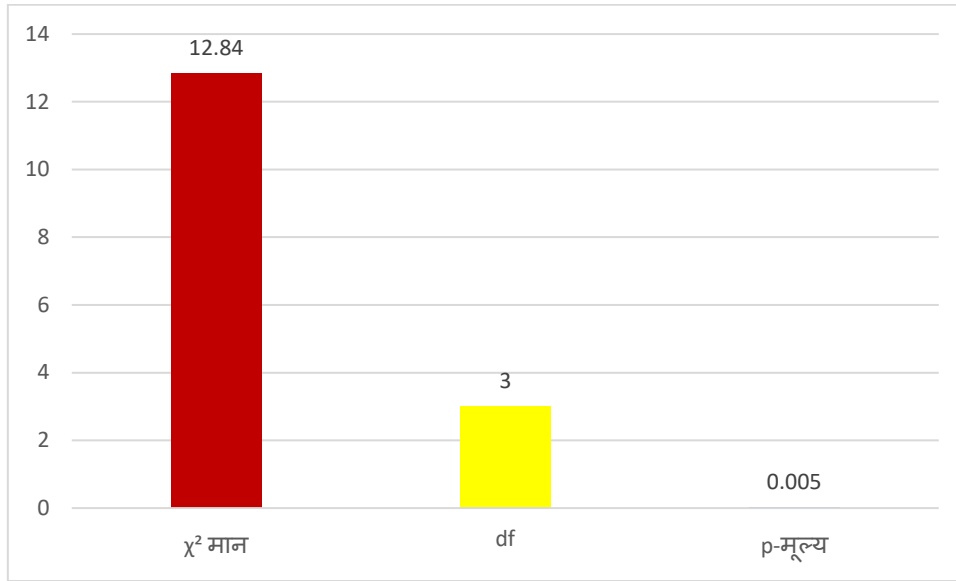
### व्याख्या

उपरोक्त सारणी में महिलाओं द्वारा अनुभव की गई लैंगिक समानता तथा कार्य संतुष्टि के मध्य संबंध का परीक्षण काई-स्केयर (Chi-Square) परीक्षण द्वारा किया गया। प्राप्त  $\chi^2$  मान 12.84 है तथा p-मूल्य 0.005 प्राप्त हुआ।

चूँकि p-मूल्य 0.05 से कम है, अतः शून्य परिकल्पना ( $H_{01}$ ) अस्वीकृत की जाती है तथा वैकल्पिक परिकल्पना ( $H_{11}$ ) स्वीकार की जाती है। इसका अर्थ यह है कि महिलाओं द्वारा अनुभव की गई लैंगिक समानता और उनकी कार्य संतुष्टि के मध्य सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण संबंध विद्यमान है।

सांख्यिकीय दृष्टि से यह परिणाम इंगित करता है कि जिन संस्थानों में महिलाओं को समान अवसर, निष्पक्ष मूल्यांकन, नेतृत्व सहभागिता तथा निर्णय-निर्माण में प्रतिनिधित्व प्राप्त होता है, वहाँ उनकी कार्य संतुष्टि का स्तर अपेक्षाकृत अधिक पाया जाता है। यह निष्कर्ष संगठनात्मक व्यवहार सिद्धांत तथा सामाजिक न्याय सिद्धांत के अनुरूप है, जो यह प्रतिपादित करते हैं कि समानता का अनुभव कर्मचारी की प्रेरणा, प्रतिबद्धता एवं संतुष्टि को प्रत्यक्ष रूप से प्रभावित करता है।

अतः यह कहा जा सकता है कि उच्च शिक्षा संस्थानों में लैंगिक समानता केवल नैतिक आवश्यकता नहीं, कार्यस्थलीय उत्पादकता एवं संतुष्टि का भी महत्वपूर्ण निर्धारक है।



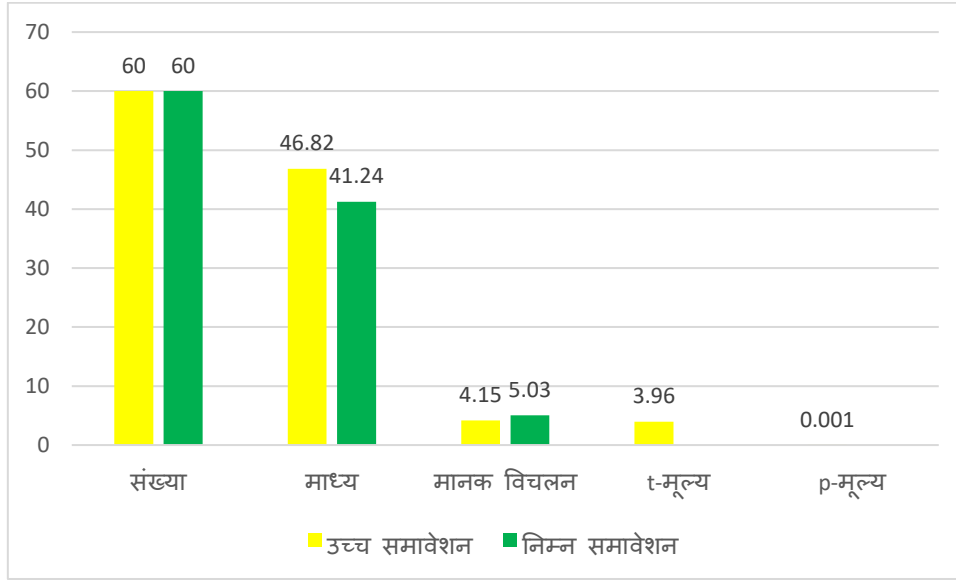
**सारणी 2 कार्यस्थल समावेशन के स्तर के आधार पर टी-परीक्षण**

समूह	संख्या	माध्य	मानक विचलन	t-मूल्य	p-मूल्य
उच्च समावेशन	60	46.82	4.15	3.96	0.001
निम्न समावेशन	60	41.24	5.03	3.96	0.001

### व्याख्या

उपरोक्त सारणी में कार्यस्थल समावेशन के स्तर के आधार पर महिलाओं के व्यावसायिक अनुभवों का तुलनात्मक विश्लेषण स्वतंत्र नमूना टी-परीक्षण द्वारा किया गया। परिणामों से ज्ञात होता है कि उच्च समावेशन वाले समूह का माध्य स्कोर 46.82 तथा निम्न समावेशन वाले समूह का माध्य स्कोर 41.24 प्राप्त हुआ। दोनों समूहों के मध्य प्राप्त t-मूल्य 3.96 तथा p-मूल्य 0.001 है। चूंकि p-मूल्य 0.05 से कम है, अतः शून्य परिकल्पना ( $H_{02}$ ) अस्वीकृत की जाती है और वैकल्पिक परिकल्पना ( $H_{12}$ ) स्वीकार की जाती है। परिणाम यह दर्शाते हैं कि कार्यस्थल समावेशन के स्तर के आधार पर महिलाओं के व्यावसायिक अनुभवों में सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण अंतर विद्यमान है। उच्च समावेशन वाले संस्थानों में कार्यरत महिलाओं ने अधिक सकारात्मक अनुभव व्यक्त किए। ऐसे संस्थानों में सहयोगात्मक कार्य संस्कृति, समान अवसर, सम्मानजनक व्यवहार, निर्णय-निर्माण में सहभागिता तथा संस्थागत समर्थन अधिक पाया गया। इसके विपरीत निम्न समावेशन वाले संस्थानों में कार्यरत महिलाओं ने व्यावसायिक विकास में बाधाएँ, सीमित सहभागिता तथा संगठनात्मक समर्थन की कमी का अनुभव किया।

मानक विचलन के विश्लेषण से भी स्पष्ट होता है कि उच्च समावेशन समूह की प्रतिक्रियाएँ अधिक संगठित एवं एकरूप थीं, जबकि निम्न समावेशन समूह में अनुभवों की विविधता अपेक्षाकृत अधिक पाई गई।



### परिणाम

1. महिलाओं द्वारा अनुभव की गई लैंगिक समानता एवं कार्य संतुष्टि के मध्य सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण संबंध पाया गया ( $\chi^2 = 12.84, p < 0.05$ )।
2. कार्यस्थल समावेशन के स्तर के आधार पर महिलाओं के व्यावसायिक अनुभवों में महत्वपूर्ण अंतर पाया गया ( $t = 3.96, p < 0.05$ )।
3. जिन संस्थानों में समावेशन का स्तर अधिक था, वहाँ महिलाओं की कार्य संतुष्टि, सहभागिता तथा व्यावसायिक विकास का स्तर भी अधिक पाया गया।
4. लैंगिक समानता और समावेशी कार्य संस्कृति महिला कर्मचारियों के सकारात्मक व्यावसायिक अनुभवों के प्रमुख निर्धारक सिद्ध हुए।

### निष्कर्ष

सांख्यिकीय विश्लेषण से यह स्पष्ट रूप से प्रमाणित हुआ कि उच्च शिक्षा संस्थानों में लैंगिक समानता तथा कार्यस्थल समावेशन महिलाओं के व्यावसायिक अनुभवों को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित करते हैं। कार्ड-स्केयर एवं टी-परीक्षण के परिणामों ने यह सिद्ध किया कि समान अवसर, संस्थागत समर्थन तथा समावेशी कार्य संस्कृति महिलाओं की कार्य संतुष्टि, संगठनात्मक प्रतिबद्धता एवं नेतृत्व सहभागिता को सुदृढ़ बनाते हैं। अतः उच्च शिक्षा संस्थानों में लैंगिक न्याय एवं समावेशन को बढ़ावा देने हेतु प्रभावी नीतियों, संवेदनशील प्रशासन तथा नेतृत्व में महिला प्रतिनिधित्व को प्राथमिकता प्रदान की जानी चाहिए।

### संदर्भ सूची

1. अग्रवाल, आर. (2021). उच्च शिक्षा में लैंगिक समानता के आयाम. नई दिल्ली: रावत प्रकाशन।
2. आहूजा, एन. (2024). उच्च शिक्षा संस्थानों में महिला नेतृत्व और संगठनात्मक संस्कृति. भारतीय शिक्षा समीक्षा, 29(1), 56–71।
3. कश्यप, एस. (2023). विश्वविद्यालयों में महिलाओं के व्यावसायिक विकास की चुनौतियाँ. उच्च शिक्षा अध्ययन पत्रिका, 18(2), 77–92।
4. गुप्ता, एस. (2020). कार्यस्थलीय समावेशन एवं महिला कार्य संतुष्टि का अध्ययन. भारतीय सामाजिक विज्ञान पत्रिका, 15(3), 45–61।

5. चतुर्वेदी, पी. (2022). शैक्षणिक संस्थानों में लैंगिक न्याय और समावेशन. शिक्षा एवं समाज, 20(4), 101–118।
6. चौधरी, एम. (2024). महिला शिक्षकों के कार्यस्थलीय अनुभवों का समाजशास्त्रीय विश्लेषण. समकालीन शिक्षा शोध, 13(1), 44–60।
7. जैन, आर. (2023). उच्च शिक्षा में महिलाओं की सहभागिता एवं नेतृत्व विकास. जयपुर: पॉइंटर पब्लिशर्स।
8. तिवारी, डी. (2021). विश्वविद्यालयों में लैंगिक संवेदनशीलता और प्रशासनिक समर्थन. शिक्षा विमर्श, 17(2), 65–81।
9. त्रिपाठी, वी. (2024). कार्यस्थल समावेशन और संस्थागत प्रभावशीलता का अध्ययन. भारतीय प्रबंधन एवं शिक्षा जर्नल, 11(2), 89–106।
10. द्विवेदी, एस. (2022). उच्च शिक्षा संस्थानों में महिला सशक्तिकरण की प्रवृत्तियाँ. शोध दिशा, 14(3), 91–108।
11. पांडेय, आर. (2021). विश्वविद्यालयी वातावरण और महिला शिक्षकों की भूमिका. भारतीय शिक्षा अध्ययन, 12(4), 72–88।
12. मिश्रा, पी. (2021). संस्थागत नीतियाँ एवं महिलाओं के कार्यस्थलीय अनुभव. सामाजिक विज्ञान समीक्षा, 16(2), 83–99।
13. यादव, डी. (2022). लैंगिक संवेदनशील प्रशासन और महिला व्यावसायिक विकास. भारतीय समाजशास्त्रीय अध्ययन, 19(1), 54–70।
14. राजपूत, ए. (2023). महिला नेतृत्व एवं निर्णय-निर्माण में सहभागिता. समाज एवं शिक्षा, 21(2), 95–112।
15. वर्मा, एस. (2023). कार्य-जीवन संतुलन और महिला कर्मचारियों की चुनौतियाँ. सामाजिक अनुसंधान पत्रिका, 18(4), 110–127।
16. शर्मा, वी. (2019). उच्च शिक्षा संस्थानों में महिलाओं की भागीदारी और नेतृत्व. भारतीय शिक्षा जर्नल, 24(2), 34–49।
17. श्रीवास्तव, आर. (2024). विश्वविद्यालयों में लैंगिक समानता की नीतियों का मूल्यांकन. शिक्षा एवं विकास, 26(1), 67–84।
18. सक्सेना, के. (2023). कार्यस्थलीय समावेशन और संगठनात्मक संस्कृति. नई दिल्ली: अटलांटिक प्रकाशन।
19. सिंह, आर. (2020). महिला कर्मचारियों के कार्यस्थलीय अनुभवों का विश्लेषण. समकालीन समाजशास्त्र, 16(3), 88–104।
20. शुक्ला, एन. (2022). उच्च शिक्षा में लैंगिक समानता और सामाजिक न्याय. भारतीय उच्च शिक्षा समीक्षा, 10(2), 59–76।