

## कार्यशील महिलाओं के कार्यकारी असंगतियों के कारण एवं प्रभाव : दुर्ग-भिलाई नगरों के विशेष संदर्भ में एक भौगोलिक अध्ययन

शिवेन्द्र बहादुर

शोध छात्र, भूगोल अध्ययनशाला, पं. रविशंकर शुक्ल विश्वविद्यालय, रायपुर (छ.ग.)

### ARTICLE DETAILS

#### Article History

Published Online: 15 July 2019

#### Keywords

दुर्ग-भिलाई नगर, कार्यशील महिलाएँ, कार्यकारी असंगतियाँ, कार्यिक प्रतिरूप।

#### \*Corresponding Author

Email:shivendrakorar[at]gmail.com

### ABSTRACT

प्रस्तुत अध्ययन में दुर्ग-भिलाई नगरों के कार्यशील महिलाओं की कार्यकारी असंगतियों के कारण एवं प्रभाव का विश्लेषण किया गया है। महिलाओं के कार्यिक प्रतिरूप को दृष्टिगत रखते हुए उद्देश्य पूर्ण दैव निदर्शन विधि के आधार पर विभिन्न कार्यों में संलग्न कार्यशील महिलाओं से संबंधित जानकारी साक्षात्कार अनुसूची के माध्यम से प्राप्त की गई। कार्यशील महिलाओं से उसके कार्यस्थल यथा- शासकीय एवं अशासकीय कार्यालय, शिक्षण संस्थानों, अस्पतालों, दुकानों, निर्माण स्थलों, गंदी बस्तियों में जा कर सूचनाएँ प्राप्त की गई। इस प्रकार दोनों नगरों से कुल 1202 कार्यशील महिलाओं से प्राप्त जानकारी के आधार पर विश्लेषण कर निष्कर्ष प्राप्त किया गया।

आधुनिक समय में नगरों के बदलते परिवेश का प्रभाव महिलाओं की क्रियाशीलता पर स्पष्ट परिलक्षित हुआ है, जिससे कार्यशील महिलाओं को घर से बाहर विभिन्न कार्यों में संलग्न होने के लिए अधिक स्वतन्त्रता मिली है। नगरीय परिवारों में महिलाओं के प्रतिरूढ़िवादी परम्परागत दृष्टिकोण में बदलाव एवं महिलाओं के उच्च शैक्षणिक स्तर का भी इसमें महत्वपूर्ण योगदान रहा है, जिससे महिलाएँ नगरों में विभिन्न कार्यों में संलग्न होने के लिए प्रोत्साहित हुईं। कार्यशील महिलाएँ आज पारिवारिक एवं कार्यकारी दोनों दायित्वों के निर्वहन में समायोजन का प्रयास कर रही हैं जो सरल कार्य नहीं है। कामकाजी महिलाएँ उच्च जीवन स्तर एवं अपने जीवन से सन्तुष्ट होती हैं उन्हें न संकट का सामना करना पड़ता है और ना किसी प्रकार के संघर्ष का, वे मानसिक दबाव से मुक्त होती हैं यह एक भ्रमपूर्ण धारणा है (कटारा, 2019)। परिवार एवं कार्यस्थल दोनों का वातावरण कार्यशील महिलाओं के प्रति सहयोगात्मक होने पर कार्यशील महिलाएँ दोनों दायित्वों के निर्वहन में अधिक सक्षम होती हैं। कार्यस्थल में अधिकारियों एवं सहयोगियों के सहयोग से कार्यशील महिलाओं को अपनी कार्यदक्षता के प्रदर्शन के लिए प्रोत्साहन मिलता है। किन्तु कार्यस्थल पर यदि अधिकारियों एवं सहयोगियों का व्यवहार कार्यशील महिलाओं के प्रति असहयोगात्मक होता है अथवा कार्यस्थल पर कार्यशील महिलाओं को जाति, वर्ग एवं लिंग भेदभाव जैसी समस्याओं का सामना करना पड़ता है तो उन्हें मानसिक तनाव अधिक होता है, जिससे कार्यशील महिलाओं की कार्यदक्षता पर नकारात्मक प्रभाव दृष्टव्य होता है। घर के कार्यों एवं समस्याओं का समाधान करना फिर कार्यस्थल के कार्यों एवं समस्याओं का समाधान करना कार्यशील महिलाओं के लिए सरल कार्य नहीं है (कुर्रे, 2018)। अस्तु इस दृष्टि से चयनित नगरों में कार्यशील

महिलाओं के कार्यकारी संबंधों में असंगतियों के कारण एवं प्रभाव का अध्ययन विशेष महत्त्व रखता है।

### आंकड़ों के स्रोत एवं विधितंत्र :-

प्रस्तुत शोध मुख्यतः प्राथमिक आंकड़ों पर आधारित है। जिसमें नगरीय कार्यशील महिलाओं की कार्यकारी असंगतियों से संबंधित आंकड़ें प्रमुख हैं, तथापि नगर से संबंधित भौगोलिक एवं सांस्कृतिक जानकारी द्वितीयक आंकड़ों पर आधारित है। दुर्ग-भिलाई नगरों में कार्यशील महिलाओं के कार्यिक प्रतिरूप को दृष्टिगत रखते हुए उद्देश्य पूर्ण दैव निदर्शन विधि के आधार पर विभिन्न कार्यों में संलग्न कार्यशील महिलाओं का चयन किया गया तथा उनके परिवारों से संबंधित जानकारी साक्षात्कार अनुसूची के माध्यम से प्राप्त की गई। कार्यशील महिलाओं के कार्यिक प्रतिरूप को दृष्टिगत रखते हुए संबंधित जानकारी उसके कार्यस्थल यथा- शासकीय एवं अशासकीय कार्यालय, शिक्षण संस्थानों, अस्पतालों, दुकानों, निर्माण स्थलों, गंदी बस्तियों में जा कर प्राप्त की गई। इस प्रकार नगरों से (दुर्ग नगर से 588 एवं भिलाई नगर 614 कार्यशील महिला) कुल 1202 कार्यशील महिलाओं से जानकारी प्राप्त की गई। प्राप्त सूचनाओं को बहुचर कारक विश्लेषण में जतराना (2001) एवं कान्स (1972) द्वारा प्रयुक्त बहुचर मॉडल (Multivariate Model) के अन्तर्गत बहुचर गुणनपूर्ण सहसम्बंध गुणांक का प्रयोग कर कार्यशील महिलाओं के कार्यकारी असंगतियों का विश्लेषण किया गया है।

### अध्ययन क्षेत्र:-

दुर्ग नगर जहाँ छत्तीसगढ़ का प्रमुख व्यापारिक एवं वाणिज्यिक नगर है, वहीं भिलाई नगर एक प्रमुख औद्योगिक नगर है। इस प्रकार दुर्ग नगर के विकास में भिलाई औद्योगिक नगर की निकटता का महत्वपूर्ण योगदान रहा है। इसीलिए

चयनित दोनों नगर छत्तीसगढ़ के एक मात्र जुड़वा नगर कहे जाते हैं। दोनों नगरों से होकर राष्ट्रीय राजमार्ग 58 गुजरती है। दुर्ग एवं भिलाई नगर के मध्य की दूरी 12 किलोमीटर है। दुर्ग नगर का कुल क्षेत्रफल 54.11 वर्ग कि.मी. है, वहीं भिलाई नगर का कुल क्षेत्रफल 142.32 वर्ग कि.मी. है। वर्ष 2011 की जनगणना के अनुसार दुर्ग नगर की कुल जनसंख्या 2,68,806 व्यक्ति है, वहीं भिलाई नगर की कुल जनसंख्या 6,27,734 व्यक्ति है। दुर्ग नगर का जनसंख्या घनत्व (4968 व्यक्ति प्रतिवर्ग कि.मी.) जहाँ भिलाई नगर (4411 व्यक्ति प्रतिवर्ग कि.मी.) से अधिक है, वहीं दुर्ग नगर में कार्यशील महिलाओं का प्रतिशत (17.76 प्रतिशत) भिलाई नगर (12.07 प्रतिशत) से निम्न है।

चयनित कार्यशील महिलाओं के कार्यकारी असंगतियों में कार्यस्थल पर अधिकारी वर्ग एवं सहकर्मियों से संबंध तथा जाति, वर्ग एवं लिंग भेद जैसी समस्याओं के कारण एवं प्रभावों को विश्लेषित किया गया है, जिससे कार्यशील महिलाओं को

कार्यस्थल में मानसिक तनाव एवं कार्यकारी विसंगतियों उत्पन्न होती हैं।

### कार्यशील महिलाओं का अधिकारी वर्ग से संबंध

कार्यशील महिलाओं के प्रति कार्यस्थल पर अधिकारियों का व्यवहार महत्वपूर्ण होता है, जिससे कार्यस्थल पर उन्हें कार्यिक दायित्वों के निर्वहन में सरलता होती है। कार्यशील महिलाएँ अपने कार्यों को स्वयं पूर्ण करने का प्रयास करती हैं परंतु कभी-कभी वह कार्य पूर्ण करने में असमर्थता महसूस करने लगती हैं। ऐसी दशा में उनके लिए अधिकारियों का सहयोग आवश्यक होता है (बोरकर, 2011)। अधिकारी वर्ग से सहयोगात्मक संबंध कार्यशील महिलाओं एवं अधिकारियों के परस्पर व्यवहार के आधार पर विकसित होते हैं अथवा बिगड़ते हैं। अधिकारियों द्वारा कार्यशील महिलाओं को कार्य दक्षता होने के बाद भी उनके कार्यों पर नकारात्मक टिप्पणी मानसिक तनाव का कारण बनता है, जिसका प्रभाव उनकी कार्यदक्षता पर दिखाई देता है।

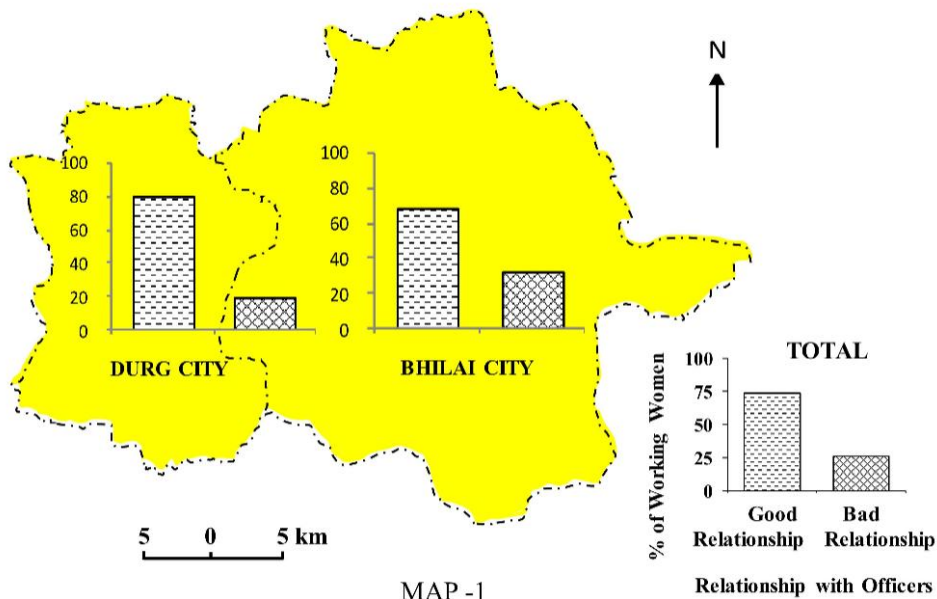
#### सारणी क्र. 1.1

#### दुर्ग-भिलाई नगर : चयनित कार्यशील महिलाओं का अधिकारी एवं सहयोगी वर्ग से संबंध, 2018

नगर	कार्यस्थल में अधिकारियों से तनावपूर्ण संबंध				कार्यस्थल में सहयोगियों से तनावपूर्ण संबंध			
	हाँ	प्रतिशत	नहीं	प्रतिशत	हाँ	प्रतिशत	नहीं	प्रतिशत
भिलाई	198	32.25	416	67.75	367	59.77	247	40.23
दुर्ग	116	19.73	472	80.27	465	79.08	123	20.92
कुल	314	26.12	888	73.88	832	69.22	370	30.78

स्रोत- व्यक्तिगत सर्वेक्षण, 2018

#### DURG AND BHILAI CITY WORKING WOMEN'S RELATIONSHIP WITH OFFICERS IN THE WORK PLACE



जुड़वा नगरों की कुल चयनित कार्यशील महिलाओं में 26.12 प्रतिशत महिलाओं के अधिकारी वर्ग से सम्बन्ध तनावपूर्ण रहे, जिससे उन्हें कार्य करने में कठिनाई हुई। स्थानिक दृष्टि

से दुर्ग नगर (19.73 प्रतिशत) की तुलना में भिलाई नगर (32.25 प्रतिशत) में कार्यशील महिलाओं का अधिकारी वर्ग से सम्बन्ध अधिक तनावपूर्ण रहा (सारणी क्र.1.1, मानचित्र क्र. 1)।

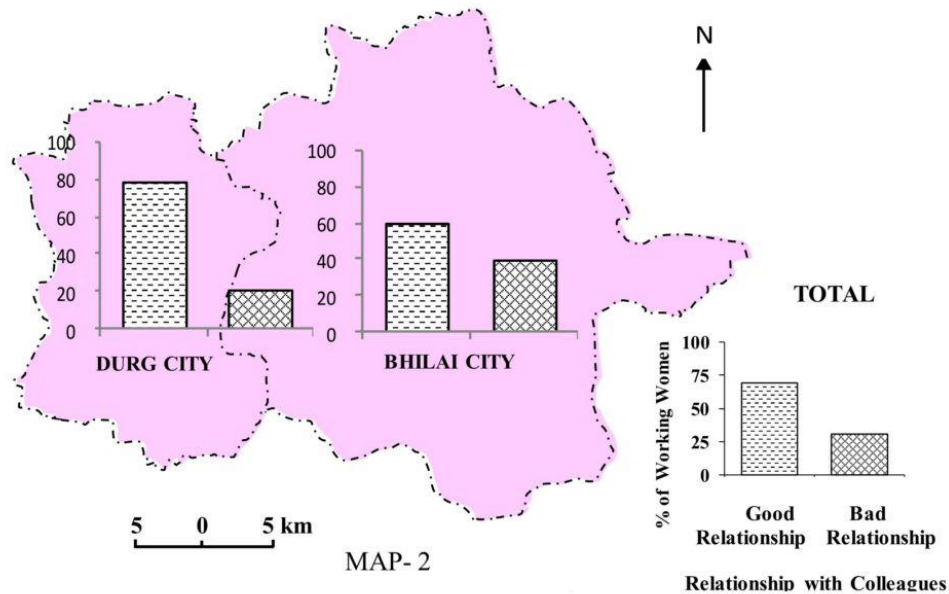
दुर्ग नगर में महिलाओं को अधिकारी वर्ग से न्यूनतम समस्या उत्पन्न हुई, इसका कारण महिलाओं का मजदूरी एवं दुकान/व्यापार में अधिक संलग्न होना है, जिसमें अधिकारी वर्ग एवं सहयोगी सदस्यों से सम्बन्ध खराब होने की संभावना कम होती है। भिलाई नगर में अधिकारी वर्ग तथा कार्यशील महिलाओं के मध्य उच्च शैक्षणिक स्तर के कारण वैचारिक मतभेद अधिक उत्पन्न हुए, जिससे कार्यस्थल में अधिकारियों के साथ कार्यशील महिलाओं के अधिक तनावपूर्ण संबंध स्थापित हुए।

### कार्यशील महिलाओं का सहकर्मियों से संबंध

कार्यशील महिलाओं के कार्यस्थल पर कई ऐसी समस्याएँ होती हैं जिसके समाधान के लिए सहकर्मियों का

सहयोगात्मक व्यवहार महत्वपूर्ण होता है। दीपा माथुर (1992) के अनुसार—कामकाजी महिलाओं को घर की तुलना में कार्यस्थल पर अधिक सामंजस्य स्थापित करना पड़ता है। नगरों में वर्तमान समय में बढ़ती प्रतिस्पर्धा के कारण कार्यालयों में सहकर्मियों से मधुर संबंधों में ह्रास हुआ है। कई बार कार्यस्थल पर सहयोगी, कार्यशील महिलाओं के बेहतर कार्यदक्षता एवं प्रशंसा के कारण ईर्ष्यावश उनसे सामंजस्य स्थापित करने में उदासीन होते हैं, जिससे कार्यशील महिलाओं को कार्यस्थल की समस्याओं के समाधान में सहकर्मियों का सहयोग प्राप्त नहीं होता। ऐसी स्थिति में कार्यशील महिलाओं को कार्यस्थल पर व्यावहारिक कठिनाईयों का सामना करना पड़ता है।

**DURG AND BHILAI CITY  
WORKING WOMEN'S RELATIONSHIP WITH COLLEAGUES IN THE WORK PLACE**



जुड़वा नगरों के कुल चयनित कार्यशील महिलाओं में 30.78 प्रतिशत कार्यशील महिलाओं के सहकर्मियों से सम्बन्ध तनावपूर्ण रहे। सहयोगी सदस्यों से कार्यकारी सामंजस्य ठीक ना होने से कार्यशील महिलाओं को कार्य करने में समस्या हुई। स्थानिक दृष्टि से दुर्ग नगर (20.92 प्रतिशत) की तुलना में भिलाई नगर (40.23 प्रतिशत) में कार्यशील महिलाओं का सहकर्मियों से सम्बन्ध अधिक तनावपूर्ण रहा (सारणी क्र.1.1, मानचित्र क्र. 2)। उल्लेखनीय है कि दुर्ग नगर में निम्न साक्षरता स्तर एवं निम्न आय स्तर की महिलाएँ अधिक कार्यशील हैं, जिससे पारिवारिक सदस्यों के साथ क्रियाशीलता के कारण नगर की महिलाएँ कार्यस्थल में सहयोगी सदस्यों के साथ व्यावहारिक एवं कार्यिक सम्बन्धों को बनाने में उदासीन रही, जिसके कारण उन्हें सहयोगी सदस्यों से सामंजस्य बनाने में कम कठिनाई हुई। इस प्रकार दुर्ग नगर की तुलना में भिलाई नगर में कार्यशील महिलाओं का सहकर्मियों से तनावपूर्ण सम्बन्ध अपेक्षाकृत अधिक दृष्टव्य हुआ।

### कार्यशील महिलाओं के साथ कार्यस्थल पर लिंगभेद

कार्यशील महिलाओं को कार्यस्थल पर सर्वाधिक लिंगभेद की समस्या का समाधान करना पड़ता है जिससे कार्यशील महिलाओंको योग्यता रखते हुए भी महत्वपूर्ण कार्य करने का अवसर प्राप्त नहीं होता। जब कार्यशील महिलाओं को कार्यस्थल पर लैंगिक कारणों से पुरुषों से अधिक वरीयता दी जाती है तो कार्यशील महिलाएँ तनाव अनुभव करती हैं। निम्न आर्थिक कार्य जैसे मजदूरी एवं निजी संस्था में कार्यरत महिलाओं को लिंगभेद की समस्या अधिक प्रभावित करती है, जहाँ महिलाओं को पुरुषों से कम मजदूरी दी जाती है। आर्थिक उत्पीड़न में अधिकतर महिलाएँ मजदूरी संबंधी शोषण का शिकार हैं, जहाँ पर महिलाओं को लैंगिक एवं जातीय भेदभाव की दोहरी मार सहनी पड़ती है (गौतम, 2017)। सरकारी संस्थाओं में कार्यरत महिलाओं को इस तरह की समस्या कम होती है। जुड़वा नगरों के कुल चयनित कार्यशील महिलाओं में 7.90 प्रतिशत कार्यशील महिलाएँ कार्यस्थल पर लिंगभेद से

पीड़ित रही। स्थानिक दृष्टि से भिलाई नगर (6.84 प्रतिशत) की तुलना में दुर्ग नगर (9.01 प्रतिशत) में कार्यशील महिलाएँ

कार्यस्थल पर लिंगभेद से अधिक पीड़ित रही (सारणी क्र.1.2, मानचित्र क्र. 3)।

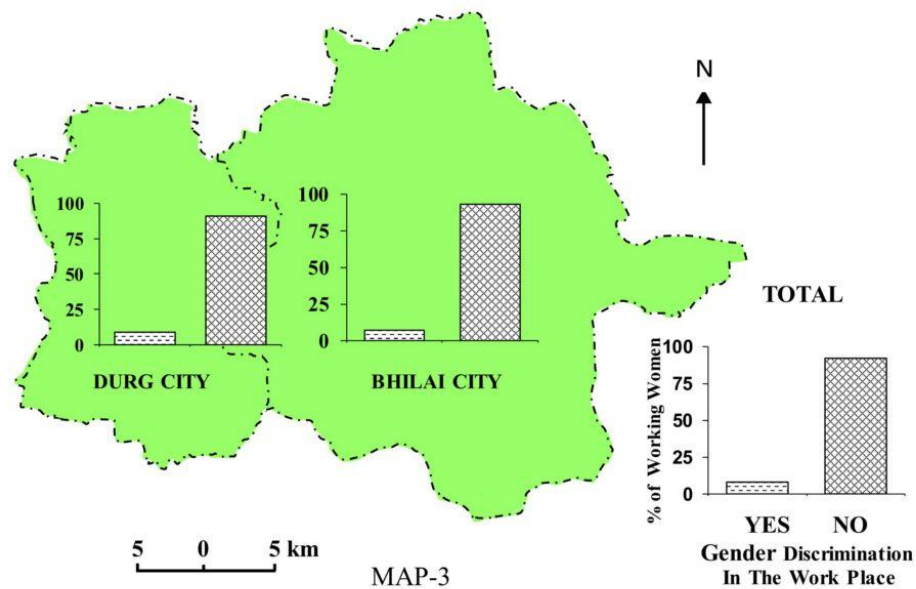
सारणी क्र. 1.2

छत्तीसगढ़ : चयनित नगरीय कार्यशील महिलाओं से कार्यस्थल में लिंग भेद, वर्गभेद व जाति भेद, 2018

नगर	कार्यस्थल में लिंग भेद				कार्यस्थल में जाति भेद				कार्यस्थल में वर्ग भेद			
	हाँ	प्रतिशत	नहीं	प्रतिशत	हाँ	प्रतिशत	नहीं	प्रतिशत	हाँ	प्रतिशत	नहीं	प्रतिशत
भिलाई	42	6.84	572	93.16	33	5.37	581	94.63	129	21.01	485	78.99
दुर्ग	53	9.01	535	90.99	33	5.61	555	94.39	104	17.69	484	82.31
कुल	95	7.90	1107	92.10	66	5.49	1136	94.51	233	19.38	969	80.62

स्रोत- व्यक्तिगत सर्वेक्षण, 2018

### DURG AND BHILAI CITY WORKING WOMEN'S GENDER DISCRIMINATION IN THE WORK PLACE



#### कार्यशील महिलाओं के साथ कार्यस्थल पर जातिभेद

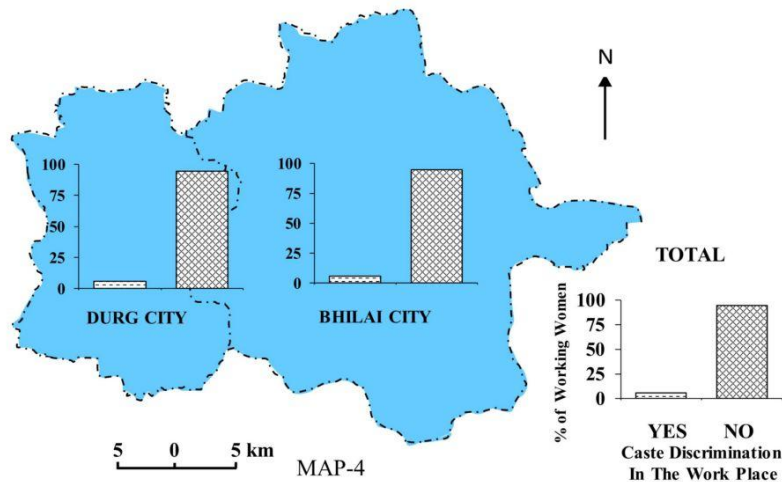
कार्यस्थल पर कार्यशील महिलाओं से जाति भेदभाव समाप्त नहीं हुआ है, तथापि इसमें कमी अवश्य हुई है। नगरों में कार्यशील महिलाओं को आज भी कार्यस्थल पर जातिगत भेदभाव का सामना करना पड़ता है। अनुसूचित जाति एवं जनजाति की कार्यशील महिलाएँ कार्यस्थल पर अधिकारियों एवं सहकर्मियों द्वारा जाति भेदभाव के व्यवहार से अधिक प्रभावित होती हैं, जिसके कारण कार्यशील महिलाओं के व्यवहार में अधिकारियों एवं सहकर्मियों के प्रति नकारात्मक परिवर्तन परिलक्षित होता है, जो कार्यकारी विसंगतियों का कारण बनता है। जुड़वा नगरों के कुल चयनित कार्यशील महिलाओं में 5.49 प्रतिशत कार्यशील महिलाएँ कार्यस्थल पर जातिभेद से पीड़ित रही। कार्यस्थल में जाति भेद से प्रभावित महिलाओं का प्रतिशत भिलाई नगर (5.37 प्रतिशत) से दुर्ग नगर में (5.61 प्रतिशत) कुछ अधिक प्रदर्शित हुआ (सारणी क्र.1.2, मानचित्र क्र. 4)। दोनों विकसित एवं समृद्ध नगरों में कार्यशील महिलाओं पर जातिभेद का प्रभाव अपेक्षाकृत कम दृष्टव्य हुआ जो दोनों नगरों के

उन्नत संस्कृति, आधुनिक मान्यताओं एवं शिक्षा के प्रसार का प्रतिफल है।

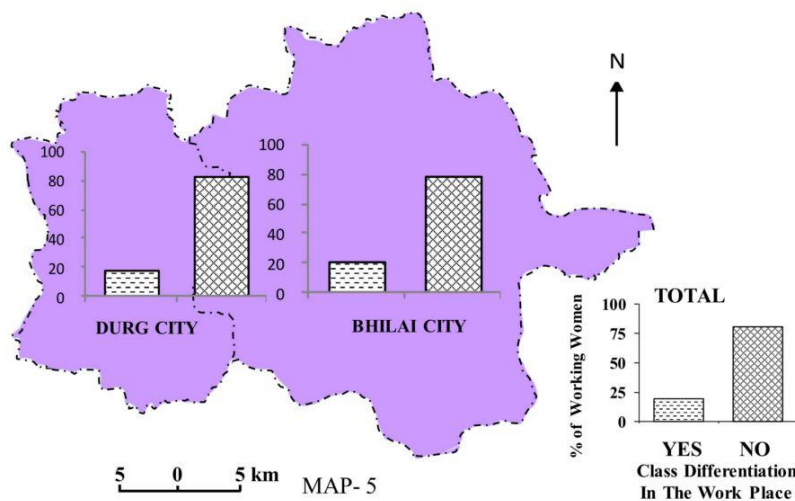
#### कार्यशील महिलाओं के साथ कार्यस्थल पर वर्गभेद

कार्यशील महिलाएँ जो उच्च आर्थिक वर्ग के परिवारों से होती हैं उनसे अधिकारियों एवं सहयोगियों द्वारा कार्यस्थल पर सम्मानजनक व्यवहार किया जाता है, जबकि इसकी तुलना में समान पद पर नियुक्त एक निम्न आर्थिक वर्ग की कार्यशील महिलाओं के प्रति कार्यस्थल पर सहकर्मियों एवं अधिकारियों का व्यवहार सम्मानजनक नहीं होता, जिससे निम्न आर्थिक वर्ग की कार्यशील महिलाओं में कार्यस्थल पर असमानता एवं प्रतिस्पर्धा की भावना विकसित हो जाती है। जुड़वा नगरों के कुल चयनित कार्यशील महिलाओं में 19.38 प्रतिशत कार्यशील महिलाएँ कार्यस्थल पर वर्गभेद से पीड़ित रही। स्थानिक दृष्टि से दुर्ग नगर (17.69 प्रतिशत) की तुलना में भिलाई नगर (21.01 प्रतिशत) में कार्यशील महिलाएँ कार्यस्थल पर वर्गभेद से अधिक पीड़ित रही (सारणी क्र.1.2, मानचित्र क्र. 5)।

**DURG AND BHILAI CITY  
WORKING WOMEN'S CASTE DISCRIMINATION IN THE WORK PLACE**



**DURG AND BHILAI CITY  
WORKING WOMEN'S CLASS DIFFERENTIATION IN THE WORK PLACE**



**बहुचर कारक विश्लेषण (Multivariate Analysis)**

बहुचर कारक विश्लेषण में जतराना (2001) एवं कान्स (1972) द्वारा प्रयुक्त बहुचर मॉडल (Multivariate Model) के अन्तर्गत बहुचर गुणनपूर्ण सहसम्बंध गुणांक का प्रयोग कर कार्यशील महिलाओं के कार्यकारी असंगतियोंके कारणों का विश्लेषण किया गया, जिससे स्पष्ट हुआ की कार्यशील महिलाओं के कार्यकारी असंगतियों को कम करने में कार्यस्थल में अधिकारियों एवं सहयोगियों के सहयोगात्मक व्यवहार तथा जाति, वर्ग एवं लिंग भेदभाव जैसी समस्याओं का अभाव उच्च सार्थक स्तर पर प्रमाणित हुआ, वहीं कार्यशील महिलाओं के कार्यकारी विसंगतियों को बढ़ाने में अधिकारियों एवं सहयोगियों के असहयोगात्मक व्यवहार तथा जाति, वर्ग एवं लिंग भेदभाव जैसे समस्याएँ निम्न सार्थक स्तर पर प्रमाणित हुई। चयनित नगरीय कार्यशील महिलाओं के कार्यकारी विसंगतियों के अन्तर्गत असहयोगात्मक सम्बंध को बढ़ाने में अधिकारियों एवं

सहयोगियों का उच्च शैक्षणिक स्तर उच्च सार्थक स्तर पर प्रमाणित हुआ, जिसके कारण वैचारिक मतभेद अधिक उत्पन्न हुए। निम्न आर्थिक कार्यों में संलग्न कार्यशील महिलाओं से लिंगभेद जहाँ उच्च सार्थक स्तर पर प्रमाणित हुआ, वहीं अनुसूचित जाति एवं जनजातिकी कार्यशील महिलाओं से कार्यस्थल पर अधिकारियों एवं सहकर्मीयों द्वारा जाति भेदभाव का व्यवहार उच्च सार्थक स्तर पर प्रमाणित हुआ। निम्न आर्थिक वर्ग की कार्यशील महिलाओं से वर्गभेद जहाँ उच्च सार्थक स्तर पर प्रमाणित हुआ, वहीं इसके विपरित उच्च आर्थिक वर्ग की कार्यशील महिलाओं से वर्गभेद निम्न सार्थक स्तर पर प्रमाणित हुआ

**निष्कर्ष**

चयनित दोनों नगरों में समाज एवं परिवार में स्त्री क्रियाशीलता के प्रति उदारवादी दृष्टिकोण के साथ, जहाँ कार्यस्थल में अधिकारियों एवं सहयोगियों के मध्य तनावपूर्ण

संबंधों में कमी हुई, वहीं मधुर संबंधों में वृद्धि हुई। नगरों में महिलाओं की उच्च शैक्षणिक उपलब्धता के कारण सहयोगियों के मध्य अनौपचारिक एवं अंतर्वैयक्तिक संबंधों में जातिभेद एवं लिंगभेद कम रहा। परिणामतः सहयोगियों के साथ संबंधों में

अधिक मधुरता परिलक्षित हुई, जिसने कार्यस्थल में स्वस्थ, सुखद एवं सहयोगात्मक वातावरण का मार्ग प्रशस्त किया, जिसका प्रभाव महिलाओं की कार्यात्मक दक्षता पर सकारात्मक रूप में परिलक्षित हुआ।

### संदर्भ-सूची

- [1]. कटारा, अम्बालाल, कामकाजी महिलाओं की भूमिका संघर्ष के बीच सशक्तिकरण अधिकार: राजस्थान का एक अध्ययन, शोध शौर्यम इंटरनेशनल साइंटिफिक रिफर्ड रिसर्च जर्नल, अंक 2, सं.-2, वर्ष-मार्च-अप्रैल 2019, पृ. 42; ISSN : 2581- 6306.
- [2]. कुर्रे, अनिता, भारत में महिला उद्यमियों की दोहरी भूमिका, इंटरनेशनल जर्नल ऑफ एडवांस रिसर्च, अंक 1, वर्ष-2018, पृ. 31-32; ISSN : 2455- 4030.
- [3]. गौतम, रश्मि, महिला सशक्तिकरण में प्रशासन की भूमिका, इंटरनेशनल जर्नल रिसर्च ऑफ कॉमर्स आर्ट एण्ड साइन्स, अंक 8, सं.-8, वर्ष-2017, पृ. 85; ISSN: 2319 – 9202.
- [4]. बोरकर, हेमलता, कार्यशील महिलाओं की सामाजिक भूमिका एवं संघर्ष, सिंघई पब्लिशर्स एण्ड डिस्ट्रीब्यूटर्स, रायपुर, वर्ष-2011, पृ. 112; ISBN: 81 –89546–14–7.
- [5]. Mathur, Deepa, Women, Family And Work, Rawat Publications, New Delhi, Year-1993; PP.-110-111.