

झारखण्ड के राँची जिले के दिव्यांग व्यक्तियों के लिए सरकारी और गैर सरकारी संस्थाओं द्वारा चलाये जा रहे सुधार, कल्याण और अधिकारों की जागरूकता का विश्लेषण करना

कविता कुमारी

शिक्षा विभाग, वाई. बी. एन. विश्वविद्यालय, राँची

सारांश

अब तक व्यक्ति सशक्तिकरण के बारे में किए गए कई अध्ययनों में विकलांग व्यक्ति के सामाजिक-आर्थिक सशक्तिकरण पर ध्यान नहीं दिया गया है, इसलिए विकलांग व्यक्ति के क्षेत्र में शोध की आवश्यकता है। विभिन्न गैर सरकारी संस्थाओं, जैसे राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण संगठन, भारत की जनगणना और अन्य ने विकलांगता पर डेटा प्रकाशित किया, लेकिन यह डेटा विकलांग व्यक्तियों की वास्तविक स्थिति को नहीं दिखाया। वर्तमान अध्ययन का लक्ष्य विकलांग व्यक्तियों के वास्तविक मुद्दों का पता लगाना है, विशेष रूप से उनके काम करने के संदर्भ में और उन्हें मुख्य धारा में लाने के लिए क्या किया जा सकता है। हमारे कठोर समाज द्वारा उनकी उपेक्षा का कारण पता लगाने के लिए व्यापक विश्लेषण और जांच की आवश्यकता है। जब तक देर-सबेर एक संतुलित उपचारात्मक दृष्टिकोण का पता नहीं लगाया जाता, हमारे देश में महिलाओं की स्थिति स्थिर और दयनीय रहेगी। विकलांग व्यक्ति को दूसरों के साथ समान नागरिक, राजनीतिक, सामाजिक, आर्थिक और सांस्कृतिक अधिकार मिलते हैं। शारीरिक या मानसिक रूप से विकलांग लोग हो सकते हैं। विकलांगता अस्थायी या निरंतर हो सकती है। विभिन्न सक्षम व्यक्तियों की भेद्यता में बदलाव को सही मायने में प्रभावित करने के लिए, उनकी क्षमताओं को बढ़ाने की आवश्यकता है। साथ ही, वे अक्सर आवश्यक सेवाओं तक पहुंच की कमी के कारण अन्य लोगों के समान अवसरों का आनंद नहीं उठा पाते हैं। यह अध्ययन सामाजिक परिस्थितियों (जैसे नौकरी से संतुष्टि, कानूनी ज्ञान और कार्यस्थल पर विकलांग कर्मचारियों के कानूनी अधिकारों की सुरक्षा और लाभ) का विश्लेषण करता है।

मुख्य शब्द: विकलांग, सामाजिक, आर्थिक, कानूनी, कार्यस्थल

परिचय

जैसा कि पहले कहा गया है, विकलांगता कई प्रकार की होती है। लेकिन शारीरिक या मानसिक अक्षमता में इनका वर्गीकरण किया जा सकता है। शारीरिक अक्षमताएं वे हैं जो हमारी शारीरिक संरचना या कार्य (काया का अर्थ शरीर) को प्रभावित करते हैं। वे निम्नलिखित हैं

लोकोमोटर विकृतियां: गति को लोकोमोटर कहते हैं। लोकोमोटर अक्षमताओं में ऊपरी अंगों की गति शामिल हो सकती है, जिसके परिणामस्वरूप हमारे हाथों, हाथों और अंगुलियों (ऊपरी अंगों) ठीक से चल नहीं सकते। इसमें हमारी रीढ़ शामिल हो सकती है, जिसके परिणामस्वरूप हमारी पीठ की हड्डी को सीधा या मोड़ने में कठिनाई हो सकती है, या हमारे निचले अंग शामिल हो सकते हैं, जिसके परिणामस्वरूप हमारे होंठ, घुटनों या पैरों को हिलाने में कठिनाई हो सकती है। ये गतिरोध या तो मस्तिष्क के किसी विशेष भाग को चोट लगी हो सकती है जो हमारे शरीर की सभी गतिविधियों को नियंत्रित और

संतुलित करता है। या हमारे हाथों और पैरों को हिलाने वाली मांसपेशियों, जोड़ों या हड्डियों को चोट लग सकती है। या रीढ़ की हड्डी या मस्तिष्क को इन मांसपेशियों से जोड़ने वाली नसों को चोट लग सकती है। पीडब्ल्यूडी अधिनियम के अनुसार, “लोकोमोटर डिसेबिलिटी” का अर्थ है हड्डियों, जोड़ों या मांसपेशियों की किसी भी प्रकार की अक्षमता, जिसके कारण अंगों या किसी भी प्रकार की सेरेब्रल पाल्सी की गति पर पर्याप्त प्रतिबंध है।

वाक् और श्रवण अक्षमता का अर्थ है कि एक व्यक्ति या बच्चा पूरी तरह से बोलने या सुनने में असमर्थ है या उसे बोलने या सुनने में कठिनाई होती है। फिर से, समस्या हमारे गले में वॉयस बॉक्स या हमारे कानों में पाए जाने वाले श्रवण तंत्र में हो सकती है। या शायद यह मस्तिष्क का एक हिस्सा है जो सुनने का अर्थ समझता है, या शायद मस्तिष्क का कोई और हिस्सा है जो भाषण की हानि को परिभाषित करता है। चैक। बज कहता है, “श्रवण क्षीणता का अर्थ है आवृत्तियों की संवादात्मक सीमा में बेहतर कान में साठ डेसिबल या उससे अधिक का नुकसान।”

दृश्य विकलांगता: एक व्यक्ति या बच्चा पूरी तरह से या ठीक से देखने में असमर्थ है। दृष्टि का अर्थ है। फिर समस्या आंखों के भीतर हो सकती है या मस्तिष्क के एक विशेष क्षेत्र में हो सकती है जहां हम देखते हैं, चाहे वह पक्षी हो या लड़का हो। चैक। बज कहता है कि अगर कोई व्यक्ति निम्नलिखित में से किसी एक से पीड़ित है, तो वह अंधता है।

दृष्टि या दृश्य गतिविधि की पूरी अनुपस्थिति (स्नेलन) 660 या 20200 से अधिक नहीं है। इसमें सुधार करने वाले लेंस या दृष्टि क्षेत्र की सीमा 20 डिग्री या उससे भी कम होती है। “कम दृष्टि वाला व्यक्ति”, विकलांग व्यक्ति (पीडब्ल्यूडी) अधिनियम के अनुसार, उपचार या मानक रेफ्रेक्टर सुधार के बाद भी दृश्य कार्य में कमी के साथ है, लेकिन उपयुक्त सहायक उपकरण के साथ किसी कार्य की योजना या निष्पादन करने में सक्षम है।

मानसिक अक्षमताएं वे हैं जो हमारे दिमाग को शामिल करती हैं। मानसिक अक्षमता दो प्रकार की होती है

मानसिक मंदता: उप औसत बौद्धिक विकास को संदर्भित करता है, जो विकास की अवधि के दौरान देखा गया है।

मनोविकृति, न्यूरोसिस, अवसाद, उन्माद आदि नामों से संदर्भित मानसिक बीमारी स्थितियों का एक विषम समूह है। जहां कोई व्यक्ति वास्तविकता से दूर हो जाता है और ध्वनि, गंध, स्वाद जैसे मतिभ्रम से पीड़ित हो सकता है यह कभी-कभी खुद को भी नुकसान पहुंचाता है।

यह शिक्षित किया जा सकता है क्योंकि मानसिक रूप से बीमार व्यक्ति की बुद्धि सामान्य है। मानसिक बीमारी अक्सर विकास की अवधि के अंत में होती है।

यदि किसी व्यक्ति में उपरोक्त में से एक से अधिक दुर्बलताएं हैं, तो वह बहु निःशक्त है। उदाहरण के रूप में जिन बच्चों को मस्तिष्क क्षति है, वे कभी-कभी बोलने, देखने और चलने में कठिनाई करते हैं या बिना किसी मस्तिष्क क्षति के भी देखने और सुनने में कठिनाई करते हैं

सेरेब्रल पाल्सी का अर्थ है असामान्य रूप से विशेषता वाले व्यक्ति की गैर-प्रगतिशील स्थितियों का समूह मस्तिष्क के अपमान, जन्म के पूर्व जन्म या विकास की शिशु अवधि में होने वाली चोटों

विकलांगता का कारण

- विभिन्न कारक विकलांगता को जन्म देते हैं, उदाहरण के लिए जन्म से पहले, जन्म के दौरान और जन्म के बाद
- जन्म से पहले: आनुवंशिक कारक, बहुत देर से गर्भावस्था, करीबी रिश्तेदार की शादी, गर्भावस्था के दौरान एक्स-रे एक्सपोजर
- जन्म के दौरान: विलंबित प्रसव, बच्चा समय पर रोता नहीं, संदंश या सिजेरियन ऑपरेशन से चोट
- जन्म के बाद दुर्घटनाएं, वायरस रोग

विकलांगता मॉडल

विभिन्न विकलांग व्यक्तियों की विकलांगता को समय के साथ अलग-अलग तरीके से देखा गया है। निःशक्तता का विचार स्थान-स्थान, व्यक्ति-दर-व्यक्ति और समय-समय पर बदलता रहता है। समाजवादी, चिकित्सक और श्रमिक कार्यकर्ता विकलांग व्यक्तियों को समझते हैं। विकलांगता के कुछ मॉडल हैं

कप मॉडल: कुछ साल पहले, विकलांग लोगों को समाज में पाप माना जाता था। समाज का मानना था कि विकलांग व्यक्ति अपनी अक्षमता के लिए स्वयं जिम्मेदार हैं और विकलांगता अतीत में किए गए बुरे कामों का परिणाम है। इसलिए, समाज को उनके पुनर्वास के लिए कुछ भी करने की अनुमति नहीं है। वर्षों पहले, निःशक्त लोग समाज की मुख्यधारा में किसी भी तरह से नहीं थे।

चिकित्सा मॉडल: निःशक्तता पर चिकित्सा मॉडल में निःशक्तता को दुर्बलता कहा जाता है। मॉडल का मानना है कि जैविक या मनोवैज्ञानिक विकार के कारण व्यक्ति कमजोर हो जाता है। यह मॉडल विकलांग व्यक्तियों को चिकित्सा सुविधाएं और सहायक उपकरण देने की पुनर्वास कोशिशों को प्रतिबंधित करता है ताकि वे अपनी क्षति को कम कर सकें।

समाज का मॉडल: चिकित्सा मॉडल से सामाजिक मॉडल बिल्कुल अलग है। सामाजिक मॉडल कहता है कि विकलांग व्यक्ति पहुंच, वास्तु और व्यवहार की समस्याओं से प्रभावित हो सकते हैं। सामाजिक मॉडल का मानना है कि दुर्बलता नहीं बल्कि सामाजिक बाधाएं विकलांगता को जन्म देती हैं। सामाजिक मॉडल कहता है कि समाज विकलांग व्यक्तियों को बाधा मुक्त वातावरण देना चाहिए।

मानवाधिकार मॉडल: इस मॉडल के अनुसार, सक्षम व्यक्ति भी इंसान हैं, इसलिए वे समाज में अन्य लोगों से मिलने वाले सभी मानवाधिकारों के हकदार हैं। उनके पास गैर-विकलांग व्यक्तियों के समान मानवाधिकार हैं। 1948 में मानवाधिकारों की सार्वभौम घोषणा के बाद, मानवाधिकार विचारधारा का महत्व बढ़ा।

शोध अध्ययन के उद्देश्य

1. दिव्यांग व्यक्तियों को दिव्यांग स्थिति में होने के लिए जिम्मेदारियों का विश्लेषण करना
2. दृष्टिहीन लोगों के प्रति समाज का व्यवहार देखना।
3. दिव्यांग व्यक्तियों के लिए सरकारी और गैर सरकारी संस्थाओं द्वारा चलाये जा रहे सुधार, कल्याण और अधिकारों की जागरूकता का विश्लेषण करना।

साहित्य की समीक्षा

शेनॉय, एम. (2011) ने भारतीय श्रम बाजार और विकलांग लोगों का अध्ययन किया। यह अध्ययन भारतीय श्रम बाजार में विकलांग व्यक्तियों के सामने आने वाले प्रमुख चुनौतियों और मुद्दों को संक्षेप में प्रस्तुत करना था; विकलांग व्यक्तियों के लिए काम करने वाले प्रमुख संगठनों और संस्थानों का एक सिंहावलोकन और सेवाएं; रणनीतिक अवसरों की पहचान करना; और विकलांग व्यक्तियों की भागीदारी में सुधार और विस्तार करना; PSW द्वारा भारत में किए जा सकने वाले महत्वपूर्ण हस्तक्षेपों की सिफारिश करने के लिए लेखक ने विकलांग व्यक्तियों, सरकारों, नियोक्ताओं और गैर सरकारी संगठनों/डीपीओ के सामने आने वाले मुद्दों का विश्लेषण किया। लेखक ने निजी क्षेत्र के प्रशिक्षण संस्थाओं, गैर-लाभकारी कौशल विकास कार्यक्रमों और सार्वजनिक-निजी भागीदारी कार्यक्रमों को शामिल किया। यह अध्ययन विकलांग व्यक्तियों के काम के कुछ उदाहरणों पर चर्चा करता है। लेखक ने विकलांग व्यक्तियों को ट्रेड यूनियनों में शामिल करने के बारे में कुछ सिफारिशें दीं, जैसे कि विकलांग व्यक्तियों के लिए रोजगार पोर्टल बनाना (जैसे ज्ञान भंडार और रोजगार विनिमय), एक सामाजिक विपणन अभियान चलाना, आईएलओ वैश्विक व्यापार और विकलांगता नेटवर्क का लाभ उठाने के लिए वेब पोर्टल बनाना, तकनीकी सहायता विकलांग व्यक्तियों

जस्सामंदत (2011) ने जर्मनी और नीदरलैंड में बीमार और विकलांग कर्मचारियों के लिए आय सुरक्षा के बारे में निजी और सार्वजनिक चर्चा की। अध्ययनों के अनुसार, सामाजिक सुरक्षा सार्वजनिक और निजी जिम्मेदारियों का एक संयोजन है। इससे सार्वजनिक और निजी कानूनी प्रणालियों और उपकरणों का मिश्रण हो सकता है, जिसका उद्देश्य कुछ सार्वजनिक हितों की सेवा करना है। लेखक ने सामाजिक सुरक्षा के दावे, सार्वजनिक कवरेज की शुरुआत और जिम्मेदारी के वितरण पर ध्यान दिया। लेखक ने कहा कि दोनों प्रणालियों के बीच मतभेदों के बावजूद, वे समान हैं और दोनों के बुरे प्रभावों को कम करने के लिए सुधारात्मक उपायों की तलाश कर रहे हैं। अध्ययन ने पाया कि दोनों प्रणालियों में सार्वजनिक नियंत्रण की कमियों का मुकाबला करने के लिए निजी साधन हैं, लेकिन प्रतिक्रिया में बाजार की कमी और सामाजिक सुरक्षा के सार्वजनिक हितों की रक्षा के लिए नए सार्वजनिक हस्तक्षेप की जरूरत है।

भानुशाली, के. (2009) ने कहा कि विकलांग लोगों को भारतीय संदर्भ में कार्यबल विविधता में शामिल किया जाना चाहिए। लेखक ने बताया कि विकलांग लोगों को कार्यस्थल पर भेदभाव का सामना करना पड़ता है, जो उनकी भर्ती से शुरू होता है, व्यवहार संबंधी बाधाओं, वास्तु संबंधी बाधाओं, अपने साथी कर्मचारियों द्वारा उपेक्षा करना, और इतना कुछ है। पेपर विकलांग व्यक्तियों के काम और प्रदर्शन को बढ़ाना अध्ययन में लेखक ने भारत में विकलांग व्यक्तियों की समस्या और उनके रोजगार पर साक्ष्य देने का प्रयास किया। लेखक ने विकलांग व्यक्तियों को कार्यबल विविधता में शामिल करने के कई कारणों पर चर्चा की। लेखक ने विकलांग व्यक्तियों के प्रति रुढ़िवादी छवियों की तरह की आलोचना की और सुझाव दिया कि नियोक्ता को नीति निर्धारण, आवास, पहुंच आदि में भर्ती से लेकर कार्यबल विविधीकरण के बारे में ध्यान रखना चाहिए। लेखक ने पाया कि विकलांग व्यक्तियों की एक बड़ी आबादी केवल विकलांग व्यक्तियों के लिए उपयुक्त रोजगार के अवसरों (जैसे वास्तु और व्यवहार संबंधी बाधाओं) की कमी से अप्रयुक्त नहीं हो सकती है।

अनुसंधान क्रियाविधि

विकलांग व्यक्ति को दूसरों के साथ समान नागरिक, राजनीतिक, सामाजिक, आर्थिक और सांस्कृतिक अधिकार मिलते हैं। शारीरिक या मानसिक रूप से विकलांग लोग हो सकते हैं। विकलांगता अस्थायी या निरंतर हो सकती है। विभिन्न सक्षम व्यक्तियों की भेद्यता में बदलाव को सही मायने में प्रभावित करने के लिए, उनकी क्षमताओं को बढ़ाने की आवश्यकता है।

साथ ही, वे अक्सर आवश्यक सेवाओं तक पहुंच की कमी के कारण अन्य लोगों के समान अवसरों का आनंद नहीं उठा पाते हैं। यह अध्ययन सामाजिक परिस्थितियों (जैसे नौकरी से संतुष्टि, कानूनी ज्ञान और कार्यस्थल पर विकलांग कर्मचारियों के कानूनी अधिकारों की सुरक्षा और लाभ) का विश्लेषण करता है।

विभिन्न नीतियों को बदलने के लिए सरकार को विकलांग कर्मचारियों पर वर्तमान अध्ययन मदद करेगा। यह अध्ययन सक्षम और विकलांग लोगों को नौकरी देने वाले नियोक्ताओं को मदद करेगा। गैर-सरकारी संगठन (एनजीओ) विकलांग लोगों के साथ काम करते हैं ताकि उनके फोकस क्षेत्र का पता लगाया जा सके। विभिन्न सक्षम लोगों को मुख्यधारा में शामिल करने के लिए अध्ययन आम तौर पर समाज को फायदा होगा। यह अध्ययन भी विकलांग लोगों को उनके रोजगार के बारे में मदद करेगा। डेटा संग्रह करने के लिए दो तरीके, अवलोकन और साक्षात्कार, सबसे अच्छा माना गया था, क्योंकि ये उपयुक्त हैं जहां व्यक्तिगत प्रतिभागी से विस्तृत अंतर्दृष्टि की आवश्यकता होती है। वे भी संवेदनशील विषयों की खोज में बहुत अच्छे हैं, जहां प्रतिवादी ऐसे विषयों पर बात नहीं करना चाहेंगे। अध्ययन के प्रतिवादी विकलांग थे, और यह विकलांग महिलाओं के लिए काफी अनुकूल था।

अध्ययन के लिए पहचाने गए चरों पर जानकारी जुटाने के लिए एक संरचित साक्षात्कार सूची बनाई गई। वर्तमान अध्ययन के लिए साक्षात्कार अनुसूची बनाने के लिए, देश भर में विभिन्न शोधों द्वारा किए गए संबंधित अध्ययन के पिछले अनुभवों और टिप्पणियों का उल्लेख किया गया और पर्यवेक्षक से चर्चा की गई। जिलों में सरकारी और गैर सरकारी कार्यालयों द्वारा किसी भी तरह की आय कमाने वाली गतिविधियों में शामिल अक्षम महिलाओं की सूची डेटा संकलन से पहले साक्षात्कार और अवलोकन दोनों तरीकों से संकलित की गई थी। पहले उत्तरदाताओं के साथ अच्छी तरह से काम किया, ताकि वे अपने विचारों, भावनाओं और विचारों को स्वतंत्र रूप से व्यक्त कर सकें। सर्वेक्षण में नियोजित विकलांग महिलाओं में तीन अलग-अलग प्रकार की विकलांगता या विकलांगता पाई गई; प्राथमिक और द्वितीयक स्रोतों का उपयोग तथ्य संकलन के लिए किया गया था।

प्राथमिक स्रोत-प्राथमिक आँकड़ों का संकलन शोधकर्ता ने स्वयं अवलोकन विधि और साक्षात्कार अनुसूची से किया है।

द्वितीयक स्रोत: मुद्रित सामग्री, पुस्तकें, पत्रिका, समाचार पत्र, सरकारी रिपोर्ट, जर्नल आदि से द्वितीयक आँकड़े एकत्र किए गए हैं।

डेटा विश्लेषण

वर्ग:

तालिका संख्या: 5.1

श्रेणी द्वारा उत्तरदाताओं का वर्गीकरण		
वर्ग	उत्तरदाताओं की संख्या	प्रतिशत
आम	151	75.49
अनुसूचित जाति	12	5.88
अन्य पिछड़ा वर्ग	37	18.63
कुल	200	100.00

तालिका में श्रेणी के अनुसार उत्तरदाताओं का वर्गीकरण दिखाया गया है। अध्ययन में शामिल कुल 75 प्रतिभागियों में से 75 सामान्य श्रेणी में आते हैं, जिसमें ओबीसी लगभग 19 प्रतिभागियों के साथ अगला सबसे बड़ा समूह है। एससी से लगभग छह सौ प्रतिभागी थे।

वैवाहिक स्थिति:

तालिका संख्या: 5.2

वैवाहिक स्थिति द्वारा उत्तरदाताओं का वर्गीकरण		
वैवाहिक स्थिति	उत्तरदाताओं की संख्या	प्रतिशत
विवाहित	121	60.78
अविवाहित	79	39.22
कुल	200	100.00

उत्तरदाताओं को तालिका में उनकी वैवाहिक स्थिति के अनुसार सूचीबद्ध किया गया है। निष्कर्षों के अनुसार, सर्वेक्षण में शामिल कुल उत्तरदाताओं में से लगभग 61 विवाहित थे और लगभग 39 नहीं थे। फोकस्ड ग्रुप डिस्कशन ने दिखाया कि उनकी स्थिति उनके लिए जीवन साथी खोजना बेहद मुश्किल बना देती है।

जीवनसाथी की अक्षमता:

तालिका संख्या: 5.3

जीवनसाथी की विकलांगता के आधार पर उत्तरदाताओं का वर्गीकरण		
जीवनसाथी की विकलांगता	उत्तरदाताओं की संख्या	प्रतिशत
अक्षम	155	77.42
गैर विकलांग	45	22.58
कुल	200	100.00

तालिका में उत्तरदाताओं को उनके जीवनसाथी की अक्षमता के अनुसार वर्गित किया गया है। विवाहित प्रतिभागियों के अध्ययन के समग्र नमूने में 77 प्रतिभागी विकलांग थे, 23 बिना विकलांगों के थे। विकलांग लोगों की शादी अक्सर विकलांग लोगों से होती है।

कार्यस्थल और संगठन की प्रकृति पर विकलांग अनुकूल उपकरणों द्वारा उत्तरदाताओं का वर्गीकरण				
कार्यस्थल पर विकलांगों के अनुकूल उपकरण		संगठन की प्रकृति		कुल
		सरकार	निजी	
दृढ़तापूर्वक सहमत	गिनती करना	41	40	81
	:	80.39	26.84	100.00
सहमत	गिनती करना	6	7	13
	:	11.76	4.69	100.00
ना तो सहमत ना ही असहमत	गिनती करना	0	100	100
	:	0.00	67.11	100.00
असहमत	गिनती करना	2	1	3
	:	3.92	0.67	100.00
दृढ़तापूर्वक असहमत	गिनती करना	2	1	3
	:	3.92	0.67	100.00
कुल	गिनती करना	51	149	200
	:	25.5	74.5	100.00

तालिका में उत्तरों को संगठन की संरचना और विकलांग-अनुकूल उपकरण की उपस्थिति के अनुसार सूचीबद्ध किया गया है। सभी उत्तरदाताओं में से जो पूरी तरह से सहमत थे, उनमें से 80 ने सरकार के लिए काम किया, जबकि मोटे तौर पर 27 ने निजी उद्यमों के लिए काम किया।

सभी सहमत उत्तरदाताओं में से लगभग बारह ने निजी कंपनियों के लिए काम किया, जबकि लगभग बारह ने सरकार के लिए काम किया। जबकि लगभग 67 प्रतिशत निजी कंपनियों द्वारा नियोजित थे, सभी उत्तरदाताओं में से 0 से अधिक ने कहा कि वे सरकार के लिए न तो समझौते में थे और न ही असहमति में थे।

विकलांगों के लिए कार्यस्थल आवास और संस्थागत विशेषताओं के बीच संबंध की जांच करने के लिए ची-स्क्वायर परीक्षण का उपयोग किया गया है। ची-स्क्वायर विश्लेषण नहीं मानता कि कार्यस्थल पर विकलांग-अनुकूल उपकरणों की उपस्थिति और संगठन के प्रकार स्वतंत्र हैं। विकलांगता-अनुकूल कार्यस्थल उपकरण और संगठनात्मक विशेषताएं बहुत अलग नहीं हैं (ची-स्क्वायर = 4.278, बी = 0.05)।

तालिका सं.: 5.5

कार्य करने की स्वतंत्रता और संगठन की प्रकृति के आधार पर उत्तरदाताओं का वर्गीकरण				
कार्य करने में स्वतंत्रता का अनुभव करना		संगठन की प्रकृति		कुल
		सरकार	निजी	
दृढ़तापूर्वक सहमत	गिनती करना	3	1	4
	:	3.0	1.0	100.00
सहमत	गिनती करना	7	3	10
	:	7.0	3.0	100.00
ना तो सहमत ना ही असहमत	गिनती करना	1	49	50
	:	1.0	49.0	100.00
असहमत	गिनती करना	51	1	54
	:	51.0	1.0	100.00
दृढ़तापूर्वक असहमत	गिनती करना	38	46	84
	:	38.0	46.0	100.00
कुल	गिनती करना	100	100	200
	:	50.00	50.00	100.00

यदि वे स्वतंत्र महसूस करते हैं, तो तालिका में उनकी संगठनात्मक शैली के अनुसार उत्तरों को सूचीबद्ध किया गया है। 3 उत्तरदाताओं (जो दृढ़ता से सहमत थे) ने सरकार के लिए काम किया, जबकि 1 ने निजी उद्यमों के लिए काम किया। सात सहमत उत्तरदाताओं में से तीन ने निजी कंपनियों और सात ने सरकार के लिए काम किया।

ची-स्क्वायर परीक्षण का उद्देश्य काम करने के लिए स्वतंत्र महसूस करने और संगठन के प्रकार के बीच संबंध पता लगाना था। ची-स्क्वायर विश्लेषण शून्य सिद्धांत को खारिज करता है कि कार्य संतुष्टि और संगठनात्मक संरचना असंबंधित हैं। काम करने के लिए स्वतंत्र महसूस करना और संगठनों की प्रकृति में कोई बड़ा अंतर नहीं है (ची-स्क्वायर = 2.000, 0.90)

निष्कर्ष

जीवन के हर चरण में विकलांग लोगों को चुनौती मिलती है। उन्हें घरेलू बाधाओं के अलावा सामाजिक और व्यावहारिक बाधाओं का सामना करना पड़ता है। अलग-अलग सक्षम लोगों को दूसरे दर्जे के नागरिक माना जाता है क्योंकि विकलांगता

का मुद्दा अधिकांश लोगों को नहीं पता है। विकलांग लोगों को गैर-विकलांग लोगों के समान व्यवहार करने की सामाजिक मानसिकता बदलनी चाहिए।

राष्ट्रीय, राज्य और अंतर्राष्ट्रीय स्तर पर अलग-अलग कानून बनाए गए हैं। लेकिन राजनीतिक इच्छाशक्ति और संवेदनशीलता की कमी से इनमें से अधिकांश प्रस्ताव केवल कागजों पर ही रह गए हैं। विकलांग व्यक्तियों की संवेदनशीलता और सामाजिक मानसिकता में बदलाव के साथ-साथ उनके हकदार अधिकार भी दिए जा सकते हैं।

अध्ययन से पता चला कि विकलांग व्यक्ति जो किसी तरह नौकरी पाकर श्रम बाजार में आए, अपनी स्थिति से काफी संतुष्ट हैं। उनके प्रदर्शन से भी नियोक्ता खुश हैं। लेकिन समस्या की गंभीरता को देखते हुए अभी भी लंबी योजना बनानी है।

सन्दर्भ ग्रन्थ सूची

- [1]. चिह हूंग सिन एंड जेन्सिस फोंग (2007)। क्या देखभाल करने वाले व्यवसाय विकलांग लोगों के रोजगार को प्रतिबंधित कर रहे हैं?। जर्नल ऑफ़ इंटीग्रेटेड केयर, 15 (6), 44-48
- [2]. लिंक, एम। (2007)। विकलांगता और कार्य: कनाडा में विकलांग कर्मचारियों की कानूनी स्थिति का परिवर्तन,
- [3]. ओ'रेली, आर्थर (2007)। विकलांग व्यक्तियों के अच्छे काम का अधिकार। अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय, जिनेवा
- [4]. पोर्टर, एन.बी. (2006)। वाजिब बोझ: विकलांग कर्मचारियों और उनके सहकर्मियों के बीच संघर्ष का समाधान।
- [5]. हैंडीकैप इंटरनेशनल (2004)। विकासशील देशों में विकलांग लोगों के आर्थिक समावेश के लिए अच्छे अभ्यास: स्व-रोजगार के लिए वित्त पोषण तंत्र।
- [6]. ग्रेंजर, जे.सी. और क्लेनर, बी.एच. (2003)। विकलांग कर्मचारियों के लिए लाभ कार्यक्रम। समान अवसर अंतर्राष्ट्रीय, 22 (3), 10-15।
- [7]. आईएलओ (2002)। कार्यस्थल में विकलांगता का प्रबंधन। अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय, जिनेवा
- [8]. मरे, जे.ई. और मरे, सी.जे. (2000)। विकलांगों को सक्षम करना: पुनः असाइनमेंट और एडीए। मार्केट लॉ रिव्यू, 83 (4)।
- [9]. कैपबेल, आई। (1996)। विकलांगता के मामले, प्रबंधन विकास समीक्षा, 9 (5), 22-24।
- [10]. लवसानी, एस., नोरवाहिजा अब्दुल वहात, ओर्टेगा, ए. (2015)। मलेशिया में विकलांग कर्मचारियों की कार्य क्षमता।
- [11]. हिल, एमजे, मेस्टास, एन और मुलेन, केजे (2014)। विकलांग श्रमिकों के लिए नियोक्ता आवास और श्रम आपूर्ति। रैंड लेबर एंड पॉपुलेशन,
- [12]. कोलमैन, एन।, साइक्स, डब्ल्यू. एंड ग्रूम, सी। (2013)। रोजगार में बाधाएं और काम पर अनुचित व्यवहार: विकलांग लोगों के अनुभवों का मात्रात्मक विश्लेषण। इंडिपेंडेंस सोशल रिसर्च, रिसर्च रिपोर्ट 88, मैनेचेस्टर: समानता और मानवाधिकार आयोग।
- [13]. जैस्पर, सी.आर. और वाल्डहार्ट, पी. (2013)। अवकाश और आतिथ्य उद्योग में विकलांग कर्मचारियों को काम पर रखने पर नियोक्ता का रवैया। समकालीन आतिथ्य प्रबंधन के अंतर्राष्ट्रीय जर्नल, 25 (4), 577-594।
- [14]. योशी, एच। (2013)। कार्यस्थल में मानसिक विकार वाले लोगों द्वारा अनुभव की गई नकारात्मक भावनाएं एक गुणात्मक अध्ययन। स्वास्थ्य, 5 (9)।

- [15]. जॉर्ज, एन.एम. और अन्ना, टी। (2012)। ग्रीस में विकलांग लोगों के लिए रोजगार की स्थिति। साउथ - ईस्टर्न यूरोप जर्नल ऑफ इकोनॉमिक्स 1, 25 - 40
- [16]. डफ, ए। और फ़्यूसन, जे। (2011)। विकलांगता और पेशेवर लेखाकार: मौखिक इतिहास से अंतर्दृष्टि। लेखा, लेखा परीक्षा और जवाबदेही जर्नल, 25 (1), 71-101।
- [17]. तिउन लिंग ता, ली ले वाह और खो सुएत लेंग (2011)। प्रायद्वीपीय मलेशिया के उत्तरी राज्यों में विकलांग लोगों का रोजगार: नियोक्ता का परिप्रेक्ष्य।
www-dcidj-org doi 10.5463 /DCID-V22i 2.28, 22 (1), 79—94।