

حیدرآباد میں آئی۔ٹی۔ای۔ایس۔(ITES) کے ذریعہ خواتین

## کی سماجی و معاشی باختیاری

مقالہ برائے ڈگری ایوارڈ

ڈاکٹر آف فلاسفی

سماجی اخراج و شمولیتی پالیسی

مقالہ نگار

فیروز عالم

نگراں

پروفیسر فریدہ صدیقی



البیرونی مرکز برائے مطالعہ سماجی اخراج و شمولیتی پالیسی

اسکول برائے فنون و سماجی علوم

مولانا آزاد نیشنل اردو یونیورسٹی، حیدرآباد

2018

# **Socio-Economic Empowerment of Women through ITES in Hyderabad**

*Thesis submitted for the fulfillment of the Award of the Degree of  
Doctor of Philosophy in Social Exclusion and Inclusive Policy.*

*By*

**FIROZ ALAM**

*Under the supervision of*

**PROF. FARIDA SIDDIQUI**

Head, Department of Economics



*Al-Beruni Center for the Study of Social Exclusion and Inclusive Policy*  
**School of Arts and Social Sciences**  
**Maulana Azad National Urdu University, Hyderabad**  
**2018**

مولانا آزاد نیشنل اردو یونیورسٹی  
مولانا آزاد نیشنل اردو یونیورسٹی



**MAULANA AZAD NATIONAL URDU UNIVERSITY**

*(A Central University established by an Act of Parliament in 1998)*

*Gachibowli, Hyderabad – 500 032*

*(Accredited "A" grade by NAAC)*

## **CERTIFICATE**

This is to certify that the thesis entitled "***Socio-Economic Empowerment of Women through ITES in Hyderabad***", submitted for the award of the Degree of Doctor of Philosophy in Social Exclusion and Inclusive Policy (SEIP) from Al-Beruni Centre for the Study of Social Exclusion and Inclusive Policy, School of Arts and Social Sciences, Maulana Azad National Urdu University, Hyderabad, is the result of the original research work carried out by Mr. **Firoz Alam**, bearing **Enrolment No: A162296** under my supervision and to the best of my knowledge and belief, the work embodied in this thesis does not form part of any thesis/dissertation already submitted to any University/Institution for the award of any Degree/Diploma.

**Prof. Farida Siddiqui**  
Supervisor

**Dr. Afroz Alam**  
Director (I/c)

**Prof. Shahida**  
Dean

## DECLARATION

I do hereby declare that the thesis entitled “*Socio-Economic Empowerment of Women through ITES in Hyderabad*” is an original research work completed by me for the fulfillment of the requirement for the award of *Doctor of Philosophy* degree. No part of this thesis was published or submitted to any other university/ institute for the award of any Degree/ Diploma.

( **Firoz Alam** )

**Place: Hyderabad**

**Date:.....**

## انتساب

والدین کے نام جنہوں نے مجھے اس قابل بنایا۔

## اظہار تشکر

اس مقالے کی تکمیل مختلف افراد کی مدد اور رہنمائی کے بغیر ممکن نہیں ہو پاتا، جنہوں نے ایک طرف یا دوسری طرف سے اس تحقیق کو مکمل کرنے اور تیار کرنے میں کلیدی کردار ادا کئے ہیں۔ میں ان تمام لوگوں کا مخلصانہ شکریہ ادا کرتا ہوں جنہوں نے اس باکمال سفر میں ہر ممکنہ طریقوں سے میرا ساتھ دیا۔ ان میں سب سے زیادہ اہم میری نگران محترمہ پروفیسر فریدہ صدیقی، صدر، شعبہ معاشیات، مولانا آزاد نیشنل اردو یونیورسٹی ہیں، میں ان کا تہہ دل سے شکر گزار ہوں کہ انہوں نے مجھے اپنا ریسرچ طالب علم کے طور پر قبول کیا اور غیر مشروط طور پر رہنمائی کی اور میری پی ایچ ڈی کے سفر میں بھرپور مدد کی۔ انہوں نے اپنے تعلیمی اوقات اور انتظامی ذمہ داریوں کے باوجود میرے ساتھ بات چیت کرنے اور مرے ریسرچ کے کاموں میں اپنا قیمتی وقت دیا۔ خاص کر مشکل اوقات میں ان کے گہرے افکار نے میری تحقیقی کام کے بہت سے مراحل میں مدد کی۔ میں تحقیقی کام کے دوران ان کے سمجھانے اور مسلسل حمایت کے لئے بھی بہت بہت شکر گزار ہوں۔ میری نگران کار جنہوں نے مجھے اس ریسرچ کے دوران اپنی رہبری سے نوازا اس کے لئے میں ان کا بہت ہی شکر گزار ہوں۔

میں اپنے مرکز کے انچارج ڈائریکٹر ڈاکٹر افروز عالم صاحب، البیرونی مرکز برائے مطالعہ سماجی اخراج و شمولیتی پالیسی، سابق ڈائریکٹر پروفیسر نچا ایلیاء، البیرونی مرکز برائے مطالعہ سماجی اخراج و شمولیتی پالیسی اور دوسرے تمام فیکلٹی ممبران ڈاکٹر کے ایم ضیاء الدین، ڈاکٹر اس عبدالطاحہ، ڈاکٹر ناگیگیشور راو، کو اپنا دلی اور مخلصانہ شکریہ ادا کرتا ہوں۔ میں غیر تدریسی اسٹاف ڈاکٹر محمد کریم، ڈاکٹر محسنہ انجم انصاری، ایم و جے کمار کا اس تحقیقی مطالعہ کے دوران ان کے پیار اور رسدی امداد کے لئے بھی شکر گزار ہوں۔ میں اس

یونیورسٹی کے دوسرے اساتذہ، پروفیسر امیر اللہ خان، ڈاکٹر فیروز عالم، پروفیسر پی ایچ محمد، پروفیسر بدیع الدین احمد، ڈاکٹر سید خواجہ شفیق الدین، جناب دانش ندیم، اسیسٹنٹ پروفیسر، ڈی ڈی ای، مانو کا بھی اپنے تحقیقی کام کے مختلف مواقع پر ان کی حوصلہ کن حمایت کے لئے یکساں طور پر شکر گزار ہوں۔ میں اس تحقیق کے دوران حوصلہ افزائی کے لئے ڈاکٹر حبیب اللہ انصاری، ایسوسی ایٹ پروفیسر، سنہانسٹی ٹیوٹ آف سوسل اسٹڈیز، پٹنہ کادل کی گہرائیوں سے شکر گزار ہوں۔

میں اپنے ان تمام ادارے اور کتب خانہ کا شکریہ ادا کرتا ہوں۔ جس میں کتب خانے، مانوسٹرل کتب خانہ، HCU کتب خانہ، عثمانیہ یونیورسٹی کتب خانہ، پٹنہ یونیورسٹی کتب خانہ وغیرہ کا خاص طور سے شکریہ ادا کرتا ہوں جہاں سے مجھے ہر طرح کی تحقیقی مواد حاصل کرنے میں مدد کی۔ میں ان کمپنیوں کے انسانی وسائل کے مینیجمنٹ اور دیگر مینیجرس کا شکر گزار ہو جن کی مدد سے مجھے جواب دہندگان سے معطیات حاصل کرنے میں سہولت ملی اور ساتھ ہی ساتھ ان سبھی جواب دہندگان کا ایک غیر تعصبانہ و صحیح معطیات فراہم کرنے کے لئے دل کی گہرائیوں سے شکریہ ادا کرتا ہوں۔

میں اپنے محترم والدین کا ان کی مسلسل اخلاقی حمایت اور پیار کے لئے دل کی گہرائیوں سے شکریہ ادا کرنا چاہتا ہوں جنہوں نے میری زندگی کے ہر شعبے میں کامیابی حاصل کرنے میں مدد کی۔ ان کے پیار اور مدد کو الفاظ اور جملوں میں اظہار کرنا مشکل ہے لیکن ان کی مہربانیوں کے بغیر یہ خواب کبھی سچ یا پورا نہیں ہو پاتا۔ ان کا میرے تحقیقی کام کی کامیابی کے بارے ان کے تعاون اور ہمدردانہ پوچھ تاچھ کے لئے بھی میں اپنے دل کی اتاہ گہرائیوں سے شکر گزار ہوں۔

یہ مقالہ نامکمل رہے گا اگر میں اپنے ان دوستوں اور سینئر کا ذکر نہ کروں جنہوں نے ہر حالت میں میرا ساتھ دیا۔ انہوں نے خوشی کا اظہار کیا اور میری ہر کامیابی کا جشن منایا۔ تمام دوستوں کا نام لینا یہاں ممکن نہیں ہے۔ پھر بھی میں سہیل احمد، نواب جیا نگیر اظہار، ڈاکٹر محمد وسیم اختر، اسیسٹنٹ پروفیسر، اسوکا بیزنیس اسکول، حیدرآباد، ڈاکٹر حسین، اسیسٹنٹ پروفیسر، ڈاکٹر خطیب الرب، ڈاکٹر رضی انور، شرافت، توصیف، آصف حسن، فیض، عبدالقادر، زبیر عالم، ڈاکٹر افروز عالم، عائشہ طارق، خوشتر،

ڈاکٹر امتیاز احمد، ڈاکٹر امتیاز احمد وانی، پرویز عالم، اخلاق احمد، نوشاد، عسمان، فرید احمد، زیشان احمد، شکیل احمد، راغب، تبریز، فہیم وغیرہ کا خلوص کے ساتھ تعریف کرتا ہوں جنہوں نے میرے مقالہ کو کامیابی کے ساتھ مکمل کرنے میں براہ راست مدد کی۔

میں ایمانداری کے ساتھ اپنے بھائیوں جناب افسر عالم، شمشاد عالم، الیاس عالم، اور بھابھی حلیمہ خاتون، زینت پروین، رحمت آرہ اور بھتیجے اور بھتیجیوں کا ان کے دعاؤں اور نیک خواہشات کے لئے میری زندگی کے ہر مرحلے پر میری کامیابی کے لئے ان کی محنت کا اعتراف کرتا ہوں۔ اس کے علاوہ میں اپنی شریک حیات شازیہ یا سمین اور مرے دل عزیز فرزند فرحان کا دل کی گہرائیوں سے شکریہ ادا کرنا چاہتا ہوں جو اس مشکل وقت میں ہمیشہ مرے ساتھ رہے۔

اوپر ذکر کردہ مدد اور معاونت کا اعتراف کرتے ہوئے یہ کہنا چاہتا ہوں کہ کسی طرح کی کوئی بھی غلطی یا کوئی متضاد باتیں ہو تو بالآخر میرے اپنے ہیں۔ میں اول و آخر اللہ تعالیٰ کا شکر ادا کرتا ہوں کہ اس نے مجھ پر اپنے انعام و اکرام کی بارش کی، میرے تحقیق کو مکمل کرنے میں مزید حوصلہ عطا کیا۔

فیروز عالم



# مشمولات

صفحہ نمبر	بیانیہ	شمار نمبر
I-III	اظہار تشکر (Acknowledgements)	
IV-VI	جدول کا فہرشت (List of Tables)	
VII	فیکر کا فہرشت (List of Figures)	
VIII-X	مخفف (Abbreviations)	
1-60	<b>تعارف (Introduction)</b>	<b>باب اول</b>
2	مطالعہ کا تعارف (Introduction of the Study)	1.1
6	ہندوستان میں انفارمیشن ٹیکنالوجی پر مبنی فعال خدمات (Information Technology Enabled Services (ITES) in India)	1.2
7	آؤٹ سورسنگ اور ITES کی تاریخ (History of Outsourcing and ITES)	1.2.1
9	گلوبلائزیشن اور ITES سیکٹر (Globalization and ITES Sector)	1.2.2
9	ہندوستان میں ITES سیکٹر کا آغاز (Emergence of ITES Sector in India)	1.2.3
11	ہندوستان میں بڑے ITES مراکز (Major ITES hubs in India)	1.2.3.1

14	ITES سیکٹر میں ہندوستان کی کامیابی (India's Success in ITES Sector)	1.2.4
15	IT-ITES انڈسٹری میں آمدنی، برآمد اور ترقی (Revenue Generation, Export and Growth in IT-ITES Industry)	1.2.5
18	ITES میں ملازمت کے رجحانات (Employment Trends in ITES)	1.2.6
19	حیدرآباد میں ITES کی حیثیت (Status of ITES in Hyderabad)	1.2.7
20	حیدرآباد میں ITES کی تاریخ (History of ITES in Hyderabad)	1.2.7.1
21	حیدرآباد کا مقامی فائدہ (Locational Advantage of Hyderabad)	1.2.7.2
22	حیدرآباد میں ITES برآمد، ترقی کی شرح اور روزگار (ITES Export, Growth Rate and Employment in Hyderabad)	1.2.7.3
24	IT / ITES سے متعلق ادارے / پالیسیاں (IT/ ITES related Institutions/Policies)	1.2.7.4
31	ITES میں بڑی خدمات (Major Services in ITES)	1.2.7.5
38	سماجی و معاشی باختیاری کا تصور (Concept of Socio-Economic Empowerment)	1.3
44	سماجی باختیاری (Social Empowerment)	1.3.1
44	معاشی باختیاری (Economic Empowerment)	1.3.2
46	باختیاری کے میکرو اور مائیکرو اشاریات (Macro and Micro Indicators of Empowerment)	1.3.3
48	صنفي مساوات اور خواتين كى باختياري (Gender Equality and Women's Empowerment)	1.3.4
48	ہندوستان میں خواتین کو باختیار بنانے کے لئے آئینی شرائط (Constitutional Provisions for Empowering Women)	1.3.5

in India)

49	خواتین اور انفارمیشن ٹکنالوجی پر مبنی فعال خدمات (Women and Information Technology Enabled Services)	1.4
50	ہندوستان میں ITES میں خواتین (Women in ITES in India)	1.4.1
51	ہندوستان میں خواتین کو باختیار بنانے میں IT/ITES کا رول (IT/ITES Contribution towards Women Empowerment in India)	1.4.2
52	NASSCOM اور صنفی مسائل (NASSCOM and Gender Issues)	1.4.3
54	ITES کی نسواں کاری (Feminization of ITES)	1.4.4
56	اختتامیہ (Conclusion)	1.5
57	Reference	
<b>61-105</b>	<b>ادب کا جائزہ (Review of Literature)</b>	<b>باب دوم</b>
62	ادب کا جائزہ (Review of Literature)	2.1
63	خواتین کی کار گزار زندگی اور باختیاری (Women's Work Life and Empowerment)	2.2
79	ITES اور اس کی ترقی (ITES and its Boom)	2.3
98	اختتامیہ (Conclusion)	2.4
100	Reference	
<b>106-140</b>	<b>تحقیقی فریم ورک (Framework of the Study)</b>	<b>باب سوم</b>

107	مسئلہ کا بیان (Statement of the Problem)	3.1
108	مطالعہ کی توجیہ (Rationale of the Study)	3.2
109	تحقیقی سوالات (Research Questions)	3.3
110	مطالعہ کے مقاصد (Objectives of the Study)	3.4
110	مطالعہ کے مفروضات (Hypothesis of the study)	3.5
111	مطالعہ کا خاکہ (Research Design)	3.6
113	مطالعہ کا دائرہ کار (Field of the Study)	3.7
119	نمونہ بندی کا طریقہ کار اور نمونے کی جسامت (Sampling Method and Sample Size)	3.8
121	سوالنامہ کا خاکہ (Questionnaire Design)	3.9
123	معطیات جمع کرنے کا طریقہ کار (Data Collection Procedures)	3.10
125	اخلاقی ذمہ داریاں (Ethical Considerations)	3.11
127	خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کی پیمائش کرنے کے لئے تحقیقی آلات (Research Instrument to Measure Women's Socio- Economic Empowerment)	3.12
132	معطیات کا دستور العمل اور تجزیہ (Data Processing and Analysis)	3.13
133	مطالعہ کی محدودیت (Limitation of the Study)	3.14
134	مطالعہ کی اہمیت (Significance of the Study)	3.15
135	مطالعہ کا انعقاد (Organization of the Study)	3.16
138	اختتامیہ (Conclusion)	3.17
139	References	

141-172	جواب دہندگان کی پروفائل (Profile of the Respondents)	باب چہارم
142	جواب دہندگان کی عمر (Age of the Respondents)	4.1
144	جواب دہندگان کی تعلیم کا میڈیم (Medium of Education of the Respondents)	4.2
145	جواب دہندگان کی تعلیم (Education of the Respondents)	4.3
147	جواب دہندگان کے کام کا تجربہ (Work Experience of the Respondents)	4.4
149	جواب دہندگان کی شادی شدہ حیثیت (Marital Status of the Respondents)	4.5
150	جواب دہندگان کے مذاہب (Religion of the Respondents)	4.6
151	جواب دہندگان کا سماجی طبقہ (Social Category of the Respondents)	4.7
152	جواب دہندگان کے آبائی شہر (Home Town of the Respondents)	4.8
153	جواب دہندگان کے خاندان کی نوعیت (Nature of Family of the Respondents)	4.9
154	جواب دہندگان کی کل ماہانہ تنخواہ (Total Monthly Salary of the Respondents)	4.10
156	جواب دہندگان کی عمر کے مطابق تنخواہ کی تقسیم (Age Wise Salary Distribution of the Respondents)	4.11
159	سماجی طبقہ کے مطابق جواب دہندگان کے تنخواہ کی تقسیم (Social Category Wise Salary Distribution of the Respondents)	4.12
162	جواب دہندگان کے مذہب کے مطابق تنخواہ کی تقسیم	4.13

	(Religion Wise Salary Distribution of the Respondents)	
164	جواب دہندگان کے کام کے تجربے کے مطابق تنخواہ کی تقسیم (Work Experience Wise Salary Distribution of the Respondents)	4.14
167	جواب دہندگان کی تعلیمی اسٹریم کے مطابق تنخواہ کی تقسیم (Stream of Education Wise Salary Distribution of the Respondents)	4.15
169	جواب دہندگان کی تعلیم کے میڈیم کے مطابق تنخواہ کی تقسیم (Medium of Education Wise Salary Distribution of the Respondents)	4.16
171	اختتامیہ (Conclusion)	4.17
173-244	<b>خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کی پیمائش</b> <b>(Measuring Socio-Economic Empowerment of women)</b>	<b>باب پنجم</b>
174	خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری (Socio-Economic Empowerment of Women)	5.1
175	خواتین کی سماجی باختیاری (Social Empowerment of Women)	5.1.1
179	خواتین کی معاشی باختیاری (Economic Empowerment of Women)	5.1.2
188	فیصلہ سازی اور خواتین کی باختیاری (Decision Making and Women Empowerment)	5.2
194	نائٹ شفٹ اور نقل و حمل کے مسائل (Night Shift and Transportation Problems)	5.3
203	کام کی جگہ سے متعلقہ مسائل	5.4

	(Problems Related to Place of Work)	
212	ازدواجی زندگی سے متعلقہ مسائل (Issues Related to Marital Life)	5.5
228	مفروضہ کی بنیاد پر اعداد و شمار کے اقدامات (Hypothesis Based Statistical Measures)	5.6
240	اختتامیہ (Conclusion)	5.7
<b>245-268</b>	<b>خاص محاصلات و نتائج</b> (Major Findings and Conclusions)	<b>باب ششم</b>
246	اہم محاصلات اور بحث (Major Findings and Discussions)	6.1
259	نتائج (Conclusion)	6.2
265	تجاویز اور سفارشات (Suggestions and Recommendations)	6.2.1
267	مطالعہ کے اثرات (Implications of the Study)	6.2.2
267	انسانی وسائل انتظامیہ کے طریقوں کے لئے اثرات (Implications for Human Resource Management Practices)	6.2.3
268	مستقبل کی تحقیق کے لئے اثرات (Implications for Future Research)	6.2.4
269	کتابیات (Bibliography)	
288	ضمیمہ جات (Appendix-I)	
294	سوال نامہ (Questionnaire)	

## **LIST OF TABLES**

- Table 1.1: Segment Wise Revenue Trends in IT-ITES Industry
- Table 1.2: Segment Wise Export Trends in IT-ITES Industry
- Table 1.3: Segment Wise Domestic Revenue Trends in IT-ITES Industry
- Table 1.4: Employment Trends in IT-ITES Industry
- Table 1.5: ITES Export, Growth Rate and Employment in Hyderabad
- Table 1.6: JSI Six Domains of Empowerment
- Table 3.1: Dimensions Consisting Number of Items
- Table 3.2: Number of Questionnaire Administration in the Selected Companies
- Table 4.1: Age Distribution of the Respondents
- Table 4.2: Showing Statistic Measures of Respondents' Age
- Table 4.3: Medium of Education of the Respondents
- Table 4.4: Education of the Respondents
- Table 4.5: Work Experience of the Respondents
- Table 4.6: Showing Statistical Measures of Respondents' Work Experience
- Table 4.7: Marital Status of the Respondents
- Table 4.8: Religion of the Respondents
- Table 4.9: Social Categories of the Respondents
- Table 4.10: Home Town of the Respondents
- Table 4.11: Nature of Family of the Respondents
- Table 4.12: Total Monthly Salary of the Respondents
- Table 4.13: Showing Statistical Measures of Respondents' Salary
- Table 4.14: Age Wise Salary Distribution of the Respondents
- Table 4.15: Social Categories Wise Salary Distribution of the Respondents
- Table 4.16: Religion Wise Salary Distribution of the Respondents



Table 4.17: Work Experience Wise Salary Distribution of the Respondents  
Table 4.18: Stream of Education Wise Salary Distribution of the Respondents  
Table 4.19: Medium of Education Wise Salary Distribution of the Respondents  
Table 5.1.1.1: Enhancement in Social Status due to Job  
Table 5.1.1.2: Social Status within Relatives and Neighbors  
Table 5.1.1.3: Self Confidence Developed  
Table 5.1.2.1: Monthly Salary of the Respondents  
Table 5.1.2.2: Level of Satisfaction with Salary  
Table 5.1.2.3: Salary Equal to Male Colleagues  
Table 5.1.2.4: Changes in Day to Day Experience due to Income  
Table 5.1.2.5: Earning Ability with Respect to Financial Support to the Family  
Table 5.1.2.6: Income Influence on Dependents Education  
Table 5.2.1: Reason to Select this Profession as a Career  
Table 5.2.2: Decisions Making on Various Important Family Issues  
Table 5.2.3: Participation in cultural/ Social Programs and Free Mobility  
Table 5.3.1: Working in the Night Shifts  
Table 5.3.2: Perception of Parents, Relatives, Neighbors and Husband Regarding Night Shifts  
Table 5.3.3: Transportation Facility Availed  
Table 5.3.4: Insecurities Faced from Car/ Cab Drivers  
Table 5.4.1: Teased/ Harassed during Night Shifts  
Table 5.4.2: Behavior of Male Colleagues and Supervisors  
Table 5.4.3: Biased Behavior due to Caste, Religion and Gender  
Table 5.4.4: Work Load as Compared to Male Colleagues  
Table 5.4.5: Health Problem Developed with this Job  
Table 5.5.1: Time Period of Marriage  
Table 5.5.2: Living with Husband  
Table 5.5.3: Number of Children  
Table 5.5.4: Care of Children  
Table 5.5.5: Spending Quality Time with Children

Table 5.5.6: Overcoming Dual Responsibilities

Table 5.5.7: Negative Job Effect on Married Life

Table 5.5.8: Benefits during Pregnancy from Company

Table 5.5.9: Decision on Use of Family Planning Contraceptives

Table 5.5.10: Feeling after Joining this Job

Table 5.5.11: Selection of ITES Job by Women

Table 5.5.12: Feeling of Empowerment

Table 5.6.1: Association between Social Category and Salary

Table 5.6.2: Association between Social Category and Level of Job Satisfaction

Table 5.6.3: Association between Work Experience and Level of Job Satisfaction

Table 5.6.4: Association between Religion and Level of Job Satisfaction

## **LIST OF FIGURES**

Figure 3.1 Map of Telangana in India's Map

Figure 3.2 Map of Telangana

Figure 3.3 Map of Hyderabad

Figure 4.1 Presentation of age wise salary distribution of the respondents

Figure 4.2 Presentation of social categories wise salary distribution of the respondents

Figure 4.3 Presentation of religion wise salary distribution of the respondents

Figure 4.4 Presentation of work experience wise salary distribution of the respondents

Figure 4.5 Presentation of religion wise salary distribution of the respondents

Figure 4.6 Presentation of medium of education wise salary distribution of the respondents

Figure 5.1 Perception of parents, relatives, neighbours and husband regarding night shifts job.

Figure 5.2 Presentation of teased/harassed during night shift job.

Figure 5.3 Presentation of health problem developed with this job

Figure 5.4 Presentation of association between social category and salary

Figure 5.5 Presentation of association between social category and level of job satisfaction

Figure 5.6 Presentation of association between work experience and level of job satisfaction

Figure 5.7 Presentation of association between religion and level of job satisfaction

## LIST OF ABBREVIATIONS

ACD	Automatic Call Distribution
AIMA	All India Management Association
ACSSEIP	Al-beruni Centre for the Study of Social Exclusion and Inclusive Policy
AP	Andhra Pradesh
B2B	Business to Business
B 2C	Business to Customer
BOT	Build Operate Transfer
BPM	Business Process Management
BPO	Business Process Outsourcing
CMM	Capability Maturity Model
CAGR	Compound Annual Growth Rate
CD	Compact Disc
CES	Constant Elasticity of Substitution
CFR	Cost and Freight
CTI	Computer Telephony Integration
CSR	Corporate Social Responsibility
DSCI	Data Security Council of India
ECSEPC	Electronic and Computer Software Export Promotion Council
Egg.	Engineering
ESDM	Electronic System Design and Manufacturing
FY	Financial Year
GDI	Gender Development Index
GDP	Gross Domestic Product
GE	General Electric
GEM	Gender Empowerment Measure
GHMC	Greater Hyderabad Municipal Corporation
GIS	Geographical Information System
GUI	Graphical User Interface
HCL	Hindustan Computer Limited
HITECH	Hyderabad Information Technology Engineering Consultancy City
HR	Human Resource
HSBC	Hong Kong and Shanghai Banking Corporation

HSE	Health and Safety Executive
HTML	Hyper Text Markup Language
IBM	International Business Machines
INR	Indian Rupee
IP	Internet Protocol
ISO	International Organization Standardization
IT	Information Technology
IT & C	Information Technology & Communication
ITES	Information Technology Enabled Services
IVR	Interactive Voice Response
JNTU	Jawahar Lal Nehru Technical University
JSI	John Snow International
JSON	Java Script Object Notation
KM	Kilometre
KPO	Knowledge Process Outsourcing
L&T	Larsen & Toubro
LAN	Local Area Network
LSP	Language Service Provider
MCH	Municipal Corporation of Hyderabad
Mgt.	Management
MNC	Multinational Corporation
NASSCOM	National Association of Software and Services Companies
NCR	National Capital Region
NCPI	National Cyber Policy of India
NEP	New Economic Policy
NISG	National Institute of Smart Governance
NPIT	National Policy on Information Technology
NSDC	National Skill Development Corporation
NSS	National Sample Survey
OCB	Organisational Citizenship Behaviour
ORACLE	Oak Ridge Automatic Computer and Logical Engine
PC	Personal Computer
R & D	Research & Development
PWC	Price Waterhouse Coopers
SAP	Systems Applications Products
SHG	Self Help Group
SME	Small or Medium Enterprise
SPSS	Special Package for Social Sciences

STPI	Software Technology Parks of India
TCS	Tata Consultancy Services
TQ	Total Quality
UK	United Kingdom
UNCTD	United Nations Council for Trade and Development
UNRISD	United Nations Research Institute for Social development
USA	United States of America
VHS	Video Home System
VoIP	Voice over Internet Protocol
WIPRO	Western India Products
WSIS	World Summit on the Information Society
WWW	World Wide Web
XML	Extensible Markup Language

# باب اول۔ تعارف

## Chapter I:- Introduction

## باب اول۔ تعارف

"خاتون کو ایک کمزور صنف کے نام سے پکارنا ایک دھبہ ہے؛ یہ مرد کی جانب سے خواتین کے تئیں غیر منصفانہ عمل ہے، اگر طاقت کا مطلب مضبوط قوت ہے، تب درحقیقت عورت مرد سے کم طاقت ور ہے۔ اگر طاقت کا مفہوم اخلاقی پاؤں ہے، پھر بلاپیمائش، عورت مرد کے بالمقابل زیادہ اعلیٰ و بلند ہے: کیا اس کے اندر زیادہ مضمحل صلاحیت، زیادہ ایثار قربانی کا جذبہ، برداشت تحمل کا اعلیٰ پیکر اور عظیم حوصلہ نہیں ہوتا ہے؟ اسکے بغیر مرد کا وجود نہیں ہو سکتا۔ اگر عدم تشدد ہمارا قانون ہے تو مستقبل عورت سے منسلک ہے۔ عورت کے مقابلے کون زیادہ موثر نرم دل رکھ سکتا ہے؟"

مہاتما گاندھی

### 1.1۔ مطالعہ کا تعارف (Introduction of the Study)

خواتین کی حیثیت، کردار اور ان سے جڑے مسائل نے ترقی پذیر اور ترقی یافتہ دونوں طرح کے ممالک میں سیاسی مفکرین اور سماجی ماہرین کی توجہ اپنی جانب مبذول کرائی ہے، جزوی طور پر 85-1975 کو بین الاقوامی خواتین دہا تسلیم کئے جانے کی وجہ سے اور جزوی طور پر وسیع پیمانے پر تسلیم کی جانے والی اس حقیقت کی بنا پر کہ مرد و خواتین کے درمیان عدم مساوات پر مبنی سماج انسانی وسائل کی ضیاع پر مشتمل ہوتا ہے جسے کوئی بھی ملک بڑھاوا نہیں دینا چاہتا ہے۔ مردوں کی طرح ملازمت کے ہر شعبوں میں خواتین کی شرکت ضروری اور لازمی ہے۔

سائنس و ٹکنالوجی کے اس عالمی دور میں لوگ روزگار سے منسلک ہونے کے لئے صرف اپنے بنیادی روایتی



سیکٹر پر منحصر نہیں رہنا چاہتے ہیں۔ چنانچہ ملازمت کے حصول کے لئے صلاحیت مند لوگوں کی ایک بڑی آبادی انفارمیشن ٹکنالوجی کی طرف توجہ دے رہی ہے۔ آئی ٹی خدمات ہر سیکٹر یا ہر تنظیم میں نہایت اہم پہلو سمجھا جاتا ہے کیونکہ اس نے ایک مختلف سیکٹر کو جنم دیا ہے جسے انفارمیشن ٹکنالوجی پر مبنی خدمات (ITES) سیکٹر کے نام سے موسوم کیا جاتا ہے۔

ITES انڈسٹری کی عالمی توسیع، جو انفارمیشن ٹیکنالوجی کے ذریعہ فراہم کرنے والی خدمات (ITES) کے نام سے معروف ہے، نے خواتین کے لئے نئے راہیں کھول دی ہیں۔ سماج کی نصف آبادی کی نمائندگی کرنے والی خواتین اپنی ذاتی ترقی کے لئے نمایاں رول ادا کر سکتی ہیں نیز سماج اور ITES انڈسٹری کے فروغ کے لئے بھی اہم کردار ادا کر سکتی ہیں۔ یہ صنعت خواتین کے روزگار کے لئے ایک اچھا موقع فراہم کرتی ہے۔ اقوام متحدہ کو نسل برائے ٹریڈ اور ڈیولپمنٹ رپورٹ (UNCTD, 2002) کے مطابق، ITES نے خواتین کے لئے روزگار کے امکانات کو وسیع کر دیا ہے۔ ملک میں ITES سیکٹر کے کام کاج میں خواتین کی نمائندگی اہم ہے۔ انفارمیشن ٹیکنالوجی پر مبنی خدمات میں کیریئر کے مواقع اور امکانات خواتین کے لئے قابل اعتماد انتخاب کے طور پر ابھر کر سامنے آتے ہیں۔ ہندوستان میں انفارمیشن ٹیکنالوجی پر مبنی فعال خدمات سیکٹر کی متعدد امتیازی خصوصیات ہیں۔ عالمی معیشت میں اعلیٰ درجے کی انضمام؛ امتیازی اور واضح طور پر ملازم دوستانہ انسانی وسائل کی پالیسیاں؛ اور خواتین کے دوستانہ ہونے کا دعویٰ اور خاتون گریجویٹ کے لئے زیادہ پُرکشش اختیار یا انتخاب ہے (WSIS, 2005)۔ لہذا نتیجے کے طور پر، ITES صنعت میں خواتین میں شرکت تیزی سے بڑھ رہی ہے، جس سے واضح ہوتا ہے کہ خواتین کی تعداد معیشت کے دیگر شعبوں کے مقابلے میں ITES سیکٹر میں ملازمت کے لئے منتخب کرتی ہے۔ تاہم، یہ بھی پتہ چلا ہے کہ صنف پر مبنی سماجی محاذوں کے ساتھ منسلک خواتین ملازمت کے ساتھ کچھ صنفی غیر برابری اور عدم

اطمینان موجود ہیں۔ آج کے دور میں صنفی شمولیتی، تنوع اور مساوات کارپوریٹ دنیا اور سول سوسائٹی میں کافی عام الفاظ بن گئے ہیں۔ اسی طرح کاروبار کی بڑھتی ہوئی ضروریات، صلاحیتوں اور مہارتوں کی تنوع نے بھی اس کے لئے راستہ ہموار کیا ہے۔ لہذا ایک ایسے مخلوط صنفی گروپ کی ضرورت درکار ہوتی ہے جو بزنس کے لئے ضروری ہو گیا ہے۔ مزید برآں بکثرت بیداری مہم کی وجہ لوگوں کی روایتی سوچ و فکر میں بڑی حد تک تبدیلی آئی کہ خواتین پیشہ ورانہ کارکردگی کا مظاہرہ کرنے میں مساوی طور پر باصلاحیت اور باکمال ہیں (Kaul 2009)۔ معاشی ترقی اور سماجی تانے بانے کو بنانے کے خاطر عالمی میدان میں بڑھتی معیشت کے ساتھ ان مسائل کا براہ راست تعلق ہے (NASSCOM-Mercer, 2009)۔ یہاں تک کہ کثیر تعداد میں خواتین گریجویٹ ملازمین اس شعبہ میں داخل ہو رہی ہیں۔ یہ مشاہدہ کیا گیا ہے کہ انفارمیشن ٹیکنالوجی پر مبنی فعال سروس انڈسٹری آج بھی مرد کا غلبہ رکھتا ہے، جس کے نتیجے میں کئی سالوں سے چلا آ رہا غیر نسوانی کلچر اور ثقافت نے خواتین کا اخراج کرتا رہا ہے اور انہیں حاشیہ پر پہنچاتا رہا ہے (WSIS, 2005)۔ ایک ترقی جس میں خواتین کی شمولیت اور ان کے لئے معاون پر مبنی نہ ہو تو اس کا نتیجہ حقیقی طور پر یا نامناسب عدم مساوات ہو گا ہے۔ اس طرح شمولیاتی ترقی اخراجیت کے شکار کلاسوں کے لئے گلوبلائزیشن کے فوائد کو وسیع کرنے کی کوشش کرتا ہے۔ تاہم، شمولیاتی ترقی کو حاصل کرنے کے لئے ضروری ہے کہ خواتین کے لئے اچھی گورننس اور ذمہ داری کے ساتھ مواقع تیار کریں (AIMA, 2011)۔

پرائیویٹ سیکٹر بالخصوص ای ٹی اور ITES انڈسٹری انفرادی اقدامات کے ساتھ نمایاں کارنامہ انجام دے رہی ہیں۔ کمپنیاں خواتین ملازمین کی اہمیت کو محسوس کر رہی ہیں۔ باصلاحیت لوگوں کی کمی کو پُر کرنے، کاسٹ سیونگ فائدہ، برانڈ بنانے، گراہکوں کی ضروریات و مطلوبات کو بہتر طور پر سمجھنے اور

اعلیٰ منافع کے مارجن کا ادراک کرنے کے لئے خواتین ملازمین اہم مانی جاتی ہیں۔ لیکن NASSCOM-Price water cooper (2002) کی رپورٹ کے مطابق، شمولیتی اقدامات کو اپنانے کے سلسلے میں کمپنیوں کے درمیان میں بہت بڑا فرق ہے اور یہ صنفی شمولیتی اقدامات صرف چند صورتوں میں بہتر برقرار رکھے ہوئے ہیں۔ ITES صنعت میں خواتین کی شرکت کو سمجھنے کے لئے سب سے پہلے یہ جاننا ضروری ہے کہ کتنی تعداد میں خواتین ملازمین شرکت کر رہی ہیں۔ ہندوستان کی معیشت میں بڑھتا ہوا کردار ITES انڈسٹری کو تسلیم کیا جانے لگا ہے، جہاں پر یہ بھی مانا جا رہا ہے کہ وہ ملازمین کے طور پر بکثرت خواتین کو ملازمت کے لئے موقع دے رہے ہیں۔ ہندوستانی ITES صنعت نے ملک کے کسی بھی دیگر صنعت کے مقابلے میں خواتین کو ملازمت میں زیادہ جگہ دے رہی ہیں جس کی بنا پر یہ کہا جاسکتا ہے کہ ہندوستانی ITES نے ورک کلچر کو فروغ دینے میں ایک سنگ میل کا کردار ادا کر رہا ہے۔ اس نے کئی ایسے اقدامات لایے ہیں جس سے خواتین کو کام کی جگہوں میں حصہ داری لینے کا موقع ملا ہے (Dube et al. 2012)۔ مگر ان تمام کے باوجود آج بھی کام کرنے کے حالات، خاندانی اور سماجی ذمہ داریاں جیسے کئی ساری رکاوٹیں مردوں کے بالمقابل خواتین کے لئے زیادہ مزاحمت بنی ہوئی ہیں، یہاں تک کہ وہ اپنے خاندان کے لئے اکلوتی کمانے والی ہیں، گھریلو امور سے متعلقہ مسائل میں فیصلے کرنے میں ان کی شرکت یا بیرون خانہ فیصلہ لینے والے میں انکی مشارکت ایک اہم سوال سوالیہ نشان بن گیا ہے چنانچہ اسی پس منظر کے ساتھ، یہ مطالعہ ITES صنعت کے توسط خواتین کی سماجی و معاشی بااختیار بنانے کی حیثیت کی تشخیص کرتا ہے جہاں حیدرآباد میں واقع ITES کمپنیوں میں صنفی شمولیتی، مساوات اور تنوع کو اس تحقیق کا بنیادی مرکزی ابعاد کو مد نظر رکھا گیا ہے۔

## 1.2۔ ہندوستان میں انفارمیشن ٹیکنالوجی پر مبنی فعال خدمات

### (Information Technology Enabled Services (ITES) in India)

انفارمیشن ٹیکنالوجی پر مبنی فعال خدمات (ITES) کو ویب فعال خدمات یا دور دراز خدمات یا ٹیلی ورکنگ کے نام سے بھی موسوم کیا جاتا ہے۔ دور دراز مقامات سے ٹیلی مواصلات کی مدد کے ساتھ انفارمیشن ٹیکنالوجی کی طاقت کے حصول کی مدد سے خدمات کی فراہمی کو انفارمیشن ٹیکنالوجی فعال خدمات (ITES) مراد لیا جاتا ہے۔ یہ خدمات عام طور پر اس آپریشن کے پورے دائرے کار میں شامل ہیں جس کے ذریعہ ایک تنظیم کی کارکردگی کی بہتری کے لئے معلوماتی ٹیکنالوجی کا استعمال کیا جاتا ہے۔ انفارمیشن ٹیکنالوجی فعال خدمات حالات کے اعتبار سے کام کرتے ہیں، کبھی کاروباری عمل کے طور پر کام بھی کر سکتے ہیں اور کبھی مختلف خدمات اپنے صارفین یا فائدہ مندوں کو دوسری مختلف جگہ سے فراہم کی جاسکتی ہیں جس کے لئے ٹیلی کام نیٹ ورک پر انفارمیشن ٹیکنالوجی کا سہارا لیا جاتا ہے۔ بعض مرحلے پر انفارمیشن ٹیکنالوجی پر مبنی فعال خدمات مختلف سرگرمیوں کے لئے اوتار یا نعمت کے طور پر کام کرتے ہیں مثلاً انفارمیشن ٹیکنالوجی فعال خدمات کاروباری عمل آؤٹ سورسنگ کے 'اوتار یا نعمت' کے طور پر کام کرتے ہیں۔

ITES ایک ایسی انڈسٹری ہے جو بزنس کے ہر پہلو میں انفارمیشن ٹیکنالوجی کی بڑھتی ضرورت اور طلب کی وجہ سے آہستہ آہستہ نمایاں شکل اختیار کر رہی ہے۔ چھوٹے بزنس و تجارت سے لیکر بڑی کمپنیاں اپنے کاروبار کے لئے انفارمیشن ٹیکنالوجی کا استعمال کر رہے ہیں۔ بغیر آئی ٹی کے آٹومیشن کا وجود بالکل غیر محال ہے ڈیٹا پہلے ہاتھوں کے ذریعہ آپ ڈیٹا کیا جاتا تھا جس سے متعینہ وقت میں کمپنی کے پروسیس اور گراہک کی خدمات کو فراہم میں کافی سست رہتا تھا۔ بڑھتے ہوئے گراہک کی موثر خدمات کی طلب نے کاروبار کو اس بات پر مجبور کر دیا ہے کہ وہ خدمات کو درستگی کے ساتھ جلدی فراہم کریں۔ اس وجہ سے یہ

کہا جاسکتا ہے کہ ITES کی ضرورت بڑھ جاتی ہے بالفاظ دیگر اپلیکیشن اور گیجٹس کا اختراع کیا گیا تاکہ کاروبار کی فراہمی کو جلد اور بہتر طور پر بروئے کار لایا جاسکے۔

ان اپیلی کیشنز کو استعمال کرنے کی صلاحیت میں اضافہ ہوا ہے اور اس کی طلب کی وجہ سے آئی ٹی سے متعلقہ میدان میں ملازمت پیدا کی گئی ہے۔ ITES سیلٹر میں کام کرنے کا مفہوم انفارمیشن ٹیکنالوجی کو بروئے استعمال لاکر کاروباری ترتیب کے اندر کام کرنا ہے بجائے اسکے کہ کاغذ کے ذریعہ معلومات کو بروئے کار لایا جائے، ہر ڈیٹا الیکٹرانک طور سے انجام دیا جاتا ہے۔ آن لائن کنیکٹیوٹی کے ذریعہ، ان ملازمتوں کو کمپنی کے پسندیدہ مقامات کی بنیاد پر ان ہاؤس کو آؤٹ سورس کیا جاسکتا ہے۔ آج ITES عام طور پر کاروباری آؤٹ سورسنگ کے ساتھ منسلک ہے جہاں کاروباری آؤٹ سورس کو ان کمپنیوں کی لاگت کو کم کرنے کے لئے چند طریقوں کا استعمال کیا جاتا ہے۔ جو لوگ اس صنعت میں کام کرنا چاہتے ہیں انہیں کمپیوٹر اپیلی کیشن یا سافٹ ویئر ڈیولپمنٹ میں زیادہ معلومات رکھنے کی ضرورت نہیں ہے لیکن یہاں کام کرنے کے لئے، کاروباری عملوں کو سمجھنے کے لئے کمپیوٹر کی بنیادی مہارت ضروری ہے۔ کمپیوٹر کی مہارت کے ساتھ، انڈسٹری میں کام کرنے والے عملاء گراہک خدمات اور خدمات کی رسائی کو سرعت کے ساتھ کاروبار کی کامیابی کو یقینی بنا سکتے ہیں۔

### 1.2.1- آؤٹ سورسنگ اور ITES کی تاریخ

#### (History of Outsourcing and ITES)

آؤٹ سورسنگ کا خیال نیا تصور نہیں ہے۔ 1700ء کے دور میں اس کا آغاز ہوا جب مینوفیکچررز نے صنعتی انقلاب کے دوران سامان کی مینوفیکچرنگ کے لئے سستے مزدوروں کی تلاش کے لئے مختلف

ممالک منتقل ہونے لگے جس خیال کا ظہار آئیڈم اسمتھ نے اپنی کتاب “The Wealth of Nations” میں کیا ہے۔ ہندوستان میں آؤٹ سورسنگ کی تاریخ ایک دلچسپ کہانی ہے۔ مسابقتی گلوبل آؤٹ سورسنگ کے ایک دہائی سے زائد عرصے گزر جانے کے بعد آؤٹ سورسنگ معاہدے ابھی بھی ہندوستان کی طرف رخ کر رہے ہیں۔ آؤٹ سورسنگ کی اس چوٹی تک پہنچنے میں ہمارے ملک نے ایک طویل سفر طے کیا ہے۔ جیسا کہ زمین، سمندر اور بعد میں، 15 ویں اور 21 صدیوں کے درمیان ہوائی راستے تیار کیے گئے ہیں، بیشتر ممالک نے دوسرے ملک سے تجارتی اور کاروباری آؤٹ سورسنگ شروع کر دیے، نتیجتاً ہندوستان میں بھی کئی ممالک نے تجارت و کاروبار کو فروغ دینے کے لئے آؤٹ سورسنگ کے عمل کو انجام دیا۔ درحقیقت کمپنیاں آؤٹ سورس کیوں کرتی ہیں؟ ابتدائی ایام میں، لاگت اور ہیڈ کاؤنٹس کی قلت سب سے زیادہ عام وجوہات تھے۔ آج کی کمپنیاں سب سے پہلے بہتر اسٹریٹجی یا حکمت عملی بناتے اور اپناتے ہیں، جیسے کہ کس طرح کمپنی اپنی بنیادی صلاحیتوں کو بہتر بنا برائے کارلا سکتی ہے۔ اگرچہ مینوفیکچرنگ کی آؤٹ سورسنگ ایک پرانی کہانی ہے، مگر آؤٹ سورسنگ خدمات نسبتاً ایک نئی مظہر ہے۔ ہندوستان میں آؤٹ سورسنگ کی شروعات 1980ء میں ہوئی اور 90s کے دہے میں یہ رفتار تیزی سے بڑھ گئی۔ آج کی دنیا میں جہاں انفارمیشن ٹیکنالوجی کاروبار کے لئے اہم ہو گیا ہے، جس کی وجہ کئی سال گزرنے کے ناطے آؤٹ سورسنگ کے معنی ایک بہت بڑا تبدیلی آئی ہے۔ کمپنیوں نے اپنی بنیادی صلاحیتوں اور آؤٹ سورسنگ پر توجہ مرکوز کرنی شروع کر دی ہے جن میں کچھ غیر بنیادی افعال بھی شامل ہیں اور داخلی طور ان کی کوئی صلاحیت نہیں ہوتی ہے۔

## 1.2.2۔ گلوبلائزیشن اور ITES سیکٹر

### (Globalization and ITES Sector)

آج گلوبلائزیشن نے دنیا بھر کے ڈیولپرز کے لئے ایک نیا اور زبردست موقع کھول دیا ہے۔ گلوبلائزیشن کے عمل کے اثر کو دیکھتے ہوئے 1991 میں ہندوستان نے نئی معاشی پالیسی تبدیلی متعارف کی اور اسے بین الاقوامی معیشت سے ہم آہنگ بنا دیا۔ ہندوستان میں گلوبلائزیشن کی آمد سرد جنگ کے اختتام سے قبل ہوئی۔ معیشت کی کارکردگی، پیداواری اور مسابقتی کو بہتر بنانے کے لئے ہندوستان نے صنعتی اور تجارتی پالیسیوں میں تبدیلی کی۔ اس کے علاوہ، صنعتی لائسنسنگ، غیر ملکی باہمی تعاون، این آر آئی کی سرمایہ کاری، غیر ملکی اداریاتی سرمایہ کاری، برآمد درآمد کے طریقہ کار کو کم اور آسان بنانے، ITES بی پی او سیکٹر، بینکنگ، انشورنس اور ریٹیلنگ وغیرہ کے افتتاح میں کے اصولوں میں تبدیلی کی گئی۔

گلوبلائزیشن کی وجہ سے، تکنیکی ترقی نے ہندوستان میں آؤٹ سورسنگ کی صنعت کو عمل ارتقاء بخشی۔ 1990ء اور 2000ء کے آخری دہائیوں میں معلوماتی ٹیکنالوجی (آئی ٹی) میں بے پناہ ترقی کے بعد آؤٹ سورسنگ بیشتر ہندوستانی ریاستوں میں پھیل گئے۔ مغربی ملٹی نیشنل کمپنیوں نے اپنی خدمات کی لاگت کو کم کرنے کے لئے آؤٹ سورسنگ انفارمیشن ٹیکنالوجی سرگرمیوں کو انجام دینے کے لئے ہندوستان کو چنا۔ اس لحاظ سے عالمگیریت یا گلوبلائزیشن نے ITES انڈسٹری کی ترقی میں بہت اہم کردار ادا کیا ہے۔

## 1.2.3۔ ہندوستان میں ITES سیکٹر کا آغاز

### (Emergence of ITES Sector in India)

اگرچہ ہندوستان میں انفارمیشن ٹیکنالوجی فعال خدمات (ITES) کی صنعت 1980 کے دہائی کے آغاز سے

ہی موجود تھی، یہ 90s کا ابتدائی وقت تھا جس میں آؤٹ سورسنگ کی آمد ہوئی۔ جب کچھ عالمی ایئر لائنس نے اپنے بیک آفس کام کے لئے ہندوستان سے آؤٹ سورسنگ کے طور پر آغاز کیا۔ شروعاتی دور میں ہندوستانی آؤٹ سورسنگ مارکیٹ میں سے کچھ ابتدائی کمپنیاں مثلاً ٹیکساس انسٹرومینٹ، امریکی ایکسپریس، سوئسٹرز، برطانوی ایئر ویز اور جی ای تھے، جنہوں نے بھارت میں اپنی یونٹس شروع کی۔ کئی سالوں سے بعد اس صنعت نے عالمی سطح پر انفارمیشن ٹیکنالوجی سے متعلقہ خدمات پیش کرنے کے لئے مختلف پروسیسز تیار کیے ہیں۔

ہندوستان بھی ان خصوصیات کا ایک منفرد مجموعہ پیش کرتا ہے جس نے اسے ITES کے لئے ترجیحی منزل کے طور پر قائم کیا ہے۔ ٹیکنالوجی اور مواصلات میں فرانی ترقی نے کمپنیوں کو بہت کم لاگت پر تیزی سے عالمی طور پر گلوبلائز کرنے کا موقعہ فراہم کیا۔ دور دراز مقام پر کارکنوں کا انتظام کرنے کی لاگت میں بہت زیادہ کمی آئی، اور آؤٹ سورس کی ضرورت مضبوط سے مضبوط تر ہوتی گئی۔ 1990ء کے آغاز کے دوران گلوبلائزیشن کی شروعات کے بعد، مستقل حکومتوں نے لبرلائزیشن اور نجی کاری کرنے کے لئے معاشی اصلاحات کے پروگراموں کا لائحہ عمل تیار کیا۔ نیز حکومت نے ملک کی معیشت کی بندشوں کو سہل کرنا اور اسے آزاد بنانے کا عمل شروع کیا جس نے تیز رفتار معاشی ترقی کو دیکھنے کے لئے ہندوستان کی مدد کی ہے۔

دیگر عوامل ٹیلیفونی، فائبر آپٹکس اور سیٹلائٹ کمیونیکیشن، انٹرنیٹ پر مبنی مواصلات اور اعداد و شمار کے منتقلی کی ترقی بھی ہیں، ہندوستان میں ٹیلی کام صنعت نے حکومتی کنٹرول کی اجارہ داری کے شعبے کا استعمال کیا اور ٹیلی مواصلات کے کم سے کم صارفین کی وجہ سے مارکیٹ بہت چھوٹا تھا۔ 1999ء تک، حکومت نے پالیسیوں کو متعارف کرایا جس نے ٹیلی کام کی صنعت کی ساخت اور سائز کے دوبارہ تشکیل میں اہم کردار ادا



کیا، اور کمرشیل کاروباری اداروں کو ہر صنعت طبقہ میں حصہ لینے کی اجازت دی گئی۔ آئی پی ٹیلی فون کے آنے نئی ٹیلی کام پالیسی میں مزید تبدیلی لائی گئی۔ اور بین الاقوامی کالنگ کی سہولیات پر ریاستی اجارہ داری ختم کر دی۔ حکومت کی لبرلائزڈ سرمایہ کاری کی پالیسیوں کے نتیجے میں کئی غیر ملکی کمپنیاں ہندوستانی بازار میں داخل ہوئیں جنہوں نے ہندوستانی معیشت کی ترقی میں اہم کردار ادا کیا۔ مرکزی حکومت کے مداخلت کے علاوہ ریاستیں بھی اس میدان میں ایک دوسرے سے مسابقت کر رہی ہیں تاکہ کاروباری خوشگوار ماحول پیش کر کے ITES کمپنیوں کو اپنی ریاستوں میں ترقیاتی یونٹس قائم کرنے کے لئے مائل کر سکیں۔ اس طرح کی مسابقت صنعت میں بڑھتی ہوئی شرح میں اضافہ کرنے میں مدد کرتی ہے۔

ہندوستانی کمپنیاں گرین فیلڈ کے اقدامات، کراس سرحدی انضمام اور حصول، دیگر ممالک کے مقامی کاروباری پائٹرنس کے ساتھ شرکت کے ذریعہ اپنی عالمی خدمت کی ترسیل کی اہلیت میں اضافہ کر رہی ہیں۔ عالمی بڑی نامور کمپنیاں مثلاً مائیکروسافٹ، اوریکل، SAP اور کئی دیگر نے گذشتہ سالوں میں ہندوستان میں ڈیولپمنٹ مرکز قائم کئے ہیں۔ ہندوستان میں بہت سی کمپنیوں نے پہلے سے ہی اپنے داخلی پروسیس اور عمل کو بین الاقوامی معیاروں جیسے ISO, CMM, Six Sigma وغیرہ میں شامل ہو گئے ہیں جس نے ہندوستان کو بطور قابل معتبر آؤٹ سورسنگ کے منزل کے طور پر قائم کرنے میں مدد کی ہے۔

### 1.2.3.1 ہندوستان میں بڑے ITES مراکز

#### (Major ITES hubs in India)

بنگلور:- بنگلور ہندوستان کے سلیکن وادی اور ہندوستان کی آئی ٹی راجدھانی کے نام سے جانا ہے۔ اور یہ ایک عالمی معلومات ٹیکنالوجی مرکز سمجھا جاتا ہے۔ بنگلور آئی ٹی اور سافٹ ویئر کے شعبے میں ہندوستان کا سب سے

بڑا برآمد کرنے والا شہر ہے۔ انفوسس، وپرو، مائنڈ ٹری اور انفوسس جیسی ہندوستان کی بڑی آئی ٹی کمپنیوں کا ہیڈ کوارٹر یہاں پر ہے۔ اسکے علاوہ یہاں پر کئی اعلیٰ بین الاقوامی کمپنیاں جیسے انٹیل، ٹیکساس انسٹرومینٹس، بوش، یاہو، ایس اے پی لیب اور کین ٹینٹل وغیرہ دوسری کمپنیوں کا قومی ہیڈ کوارٹر س ہیں۔ ہندوستان میں موجود تمام آئی ٹی کمپنیوں میں سے 35 فیصد سے زائد بنگلور میں ہیں اور یہ تقریباً 5000 کمپنیوں پر مشتمل ہے، جو ہندوستان کو سب سے بڑا سٹارٹ اپ دار بناتی ہے۔

**حیدرآباد:** - حیدرآباد کو ہائی ٹیک سٹی (حیدرآباد انفارمیشن ٹیکنالوجی انجینئرنگ کنسلٹنسی) یا ساہیر آباد کے طور پر جانا جاتا ہے۔ یہ ایک بڑی عالمی معلومات ٹیکنالوجی مرکز ہے، اور ہندوستان کا دوسرا سب سے بڑا آئی ٹی برآمد کرنے والا شہر ہے۔ ہندوستان میں پہلا مائیکروسافٹ ڈیولپمنٹ سینٹر قائم کرنے کا اعزاز حیدرآباد کو حاصل ہے، جو امریکہ کے ریڈمونڈ میں اس کے قائم کردہ ہیڈ کوارٹر کے بعد دنیا میں دوسرا سب سے بڑا سافٹ ویئر ڈیولپمنٹ سینٹر ہے۔

**چنئی:** - اس شہر میں عالمی درجہ کا آئی ٹی انفرا سٹرکچر ہے جس کی وجہ سے یہاں کے ایک ایکسپرس ہائی وے کو آئی ٹی ایکسپریس ہائی وے کے طور پر نامزد کیا گیا ہے، نیز حکومت اور پرائیویٹ ادارے دونوں کی طرف سے کئی دیگر آئی ٹی پارک کو فروغ دیا گیا۔ شہر کا مضبوط صنعتی بنیاد اس کے آس پاس کے بہت سے بڑے آر اینڈ ڈی مراکز کے قیام کی بھی مدد کرتا ہے۔

**ممبئی:** - ممبئی ہندوستان کا مالیاتی ہیڈ کوارٹر ہے۔ یہ ٹی سی ایس (ٹاٹا کنسلٹنسی سروسز) کا مرکز بھی ہے جو ہندوستان کی سب سے بڑی آئی ٹی کمپنی میں سے ایک ہے۔ شہر میں موجود دیگر اہم آئی ٹی کمپنیوں میں ڈیٹا میٹیکس، پٹنی، ایل اینڈ ٹی انفو کٹیک، 3i انفو کٹیک، ماسٹیک اور اوریکل فین سروس شامل ہیں۔

پونے: - پونے ہندوستانی اور بین الاقوامی آئی ٹی خدمات اور آؤٹ سورسنگ برآمد کرنے والوں میں سے ایک ہے۔ ہندوستان کا اگلا سب سے بڑا آئی ٹی پارک (ہنجواڈی میں راجیو گاندھی آئی ٹی پارک) 7 مرحلے تک بڑھایا جانے کی توقع ہے۔ پونے کو ٹیک شہر کے نام سے بھی جانا جاتا ہے، جس میں انفوسس، وپرو، ٹی سی ایس وغیرہ جیسے ملٹی نیشنل کارپوریشن شامل ہیں۔

گرگاؤں: - قومی دارالحکومت علاقہ میں دہلی، گرگاؤں اور نویدا شامل ہے، جہاں بہت ساری ملٹی نیشنل کارپوریشنوں کے دفاتر کے ساتھ سافٹ ویئر ڈیولپمنٹ کے کلسٹر ہیں جیسے ٹی سی ایس، ٹیک مہندرا، پی ڈبلوسی، وپرو، ایچ سی ایل ٹیکنالوجی وغیرہ۔

کولکتہ: - کولکتہ ابھرتی ہوئی ہندوستانی اور بین الاقوامی آئی ٹی خدمات اور آؤٹ سورسنگ برآمد کرنے والوں میں سے ایک ہے۔ کولکتہ میں اہم آئی ٹی کے اہم مراکز سالٹ جھیل سیکٹر 5، نیوٹاؤن اور بنٹالا میں واقع ہیں، جس میں کئی ملٹی نیشنل کارپوریشن موجود ہیں۔ اس طرح ٹی سی ایس، ٹیک مہندرا، پی ڈبلوسی، کانگنی زینٹ، کیپ جیمینی، ایکسنچر، وپرو، ایچ سی ایل ٹیکنالوجی، آئی بی ایم اور ایچ ایس بی سی۔

بھونیشور: - بھونیشور ہندوستانی اور بین الاقوامی آئی ٹی خدمات اور آؤٹ سورسنگ برآمد کرنے والوں کے لئے بنیاد کے طور پر ابھرتے ہوئے آئی ٹی مراکز میں سے ایک ہے۔ بھونیشور میں اہم آئی ٹی مراکز انفوسٹی، مینیشور، پٹیا، اچاریہ وہار، اور سعید نگر میں واقع ہیں، جس میں بہت سے ملٹی نیشنل کارپوریشنز، جیسے ٹی سی ایس، ٹیک مہندرا، وپرو، رتنا ٹیکنالوجی، مائنڈ ٹری سولوشن اور مائنڈ فار سولوشن شامل ہیں۔

احمد آباد: - احمد آباد شاید انفارمیشن ٹیکنالوجی بس سے محروم ہو سکتا ہے لیکن کمپنیوں کو یہاں کامیابی سے اپنی اعلیٰ صلاحیت کو اپنی طرف متوجہ اور برقرار رکھے ہوئے ہیں۔ آئی ٹی فارم انسانی وسائل میں نئے

رجحانات دیکھ رہے ہیں جہاں پر سینئر سطح کے صلاحیت مند دوسرے شہروں اور یہاں تک کہ دیگر ممالک سے ریاست میں منتقل ہو رہے ہے۔۔ یہاں کی ملٹی نیشنل کارپوریشنز جیسے ٹی سی ایس اور وپرو ہیں۔

#### 1.2.4-ITES سیکٹر میں ہندوستان کی کامیابی

##### (India's Success in ITES Sector)

ہندوستان کی نیشنل ایسوسی ایشن برائے سافٹ ویئر اور سروس کمپنی (NASSCOM) نے انڈسٹری کے لئے ایک کوآرڈینیٹنگ جسم کے طور پر کام کرنے کے ذریعے آؤٹ سورسنگ کے شعبے میں ایک اہم کردار ادا کیا ہے۔ یہ سروے اور کانفرنسوں کا انعقاد کرتا ہے جو آؤٹ سورسنگ صنعت سے متعلق علم اور تحقیق کے انکشاف میں مدد کرتا ہے۔ NASSCOM کے مطابق، "ہندوستان میں کم لاگت پر انسانی وسائل کی بہتات ماہرین نے کاروبار میں اضافہ کرنے میں مدد کی ہے؛ عالمی اداروں نے بھی ہندوستان کے معتبر فائدہ کو بھی تسلیم کیا ہے اور اسے بیرون ہندوستان کے کام کرنے کی صلاحیت کے مد مقابل زیادہ بہتر بتایا ہے۔" ہندوستان کا مسابقتی فائدہ بڑی لاگت کی بچت فراہم کرنے کی صلاحیت میں ہے۔ NASSCOM کے مطابق، ITES صنعت میں ہندوستان کی کامیابی کے پیچھے اہم وجوہات ہیں:

- ◀ کثیر، ہنر مند، انگریزی بولنے والے مین پاؤر، جنہیں سنگاپور اور آئرلینڈ کے ITES جیسے ہب کے ذریعے سنوارا جا رہا ہے۔
- ◀ عالمی معیار کے مطابق اعلیٰ قسم کی ٹیلی کام سہولیات اور انفراسٹرکچر۔
- ◀ کوالٹی اور معیاری کارکردگی معیار کو برقرار رکھنے پر بھرپور توجہ۔

- ◀ جلد ٹرن اراؤنڈ اوقات، اور ملک کے منفرد جغرافیائی مقامات پر مبنی 24x7 خدمات پیش کرنے کی صلاحیت جو مختلف ٹائم زون کو فائدہ پہنچانے کی اجازت دیتا ہے۔
- ◀ دوستانہ ٹیکس ساخت، جو ITES / بی پی او صنعت کو یہ مقام عطا کرتی ہے کہ خدمات فراہم کرنے والی کمپنیوں کی طرح کام کر سکیں۔
- ◀ ITES انڈسٹری کو فروغ دینے والے فعال اور مثبت پالیسی کے ماحول۔
- ◀ سرمایہ کاری و قوانین اور طریقہ کار کو آسان بنانا ہے۔

### 1.2.5 - IT-ITES انڈسٹری میں آمدنی، برآمد اور ترقی

#### (Revenue Generation, Export and Growth in IT-ITES Industry)

IT-ITES صنعت نے 1990ء کے بعد کئی طریقوں سے ہندوستانی معیشت میں اہم تعاون ادا کیا ہے۔ اس نے ملک کی GDP کو فروغ دینے، دنیا بھر میں خدمات کی برآمد، روزگار کی پیداوار اور ہر سال ترقی کی سب سے اہم شرح بڑھانے کے لئے آمدنی پیدا کی ہے۔ ذیل میں ہندوستانی IT-ITES انڈسٹری کے ذریعہ آمدنی کی

پیداوار، برآمد اور ترقی کی شرح رجحانات کی الگ الگ حیثیت ہے۔

#### a - IT - ITES صنعت میں آمدنی پیدا کرنے کے رجحانات

جیسا کہ مندرجہ ذیل جدول 1.1 میں دکھایا گیا ہے کہ 2017-2016ء میں ہندوستانی IT-ITES انڈسٹری کی کل آمدنی تقریباً 141.0 بلین امریکی ڈالر بمقابلہ 2015-16 کے 129.5 بلین ڈالر ہے۔ اس میں تقریباً 8.8 فیصد اضافہ درج کیا گیا ہے۔ گزشتہ پانچ سالوں میں اس شعبے کی مجموعی صنعت کی ترقی

ذیل میں جدول 1.1 میں دی گئی ہے۔

**Table 1.1 Segment Wise Revenue Trends in IT-ITES Industry (in Billion)**

Year/ Description	2012- 13	2013- 14	2014- 15	2015- 16	2016- 17(E)	CAGR % (2012-17)
<b>Exports</b>	76.5	87.3	97.8	107.8	117.0	11.20
<b>Domestic</b>	19.2	19.0	21.0	21.7	24.0	4.78
<b>Total</b>	95.7	106.3	118.8	129.5	141.0	9.94

Source: NASSCOM, E: Estimate

### IT - ITES صنعت میں برآمد کے رجحانات

جیسا کہ مندرجہ ذیل جدول میں دکھایا گیا ہے، 2016-17 کے مالیاتی سال میں IT-ITES برآمدات تقریباً 117.0 بلین ڈالر ہے، اور اس میں 2015-16 کے مالیاتی سال کے مقابلے میں 8.5 فیصد کا اضافہ ہوا ہے۔ آئی ٹی سروسز ہندوستانی IT-ITES کے سیکٹر کے اندر سب سے تیزی سے بڑھتا ہوا سیکٹمنٹ ہے جس کا اندازہ لگایا جاتا ہے کہ 2015-16 مالیاتی سال کے برآمد آمدنی 61 بلین امریکی ڈالر کے مقابلے میں 2016-17 میں برآمد آمدنی 66.0 بلین امریکی ڈالر کے ساتھ اضافہ ہوا ہے۔ ITES سیکشن گزشتہ چند سالوں میں بذات خود زیادہ برآمدنی پیدا کرنے کی کوشش کر رہا ہے اور 2016-17 میں تقریباً 26.0 بلین ڈالر کی برآمد آمدنی پیدا کرنے کی توقع ہے، جو کہ 2015-16 میں 24.4 بلین امریکی ڈالر تھی۔ انجینئرنگ، R&D اور پروڈکٹ ڈیولپمنٹ نے برآمدات میں تقریباً 11.6 فیصد کی ترقی درج کی ہے، جو کہ 2015-16 میں کے دوران 22.4 بلین امریکی ڈالر سے 2016-17 تک 25.0 بلین امریکی ڈالر تک پہنچنے کا امکان ہے۔

**Table 1.2 Segment Wise Export Trends in IT-ITES Industry (in Billion)**

Year/ Segment	2012- 13	2013- 14	2014-15	2015-16	2016-17(E)	CAGR % (2012-17)
<b>IT Service</b>	42.9	49.2	55.3	61.0	66.0	10.59
<b>ITES</b>	18.3	20.4	22.5	24.4	26.0	10.34
<b>Software Products, Engineering Services, R&amp;D</b>	15.3	17.7	20.0	22.4	25.0	13.97
<b>Total IT-ITES</b>	76.5	87.3	97.8	107.8	117.0	11.20

Source: NASSCOM, E: Estimate

### **c - IT - ITES صنعت میں گھریلو آمدنی کے رجحانات**

جیسا کہ مندرجہ بالا جدول 1.3 میں دکھایا گیا ہے کہ گھریلو IT - ITES آمدنی (ہارڈ ویئر کے علاوہ) مالیاتی سال 2016-17 میں 1608 بلین روپے تک پہنچنے کا اندازہ لگایا گیا جو کہ 2015-16 میں 1408 بلین ہندوستانی روپے تھی اگرچہ IT-ITES شعبوں میں بڑے پیمانے پر برآمد کیا جاتا ہے، مگر گھریلو مارکیٹ کا بھی اہم مقام ہے۔ مالی سال 2017 میں، ہندوستان کا گھریلو IT-ITES مارکیٹ میں تقریباً 38 بلین امریکی ڈالر یعنی 253500 کروڑ روپے تک پہنچنے کا قیاس لگایا گیا ہے، گھریلو آئی ٹی خدمات کا شعبہ کا سب سے بڑا حصہ ہے جو 40.5 فیصد حصہ کے قریب ہے، 2016-17 میں 100500 کروڑ روپے پہنچنے کی توقع ہے جبکہ یہ 2015-16 میں 89562 کروڑ روپے تھی یعنی 2016-17 میں 12.21 فیصد کا اضافہ ہوا۔ 2016-17 کے مالی سال میں گھریلو ITES آمدنی، 2015-16 کے مالی سال کی

آمدنی 23364 کروڑ روپے کے مقابلے 14.71 فیصد اضافے کے ساتھ 26800 کروڑ روپے پہنچنے کا تخمینہ لگایا گیا۔ گھریلو انجنیئرنگ، آر اینڈ ڈی اور پروڈکٹ ڈیولپمنٹ کا تخمینہ 2016-17 میں 33500 کروڑ روپے پہنچنے کا امکان لگایا گیا ہے بالمتقابل 2015-16 میں 27907 کروڑ روپے کی شرح میں 20.04 فیصد کا اضافہ ہوا۔ پچھلے پانچ سالوں میں IT-ITES صنعت کے گھریلو آمدنی کی ترقی کی رجحانات کا درج ذیل جدول میں ذکر کیا گیا ہے۔

**Table 1.3 Segment Wise Domestic Revenue Trends in IT-ITES Industry  
(INR Crores)**

Year/ Segment	2012- 13	2013- 14	2014- 15	2015- 16	2016- 17(E)	CAGR % (2012-17)
IT Service	66300	72721.6	81662	89562	100500	8.68
ITES	17500	19593.8	21490	23364	26800	12.53
Software Products, Engineering Services	20500	22468.8	25788	27907	33500	13.22
Total IT-ITES	104700	114784.2	128940	140833	160800	8.96

Source: NASSCOM, E: Estimate

### 1.2.6 ITES میں ملازمت کے رجحانات

#### (Employment Trends in ITES)

ہندوستان دنیا کا ساتواں سب سے بڑا ملک ہے اور دوسرا سب سے زیادہ آبادی والا ملک ہے۔ IT-ITES ورک فورس سماجی، معاشی، لسانی، اور علاقائی پس منظر کے لحاظ سے مختلف الانواع ہے۔ آئی ٹی خدمات اور



ITES کے سیکشن میں براہ راست روزگار کا اندازہ تقریباً 2016-17 میں 5.0% اضافہ کے ساتھ 3.86 ملین تک پہنچ گیا، دوران سال کے 1,70,000 ملازمین شامل کر دینے سے۔ گزشتہ پانچ سالوں میں برآمد کے حصہ اور گھریلو مارکیٹ کے حصہ کے دونوں سیکٹر میں براہ راست روزگار کی تفصیلات کو ٹیبل 1.4 میں بیان کیا گیا ہے جو درج ذیل ہیں۔

**Table 1.4 Employment Trends in IT-ITES Industry (in millions)**

Year/ Segment	2012- 13	2013- 14	2014- 15	2015- 16	2016- 17(E)
IT Services & Exports	1.29	1.6	1.74	1.846	1.921
BPO Exports	0.88	0.989	1.03	1.086	1.152
Domestic Market	0.60	0.699	0.745	0.758	790
Total Employment	2.966	3.267	3.485	3.690	3.863

Source: NASSCOM, E: Estimate

### 1.2.7 - حیدرآباد میں ITES کی حیثیت

#### (Status of ITES in Hyderabad)

ہندوستان میں بنگلور کے بعد حیدرآباد کو اپنی ترقی کی وجہ سے ITES کے شعبہ میں دوسرا مقام حاصل ہے۔ آئی ٹی اور ITES سیکٹر کی وجہ سے ریاست تلنگانہ سب سے بہتر Per Capita Income (فی کس آمدنی) رکھنے والی ریاستوں میں سے ایک ہے۔ حکومت تلنگانہ نے بھی حیدرآباد کو ITES مرکز بنانے میں بہت زیادہ دلچسپی دکھائی اور اسکے لئے چند ایسی پالیسیاں مثلاً اسپیشل اکنامک زون، ہائی ٹیک سٹی اور ساہرا آباد کو تشکیل دی۔ وسائل کی سہولت بخش دستیابی اور بہترین انفراسٹرکچر نے بھی عالمی آئی ٹی اور ITES کمپنیوں کو حیدرآباد میں سرمایہ کاری کرنے کے لئے، انجئیرنگ اور منیجمنٹ کالجوں، یونیورسٹیوں

نے بھی پرو فیشنل افراد کی طلب کو پورا کیا۔

### 1.2.7.1- حیدرآباد میں ITES کی تاریخ

#### (History of ITES in Hyderabad)

1990ء عیسوی کے وسط میں جب ریاستہائے متحدہ امریکہ میں انٹرنیٹ تیزی سے شروع ہو رہا تھا تو مشرق بھی ٹکنالوجی کی سواری کرنے کے لئے بالکل بے چین تھا۔ حیدرآباد مخلوط روایات اور ثقافتوں کا ایک قدیم شہر بتدریج سائبر سٹی میں منتقل ہونا شروع ہوا، جو کہ آج ہندوستان کا ایک اہم انفارمیشن ٹیکنالوجی کا مرکز بن چکا ہے۔ حیدرآباد ریاست تلنگانہ کا ٹکنالوجی راجدھانی کہنا بالکل بیجا نہ ہوگا۔ یہ ایک حقیقت ہے کہ متعدد بین الاقوامی ٹکنیکی کمپنیاں اور فرمس اسے اپنا گھر مانتے ہیں۔

بنگلور کے بعد حیدرآباد ہندوستان کی سلکن ویلی کے طور پر ابھرا ہے کیونکہ یہاں پر کئی کمپنیوں اور فرموں نے اپنا عملیاتی دفتر قائم کیا ہے۔ 1990ء کے ابتدائی سال میں پورے ہندوستان میں سافٹ ویئر کمپنیاں، کاروباری عمل آؤٹ سورسنگ (بی پی او)، فرمس، کال سینٹرز، اور دیگر ٹکنیکی خدمات فراہم کرنے والی کمپنیاں قائم کی گئیں۔ بیشتر بین الاقوامی کمپنیوں نے ہندوستان میں شہر حیدرآباد کو کیوں منتخب کیا، اسکے متعدد اسباب بیان کئے گئے ہیں جن میں چند یہ ہیں کہ یہ جنوبی ایشیا میں واقع ہے، یہاں پر سائنس و ٹکنالوجی اور حساب کے میدان میں صلاحیت مند افراد کی بہتات ہے، دوسرا یہ ہے کہ انسانی وسائل کی فراہمی کی کثرت اور اجرت کا کم ہونا بھی ہے۔ بیشتر کمپنیاں تقریباً نصف لاگت پر زیادہ عملاء اور ملازمین کو کرائے پر لیتی ہیں جبکہ یہی لاگت مغربی ممالک میں کافی زیادہ ہوتی ہے۔ اسکے علاوہ ہندوستان کا شہر حیدرآباد کی آب و ہوا نہایت معتدل اور کام کرنے کے ہم موافق اور موزوں ہے اور یہاں پر معیاری مزدور بھی بہ آسانی

فراہم ہو جاتے ہیں۔

ریاست کا تعاون ہمیشہ آئی ٹی شعبہ کے ساتھ بہت مضبوط رہا ہے۔ حیدرآباد میں، آئی ٹی، بائیو ٹیکنالوجی اور دواسازی شعبوں کے لئے حکومت کی صنعتی پالیسی بہت لبرل ہے اور اس پر خصوصی ترجیح دی جاتی ہے کیونکہ یہ پائیدار معاشی ترقی میں اہم کردار ادا کرتا ہے۔ شہر کی ڈیجیٹل انفراسٹرکچر میں وسیع پیمانے پر سرمایہ کاری ہونے سے کئی گھروں کو کمپنیوں میں منتقل کر دیا گیا۔ اور ان میں سے سب سے اہم ہائی ٹیک سٹی کی ترقی ہے جو ٹیکنالوجی کا ایک عظیم قصبہ ہے جو حیدرآباد میں معلوماتی ٹیکنالوجی صنعت کا مرکز بن گیا ہے۔ متعدد کمپنیاں ہونے کے باوجود ہائی ٹیک سٹی رہائشی علاقوں سے متصل ہے جہاں پر آئی ٹی پیشہ وارانہ افراد رہتے ہیں، مزید برآں کنونشن مراکز اور ٹالس بھی ہیں۔ یہاں ایکسپنچر، اوریکل، ورائزن اور آئی بی ایم جیسی کئی بین الاقوامی بڑی کمپنیوں نے اپنے آپریشن کو انجام دینے کا سینٹر بنایا ہے۔

### 1.2.7.2 حیدرآباد کا مقامی فائدہ

#### (Locational Advantage of Hyderabad)

حیدرآباد میں ITES سے متعدد فوائد کا مشاہدہ کیا جاسکتا ہے۔ ان میں سے کچھ کو ذیل میں بیان کیا گیا ہے۔ بہترین تواصل: حیدرآباد ملک کے جغرافیائی مرکز سے 500 کلومیٹر دور ہے۔ ہندوستان کے تمام بڑے شہروں کے ساتھ سے ٹرین کے ذریعہ بہترین جڑاؤ اور اچھی ہوا مہیا ہے۔

معماری انفراسٹرکچر: تمام سمت میں توسیع کے امکانات کے ساتھ معاری انفراسٹرکچر کی بھرپور دستیابی۔ بغیر کسی سمندر یا ریاستی سرحد کی پابندیاں۔

عالمی ثقافت: کثیر اللسانی، کثیر الثقافتی باشندے، بعام اور رہن و سہن کے طرز اور تفریحی انتخاب میں تنوع

، رہن سہن میں کافی سستا۔

معتدل موسم: دکن پلیٹو 536 کی طول و عرض البلد، پورے سال معتدل گرمی۔ موسم گرما میں نہ انتہائی شدید درجہ حرارت اور نہ ہی موسم سرما میں منجمد درجہ حرارت اور موسم برسات نہ ہی موسلا دھار بارش انڈسٹری کی جانب سے مقام: لنکڈ ان انسٹی ٹیوٹ سروے 2014 میں عالمی سطح پر تیسرا بہترین شہر کا درجہ دیا گیا۔ ای گورننس کے معاملہ ملک کی پہلی ریاست کا اعزاز حاصل ہوا۔

ریاست کی IT/ITES کا ایکسپورٹ 2015-16 کے دوران 13.26 فیصد بہتر اضافے کے ساتھ بڑھا جس نے ملک کے اوسط تناسب %12.3 کو پیچھے چھوڑ دیا۔ ریاست تلنگانہ کا آئی ٹی سیکٹر 4,07,385 پیشہ ور افراد کو براہ راست روزگار فراہم کرتا ہے۔

### 1.2.7.3۔ حیدرآباد میں ITES برآمد، ترقی کی شرح اور روزگار

#### (ITES Export, Growth Rate and Employment in Hyderabad)

حکومت تلنگانہ کی IT & C ڈیپارٹمنٹ کی سالانہ رپورٹ سے پتہ چلتا ہے کہ ریاست تلنگانہ کی IT/ITES کا ایکسپورٹ 2014-15 میں %15.7 اضافے کے ساتھ 66276 کروڑ روپے ہو گیا جو گذشتہ سال میں 57278 کروڑ روپے تھا۔ ریاست کا ہدف IT/ITES ایکسپورٹ کو اگلے پانچ سالوں میں دوگنا کرنا ہے جو تقریباً 1.20 لاکھ کروڑ روپے ہو۔ KTR نے اس بات کا اشارہ کرتے ہوئے کہا ہے کہ تلنگانہ کی IT/ITES برآمدات میں 13 فیصد کا اضافہ ہوا ہے۔ IT/ITES سیکٹر نے تلنگانہ کی مجموعی جی ڈی پی میں 21 فیصد کا حصہ داری نبھائی، جبکہ ملک کے IT/ITES سیکٹر نے ملک کی جی ڈی پی میں 8.1 فیصد حصہ داری نبھائی ہے۔

ملازمت کے لحاظ سے IT / ITES صنعت نے 2014-15 میں 50,000 براہ راست ملازمتیں شامل کی جو 2013-14 میں 323396 ملازمتوں سے بڑھ کر 396 323 ہو گئی۔ ریاستی حکومت نے پہلے سے ہی دو الیکٹرانکس مینوفیکچرنگ کلسٹریں - شہر اور مشورورم الیکٹرانکس مینوفیکچرنگ (جو آؤٹ رِنگ روڈ اور حیدرآباد انٹرنیشنل ایئرپورٹ کے قریب ہے) کلسٹر کی نشاندہی کی ہے - انہوں نے مزید کہا کہ ریاستی حکومت الیکٹرانک سسٹم ڈیزائن اینڈ مینوفیکچرنگ (ESDM) شعبے کے لئے 15,000 نوجوانوں کو تربیت دینے کا ہدف رکھتا ہے۔

**Table 1.5 ITES Export, Growth Rate and Employment  
in Hyderabad**

<b>IT/ITES Export</b>	<b>INR Crore</b>
2014-15	66,276
2015-16	75,070
<b>Growth in IT/ITES Export</b>	<b>Percentage</b>
All India	12.3%
Telangana	13.26%
<b>Employment</b>	<b>No of Employees</b>
2014-15	3,71,774
2015-16	4,07,385

Source: IT & C Dept. of Telangana Government.

#### IT / ITES-1.2.7.4 سے متعلقہ ادارے / پالیسیاں

#### (IT/ ITES related Institutions/Policies)

جب اطلاعاتی ٹیکنالوجی (آئی ٹی) اور انفارمیشن ٹیکنالوجی کی فعال خدمات (ITES) آمدنی اور روزگار کی پیداوار کا مضبوط ذریعہ بن گیا تو پھر ہندوستان اور دیگر ریاستی حکومتوں نے اس سیکٹر کو بہت طریقے سے جاری رکھنے کے لئے اور اسکے اند ہونے والی دھوکہ دھڑی، غیر قانونی یا غیر اخلاقی طریقوں کو روکنے کے لئے کئی ادارے اور پالیسیاں قائم کئے۔ چنانچہ حکومت کے اس عمل نے بہت ہی تیزی سے عالمی IT / ITES پلیئر کا اعتماد بڑھایا ہے کہ وہ ہندوستانی مارکیٹ پر زیادہ توجہ دیں۔ چند پالیسیوں اور تشکیل شدہ تنظیمیں ذیل میں بحث کی جا رہی ہیں:-

#### ◀ نیشنل ایسو سییشن آف سافٹ ویئر اینڈ سروسز کمپنیاں (NASSCOM)

NASSCOM ہندوستان میں آئی ٹی بی بی پی ایم انڈسٹری کا ایک اہم تجارتی ادارہ اور کامرس چیمبر ہے۔ یہ ہندوستان میں 154 بلین ڈالر آئی ٹی بی بی پی ایم انڈسٹری کے لئے ایک اپیکس باڈی ہے، جو 1988ء میں قائم کی گئی تھی۔ اور اسی وقت سے NASSCOM کی بلاتامل آئی ٹی بی بی پی ایم انڈسٹری کی مسلسل حمایت کرتا رہا ہے، عالمی تجارتی ادارہ میں 2000 سے زائد قومی و بین الاقوامی سطح کے ممبران ہیں اس میں ہندوستان کی بھی موجودگی ہے۔ NASSCOM کے اراکین اس وقت انڈیا ریونیو کے معاملے میں 95 فیصد سے زائد ہیں اور تقریباً 3.5 ملین پیشہ ورانہ ملازم ہیں۔ NASSCOM ایک ایسا پلیٹ فارم ہے جہاں انڈسٹری رہنماؤں کو حکمت عملی کا تعین کرنے میں مدد ملتی ہے۔ مختصر مدتی اور طویل مدتی دونوں طرح کے صنعت کی ترقی پر اثر انداز ہوتے ہیں۔ NASSCOM نے مختلف صنعت کے حصوں کی نمائندگی

کرنے کے لئے 7 اہم انڈسٹری کونسل بنائی ہے۔ جو آئی ٹی سروسیز، بی پی ایم، سافٹ ویئر پروڈیکٹس، انجینئرنگ آر اینڈ ڈی، گلوبل گھریلو این ہاؤس سینٹرس، گھریلو مارکیٹ، انٹرنیٹ اور موبائل ہیں۔ اس کے علاوہ NASSCOM کی طرف سے بہت سارے شروعاتی اقدامات اٹھائے گئے ہیں جس کا مقصد اس دہائی میں 10000 کمپنیوں کی تعمیر اور حمایت کرنا ہے۔

NASSCOM نے کئی ڈاٹا سیکورٹی کونسل آف انڈیا سمیت کئی ادارے قائم کیے ہیں جو ڈاٹا اور سائبر سیکورٹی کی نگرانی کرتے ہیں۔ NASSCOM فاؤنڈیشن پائیدار اور سی ایس آر پر توجہ دیتا ہے؛ نیشنل انسٹی ٹیوٹ آف اسمارٹ گورننس انسٹی ٹیوٹ (این آئی ایس جی) حکومت کے ساتھ شراکت داری کر کے ای گورننس کے لئے صلاحیت اور صلاحیت پیدا کرنے کا کام کرتی ہے؛ IT-ITES مہارت کونسل این ایس ڈی سی اقدامات کے تحت مہارتی تعمیر پر توجہ مرکوز کرتی ہے

(<http://www.nasscom.org>)

### ◀ ہندوستان میں سافٹ ویئر ٹیکنالوجی پارک (ایس ٹی پی آئی)

ہندوستان کی سافٹ ویئر ٹیکنالوجی پارک 1991 میں Deit Y.STPI کی بنیادی مقصد کے تحت ایک خود مختاری معاشرہ پر قائم کیا گیا جو ملک کی سافٹ ویئر برآمدات کو فروغ دینے میں کامیاب رہی ہے۔ STPI نے پورے ملک میں 56 مراکز قائم کیے ہیں جن میں ایس ٹی پی یونٹس کو کلیئر کرنے میں ایک ونڈو فراہم کرتا ہے۔ سافٹ ویئر برآمد کمیونٹی کے لئے ایس ٹی پی آئی کی طرف سے فراہم کی جانے والی خدمات قانونی خدمات، ڈیٹا مواصلات کی خدمات، ٹریننگ اور قیمت میں اضافی خدمات شامل ہیں۔ ایس ٹی پی آئی نے ایس ایم ای پر خاص توجہ کے ساتھ سافٹ ویئر کی برآمدات کو فروغ دینے اور یونٹس

کو شروع کرنے میں اہم ترقیاتی کردار ادا کیا ہے۔ ایس ٹی پی آئی ریاستی حکومتوں / مقامی حکام کے ساتھ مل کر کام کرتا ہے جس میں زیادہ سے زیادہ مواقع پیدا ہو، اور سافٹ ویئر انڈسٹری کی ترقی اور برآمد میں اضافہ کرنے کے لئے ریاستی فن تعمیراتی سہولیات سے آراستہ ہو۔ (<http://www.stpi.in>)

### ◀ انفارمیشن ٹیکنالوجی سرمایہ کاری علاقے (آئی ٹی آئی آر)

انفارمیشن ٹیکنالوجی سرمایہ کاری علاقہ، حیدرآباد آئی ٹی سرمایہ کاری علاقہ ہے جو مشترکہ طور پر حکومت ہند اور تلنگانہ حکومت کی طرف سے تیار کیا جا رہا ہے۔ حیدرآباد کے ارد گرد 50000 ایکڑ میں ITES/IT اور الیکٹرانک ہارڈ ویئر مینوفیکچرنگ کی ترقی کے لئے خود مختار مربوط نالج کلسٹروں کی ترقی کے لئے یونین حکومت نے 8 ستمبر 2012 کو انفارمیشن ٹیکنالوجی سرمایہ کاری کے علاقے کے لئے بنیادی طور پر منظوری دی ہے۔ یہ منصوبہ جو چین میں شینزین SEZ کی لائنوں کے طرز پر تیار کیا گیا ہے، اس کا مقصد IT/ITES اور الیکٹرانکس کے شعبوں میں 2.19 ٹریلین (44 بلین ڈالر) کی سرمایہ کاری کو فروغ دینا اور 1.5 ملین افراد کو براہ راست روزگار فراہم کرنا ہے۔ میگا پروجیکٹ کے تحت، خصوصی اقتصادی زون (SEZs)، صنعتی پارک، آزاد تجارت زون، اسٹورج زون اور برآمد پر مبنی یونٹس شہر کے ارد گرد تین گلیاروں میں آئے گی جن میں مادھوپور، گچی باؤلی، ٹپل، ممیدی پلی، رویریال، مہیشورام

اور پوچارام شامل ہیں۔ حکومت نے 21.9 لاکھ کروڑ سے زیادہ متوقع قیمت پر آئی ٹی آئی آر کے لئے بنیادی ڈھانچہ تیار کرنے کی تجویز کی ہے۔ 20 ستمبر، 2013 کو مرکزی حکومت نے ITIR پروجیکٹ کے لئے سرکاری منظوری دی۔



## ◀ خصوصی معاشی زون (SEZ)

خصوصی معاشی زون ایکٹ 10 فروری 2005، مگر SEZ کے قواعد کے ساتھ قانونی طور پر مطلع اور نوٹی فیکیشن کی منظور کے ساتھ موثر طریقے سے 10 فروری 2006 سے قابل عمل میں آیا۔ SEZ کی آپریٹنگ تعریف ہر ملک اپنے طور پر کرتے ہے۔ ورلڈ بینک (2008) کے مطابق، عصر حاضر میں خصوصی معاشی زون میں عام طور پر "جغرافیائی حد سے منحصر علاقہ، عام طور پر جسمانی طور پر محفوظ ہے؛ واحد انتظام / انتظامیہ؛ زون کے اندر جسمانی مقام پر مبنی فوائد کے لئے اہلیت؛ الگ الگ روایتی علاقے (ڈیوٹی فری فوائد) اور مناسب پروسیجر شامل ہیں"۔ خصوصی معاشی زون وہ صنعتی زون ہیں جو ہندوستانی حکومت کی طرف سے قائم کیے گئے ہیں تاکہ وہ ملک میں سرمایہ کاری کے لئے غیر ملکی کمپنیوں کو اپنی طرف متوجہ کریں۔ ایک خصوصی معاشی زون (SEZ) ایک ایسا علاقہ ہے جس میں کاروبار اور تجارتی قوانین ہیں ملک کے باقی علاقوں سے مختلف ہیں۔ SEZs ملک کی قومی سرحدوں کے اندر واقع ہیں، اور ان کے مقاصد میں تجارت میں اضافہ، سرمایہ کاری میں اضافہ، روزگار کی تخلیق اور موثر انتظامیہ شامل ہے زون میں کاروبار کو فروغ دینے کے لئے، مالی پالیسی متعارف کرایا گیا ہے۔ عام طور پر یہ پالیسیاں سرمایہ کاری، ٹیکس، ٹریڈنگ، کوٹہ، گاہوں اور لیبر ریگولیشن سے متعلق ہے۔ اس کے علاوہ، کمپنیوں کو ٹیکس رعایت کی چھٹی دی جاسکتی ہے، جہاں زون میں کم ٹیکس کی مدت دی جاتی ہے۔ میزبان ملک کی طرف سے خاص معاشی زونوں کی تخلیق کو غیر ملکی براہ راست سرمایہ کاری (ایف ڈی آئی) کے ذریعہ حوصلہ افزائی کی جا سکتی ہے۔ خاص معاشی زون میں ہونے والی فوائد کا مطلب یہ ہے کہ عالمی سطح پر مقابلہ آرائی یہ کم قیمت پر سامان پیدا کریں اور تجارت کر سکیں۔

## ◀ الیکٹرانک اور کمپیوٹر سافٹ ویئر برآمد فروغ کونسل (ECSEPC)

الیکٹرانکس اور کمپیوٹر سافٹ ویئر ایکسپورٹ پروموشن کونسل (ECSEPC) الیکٹرانک اور کمپیوٹر سافٹ ویئر کے بین الاقوامی تجارت، مشترکہ تجارتی کمیٹی برائے منسٹری آف کامرس کے ساتھ مختلف ممالک کی مشترکہ کاروباری کونسلوں کے مختلف تجارتی میدان سمیت مختلف الیکٹرونکس اور آئی ٹی سیکٹر کے مفادات کی نمائندگی کرتا ہے۔ ممالک کونسل کے اتحادیوں کے تحت، آئی ٹی خدمات برآمد نے دنیا بھر میں 200 سے زائد ممالک تک پہنچ چکا ہے، نیز اس میدان میں معیار اور مقابلہ میں ہندوستان کو قیادت حاصل ہے۔ ECSEPC ملک بھر میں مضبوط رکنیت کی بنیاد پر الیکٹرانکس اور سافٹ ویئر انڈسٹری کے تمام پہلوؤں پر مشتمل ہے۔ ای سی ایس پی سی کی برآمدات بڑھانے کے لئے اپنے اراکین کو خدمات کی ایک مجموعہ پیش کرتی ہے (<http://www.escindia.in>)

## ◀ قومی پالیسی برائے انفارمیشن ٹیکنالوجی (این پی آئی ٹی)

نیشنل پالیسی برائے انفارمیشن ٹیکنالوجی (این پی آئی ٹی) ہندوستان اور عالمی سطح پر تمام شعبوں میں IT/ITES کی ترقی کو فروغ دینے میں ہندوستان کو اگلوبل رول کے ساتھ علمی معیشت کو اہم ہدف بنانے کے قابل ہے۔ پالیسی کئی قابل قدر اہداف کی نشاندہی کرتی ہے جیسے بہتر معیار اور اچھی ٹیکنالوجی، معذور افراد کے لئے رسائی، مناسب قیمت پر آئی ٹی یا ITES خدمات، شفافیت، احتساب، ہندوستانی زبانوں کے لئے ٹیکنالوجی کی ترقی، پبلک ڈومین میں استعمال اور قدر کے اضافے کے لئے اعداد و شمار رکھنے، شہریوں کے ساتھ مشغول کرنے اور مقامی آر اینڈ ڈی اور صلاحیت کی تعمیر میں سرمایہ کاری کرنے کے لئے سوشل میڈیا کا استعمال۔ ہم انفارمیشن ٹیکنالوجی شعبہ کے اس پہلو کی تعریف کرتے ہیں اور اس مسودہ کو مضبوط

بنانے کے لئے مختصر تبصرے ذیل میں پیش کرتے ہیں۔

نیشنل پالیسی برائے انفارمیشن ٹیکنالوجی (این پی آئی ٹی) 2012 کی تازہ ترین حصول حسب ذیل ہیں۔

- ◀ موجودہ IT/ITES صنعت کو 100 بلین ڈالر سے بڑھا کر 2020 تک 200 بلین امریکی ڈالر تک پہنچانا۔ اور ایکسپورٹ آمدنی کو 69 بلین امریکی ڈالر کو 2020 تک 200 بلین ڈالر تک پہنچانا۔
- ◀ ابھرتی ٹیکنالوجی اور سروسز میں اہم عالمی مارکیٹ کے حصص کو حاصل کرنا۔
- ◀ علاقائیت، محل وقوع کی بنیاد پر خدمات، موبائل قدر اضافی خدمات، کلاؤڈ کمپیوٹنگ، سوشل میڈیا اور یوٹیلیٹی ماڈل وغیرہ علاقوں میں اپیلی کیشنز اور حل میں جدت اور آراینڈڈی کو فروغ دینا۔
- ◀ مسابقتی اور پیداواری کو بہتر بنانے کے لئے اہم معاشی اور اسٹریٹجک شعبوں میں انفارمیشن اور مواصلاتی ٹیکنالوجی (آئی سی ٹی) کو اپنانے کی حوصلہ افزائی کرنا۔
- ◀ آئی ٹی کو اپنانے کے ذریعہ ایس ایم ای اور اسٹارٹ اپ کو مالی فوائد فراہم کرنا۔
- ◀ آئی سی ٹی میں 10 ملین اضافی ماہر افراد کا حجم غیر تیار کرنا۔
- ◀ ہر گھر میں کم از کم ایک فرد کو ای۔خواندہ بنانا۔
- ◀ الیکٹرانک موڈ میں تمام عوامی خدمات کی لازمی فراہمی اور سستی رسائی فراہم کرنا۔
- ◀ حکومت اور خاص طور پر، عوامی خدمات کی ترسیل میں شفافیت، احتساب، کارکردگی، عدم مرکزیت کو بڑھانا۔
- ◀ مساوات اور معیار کو فروغ دینے کے لئے تعلیم، صحت، دیہی ترقی اور مالیاتی خدمات جیسے کلیدی سماجی شعبے کے اقدامات کے لئے آئی سی ٹی کا بھرپور استعمال کرنا۔

◀ ہندوستان کی زبان ٹیکنالوجی کے عالمی مرکز بنانا، تمام ہندوستانی زبانوں میں مواد تک رسائی حاصل کرنے کی

حوصلہ افزائی اور سہولت فراہم کرنا جس سے ڈیجیٹل ڈویژن کا پبل بنانے میں مدد ملے گی۔

◀ متعدد غیر متوقع افراد کے توسط سے شمولیاتی ترقی کو فروغ دینے کے لئے مواد اور آئی سی ٹی کی درخواستوں کو قابل رسائی بنانا۔

◀ افرادی قوت کو بڑھانے اور زندگی میں طویل عرصے تک سیکھنے کو بڑھانے کے لئے آئی سی ٹی کا فائدہ اٹھانا۔

◀ سائبر اسپیس ماحولیاتی نظام کو یقینی بنانے کے لئے ریگولیٹری اور سیکورٹی فریم ورک کو مضبوط بنانا  
کھلے معیار کو اپنانے اور کھلے ذریعہ اور کھلی ٹیکنالوجی کو فروغ دینا۔

◀ نیشنل سائبر سیکورٹی پالیسی۔ 2013 (NCSP)

نیشنل سائبر سیکورٹی پالیسی 2013 لیکٹرانکس اور انفارمیشن ٹیکنالوجی شعبہ کی طرف سے ایک پالیسی فریم ورک ہے۔ یہ 2 جولائی 2013 کو ایک قانون بنا۔ جس کا مقصد سائبر حملوں سے عوام اور نجی بنیادی ڈھانچے کی حفاظت کرنا ہے۔ پالیسی کا مقصد "معلومات، جیسے ذاتی معلومات، مالی اور بینکنگ کی معلومات اور قومی بچھتی سے متعلق ڈیٹا" کی حفاظت کرنا ہے۔ یہ امریکی نیشنل سیکورٹی ایجنسی (این ایس اے) کے ڈیٹا چوری ہو جانے کے سلسلے میں خاص طور پر متعلق تھی جس نے تجویز دی کہ امریکی حکومت کے ادارے ہندوستانی صارفین پر جاسوسی کر رہے ہیں، جس کے خلاف کوئی قانونی یا تکنیکی تحفظ نہیں ہے۔ ہندوستانی وزارت برائے الیکٹرانکس اور انفارمیشن ٹیکنالوجی سائبر اسپیس کی اس طرح تعریف کرتا ہے کہ سائبر اسپیس ایک ایسی پیچیدہ ماحول ہے جس میں لوگوں کے درمیان بات چیت، اور جن میں دنیا بھر میں

معلومات اور مواصلاتی ٹیکنالوجی کی تقسیم کی سہولیات فراہم کی جانے والی سافٹ ویئر کی خدمات شامل ہیں۔ این سی ایس پی کا میشن سائبر اسپیس میں معلومات اور معلومات کے بنیادی ڈھانچے کی حفاظت کرنا تھا، سائبر کے خطرے سے بچنے اور جواب دینے کی صلاحیتوں کی تعمیر، کمزوریوں کو کم کرنا اور ادارے کے ڈھانچے، لوگوں، عمل، ٹیکنالوجی اور تعاون کے ایک مجموعہ کے ذریعہ ہونے والے نقصان کو کم کرنا تھا۔

### 1.2.7.5 ITES میں بڑی خدمات

#### (Major Services in ITES)

- **اینی میشن:** - اینی میشن، فوٹو گرافی کے ترتیبات کی ڈیزائننگ، ڈرائنگ، اور لے آؤٹ بنانے کا ایک عمل یا پروسیس ہے، جسے ملٹی میڈیا اور گیمنگ کی مصنوعات میں بکثرت استعمال کیا جاتا ہے۔ اینی میشن یا حرکت پذیری منجمد تصاویر کو غیر حقیقی حرکت العمل بنانے کے انتظام و انصرام میں شامل ہے۔ ایک شخص جو حرکت پذیری پیدا کرتا ہے اسے متحرک یا اینی میٹر کہا جاتا ہے۔ وہ منجمد تصاویر لینے کے بعد اور پھر مطلوبہ ترتیب میں ان کو متحرک کرنے کے لئے مختلف کمپیوٹر ٹیکنالوجی کا استعمال کرتا ہے۔

- **کال سینٹر:** - کال سینٹر ایک مرکزی دفتر یا سہولیات ہے جو ایک تنظیم کے لئے بہت سے ٹیلی فون گراہک کی درخواستوں کو سنبھالنے کے قابل ہوتے ہیں۔ کال سینٹر نئے اور موجودہ گاہکوں کے ساتھ تمام فون سے متعلق مواصلات کو انجام دیتا ہے۔ یہ ملازمتوں کی ایک بڑی تعداد کے لئے کافی کام کی جگہ فراہم کرتا ہے، عام طور پر انہیں "کال ایجنٹ" کہا جاتا ہے، جو گاہکوں کے ساتھ ٹیلی فون پر مبنی مواصلات کو منظم کرتا ہے۔ کال مراکز بھی کال سینٹر کا استعمال کر سکتے ہیں جن میں

ٹیلی فون سوئچ کی فعالیت، انٹلی جینٹ روٹنگ، آٹو بینک کال تقسیم، انٹرایکٹو آواز کا جواب (IVR)، آؤٹ باؤنڈ ڈائلنگ، صوتی میل اور دوسرے اجزاء شامل ہیں۔ بڑی اداروں کو اپنے کال سینٹر سروسز کو آؤٹ سورس کرنے کا انتخاب کر سکتا ہے، کال سینٹر گاہکوں کو معیاری خدمت فراہم کرنے کے لئے نظام اور تربیت یافتہ ملازم فراہم کرنے میں کامیاب ہوں گے۔

• **بزنس پرو سسنگ آؤٹ سورسنگ (بی پی او):** - کاروباری عمل آؤٹ سورسنگ ایک غیر بنیادی فنکشن ہے جو ایک تنظیم کے بنیادی اہلیت سے باہر آتے ہیں جو پرو سیس، توجہ، معیشت کی پیمائش اور گنجائش کی معیشتوں کو لا سکتا ہے، دوسرے الفاظ میں، بی پی او کا مطلب ہے کہ تیسرے فریق کمپنی یا سروس فراہم کرنے والے کاروباری فنکشن (یعنی کاروباری عمل یا پرو سیس) کے ساتھ آپریشن اور ذمہ داریوں کا معاہدہ ایک معاہدہ دو یا زیادہ سے زیادہ جماعتوں کے درمیان ایک رضامندی ہوتی ہے، عام طور پر وینڈر (تنظیم) اور سپلائر کے درمیان؛ اور آؤٹ سورسنگ کنٹراکٹنگ کا عمل ہے۔ کاروباری عمل کبھی کبھی سرگرمی یا کام کے طور پر سمجھا جاتا ہے، تاہم عمومی طور پر ہم مختصر اظہاری عمل کا استعمال کرتے ہیں۔ عام طور پر آؤٹ سورسنگ میں کسی دوسرے ملک میں واقع ایک کمپنی سے سروس کی خدمات حاصل کرنا؛ مزید واضح طور پر قریبی ملک کی کمپنی اور غیر ملکی آؤٹ سورسنگ کا مطلب یہ ہے کہ ہندوستان جیسے بیرون ملک کی خدمات حاصل کرنا۔

• **نالچ پرو سیس آؤٹ سورسنگ (KPO):** - نالچ پرو سیس آؤٹ سورسنگ، آؤٹ سورسنگ کا ایک ایسا فارم ہے جس میں کام کرنے والوں کی طرف سے ایک مختلف کمپنی یا ایک ہی کمپنی کی ماتحت ادارے کی طرف سے علم اور معلومات کے متعلق کام کیا جاتا ہے۔ یہ سبسڈری اسی ملک یا

یا غیر ملکی جگہ میں اخراجات کو کم کرنے کے لئے ہو سکتا ہے۔ کمپنیاں نالج پروسیس آؤٹ سورسنگ کا استعمال اس وقت کرتی ہیں جب انہیں ماہر پیشہ ورا افراد کی قلت ہوتی ہے اور ماہرین کو کم از کم لاگت کے ساتھ دوسرے مقام پر کم مزدوری سے ملازمین کو ملازمت فراہم کرنے کا موقعہ ہوتا ہے۔

● **بیک آفس آپریشن:** - بیک آفس آپریشن انتظامیہ اور معاون اہلکاروں سے بنا ایک کمپنی کا حصہ ہے جو کلائنٹ

کا سامنا نہیں کرتے ہیں۔ وہ لوگ جو بیک آفس کی ملازمت کرتے ہیں وہ سیٹلمینٹ، کلیئرنس، ریکارڈ کی بحالی، ریگولیٹری تعمیل، اکاؤنٹنگ وغیرہ کا کام انجام دیتے ہیں۔

● **کلکشن سروسز:** - کلکشن سروسز یا جمع کی خدمات ایسی خدمات ہیں جو اپنے گراہکوں سے دیگر کمپنیوں کے قرض کو جمع کرنے کے لئے کئے جاتے ہیں۔ جمع کرنے والے اداروں میں سے زیادہ تر ادارے قرضوں کے ایجنٹوں کے طور پر کام کرتے ہیں اور قرضوں کی کل جمع کردہ رقم کی فیس یا فیصد کے عوض پر کام کرتے ہیں۔ کلکشن ایجنسیوں کی بہت سی قسمیں ہیں۔ کچھ ایجنسیاں اپنے کلکشن چارج کو مقررہ رقم اور کچھ ایجنسیاں کل رقم میں فیصد کے طور پر چارج لیتی ہیں۔ سب سے پہلے پارٹی ایجنسیاں اکثر اصل کمپنی کے ماتحت ادارے ہیں جن کا قرض لیا گیا ہے۔

● **کسٹمر کیئر سروسز:** - گراہک کی ضروریات کی دیکھ بھال کرنے کا ایک ایسا کام ہے جس میں اس کی ضروریات کو پورا کرنے سے پہلے، دوران اور بعد میں پیشہ ورانہ طریقے سے مدد، اعلیٰ معیار کی خدمات فراہم کرنے کے ذریعہ خدمت دی جاتی ہے۔ گراہک کی دیکھ بھال کی خدمت کو بذات

خود اصل کمپنی کے ذریعہ بھی فراہم کی جاسکتی ہے یا یہ کمپنی کی خدمات کی دیکھ بھال کے لئے دوسرے کمپنی کو کرایہ پر لے سکتی ہے۔

• **کسٹمر انٹرایکشن سروس:-** گراہکوں کے لئے ٹرانزیکشن انجام دینے کے دوران کسٹمر انٹرایکشن سروس فعل واقع ہوتا ہے جیسے فروخت یا کسی چیز کو واپس کرنے کے لئے ہوتا ہے۔ گراہک سروس انفرادی بات چیت، ایک فون کال، سیلف سروس سسٹم، یا دیگر وسائل کے ذریعے انجام پاسکتی ہیں۔

• **ڈیٹا ڈیجیٹائزیشن:-** عموماً ڈیٹا ڈیجیٹائزیشن انفارمیشن کو ڈیجیٹل شکل میں تبدیل کرنے کے عمل کو کہتے ہیں (یعنی کمپیوٹر کے لئے پڑھنے کے قابل بنانا) جس میں معلومات بٹس میں منظم ہوتی ہے۔ ایک شے یا میج، آواز دستاویز اور سگنل کو ایک نمبر سیریز کے ذریعہ پیش کیا جاتا ہے جو تعداد یا نمونے کا ایک چھوٹا سا سیٹ بیان کرتا ہے۔ لہذا اس کے نتیجے کو ڈیجیٹل پرنٹیشن یا بالخصوص ایک شے کی ڈیجیٹل تصویر، اور ڈیجیٹل فارم کہا جاتا ہے۔ جدید عمل میں، ڈیجیٹل اعداد و شمار بائرنری نمبروں کی شکل میں ہے جو کمپیوٹر پر وسیسنگ اور دیگر آپریشنز کو سہولت فراہم کرتی ہے۔ ڈیٹا پر وسیسنگ، سٹوریج اور ٹرانسمیشن کے لئے ڈیجیٹل کافی اہمیت کا حامل ہے، کیونکہ یہ تمام قسم کی معلومات کو اسی قسم کی کارکردگی یا موثریت کے ساتھ انجام پانے کی اجازت دیتا ہے۔

• **ڈیجیٹل کنٹنٹ ڈیولپمنٹ:-** ڈیجیٹل کنٹنٹ آج کل ہر جگہ موجود رہتا ہے مگر انٹرنیٹ پر روزانہ اتار ہتا ہے۔ صرف ماؤس کی ایک کلک پر ہم ڈیجیٹل دور کی دنیا میں داخل ہو جاتے ہیں۔ سمعی، بصری اور متن جیسے مختلف اقسام میں ڈیجیٹل مواد تیار کیا جاسکتا ہے۔ یہ بنیادی طور پر وہ فائلیں ہیں جنہیں ہم الیکٹرانک میڈیا کے ذریعہ رسائی یا ڈاؤن لوڈ کر سکتے ہیں، مثال کے طور



پر، eBooks، iTunes گانے، نغمے وغیرہ۔ ڈیجیٹل مواد کی دو قسمیں ہیں، ایک مفت ہے اور دوسرا دوسرا بعض رقم مدفعہ فراہم کیا جاتا ہے۔ کاروباری وجوہات کے لئے متعدد کمپنیاں ڈیجیٹل تربیتی ویڈیوز، موبائل ایپلی کیشنز تیار کرتی ہیں۔ لوگ برانڈ اور سوشل میڈیا کو فروغ دینے کے ساتھ ساتھ کلائنٹ سے جڑنے کے لئے ویڈیو اسٹریمرز کا انتخاب کرتے ہیں، اس وقت انٹرنیٹ بہت بڑا ہے۔ اس کے علاوہ، نئے اسمارٹ فون کے بعد سے، ای۔قارئین، ٹیبلیٹس اور کمپنیاں اس رجحان میں تیزی سے ڈیجیٹل ہو رہی ہیں، جس کی وجہ ان دنوں ڈیجیٹل مواد کی ترقی کا ختم ہونے کوئی جواز ہی نہیں نظر آتا ہے۔

- **ویب سائٹس سرویسز:** ایک ویب سائٹ سروس الیکٹرانک آلہ کی طرف سے پیش کردہ ایک ایسی سروس ہے جس میں کسی دوسرے الیکٹرانک آلہ کو ورلڈ وائڈ ویب (WWW) کے ذریعہ ایک دوسرے سے مواصلات کی جاتی ہے۔ ایک ویب سروس میں، ویب ٹیکنالوجی جیسے ایچ ٹی ایم ایل، اصل میں انسان سے مشین مواصلات کے لئے ڈیزائن کیا جاتا ہے، مشین سے مشین مواصلات کے لئے استعمال کیا جاتا ہے، خاص طور پر مشین ریڈر بل فائل فارمیٹس جیسے XML اور JSON منتقل کرنے کے لئے بروئے کار لایا جاتا ہے۔ عملی طور پر، ویب سروس عام طور پر ڈاٹ بیس سرور کے لئے ایک ویب پر مبنی انٹرفیس ہے اور اسکا استعمال کسی دوسرے ویب سرور کے لئے کیا جاتا ہے، یا ایک موبائل ایپلی کیشن کے ذریعہ صارف انٹرفیس فراہم کرتا ہے جو صارف تک پہنچتا ہے۔

- **ٹرانسکرپشن کی خدمات:** ٹرانسکرپشن کی خدمات ایک ایسا کاروبار ہے جس میں ایک تحریری یا الیکٹرانک ٹیکسٹ دستاویز میں تقریر (یا غیر ریکارڈ شدہ یا ریکارڈ شدہ) کو تبدیل کیا جاتا

ہے۔ ٹرانسکرپشن کی خدمات اکثر کاروبار، قانونی، یا طبی مقاصد کے لئے فراہم کی جاتی ہیں۔ ٹرانسکرپشن کا سب سے زیادہ عام قسم ایک بولی زبان کا ذریعہ ہے جس میں متن کے طور پر ایک دستاویز کو پرنٹنگ کے لئے مناسب ایک کمپیوٹر فائل میں منتقل کیا جاتا ہے۔ کچھ ٹرانسکرپشن کے کاروبار کو عملے کو واقعات، تقریروں، یا سیمیناروں کو بھیج سکتے ہیں، جو اس کے بعد بولی گئی مواد کو متن میں تبدیل کر دیتے ہیں۔ کچھ کمپنیاں ریکارڈ شدہ تقریر، کیسٹ، CD، VHS یا صوتی فائلوں کو بھی قبول کرتے ہیں۔ ٹرانسکرپشن سروس کے لئے، مختلف افراد اور تنظیموں کی قیمتوں کا تعین کرنے کی مختلف طریقے ہیں۔ یہ فی لائن، فی منٹ، یا فی گھنٹہ ہو سکتا ہے، جس میں انفرادی، اور صنعت کے لحاظ سے مختلف ہوتی ہے۔ ٹرانسکرپشن کمپنیاں کو بنیادی طور پر نجی قانون کے حساب سے اداروں، مقامی، ریاست اور وفاقی حکومت ایجنسیوں کی خدمت کرتی ہے۔

- ترجمہ کی خدمات:- لسانی سروس فراہم کرنے والے (ایل ایس پی) کے ذریعہ فراہم کردہ ترجمے کی خدمات فراہم کرتے ہیں۔ یہ ایک کمپنی ہے جو دوسری کمپنی کے لئے ترجمہ اور / توضیح کرتا ہے۔ عمومی طور پر یہ کمپنیاں لسانی ماہرین کے ساتھ کام کرتی ہیں جو ایل ایس پی کے ٹھیکیدار ہوتے ہیں۔ ایل ایس پی استعمال کرنے کے میں پہلے سے ہی بہترین ثابت لسانی ماہرین تک رسائی کی آسانی، پراجیکٹ مینجمنٹ کے ساتھ محفوظ وقت، اور کوالٹی اشورینس شامل ہے۔ اسکے لئے ہنر مند انسانی وسائل کی ضرورت ہے۔

- دور دراز تعلیم / فاصلاتی تعلیم:- اسے فاصلاتی تعلیم بھی کہا جاسکتا ہے۔ یہ ان طالب علموں کی تعلیم ہے جو ہمیشہ اسکول یا کلاس روم میں جسمانی طور پر موجود نہیں ہو سکتے ہیں۔ روایتی طور پر، یہ

عام طور پر مطابقت پذیر کورسوں پر مشتمل ہوتا ہے جہاں طالب علم کو پوسٹ کے ذریعہ اسکول سے جوڑا جاتا ہے۔ انفارمیشن ٹیکنالوجی کا استعمال خواہشمند طالب علم کے لئے آسان بناتا ہے اور کمپنیوں نے یہ زیادہ سے زیادہ طالب علموں تک پہنچنے کے لئے آسان بنا دیا ہے۔

● **مارکیٹ ریسرچ:** - یہ ایک بازار، پروڈاکٹ، یا سروس کے بارے میں معلومات جمع کرنے، تجزیہ اور تشریح کرنے کا عمل ہے جس میں اسے فروخت کیا جاتا ہے، مارکیٹ ریسرچ کہا جاتا ہے۔ یہ مصنوعات یا خدمات کے لئے ماضی، موجودہ اور ممکنہ گاہکوں کے بارے میں بھی خیال رکھتا ہے۔ یہ آپ کے کاروبار کے ہدف مارکیٹ، گاہکوں کی خصوصیات، اخراجات کی عادات، مقام اور ضروریات میں تحقیق کرتا ہے۔ درست اور مکمل معلومات تمام کامیاب کاروبار کی بنیاد ہے، کیونکہ یہ ممکنہ اور موجودہ گاہکوں کے بارے میں بہتر معلومات فراہم کرتا ہے۔ مارکیٹ ریسرچ مارکیٹنگ سے متعلقہ چیلنجوں کو حل کرنے میں متعلقہ اعداد و شمار فراہم کرتا ہے کہ کاروباری منصوبہ بندی کا عمل ایک سب سے زیادہ لازمی حصہ ہے۔ مارکیٹ ریسرچ میں درستگی کا پتہ لگانے میں ایک کمپنی دوسری کمپنی کو کرائے پر لیتی ہے۔ اپنے گراہک تک رسائی حاصل کرنے کے لئے کرائے پر لی گئی کمپنی معلومات ٹیکنالوجی یا آن لائن خدمات کا استعمال کرتی ہے۔

● **قانونی ڈیٹا بیس:** - قانونی ڈیٹا بیس، قانونی اور پالیسی کی معلومات کا ایک مجموعہ ہے۔ یہاں آپ کو فیصلہ کرنے کے دوران ٹیکس آفس سے زیادہ سے زیادہ مواد تک رسائی حاصل کرنا ہے۔ جیسے لنکس رسائی کی وضاحت اور دستاویزات کی لنکس، بشمول قانون سازی اور معاون مواد وغیرہ۔ قانونی ڈیٹا بیس یا ڈیٹا بیس کی تعریف 48CFR 2.101 کی طرف کی گئی ہے جس میں

ایک فارم میں ریکارڈ کی گئی معلومات کا مجموعہ، اور کمپیوٹر کے ذریعہ ذخیرہ، پروسیسنگ، اور چلانے کا ذریعہ ہے اصطلاح میں کمپیوٹر سافٹ ویئر شامل نہیں ہے۔

• مالیاتی خدمات: مالیاتی خدمات فنانس کی صنعت کی طرف سے فراہم کی جانے والی معاشی خدمات ہیں، جس میں پیسہ کمانے کے کاروبار کی ایک بڑی حد پر مبنی ہے، بشمول کریڈٹ یونین، بینکس، کریڈٹ کارڈ کمپنیاں، انشورنس کمپنیاں، اکاؤنٹنگ کمپنیاں، صارفین کی مالیاتی کمپنیاں، اسٹاک بروکرز، سرمایہ کاری کے فنڈس، انفرادی مینیجرس۔ مالیاتی سروس کمپنیاں تمام معاشی جغرافیائی مقامات میں موجود ہیں اور مقامی، قومی، علاقائی اور بین الاقوامی مالیاتی مراکز میں کلستر ہوتے ہیں۔ انفارمیشن ٹیکنالوجی کا استعمال مالیاتی خدمات کا ایک ضروری حصہ بن گیا ہے۔

### 1.3۔ سماجی و معاشی باختیاری کا تصور

#### (Concept of Socio-Economic Empowerment)

باختیاری ایک وسیع اصطلاح ہے جس کی تعریف متعدد سماجی سائنسدانوں نے مختلف طریقوں سے بیان کی ہے۔ سابق "em" لفظ "طاقت" کے ساتھ منسلک کیا جاتا ہے جو اسے فعل صغیہ بناتا ہے۔ ویب سٹر کی نئی ورلڈ لغت میں (1982)، سوابق کا استعمال فعل معنی بنانے کے لئے استعمال کیا جاتا ہے، "بنانا، اس طرح بنانا، ہونے کی وجہ بننا" اس طرح، "باختیار بنانا" بنانا یا طاقت کا سبب بنانا۔ مگر ابھی تک، "باختیاری" کے لئے پیش کی جانے والی حقیقی تعریف (1) اختیار کرنے کی طاقت دینا؛ (2) صلاحیت دینا، لائق بنانا؛ اور اجازت دینا" ہے۔

لفظ باختیاری بین الاقوامی تنظیموں اور اقوام متحدہ سمیت مختلف ترقی ایجنسیوں کی اصطلاح میں داخل ہو چکی

ہے۔ یہ 1970ء کی دہائیوں میں عام ہوئی، بنیادی طور سولومن (1976) کی کتاب "Back Empowerment" کی اشاعت کے ذریعے۔ اگرچہ Batliwala نے (1995) مشاہدہ کیا کہ 1980ء کی دہائی کے وسط میں اصطلاح باختیاری کو باختیار بنانے کے میدان خاص طور پر خواتین کے تناظر میں مقبول ہو گیا ہے۔ زمینی سطح کے پروگراموں اور پالیسیوں کے مباحث میں باختیار بنانے کے عمل قطعی طور پر ترقی کے ہدف اور ترقی کے مقصد کی وضاحت کرنے کے لئے فلاح و بہبود، تخلیق نو جیسے الفاظ کو تبدیل کر دیا ہے۔

Rappaport (1981) نے باختیاری کی تعریف ایک پروسیس اور میکانزم کے طور پر بیان کرتا ہے جس کے ذریعے لوگ، تنظیم اور کمیونٹیز اپنے معلات پر ملکیت حاصل کر لے، اور خود کو اپنے کمیونٹی کے جمہوری عمل میں شامل کرے اور اداروں کو بروئے کار لائے۔ Robert Adams نے 1990 میں بتایا ہے کہ باختیاری ایک پروسیس ہے جس کے ذریعے فرد، گروپ اور کمیونٹی اپنے حالات پر کنٹرول کرنے اور اپنے مقصد کو حاصل کرنے کے قابل ہوتے ہیں، اور اسکی وجہ سے اپنی معیاری زندگی کی خوبیوں کو بڑھانے کے لئے کام کرنے لگتے ہیں۔ Sharma (1992) کی رائے ہے کہ باختیار بنانا ایک ایسا عمل یا پروسیس ہے جس کا مقصد روایتی طاقتوں کی نوعیت اور سمت تبدیل کرنا ہے جو کسی معاملے میں خواتین اور دیگر محروم طبقوں کو حاشیہ پر پہنچا دیتا ہے۔

باختیاری حکمت عملی کا استعمال ہے جو لوگوں کی صلاحیت، باہمی اور سیاسی طاقت میں اضافہ کرتا ہے تاکہ وہ سماجی، معاشی وغیرہ کے تناظر میں اپنی زندگی کی حالت بہتر بنا سکیں۔ یہ مانا جاتا ہے کہ لوگوں کے اندر خود ارادیت حاصل کرنے کا جذبہ، حق اور صلاحیت ہے (Hartman, 2003) Pillai (1995) نے باختیاری کو ایک فعال، کثیر جہتی عمل کے طور پر تعریف کرتا ہے، جس سے افراد یا لوگوں کے ایک گروپ

کو زندگی کے تمام شعبوں میں اپنی پوری شناخت اور طاقت کو محسوس کرنے کے لائق بنایا جانا چاہئے۔ اسے علم، وسائل اور فیصلہ سازی میں بڑی حد تک خود مختاری پر مبنی ہونا چاہئے جو انہیں اپنی زندگی کی منصوبہ بندی کی زیادہ صلاحیت فراہم کرے، یا ان حالات پر زیادہ کنٹرول کرنے کی صلاحیت دے جو ان کی زندگی کو متاثر کرتے ہیں، اور عائد کردہ پابندیوں سے آزاد کرے جو رسم و رواج اور عقائد اور روایات کے ذریعہ تھوپے گئے ہیں۔

Karl (1995) کے مطابق، باختیاری بیداری اور صلاحیت کی تعمیر کا ایک پروسیس یا عمل ہے جس کی وجہ اہم فیصلہ سازی میں زیادہ شرکت داری رکھنے اور سرگرمیوں میں تبدیلی لانے کی طاقت فراہم کرے۔ باختیاری ذاتی، باہمی سیاسی طاقت میں اضافہ کا ایک پروسیس یا عمل ہے تاکہ فرد، خاندان اور کمیونٹی اپنی حیثیت (Lorraine & Robert, 1999) کو بہتر بنانے کے لئے کاروائی کر سکیں۔ درحقیقت باختیاری اتھارٹی اور طاقت کی مرکزیت کو ختم کرنے کا مطلب ہے اس مقصد کے ساتھ کہ فیصلہ سازی کے عمل میں محروم طبقے کے لوگوں کو شامل کیا جائے (Gangrade, 2001)۔ باختیاری ایک ایسا عمل یا پروسیس ہے جس کے ذریعے کمزور لوگ اپنے آپ کو تبدیل کر سکتے ہیں، اور اپنی زندگی پر خود کا اختیار رکھنے کا عمل شروع کر سکتے ہیں جس کے نتیجے میں پاور میں توازن، زندگی کے حالات اور تعلقات میں تبدیلی آسکتی ہے (Jhabvala, 2001)۔

مختلف سماجی سائنسدانوں کی طرف سے اس طرح اوپر بیان کی گئی تعریفوں مخصوص باختیاری کی تعریف کی بنیاد پر، باختیاری کی اہم خصوصیات مندرجہ ذیل ہیں:-

- باختیاری سے طاقت اور تسلط کی منتقلی یا ڈیلیگیشن حاصل ہو۔

- باختیاری بیداری اور صلاحیت پیدا کرنے میں ایک متحرک، کثیر جہتی اور جمہوری عمل ہے۔
- یہ کمیونٹی کی صلاحیت کو فروغ دیتا ہے اور ایک فرد یا لوگوں کے ایک گروہ کی ذاتی اور باہمی پاؤریا طاقت کو بڑھاتا ہے۔
- یہ ایک ایسا ذریعہ ہے جس کے ذریعہ لوگ، کمیونٹیاں اور تنظیمیں، زندگی کے تمام ابعاد میں اپنی پوری طاقت اور شناخت کو محسوس کرتے ہوئے ان پر کنٹرول حاصل کرتے ہیں۔
- یہ سماجی کے حاشیائی طبقوں کی زندگی کو بہتر سے بہتر بنانے میں مدد کرتا ہے۔
- یہ حاشیائی طبقوں کی حمایت کے طاقت میں توازن میں تبدیلی کا سبب بنتا ہے اور ان کے ذریعہ زیادہ سے زیادہ علم اور وسائل تک رسائی حاصل کرنے کے قابل بناتا ہے۔
- یہ ذاتی شراکت میں بھی یقین کرتا ہے بالخصوص محروم طبقوں کو فیصلہ سازی کے عمل میں۔ ان کے وسیع استعمال کی وجہ باختیاری کو مختلف طریقوں سے سمجھا جاسکتا ہے یعنی اسکے استعمال سے اسکے معنی و مفہوم کئی اور مختلف ہیں۔ اس کے باوجود یہ وسیع پیمانے پر استعمال ہونے کی وجہ اسکی تعریف کم ہی بیان کی جاتی ہے۔ خواتین کو باختیار بنانے کا دعویٰ کئی ترقیاتی پالیسیوں اور پروگراموں کا مقصد یا حتمی ہدف ہوتا ہے، جس کے لئے باختیاری کی علامتوں کی ضرورت طلب ہوتی ہے، دونوں کو یہ انکشاف کرنا ہے کہ کن خواتین کو پہلے ہی باختیار بنایا گیا ہے، اور یہ بھی جائزہ لینا ہے کہ اس طرح کے پالیسیاں اور پروگرامس ان کے بیان کردہ مقصد کے لئے کیسے مؤثر ہے۔ باختیاری کی واضح تصور کو سمجھنے کے لئے، کچھ اہم تصور کو سمجھنا ضروری ہے۔

## • باختیار بنانے میں سماجی شمولیت بطور کلیدی عنصر

باختیاری کو اس طرح بیان کیا جاتا ہے کہ، "متعدد افراد اور گروہوں کی ایسیٹس اور صلاحیتوں کو بڑھانا، اور ان اداروں کو ذمہ دار ٹھہرانا جو ان لوگوں کو متاثر کرتے ہیں جس سے وہ منسلک ہوتے ہیں" سماجی شمولیت کی تعریف اس طرح بیان کی جاتی ہے، "اداریاتی رکاوٹوں کو ختم کرنا اور مختلف افراد اور گروہوں کے ایسیٹس اور ترقیاتی مواقع تک رسائی میں اضافہ کرنا"۔ اس طرح، باختیار بنانے کا عمل "نیچے سے" چلتا ہے اور ایجنسی کو شامل کرتا ہے، جیسے جیسے افراد اور جماعتیں استعمال کرتی ہیں۔ اس کے برعکس سماجی شمولیت نظاماتی تبدیلی کی ضرورت ہے جو، "اوپر سے" شروع ہو سکتی ہے۔

## • طاقتور اور باختیاری کے درمیان فرق

پاور کا اصطلاحی معنی انتخاب کرنے کی صلاحیت ہے، جبکہ غیر باختیاری ہونے کا مطلب انتخابات یا اختیارات کو مسترد کرنا ہے۔ اس طرح باختیاری کا تصور ہے کہ یہ غیر باختیاریت کی حالت سے جڑا ہوا ہے اور اس سے مراد ہے اختیارات یا انتخابات رکھنے کی صلاحیت حاصل کرنے سے مسترد کر دینا۔ (حصول لفظ یہاں نہایت اہمیت کا حامل ہے) دوسرے الفاظ میں باختیاری تبدیلی کی عمل پر مبنی ہے۔ جو لوگ اپنی زندگی میں بہت اچھا انتخاب کرتے ہیں وہ بہت طاقتور ہو سکتے ہیں، لیکن وہ اس معنی میں باختیار نہیں ہیں جس میں باختیاریت کی تعریف بیان کی گئی ہے، کیونکہ انہیں کبھی بھی غیر معمولی اتھارٹی نہیں دی گئی۔

اہم اجزاء میں عمل کو توڑنے کے ذریعے باختیاری کی وسیع تفہیم کو فروغ دینے کے لئے ادب میں بہت سے کوششیں کی گئی ہیں۔ Kabeer (2001) کی "Choice" کے معنی میں تین متعدد اجزاء ہیں:



وسائل:- یا "عوامل قابل بنانا" ایسی صورت حال کے لئے روشن خیال بنانا" جس کے تحت باختیاری واقع ہوتی یعنی وہ ایسی صورتیں پیدا کرتے ہیں جس کے تحت اختیارات یا انتخابات بنتے ہیں۔

ایجنسی:- یہ پروسیس کا قلب ہوتا ہے، جس کے ذریعہ انتخابات بنائے جاتے ہیں، اور؛

حصولیابیاں: جو انتخابات کے نتائج کے طور پر تصور کئے جاتے ہیں۔

Naila Kabeer (1999) کے مطابق، باختیاری "لوگوں کی صلاحیت کی توسیع ہے جو انہیں اپنی زندگی کی اسٹریٹجک انتخاب فراہم کرتا ہے جہاں پہلے ان کی اس صلاحیت کو چھین لیا گیا تھا۔ Kabeer (2001) کے مطابق، باختیاری کو پروسیس یا آؤٹ گم کے کسی ایک پہلو تک محدود نہیں کیا جاسکتا ہے۔ خواتین کس طرح اپنے اختیار یا پسند کو بروئے کار لاتی ہیں اور حقیقی نتائج فرد پر منحصر ہونگے۔ انتخاب یا اختیار درجہ، وقت اور جگہ کے لحاظ سے مختلف ہوں گے۔ مزید برآں ان کی باختیاری کے اثرات کا اندازہ بیرونی افراد سمجھ سکتے ہیں نہ بذات خواتین اس کا ادراک کر سکتی ہیں۔

اس طرح، وہاں اعداد و شمار ہو سکتی ہے جس میں صنفی مساوات کے اشارے میں بہتری آئی ہے، لیکن جب تک مداخلتی عمل خواتین کو اس تبدیلی کے ایجنٹ کے طور پر شامل نہیں کرتا، اسے کوئی بھی باختیاری قرار نہیں دے سکتا۔ اس طرح سے باختیاری کو سمجھنے کا مطلب یہ ہے کہ ترقیاتی ایجنسیاں خواتین کو باختیاری بنانے کا دعویٰ نہیں کر سکتی ہیں بلکہ وہ مناسب بیرونی حمایت اور مداخلت فراہم کر سکتے ہیں، جو باختیاری بنانے کے عمل کو فروغ دینے اور حمایت کرنے کے لئے اہم ہو سکتی ہے۔

### 1.3.1- سماجی باختیاری

#### (Social Empowerment)

سماجی باختیاری کو خود مختاری اور خود اعتماد کا احساس پیدا کرنے کے عمل کے طور پر سمجھا جاتا ہے، اور انفرادی اور اجتماعی طور پر سماجی تعلقات، اداروں اور ڈسکورس کو تبدیل کرنے کا کام کرنا جو غریب لوگوں کو اخراج کرتے ہیں اور انہیں غربت میں رکھتے ہیں۔ غریب اور کمزور لوگوں کی باختیاری، اور دوسروں کے اکاؤنٹ کو قابو میں رکھنے کی ان کی صلاحیت، ان کی انفرادی ایسیٹس (جیسے زمین، رہائش، زندگی کا اسٹاک، آمدنی، بچت) اور تمام قسم کی قابلیتوں سے متاثر ہوتی ہے: انسان (جیسے اچھی صحت اور تعلیم)، سماجی (جیسے سماجی تعلقات، شناخت کا احساس، قائدانہ تعلقات، سماجی مشارکت) اور نفسیاتی (خوداری، خود اعتمادی، ایک بہتر مستقبل کے لئے سوچنے کی صلاحیت اور ترغیب)۔ لوگوں کی اجتماعی جائیداد اور صلاحیت بھی اہم ہیں، جیسے آواز، تنظیم، نمائندگی اور شناخت۔ دوسرے الفاظ میں، سماجی باختیاری حاصل کرنے کے لئے ایک شخص کو سماجی مساوات حاصل ہونی چاہئے، جو سلوک و برتاؤ، عزت و اکرام، مواقع، پہچان میں اور سب سے بالاتر حیثیت میں برابری شامل ہے۔ یہ بنیادی طور پر تصور، رویے اور اقدار کو تبدیل کرتی ہے۔ سماجی طور پر فرد کو باختیار بنانے سے سماجی ترقی حاصل ہوتی ہے۔ کسی بھی ملک خواہ ترقی یافتہ ہو یا ترقی پذیر معاشی ترقی صرف سماجی ترقی کے ذریعے ہی حاصل کی جاسکتی ہے۔

### 1.3.2- معاشی باختیاری

#### (Economic Empowerment)

معاشی باختیاری دراصل غریب افراد کو روزانہ بقایا سے باہر سوچنے اور اپنے وسائل اور زندگی کے انتخاب

دونوں پر زیادہ کنٹرول استعمال کرنے کی اجازت دیتا ہے۔ مثال کے طور پر یہ گھریلو افراد کو صحت اور تعلیم میں سرمایہ کاری کرنے کے متعلق اپنا فیصلہ لینے کے قابل بناتا ہے، اور آمدنی میں اضافہ کرنے کے لئے خطرات اٹھانے کی حوصلہ افزائی بھی کرتا ہے۔ یہاں پر بھی کچھ ثبوت موجود ہیں کہ معاشی باختیاری متاثرہ گروہوں کو فیصلہ سازی میں شرکت داری کو مضبوط کر سکتا ہے۔ مثال کے طور پر، کسی فرد کی آمدنی کے اثرات کو گھریلو اور مارکیٹ کے اندر دکھایا جاسکتا ہے۔ شواہد یہ بھی بتاتے ہیں کہ معاشی طاقت کو اکثر سماجی حیثیت یا فیصلہ کن طاقت میں آسانی سے تبدیل کیا جاتا ہے۔

یہاں معاشی باختیاری بلاشبہ کلید ہے اور یہ تمام دوسرے قسم کی باختیاری کی طرف رہنمائی کرتا ہے۔۔ معاشی باختیاری انفرادی یا گروہ کو کام کا احساس، انتخابات کرنے کا حق، گھر کے اندر اور باہر اپنی زندگی کو کنٹرول کرنے کی طاقت، اور سماجی تبدیلی کی سمت کو متاثر کرنے، اور سماجی اور معاشی ترتیب کو صرف قومی اور بین الاقوامی طور پر بنانے کی صلاحیت کی حمایت کرتا ہے۔ معاشی طور پر باختیار افراد نہ صرف اپنے خاندانوں کے لئے خوشحالی لاتے ہیں بلکہ اپنے ملک کی خوشحالی میں نمایاں رول ادا کرتے ہیں۔

دوسرے الفاظ میں، کسی شخص کی معاشی باختیاری کو صرف اسکی آمدنی میں اضافہ سے اندازہ نہیں کیا جاسکتا ہے، اس کے لئے بہت زیادہ مجموعی نقطہ نظر کی ضرورت ہوتی ہے۔ اس میں اس کی اپنی بچت اور سرمایہ کاری کے مواقع، وسائل تک رسائی حاصل کرنے کی ضرورت کو بھی مد نظر رکھا جاتا ہے۔ جیسے کہ خواتین کے معاشی کردار میں اضافے کی وجہ سے صنفی کرداروں میں تبدیلی آسکتی ہے اور گھروں اور کمیونٹی کے اندر حیثیت بلند ہو سکتی ہے۔

### 1.3.3- باختیاری کے میکرو اور مائیکرو اشاریات

#### (Macro and Micro Indicators of Empowerment)

باختیاری کے اشاریات کے لئے مختلف طرح کے طریقے تیار کیے جاسکتے ہیں۔ ہر ایک کا کچھ قدر ہے، لیکن کسی کو مکمل یا مکمل پہانہ نہیں مانا جاسکتا ہے، کیونکہ باختیاری کی نوعیت کثیر جہتی تصور کے مفہوم میں ہوتی ہے کہ باختیاری کو سمجھنے کے لئے یہ ضروری ہے کہ باختیاری کے اشاریات دو زمروں میں تقسیم کر لیا جائے: جو خواتین کی باختیاری کو وسیع سماجی سطح پر اندازہ کرنے کی کوشش کرتے ہیں، تاکہ معلومات حاصل کر سکیں اور ممالک کی (GEM, GDI) کے درمیان موازنہ کر سکیں، اور وہ جو مخصوص منصوبوں یا پروگراموں کے اثرات سے متعلق عوامل (تعلیم، روزگار وغیرہ) کے اثرات کو اندازہ کرنے کے لئے بنائے گئے ہیں جس کے لئے ایک مائیکرو پروج کی ضرورت درکار ہوتی ہے جس میں خواتین تبدیلی کے ایجنٹس کے طور پر شامل کی جاتی ہیں۔

باختیاری کے مائیکرو اشاریات کو پورا کرنے کی کئی کوششیں ہیں۔ اس کوشش میں نانکہ کبیر، لنڈامیو کس، اینی میری گوٹز، رحمان، ایکرلی، جے ایس آئی (جان سنوائٹر نیشنل ریسرچرس)، سارہ لونوی اور ہاشمی نے اپنے اشاریات فراہم کیے ہیں۔ یہاں جے ایس آئی کے ذریعہ دئے گئے باختیاری کے چھ ڈومین کو ذیل میں ذکر کیا گیا ہے:-

**Table 1.6 JSI Six Domains of Empowerment**

<b>Domain</b>	<b>Expressions</b>
1. Sense of Self & vision of a future	Assertiveness, plans for the future, future-oriented actions, relative freedom from threat of physical violence, awareness of own problems and options, actions indicating sense of security.
2. Mobility & visibility	Activities outside of the home, relative freedom from harassment in public spaces, interaction with men.
3. Economic Security	Property ownership, new skills and knowledge and increased income, engaged in new/non-traditional types of work
4. Status & decision-making power within the household	Self-confidence, controlling spending money, enhanced status in the family, has/controls/spends money, participation in/makes decisions on allocation of resources, not dominated by others
5. Ability to interact effectively in the public sphere	Awareness of legal status and services available, ability to get access to social services, political awareness, participation in credit program, provider of service in community.
6. Participation on non-family groups	Identified as a person outside of the family, forum for creating sense of solidarity with other women, self-expression and articulation of problems, participating in a group with autonomous structure.

Source: JSI (John Snow International researchers) [www.jsi.com](http://www.jsi.com)

جے ایس آئی نے باختیاری کی تعریف برتاؤ کے احساس میں کی ہے بطور صلاحیت جو اندرونی حالت (خود کا احساس، کسی کی خود مختاری، خود اعتمادی، نئے خیالات کے لئے کھلا پن، مؤثر طریقے سے عمل کرنے کی اپنی

طاقت میں یقین) اور ایک شخص کی حیثیت اور افادیت کو پورا کرنے کی صلاحیت ہے۔ خاص طور پر، یہ زندگی اور دوسروں کی زندگیوں پر اثر انداز کرنے والے اہم فیصلوں کو بنانے کی صلاحیت رکھتی ہے۔

#### 1.3.4۔ صنفی مساوات اور خواتین کی باختیاری

##### (Gender Equality and Women's Empowerment)

صنفی مساوات کے اشاریات میں بہتری کی نشاندہی کرنے والی اعداد و شمار کے مطابق یہ ممکنہ اعداد و شمار ہو سکتا ہے، لیکن جب تک مداخلتی پروسیس میں خواتین تبدیلی کے ایجنٹس کے طور پر شامل نہیں کیا جاتا ہے، تب تک کوئی فرد باختیار قرار نہیں دیا جاسکتا۔ جہاں باضابطہ طور پر ایجنسی کا کردار اہمیت کا حامل ہے، صنفی مساوات یا مساوات سے پتہ چلتا ہے کہ خواتین اور مردوں کی زندگی کے نتائج میں مساوات کی سطح، ان کی مختلف ضروریات اور مفادات کو تسلیم کرنے اور طاقت اور وسائل کی دوبارہ بازیابی کرنے کی ضرورت ہوتی ہے۔

#### 1.3.5۔ ہندوستان میں خواتین کو باختیار بنانے کے لئے آئینی شرائط

##### (Constitutional Provisions for Empowering Women in India)

- ◀ قانون کے سامنے تمام افراد مساوی (آرٹیکل-14)
  - ◀ مذہب، نسل، ذات، جنس یا مقام پیدائش کی بنیاد پر امتیازی سلوک کی ممانعت (آرٹیکل 15 (D))
  - اسکے علاوہ ریاست بھی عورتوں اور بچوں کے حق میں خاص پروویژن بنا سکتے ہیں آرٹیکل 15
- (3)۔

← ریاست کے تحت کسی بھی دفتر یا ملازمت یا تقرری سے متعلق تمام شہریوں کے لئے مساوی مواقع (آرٹیکل 16)۔

← ریاستی پالیسی کو ہدایت دی جاسکتی ہے کہ مردوں اور عورتوں دونوں کی معیشت کے لئے مناسب ذرائع کا حق حاصل ہو (آرٹیکل 39 (a)؛ (v) مساوی کام کے لئے مرد و عورت دونوں کے لئے مساوی اجرت (آرٹیکل 39 (d)۔

← ریاست کی جانب سے انسانی حالات کو برقرار رکھنے اور زچگی کی سہولیت کو فراہم کیا جائے گا (آرٹیکل 42)۔

← ہندوستان کے ہر شہری کے ذریعہ ہم آہنگی کو فروغ دینا اور اس طرح کی روایات کا دوبارہ لاگو کرنا جو خواتین کی عزت کو ہتک پہنچاتے ہوں۔ آرٹیکل 51A (e)۔

← مقامی اداروں جیسے پنچایتوں اور میونسپلٹیوں کے الیکشن میں براہ راست مجموعی نشستوں میں سے ایک تہائی سیٹوں کو خواتین کے لئے مختص کرنا (آرٹیکل 343 (d) اور 343 (T)۔

#### 1.4- خواتین اور انفارمیشن ٹکنالوجی پر مبنی فعال خدمات

##### (Women and Information Technology Enabled Services)

عصر حاضر نے خواتین صرف گھریلو کام کا ج تک محدود نہیں رہ گئیں، ایسا سمجھا جاتا ہے۔ گلوبلائزیشن کے تصور نے انہیں اپنی تعلیم اور مہارت کے ساتھ مضبوط بنانے کے لئے ایک روشنی دکھائی ہے۔ جب پوری دنیا میں صلاحیت مند ایچ آر کی کمی تھی، تب نصف آبادی کو نظر انداز نہیں جاسکتا جیسا کہ پہلے ہوا تھا۔

سستی انسانی وسائل کی تلاش میں کمپنیاں خواتین کو سب سے بہتر دیکھ رہی ہیں ITES نے خواتین کو اپنی صنعت میں شامل کر کے خود کو اختیار بنانے کے عمل کو آسان بنا دیا ہے۔ ITES صنعت کام

کے شیڈول، خاص مقامِ دفتری کام اور ملازمین کو نقل و حمل پہنچانے اور کسی بھی طرح بدسلوکی یا ہراساں وغیرہ سے بچنے کے مواقع فراہم کرتا ہے۔ یہ سہولیات خواتین کو ITES کی طرف متوجہ کرتی ہیں۔

#### 1.4.1۔ ہندوستان میں ITES میں خواتین

##### (Women in ITES in India)

گزشتہ دہائی میں ITES ورک فورس میں کئی باصلاحیت خواتین فعال ایجنٹ رہی ہیں۔ فی الحال ہندوستانی ITES صنعت میں خواتین ملازمین کی تعداد 30 فیصد سے زیادہ ہے اور مستقبل میں یہ تعداد بڑھنے کی پوری توقع ہے۔ حالیہ دنوں میں کئی ایسی مثالیں سامنے آئی ہیں جہاں ہندوستان بھر میں خواتین کی حفاظت کا یقین دیا گیا ہے۔ میڈیا بھی خواتین کے تحفظ کی ضرورت پر توجہ مرکوز کر رہا ہے اور دن میں کسی بھی وقت کام کرنے کے حق کی حمایت کر رہا ہے۔ اس ضرورت کو سنجیدگی سے لینے کے لئے NASSCOM نے اپنی تنظیمی ممبران سے خواتین ملازمین کی حفاظت کو یقینی بنانے کے لئے رکن تنظیموں کی مدد کرنے کے لئے اقدامات اٹھائی ہے۔ خواتین پر مرکز حکمت عملی کے طور پر NASSCOM نے فروری 2013 کو دہلی، قومی دارالحکومت علاقہ کے علاقے میں خواتین کی حفاظت ماہ کے طور پر اعلان کیا۔ اس اقدامات کی سرپرستی میں NASSCOM اور اس کے ممبران نے خواتین ملازمین کو تعلیم، منسلک کرنے اور انہیں باختیار بنانے کے مقصد سے کئی واقعات اور سرگرمیوں کا انعقاد کیا۔ اس وقت کے دوران تنظیم ممبران نے بھی مختلف اقدامات، تعاونی نظام اور بہترین طریقوں پر روشنی ڈالی جو انہوں نے اپنی خواتین ملازمین کی حفاظت کے بارے میں بیداری بڑھانے کے لئے لاگو کی تھیں۔ خواتین کے تحفظ کے لئے ٹیکنالوجی ایپلی کیشنز بنانے کی حوصلہ افزائی کی گئی۔ NASSCOM نے App Fame Contest



جیسے متعدد کارپوریٹ مقابلوں کی شروعات کی ہے، جہاں کارپوریٹ، ڈیولپر اور طالب علموں کو اپنی پوشیدہ قابلیتوں اور صلاحیتوں کو ظاہر کرنے کا موقع فراہم کیا گیا۔ مزید برآں NASSCOM نے ہندوستان میں بہت سے آئی ٹی اور ITES تنظیموں میں سفارشات کا ایک بہترین مجموعہ کو جاری کیا ہے۔ یہ دستاویز دفتر کے دائرے میں سیکورٹی کا نظام، محفوظ واپسی (گھر سے یا کام کرنے کی جگہ سے سفر کو شامل کیا گیا)، ہنگامی جوابی نظام، محفوظ بھرتی کے لئے اقدامات، بیداری مہم، ہنگامی صورت حال میں طبی سہولیت، خواتین کے لئے مشیر، اور کام کی جگہ پر جنسی ہراسانی کی روک تھام جیسے مسائل پر مشتمل ہیں۔

#### 1.4.2۔ ہندوستان میں خواتین کو باختیار بنانے میں IT/ITES کا رول

##### (ITES Contribution towards Women Empowerment in India)

ITES نے اپنی صنعت میں خواتین کی سماجی نقل و حرکت اور خواتین کی شرکت کی شرح میں بہت زیادہ اضافہ کیا ہے اور انکی ترقی کے لئے بہت سے کیریئر کے مواقع پیش کئے ہیں۔ مطالعے سے پتہ چلتا ہے کہ خواتین کی مالی طاقت نے اپنے خاندانوں کے اندر اپنی طاقت سے متعلق بارگینگ کرنے میں اضافہ کیا ہے (Kelker & Nathan, 2002)۔ خواتین کی صلاحیتوں کو بڑھانے سے معاشرے میں خواتین کی حیثیت کو بلند کرنے میں کامیابیاں حاصل ہونگی (Agarawal et al. 2006)۔ ITES سیکٹر نے دھیرے دھیرے مرد کو کمانے والا واحد فرد کے تصور کو درکنار کر کے جنسی ٹرانسفارمیشن کی طرف رہنمائی کرنے لگا ہے، اور خاندان کے لئے مساوی دہری آمدنی کی طرف گامزن کر رہا ہے (Bhattacharya & nath, 2011)۔ ITES صنعت نے روایتی رکاوٹوں کو توڑنے کے لئے

عورتوں کے لئے ایک مناسب پلیٹ فارم تیار کیا ہے جس کی بنا پر خواتین نے خاندان میں ہاؤس وائف اور ماں کے کردار کو ادا کرنے کے ساتھ اپنی معاشی آزادی کا استعمال کرنا شروع کر دیا ہے (Bhattacharya & Nath, 2011)۔ Clark & Shekhar (2007) نے خواتین ملازمین کی مالی آزادی، وسیع نمائش اور مرد غالب سماج میں اپنی پوزیشن کو مستحکم کرنے کے لئے لکچرار مارکیٹ کو بڑھانے پر زور دیا ہے۔

### 1.4.3 - NASSCOM اور صنفی مسائل

#### (NASSCOM and Gender Issues)

2006 سے NASSCOM نے صنفی اقدامات کے لئے بنگلور میں ایک علاحدہ فارم شروع کیا جسے ناسکام ڈائریورسٹی اور انکلیسویٹی فورم کے نام سے جانا جاتا ہے۔ اور 2006 سے اس طرح کے صنفی مسائل اور دیگر شمولیت سے متعلق مسائل کے لئے یہ باقاعدہ ہر سال سالانہ Diversity and Inclusivity Summit منظم کر رہا ہے۔ اس اجلاس کے دوران ہندوستانی ITES انڈسٹری کے صنفی شمولیت کے پہلوؤں کے بارے میں سالانہ رپورٹ جاری کرتا ہے۔ اور صنفی شمولیت میں خصوصی اقدامات اٹھانے والی کمپنیوں کے رول تسلیم کرتے ہوئے انہیں اعزاز سے بھی نوازتا ہے اور کمپنیوں کے مختلف بہتر عملیات کے متعلق بحث و مباحثہ کرنے اور انہیں نافذ کرنے کے عمل میں ایک مفتوح ڈائریورسٹی بھی فراہم کرتا ہے۔

2007 سے NASSCOM نے NASSCOM Corporate Gender Inclusivity Awards

شروع کیا ہے اس مسابقت میں حصہ لینے والی کمپنیوں کی تعداد ہر سال دو گنی ہوتی جا رہی ہے۔ سال 2010

کے لئے ”Excellence in Gender Inclusivity“ میں پانچ اقسام تھے۔ سب سے بہترین آئی ٹی خدمات اور مصنوعات کی کمپنی کاٹمنہ ہندوستان کی آئی بی ایم کو ملا، اور وپرو کو بھی خصوصی شناخت کا اعزاز حاصل ہوا۔ سب سے بہترین بی پی او کمپنی کا اعزاز آئی بی ایم دکش نے حاصل کیا، WNS Global کو خواتین کے لئے اعلیٰ سیکورٹی اور تشخیصی نظام کے لئے خصوصی شناخت ایوارڈ ملا۔ سب سے بہترین ابھرتی ہوئی کمپنی (جس کا وجود 5-1 سال کے اندر ہوا) کا ایوارڈ Conjoin کو ملا اور Wells Fargo India کو صحت مند کام زندگی کی توازن کے لئے خصوصی شناخت ایوارڈ دیا گیا۔ 1000 سے کم ملازمین کے رکھنے والی کمپنی کے زمرے میں Kale Consultants کو سب سے بہتر مانا گیا اور ایوارڈ دیا گیا۔ جبکہ خصوصی شناخت ایوارڈ GE India Exports کو دیا گیا۔ سب سے زیادہ تر جدید پروگرام کے لئے Nokia کو چنا گیا لیکن Infosys Technologies کو اپنے فیملی معاملات پروگرام کی اساس پر خصوصی شناخت انعام دیا گیا اسکے علاوہ Vindya کو بھی خواتین اور معذور افراد کی شمولیت کے لئے خصوصی شناخت انعام عطا کیا گیا۔

بیشتر کمپنیوں نے صنفی شمولیت کے لئے رسمی پالیسیوں کو اپنایا ہے۔ جس کی بنیاد پر NASSCOM سے لے کر کمپنیوں کے اقدامات کو تسلیم کرتا ہے اور انہیں 2007 سے ہی ”Best Gender Inclusivity Practice“ ایوارڈ سے نوازا گیا ہے۔ Kaul & Gupta (2009) نے آئی بی ایم دکش، Ramesh، (2009) Joshi اور (2009) نے Infosys (IWIN) Sudarshan & Sircar (2009) نے Wipro اور Veeraraghavan (2009) نے آئی بی ایم میں اس طرح صنفی پالیسیوں کی ضرورت و افادیت کی وضاحت کی ہے لیکن NASSCOM-PWC 2010 کی رپورٹ کے مطابق شمولیتی اقدامات اختیار کرنے میں کمپنیوں کے درمیان کافی بڑا فرق پایا جاتا ہے اور صنفی شمولیتی اقدامات کی چند ایسی

مثالیں ملتی ہیں جو بہتر برقرار رکھی گئی ہوں۔

#### 1.4.4 - ITES کی نسواں کاری

##### (Feminization of ITES)

ہندوستانی ITES انڈسٹری نے ایک ایسا مطلوبہ ماحول تیار کیا ہے تاکہ زیادہ سے زیادہ خواتین کو ورک فورس میں ملازمت حاصل ہو سکے، مخصوص ملازمت کو تائیدی جامہ پہنائے جانے کے باوجود مرد غالب انڈسٹری میں اب بھی بمشکل خواتین کو سینئر مینجمنٹ پوزیشن پر فائز کیا جاتا ہے (Bhattacharaya & Nath, 2011)۔ بھرتی کے دوران خواتین کو ترجیح دی جاتی ہے مگر اس کے باوجود پھر بھی وہ ہر کام میں طویل عرصے تک برقرار رہنے سے تاخیر پر موشن سے دوچار ہوتی ہیں (Bhattacharaya & Nath, 2011)۔ صنفی تفریق کی وجہ سے خواتین نچلے عہدوں کی سیڑھی پر پھنسا دی جاتی ہیں جس سے ان کی کیریئر کی ترقی محدود ہو جاتی ہے، لہذا نتیجتاً بہت کم خواتین مینجریوں کے منصب یا عہدوں پر پہنچ پاتی ہیں (Kelker et al, 2002)۔

خواتین کو 'انفارمیشن'، 'مواصلات' میں فعال کے طور پر ملازمت دی گئی ہے، لیکن 'ٹیکنالوجی' میں خواتین کے ساتھ اندورنی تعصب کے باعث مناسب عہدوں پر فعال کے طور پر ملازمت نہیں دی جاتی ہے (Morgan et al, 2004)۔ سینٹر برائے ٹیلنٹ انوویشن کے ذریعے کرائی گئی تحقیق کے نتائج سے یہ پتہ چلتا ہے کہ معمول کے طور پر 55 فیصد ہندوستانی خواتین ملازمین کو کام کی جگہ پر تقریباً شدید تعصب کا سامنا کرنا پڑتا ہے جس کے نتیجے میں وہ اپنے آپ کے کام سے ناطہ توڑ لیتی ہیں یا پھر اپنے کیریئر کی ترقی کے اگلے پائیدان کی طرف بڑھنے سے گریز کرتی ہیں اور اپنی سابقہ پوسٹ پر برقرار رہتی ہیں (Hewlett,

(Data Quest Best Survey Research-2012) کے نتائج سے ظاہر ہوا ہے کہ ہندوستان میں ITES انڈسٹری میں ملازمت کردہ خواتین کے تناسب میں کمی آئی ہے ان کا تناسب 2010 میں 26 فیصد تھا جو 2012 میں 22 فیصد ہو گیا ہے جبکہ اس شعبے میں پیدا کردہ ملازمتوں میں سالانہ اضافہ ہو رہا ہے (Cited in: Sharma, 2012)۔ خواتین کی نمائندگی انٹری اور جونیئر سطح پر سب سے زیادہ ہے اور اعلیٰ عہدوں پر بہت کم ہے۔؛ چین میں ملازمہ خواتین کی شرکت ہندوستان کے بالمقابل زیادہ ہے یعنی چین میں عورتوں کو مناسب ملازمت دی جاتی ہے جبکہ ہندوستان میں خواتین کو نچلی یا جونیئر سطح کی ملازمت فراہم کی جاتی ہے نیز ہندوستان میں جونیئر سطح پر خواتین کی اوسط نمائندگی اوسط قومی خاتون لیبر فورس سے زیادہ ہے؛ چین میں جونیئر سے درمیانی درجے کی پوزیشنوں کے درمیان ملازمت چھوڑنے کا اوسط 29.06 فیصد ہے جبکہ ہندوستان میں یہ تناسب 48.07 فیصد ہے جو کہ بہت زیادہ ہے (The Community Business, 2011)۔ آٹھ سال کے تجربے کے ساتھ خواتین کے تنخواہ کا پیمانہ پانچ سالہ تجربہ رکھنے والے مرد کے مساوی ہوتا ہے (Bhattacharyya & Nath, 2011)۔

خواتین کی باختیاری اب بھی ہندوستان کی بڑے IT/ITES کمپنیوں کے لئے غیر حل شدہ اسرار دکھائی دیتا ہے (NASSCOM, 2009)۔ خواتین ملازمین کے ٹرن اور شرح بہ نسبتاً زیادہ ہے ان خواتین سے جو اپنے کام کی زندگی کے توازن کو قائم رکھنے کے لئے اپنی ملازمتوں کو چھوڑ دیتی ہیں (Rajesh & Ekabaram, 2005)۔ لہذا یہ سوال اٹھتا ہے کہ ITES صنعت میں خواتین کس حد تک تنظیم سازی میں اپنی شمولیت سے محظوظ ہوتی ہیں، جہاں صنفی غیر جانبدار اور مساوات کی پالیسیاں ابھی تک صحیح طریقے سے عمل آور میں نہیں لایا جاتا ہیں۔ (Kelkar et al. (2002) نے اس بات کا اظہار کیا کہ ITES سیکٹر کی ملازمت میں خواتین کی رسائی نے گھروں کے اندر خواتین کی سماجی حیثیت میں ضروری

تبدیلی نہیں لاسکی ہے کیونکہ ITES انڈسٹری اب بھی مرد غالب رویے پر قائم ہے۔ لہذا مناسب اقدامات کرنے کے باوجود بیشتر ملازمت سے وابستہ خواتین کی پہنچ سے قاصر ہیں۔ تنظیموں میں جنسی شمولیت اور صنفی تنوع ایک چیلنجنگ ماحول پیدا کرتا ہے جسے خواتین کے لئے مطلوبہ مواقع کی روشنی میں جانچ پڑتال کی جاتی ہے (Mishra & Gupta, 2009)۔ ہندوستانی معاشرے میں صنفی شمولیت اور حساسیت کی کمی کے پس منظر میں، تنظیمیں بھی صنفی متنوع افرادی قوت کے انتظام کے کئی انتظامی چیلنجوں سے جو جھڑ رہی ہیں (Nag, 2009)۔ بہت سے تحقیقی مطالعات نے گروپ ورک کے تنوع پر توجہ دی ہے لیکن حال ہی میں منیجمنٹ اسکالروں نے اس توجہ کو جنسی شمولیت اور تنوع کی طرف موڑا ہے۔

### 1.5- اختتامیہ (Conclusion)

یہ باب حیدرآباد میں ITES کے ذریعہ خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کے مطالعہ کو سمجھنے کے لئے ایک اجمالی خاکہ پیش کرتا ہے۔ اس باب میں گلوبلائزیشن اور آؤٹ سورسنگ کی آمد اور انفارمیشن ٹیکنالوجی کی فعال خدمات کو بطور شعبہ پر روشنی ڈالی گئی ہے۔ نیز اس میں ITES انڈسٹری کی ترقی اور ITES کے ذریعے روزگار کی پیداوار کی ترقی کے متعلق بھی ذکر کیا گیا ہے۔ سماجی شمولیت کو سماج کے کسی بھی حصے کی باختیاری کے لئے بطور کلید، فیمنائزیشن، باختیاری کے میکرو اور مائکرو اشاریات، صنفی مساوات، اور خواتین کی باختیاری کی مکمل تصویر کے بارے میں بحث کیا گیا ہے۔ اس باب میں یہ بھی بتایا گیا ہے کہ ہندوستان میں خواتین کی باختیاری کے لئے چند بڑے دستوری پرویزنس ہیں۔ الغرض یہ باب حیدرآباد میں ITES کے ذریعہ خواتین کی باختیاری کے متعلق ایک اجمالی جائزہ ہے۔ حیدرآباد ہندوستان میں ITES کا ایک بڑا مرکز ہے جس کی بنا پر یہاں پر ITES ایکسپورٹ، ترقی شرح اور روزگار پیدا ہوئے ہیں۔

## References:-

AIMA (All India Management Association) (2012): *“India’s New Opportunities-2020”*, Report of High Level Strategic Group.

Batliwala, S. (2000): *“Defining Women’s Empowerment: A conceptual Framework”*. Position paper for the Fourth World Conference on Women, Beijing, September, New Delhi: Asia South Pacific Bureau of Adult Education.

Bradley, Nigel (2007): *“Marketing Research. Tools and Techniques”* Oxford University Press, Oxford.

Browne, Lynn, E. (1987): *‘Services and Economic Progress: An Analysis’*, Economic Impact.

Brynjolfsson, Erik and Lorin M. Hitt(2000).*“Beyond Computation: Information Technology, Organizational Transformation and Business Practices”*, Journal of Economic Perspectives, Fall, 14(4).

Flew, Terry. (2008): *“New Media An Introduction. South Melbourne”*. 3rd Edition, South Melbourne: Oxford University Press.

Gangrade, K.D. (1991): *“Gandhian Ideal Development and Social Change”*, New Delhi, Northern Block Publications.

“Goldman Sachs (2014): *“reforms to create 110mn jobs for economy in 10 years”* Business Today, 29 March.

Hartman, G. (1993): *“Generalists Practice with Organisations and Communities”*, London, Cengage Learning.

Libraries in the twenty-first century: Charting new directions in information services. Edited by Stuart Ferguson, 2007, p. 84.

Hughes, Lorna M. (2004): *“Digitizing Collections: Strategic Issues for the Information Manager”*. London: Facet Publishing.

Jhabvala, R. (2001): *“Empowerment and the Indian Working Women”*, In Empowering The Indian Women, Promilia Kapur (ed.), New Delhi: Publications.

Karl, M. (1995): *“Women and empowerment participation and decision making”*, New Delhi, Zed Books publications.

Kelkar, G. and Nathan, D. (2002): *“Gender Relations and Technological Change in Asia”*, Current Sociology, Vol. 50, No.3, pp.427-441.

Kelkar, Govind, Grija Sharestha and Veena Nagarjan (2002): *“IT Industry and Women’s Agency: Exploration in Bangalore and Delhi, India.” Gender, Technology, and Development* Vol. 6, no. 1, pp. 63-84.

Kapur, Devesh (2002): *“The Causes and Consequence of India’s IT Boom”*, India Review, Vol.1 (2), pp. 91-110.

Kabeer, N. (2001): *“Reflections on the Measurement of Women’s Empowerment”* in *Discussing Women’s Empowerment- Theory and Practice*. Sida Studies-3. Novum Grafiska AB: Stockholm.

Kabeer, N. (1999): *“The Conditions and Consequences of Choice: Reflections on the Measurement of Women’s Empowerment”*, UNRIS Discussion Paper 108, Geneva, United Nations Research Institute for Social Development.

Kaul Kulpreet and Gupta Vibha (2009): *“Building an Inclusive Workplace: An IBM Daksh Perspective”*, Paper presented in *‘International Case Writing Competition- Gender Inclusivity: Proposing New Paradigms’* held at IIM Ahmedabad, November.

Longwez, S. (1999): *“Women’s Empowerment Framework”*, A Guide to Gender Analysis, London: OXFAM.

Lorriane, M. and Robert, J. (1999): *“Sex and Gender: the Development of Masculinity and Femininity”*, New York: Feminist Press.

Marder, Eric (1997): *“The Laws of Choice—Predicting Customer Behaviour”*. The Free Press division of Simon & Schuster, 1997, ISBN 0-684-83545-2.

McQuail, D (2000): *“McQuail’s Mass Communication Theory (4th edition)*, Sage Publication, London, pp. 16-34.

Pillai, J. K. (1995): *“Women and Empowerment”*, New Delhi, Gyan Publishing House.

Rappaport, J. (1981): *“In praise of paradox: A social policy of empowerment*



*Over prevention*”, American Journal of Community and Psychology. New York.

Robert, A. (1990): “*Empowerment, Participation and Social Work*”. New York: Macmillan.

Sharma, K. (1992): “*Grassroots Organisations and Women Empowerment: Some issues in the Contemporary Debate*”, Samya Shakti: A Journal of Women Studies, New Delhi.

Solomon, B.B. (1976): “*Black Empowerment: Social Work in Oppressed Communities*”, London: Columbia University Press.

Sudarshan Priyanka and Sircar Sebati (2009): “*Impact of Gender Friendly Policies In Attracting, Retaining, Developing and Motivating Women Policies: A Case Study from Wipro Technologies*”, Paper presented in ‘International Case Writing Competition- *Gender Inclusivity: Proposing New Paradigms*’ held at IIM Ahmadabad, 14-15 November 2009.

Veeraraghavan Kalpana (2009): “*Gender Inclusivity Programs and Their Impact; IBM India*”, Paper presented in ‘International Case Writing Competition- *Gender Inclusivity: Proposing New Paradigms*’ held at IIM Ahmedaba.

Young, Charles E (2005): “The Advertising Handbook, Ideas in Flight”, Seattle, WA.

## **Website Reference**

“*Amid spying saga, India unveils cyber security*”. *Times of India. INDIA. 3 July 2013*. Retrieved on 24 September 2014.

Electronic and Computer Software Export Promotion Council (ESC)

**(<http://www.escindia.in>.) Retrieved on 24 November. 2014.**

IT & C Dept. of Telangana Government. [www.itc.com](http://www.itc.com) Retrieved on 20 December. 2015.

JSI (John Snow International researchers)

[https://www.ibm.com/support/knowledgecenter/ssw\\_ibm\\_i\\_61/rzahx/rzahxcolledatacs.htm](https://www.ibm.com/support/knowledgecenter/ssw_ibm_i_61/rzahx/rzahxcolledatacs.htm) Retrieved on 06 March 2015.

National Association of Software and Services Companies (NASSCOM). (<http://www.nasscom.org>.) Retrieved on 24 March 2013.

“National Cyber Security Policy 2013: An Assessment Institute of Defense Studies and Analysis”, August 26, 2013. Retrieved on 10 April 2014.

[www.idsa.in/idsacomments/NationalCyberSecurityPolicy2013\\_stomar\\_260813](http://www.idsa.in/idsacomments/NationalCyberSecurityPolicy2013_stomar_260813)

National Cyber Security Policy Dept. of Electronics and Information Technology

*Department of Electronics & Information Technology, Government of India. 1 July 2013.* Retrieved on 21 November 2014.

Software Technology Parks of India (STPI). (<http://www.stpi.in>.) Retrieved on 2 December 2014.

UNCTD (United Nations Council for Trade and Development Report), 2002

"Why digitize? The costs and benefits of digitization", p. 3-30; here, especially p. 9-17.

<http://www.dynamicpixel.co.in/blog/index.php/2016/03/18/what-is-digital-content-development/> Retrieved on 2 December 2015.

Woolfrey, Sean (2013). “*Special Economic Zones and regional integration in Africa*” (PDF). Trade Law Centre. Retrieved 25 May 2014.

## باب دوم۔ ادب کا جائزہ

### **Chapter II :- Review of Literature**

## باب دوم: ادب کا جائزہ

سابق باب اول میں مقالہ کا تعارف پیش کیا گیا ہے جس میں آئی ٹی اور ITES صنعت، ان کی خدمات اور خواتین کی باختیاری کا بالعموم اور خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کا بالخصوص احاطہ پیش کیا گیا ہے۔ اس باب میں ثانوی مواد یعنی ادب کا جائزہ لیا گیا ہے یہ جاننے کے لئے کہ اس موضوع پر پہلے کتنا تحقیقی کام انجام دیا گیا ہے۔

### 2.1- ادب کا جائزہ (Literature Reviewed)

ادب کا جائزہ جرنلس، مضامین، کتابوں، اور سمینار پیپرس، انسائیکلو پیڈیا کے متعلق حصے، تحقیقی تلخیص، جامع کتابوں اور دیگر دستاویزات کے اہم صفحات کا تحریری خلاصہ ہے جو پیش کردہ موضوع پر ماضی اور حال کی معلومات کو بیان کرتا ہے۔ وکی پیڈیا کے ایک انسائیکلو پیڈیا (2012) کے مطابق “ادب کا جائزہ متن (ٹیکسٹ) کا ایک جسم ہے جس کا مقصد موجودہ علم کے اہم نقطہ نظروں کا جائزہ لینا ہے، بشمول کسی خاص موضوع پر معتبر نتائج کے ساتھ ساتھ نظریاتی اور طریقہ کاری کارکردگیوں کا انکشاف کرنا”۔ یہ محقق کو مناسب تحقیقی ڈیزائن، ڈیٹا جمع کرنے کا آلہ، ڈیٹا جمع کرنے کے طریقوں پر فیصلہ لینے اور مناسب طریقہ کار کے انتخاب میں مدد کرتا ہے۔ ادب کے جائزے کی اہمیت اس وقت بڑھتی جاتی ہے جب محقق مقداری تحقیق کرنا چاہتا ہے کیونکہ مقداری تحقیق کے ڈیزائن کے لئے مطالعہ کی تخلیقی نظریات کے تحت، تحقیقاتی سوالات کی ابتدائی فہرست، آبادی کے انتخاب، اور نئی بصیرت اور تصورات کی ضرورت ہوتی ہے جس کے ذریعہ محقق تحقیق کو بروئے کار لاسکتا ہے۔ کسی بھی معیاری تحقیقی کوشش کے لئے ادب کا ایک جامع جائزہ لینا بہت ضروری ہے کیونکہ یہ تحقیقاتی کام کو ڈیزائن اور تجزیہ کرنے میں یہ محققین کو اس

موضوع سے متعلق پس منظر معلومات فراہم کرتا ہے۔ لہذا موجودہ مطالعہ میں محقق نے مختلف تحقیقی مطالعات جمع کیے ہیں جو بالراست یا بالراست طور پر موضوع سے متعلق ہیں اور یہ مطالعہ کے بارے میں واضح خیال اور نئی بصیرت حاصل کرنے میں اہم رول ادا کرتے ہیں۔

اس باب میں کثیر تعداد میں مطالعات کے ذریعہ میں ITES خدمات کے مختلف ابعاد کی، ITES میں ملازمین خواتین اور کام کرنے والی خواتین کی سماجی و معاشی بااختیاری کا جائزہ لیا گیا ہے متعدد قومی اور بین الاقوامی محققین نے کئی ممالک میں انفارمیشن ٹیکنالوجی میں کام کرنے والی خواتین تحقیقی کام اور کیس اسٹڈیز انجام دئے ہیں۔ ان مطالعات کے توسط سے ITES شعبے کے ذریعہ خواتین کی سماجی و معاشی بااختیاری کے بارے جاننے کی کوشش کی گئی ہے جنہیں درج ذیل ذکر کیا جا رہا ہے۔

## 2.1- خواتین کی کار گزار زندگی اور بااختیاری

### (Women's Work Life and Empowerment)

H. Subrahmanyam (2011) نے موجودہ اور گزشتہ دور میں ہندوستان میں خواتین کی تعلیم کا موازنہ کیا ہے۔ مصنف نے کہا کہ اسکولوں میں طالبات کے کل اندراج میں اچھی پیش رفت ہوئی ہے۔ بااختیاری الفاظ کا مطلب قانونی طاقت کا حق ہے یا کام کرنے کی اتھارٹی۔ یہ خواتین کی کچھ سرگرمیاں حاصل کرنے کا عمل ہے۔

M. Bhavani Sankara Rao (2011) نے اس بات کو اجاگر کیا ہے کہ منظم سیکٹر میں کام کرنے والی خواتین کی صحت میں یقینی طور سے بہتر تبدیل ہوئی ہے۔ اس سے یہ ظاہر ہوتا ہے کہ خواتین ملازمین کی صحت دیگر ملازمین اور اپنے کے بچوں کی صحت سے متعلق مسائل پر تبادلہ خیال کرتی ہے، اور اپنے صحتی

امور سے متعلق مختلف سرکاری پرویژنس کے بارے میں واقف رہتی ہیں۔

ادب کے جائزے سے پتہ چلتا ہے کہ غیر منظم شدہ شعبے میں کام کرنے والی خواتین کے بالمقابل منظم سیکٹر میں کام کرنے والی خواتین پر زیادہ توجہ دی جاتی ہے (Shalz, 2011)۔ غیر شادی شدہ کام کرنے والی خواتین کے مقابلے میں کام سے وابستہ شادی شدہ خواتین پر زیادہ توجہ کی جاتی ہے (Karl, 2009)۔ Eggins (1997) نے کام کی جگہوں پر خواتین کے لئے زیادہ سہولت کے دئے جانے کی وکالت کرتی ہے، اور اسے "ترقیاتی حکمت عملی اور سماجی انصاف کا کام" کا ایک اہم حصہ بتلاتی ہیں۔ Singhal (1995) کا خیال ہے کہ "ورک فورس میں خواتین کی شرکت معاشی ترقی اور آبادی کی منصوبہ بندی کے لئے بہت اہم ہے"۔ ورلڈ بینک (1991) کا تخمینہ ہے کہ ہندوستانی خواتین کل ورک فورس میں سے ایک تہائی کی نمائندگی کرتی ہیں۔

Skinner and Pocock (2008) نے یہ مکمل وقت کے ملازمین کے درمیان کام کے اوور لوڈ، ورک شیڈول کنٹرول، کام کے اوقات اور ان کی مناسب ترجیحات اور کام زندگی کی جدوجہد کے درمیان تعلقات کا انکشاف کیا ہے جس میں یہ پایا گیا کہ "کام زندگی کی جدوجہد کے ساتھ سب سے مضبوط تعلق ورک اوور لوڈ، ورک شیڈول کنٹرول، ورکنگ اوقات، اور کام کے گھنٹوں کی مناسبت سے ہے۔ وقت کی بنیاد پر کام کی زندگی کی پالیسیوں، طریقہ کار اور مداخلت کی ضرورت محسوس کی گئی لیکن ورک لائف کنفلکٹ کو حل کرنے کے لئے مناسب قدم نہیں اٹھایا گیا۔ انہوں نے صحت مند کام زندگی کے تعلقات کی حمایت کے لئے ورک اوور لوڈ کے لئے موثر انتظام کا مطالبہ کیا"۔

Ahmad and Aminah (2007) نے 239 شادی شدہ کام کرنے والی خواتین کے ورک خاندانی

تنازعہ کی جانچ پڑتال کی کہ دوہرے کیریئر فیملی، اور سماجی تعاون میں انکے کیا مسائل ہیں، اور اپنے فیملی تنازعہ کو منظم کرنے کے لئے کس طرح کی حکمت عملی کو بروئے کار لاتی ہیں۔ خواتین جو زیادہ کام کرتی ہیں انکے خاندانی مسائل ان خواتین کے مقابلے میں زیادہ ہوتے ہیں جو خاندان کو مد نظر رکھ کر کام کرتی ہیں۔ فیملی کے ساتھ کام کی مداخلت کی حدت ازدواجی زندگی کے پہلے مرحلے میں زیادہ ہوتی ہے بہ نسبت اسکے آخری مرحلے میں۔ خواتین کی تقریباً دو تہائی نے یہ اشارہ دیا کہ دوسرا بچہ ہونے کی وجہ سے وہ نوکری کو چھوڑ دینا چاہتی تھیں، بنیادی طور پر کیونکہ بچے کی دیکھ بھال کی خدمات کافی مہنگی ہو رہی ہیں۔ نیز دوسرے سروس کے مقابلے میں اپنے سپروائزر سے بہت کم سماجی حمایت حاصل کر پاتی ہیں، لہذا ورک فیملی تنازعہ کو حل کرنے کے لئے بہتر اقدامات اٹھائے جانے چاہئے۔

Ming (2007) نے باختیاری کے سلسلے میں ورک فیملی تنازعہ، سماجی حمایت، صنفی کردار کا رویہ، رول ماڈل اور مینوفیکچرنگ لائن کے وسط انتظام میں عورتوں کے درمیان سب سے اعلیٰ مینجمنٹ سے متعلق کیریئر کی خواہشمند کی جائزہ لیا ہے۔ اس مطالعہ کا مقصد یہ ہے کہ خواہش کے صورت میں کیریئر سے متعلق ہر عوامل کا افادیت کا احاطہ کیا جائے۔ بنگی اور نیلانی میں آٹھ مینوفیکچرنگ کمپنیوں کے درمیانی انتظام میں کام کرنے والی 109 شادی شدہ خواتین سے پرائمری ڈیٹا جمع کیا گیا۔ اس مطالعہ میں یہ پایا گیا کہ باختیاری، سماجی حمایت، صنفی کردار کا رویہ اور رول ماڈل، جہاں ایک جانب کیریئر کی خواہش سے متعلق کافی اہم ہیں، مگر خصوصی طور پر مینوفیکچرنگ لائن میں متوسط مینجمنٹ پوزیشن پر کام کرنے والی کے کیریئر کے لئے خواتین کی باختیاری اور صنفی کردار سب سے زیادہ اہمیت کا حامل ہوتا ہے۔

Lilly and Duffy (2006) نے لکھا ہے کہ “ورک فیملی تنازعہ مرد اور عورتوں کے لئے ہے اس لحاظ سے کہ ہر کسی کو ملازمت اور خاندان کے ساتھ دونوں کی ضروریات کا سامنا کرنا پڑتا ہے” - Delgado &

Canabal (2006) کے مطابق ورک اور خاندان ایک دوسرے کو متاثر کرتے ہیں اور ان کے برخلاف تنازعہ پیدا کرتے ہیں۔ ان کا ماننا ہے کہ متعدد اداروں میں خاص کر بینکنگ سیکٹر میں طویل مدتی کام کے کلچر کی وجہ سے ملازمت سے وابستہ خواتین مناسب طور پر حقِ مادریت کو انجام نہیں دے پاتی ہیں، اس میں روزانہ پانچ دن کی طویل مدتی کام کے سنیچر وار کو بھی شامل کیا جاتا ہے۔

Mathur-Helm (2006) نے جنوبی افریقہ کے چار بڑے خوردہ بینکوں میں Glass ceiling مظہر کے بارے میں جانچ پڑتال کی۔ اس مطالعہ میں یہ انکشاف ہوا کہ مینجمنٹ کے اعلیٰ عہدوں پر خواتین کی تعداد بہت کم ہوتی ہے۔ چالیس مینجر خواتین سے In-depth انٹرویو کیا گیا اور ان کے جوابات کا تجزیہ کیا گیا۔ اس تحقیقی مطالعہ سے اداروں میں خواتین کے کیریئر کی ترقی میں حائل ہونے والی رکاوٹوں کی شناخت کی گئی کہ کس طرح کام کی جگہوں پر خواتین کے ساتھ صنف کی بنیاد پر امتیازی سلوک کیا جاتا ہے، کچھ لوگ اداروں میں خواتین کے تئیں پائی جانے والی گلاس سیلنگ کو ایک فسانہ تصور کرتے ہیں جبکہ بیشتر محققین اسے ایک حقیقت مانتے ہیں جو اداروں میں انتظامی کلچر اور صنفی تعصب پر مبنی پالیسیوں اور حکمت عملی کے ذریعہ کیا جاتا ہے۔ مطالعہ میں یہ بھی نتیجہ اخذ کیا گیا کہ جب اداروں میں غیر مرکزیت کا عمل جاری ہے وہاں پر صرف خواتین کو اعلیٰ عہدوں پر فائز کرنے میں مساویانہ برتاؤ کیا جاتا ہے اور ایسے اداروں میں گلاس سیلنگ کی پرزور مخالفت کی جاتی ہے اور خواتین کو بااختیار بنانے والے عمل کو فروغ دیا جاتا ہے۔

Ronald J. Burke, Mustafa Koyuncu and Lisa Fiksenbaum (2010) نے بتایا ہے کہ خواتین کے کیریئر ترقی، ان کے کام کے رویے، اطمینان اور ان کی نفسیاتی صحت کی حمایت کرنے والے تنظیمی عملیات کے ڈیزائن کے مابین ایک تعلق ہے۔ بڑی ترکی بینک کمپنیوں یا اداروں میں کام کرنے



والی 286 بطور مینجر اور پیشہ ور خواتین سے معلومات حاصل کی گئی۔ اور اسکے لئے پانچ بینک کو بطور علاقہ منتخب کیا گیا۔ جس میں 72 فیصد نے بتایا کہ خواتین کے ساتھ مساوی سلوک اور ان کی معاونت کے تئیں منفی رویہ کیریئر رکاوٹوں اور مرد غالب معیارات ہوتے ہیں۔ خواتین کے ساتھ تمام امور چاہئے کیریئر ترقی ہو یا صنفی مساوات اور نفسیاتی تندرستی میں مساوی برتاؤ کے ذریعہ خواتین کی باختیاری کے ساتھ ساتھ، اداروں میں ان کی شرکت کے تناسب کو زیادہ بڑھایا جاسکتا ہے۔

Mitra (1997) نے کچھ اہم وجوہات اور نتائج کی طرف اشارہ کیا ہے: خواتین اور پرو فیشن کے درمیان تعلق کو ایک کامل پیشے مثلاً دواسازی، قانون، ماہرین تعلیم، آئی ٹی وغیرہ میں خواتین کو ایک پیشہ ور کے طور پر تسلیم کئے جانے پر غور کیا جانا چاہئے۔

Sophia J. Ali (2011) نے کیریئر ترقی میں خواتین کے چیلنجز کا پتہ لگانے کے لئے ایک مطالعہ کیا۔ انہوں نے پایا کہ بیشتر خواتین ملازمین کیریئر ترقی کے پروگراموں سے غیر مطمئن ہوتی ہیں، اور کیریئر کے مواقع میں انکے ساتھ استحصال کیا جاتا ہے۔ اس بنا پر انہوں نے اپنے مطالعہ میں یہ سفارش کی ہے کہ تنظیم کو اس بات کا یقین کرنے کی کوشش کرنی چاہئے کہ خواتین ملازمین کے درمیان ان کے کیریئر ترقی کو بڑھانے کے لئے کیریئر ترقیاتی پروگرام تیار کیا جائے اور انہیں مینجمنٹ کے اعلیٰ عہدوں پر ترقی فراہم کرنے کی بھی کوشش کی جائے، نیز اداروں کو خواتین کے کیریئر ترقی کے لئے فوری طور پر مثبت کارروائی شروع کرنی چاہئے۔

Okolo (1989) نے یہ بیان کیا ہے کہ مینجمنٹ کے میدان میں خواتین کے لئے رول ماڈل کی کم دستیابی انہیں اعلیٰ مینجریل عہدوں پر تقرر نہ کیا جاتا ہے۔ اسی طرح، اس مطالعہ سے پتہ چلتا ہے کہ جب اداروں

میں پہلے سے ہی اعلیٰ مقام پر فائز ہوتی ہیں وہاں کے اداراتی طبقاتی درجہ بندی میں صنفی تفرقہ بالکل نہ کے برابر پایا جاتا ہے۔ اس طرح سے خواتین کے ورک فیملی تنازعہ پر اسکا اثر بہت کم پڑتا ہے کیونکہ وہ ایگزیکٹو اور انتظامی امور کے اعلیٰ عہدوں پر قائم ہوتی ہیں۔ مردوں کے ذریعہ بنایا گیا ادارتی طبقاتی درجہ بندی میں ہی خواتین کو اعلیٰ عہدوں تک رسائی کرنے کا موقعہ نہیں مل سکتا ہے۔

Wentling (2003) نے دو طرح کے وجوہات کی طرف اشارہ کیا ہے جو ملازمین خواتین کے لئے پریشانی کا باعث بنتا ہے پہلا خواتین کا دہرا رول اور دوسرا سماجی ساخت جو اب بھی زیادہ موثر ہے۔ انہوں نے اپنے مطالعہ میں دہلی میں ITES میں کام کرنے والی خواتین کے بارے میں بتایا ہے کہ "ہندو سماجی ڈھانچے کی روایتی آمرانہ سیٹ بنیادی طور پر ایک جیسی ہے اور اس وجہ سے حالات کے مطابق خواتین الگ الگ مسائل سے دوچار ہوتی ہیں، اور ان پر قابو پانے کی کوشش کرتی ہیں۔"

Somjee (1989) نے کچھ اہم تبصرے کئے ہیں۔ انہوں نے کہا ہے کہ "خواتین کے مسائل کو سمجھنے کے لئے مطالعہ نسواں کی تاریخ میں مختلف طرح کے نظریات کو اپنایا گیا، جن کی فہرست بہت زیادہ طویل نہیں ہے۔ اس طرح کے نقطہ نظر میں یہ ہے کہ خواتین کو مختلف ثقافتوں اور تاریخی ترتیبات میں کس طرح سمجھا جاتا ہے، انکے لئے کس طرح حیاتیاتی افعال تعین طے کئے گئے اور انہیں کیا کرنا ہے اور کیا نہیں کرنا چاہئے؟ یعنی انہوں نے مرد غالب سماج میں خواتین کی معاشرتی اور معاشی حیثیت کے بارے میں بتایا ہے۔ آخر میں انہوں نے یہ مشورہ دیا ہے کہ خواتین کے ساتھ مساویانہ عمل اور صنفی عدم تفرقہ کے ذریعہ ہی ترقی مہیا کرائی جاسکتی ہے۔"

Hans Selye (1936) نے اس بات کی طرف اشارہ کیا ہے کہ تناؤ یا کشیدگی انسانی زندگی کا ایک پہلو ہے

جسے انسان کی ترقی کے بارے میں سوچ اور استدلال کی شکل میں دیکھا جاسکتا ہے۔ ابتداء میں یہ صرف سماجی سائنس کے میدان میں متعارف کرایا گیا تھا، یہ ایک بیرونی دباؤ یا کسی داخلی کھینچاؤ کے طور پر جانا جاتا ہے جو کہ حیاتیاتی توازن کو درہم برہم کرنے کی دھمکی دیتا ہے مگر اسکے برعکس، Agarwala, Malhan and Singh (1979) کے مطابق تناؤ کی تعریف نہایت وسیع اور مبہم ہے کیونکہ علم کی ہر شاخ میں اسکی الگ الگ تعریف بیان کی جاتی ہے۔ ایک واضح تعریف اسکی یہ ہے کہ تناؤ ایک ہم آہنگ جواب ہے جو ہر شخص انفرادی اختلاف یا نفسیاتی عمل کے ذریعہ محسوس کرتا ہے۔ یہ کسی بیرونی سرگرمی، حالت یا واقعہ کے نتائج ہوتے ہیں جو فرد کے لئے بہت زیادہ جسمانی یا نفسیاتی طلب کو پیدا کرتے ہیں (Ivanvevich and Matteson, 1993)۔ برطانوی حکومت کے صحتی اور حفاظتی ایگزیکٹو نے اسٹریس کی تعریف اس طرح کی ہے کہ اسٹریس یعنی دباؤ یا کشیدگی یا تناؤ ایک خراب رد عمل ہے جو فرد کو ایک عنصر یا بات پر زیادہ توجہ دینے کے لئے اکساتا ہے (HSE, 2001)۔ اس بات کے بھی مناسب شواہد ہیں کہ کشیدگی فرد کو چیلنجنگ صورتحال پر قابو پانے کے لئے ایک نشاط انگیز یا متحرک کردینے والا واضح سوچ ہے۔

D. Jamali, (2006) نے لبنانی بینکنگ سیکٹر میں گلاس سیلنگ جیسی رکاوٹوں کا پردہ فاش کرنے کے لئے ایک مطالعہ کیا۔ اس کے لئے انہوں نے بینک کی خواتین ملازمین جو متوسط یا اعلیٰ عہدوں پر فائز ہوں سے رائے جاننے کی کوشش کی۔ اور اسکے لئے 12 بینکوں کی 61 خواتین ملازمین کو بطور نمونہ منتخب کیا گیا۔ مطالعہ کے نتائج سے یہ بات نکل کر سامنے آئی کہ لبنانی بینکنگ سیکٹر میں گلاس سیلنگ جیسے عنصر کو اہمیت نہیں دی جاتی ہے، بلکہ خواتین کے تئیں مساوی رجحان دیکھنے کو ملا۔ لبنانی بینکنگ سیکٹر کے اعلیٰ عہدوں پر فائز خواتین کی رائے سے یہ معلوم ہوا کہ گذشتہ چند دہوں میں لبنانی بینکنگ سیکٹر میں ترقیاتی

ترویج ہوئی ہے۔

Gordon and Whelan-Berry (2005) نے اپنے مطالعہ میں پایا ہے کہ خواتین ان مسابقتی مطالبات کو پورا کرنے کے لئے سپرویزین کی شکل میں کام کرتی ہیں یا پھر کام یا گھر پر اور لوڈنگ کم کرنے کے دیگر طریقوں کو تلاش کرتی ہیں۔ جن خواتین نے ان تمام دباؤ کی وجہ سے زیادہ پریشان محسوس کی ان کے اندر کارپوریٹ میں نوکری کرنے کی خواہش یا جذبہ سرد پڑنے لگا ہے (Gallagher & Phipps & Lightbridge -Goland, 2000 cited by Easton, 2007) نے کنیڈا میں ملازمت سے وابستہ مرد و خواتین کے متعلق ایک مطالعہ جس میں یہ پایا گیا کہ یہاں کی خواتین کو مردوں کے مقابلے میں کم اجرت دی جاتی ہے اور خواتین پر ذہنی تناؤ بہت زیادہ رہتا ہے۔

Elvin-Nowak, (2001, cited by Easton, 2007) کے مطابق ایک عورت جو روزگار سے منسلک ہوتی ہے اسے بحیثیت ماں اسکی پوزیشن کے لئے ہمیشہ مسئلہ سے دوچار ہونے کا خطرہ رہتا ہے اور اس وقت اس عورت سے یہ سوال کیا جاتا ہے کہ جہاں پر وہ ذاتی خوشحالی اور صحت مندی کے لئے ملازمت کو اختیار کرتی ہے، بالمقابل بیرونی وجوہات / حالات کی بنا پر۔ Hakim (cited in Easton 2007) نے ترجیحی تھیوری کا استعمال کیا ہے جس میں انہوں نے خواتین کے اختیار کو مارکیٹ ورک اور فیملی ورک کے درمیان کی وضاحت کی ہے اور اور پیشین گوئی بھی کی ہے۔ نیز انہوں نے یہ بھی بتایا کہ خواتین اپنی ملازمت کو اتنی ہی اہمیت دیتی ہیں جتنی مرد اپنی فیملی زندگی کے ساتھ اپنے کام کو مربوط رکھتا ہے، جس کی وجہ سے بہت ساری خواتین شادی کے بعد بھی بے اولاد رہ گئی ہیں

Elizabeth A. (1995) نے خواتین سے متعلق خوف اور جرائم سے سنجیدگی سے نمٹنے کے بارے میں

انکشاف کیا ہے جس میں انہوں نے بتایا ہے کہ عصر حاضر میں عالمی پیمانے پر پائے جانے والے صنفی بنیاد پر مبنی کام کی جگہوں پر خواتین کے اندر خوف اور ذہنی تناؤ موجود ہے۔ خواتین کے خوف کا ازالہ کرنے سے مراد عورتوں کے خطرات کو دور کرنا ہے جو اپنے ساتھ کام کرنے والے مرد، کلائنٹ سے متاثر ہوتی ہیں اسی طرح گھر کے اندرون و بیرون مردوں کے ذریعہ دیگر تشدد کا نشانہ بنتی ہیں۔ اسکے برخلاف حکومت سے خواتین کے خوف و ہراس کو کم کرنے کے لئے یہ تجویز پیش کی ہے کہ عورتوں کو انفرادی طور پر احتیاطی تدابیر اختیار کرنی چاہئے تاکہ اجنبی مرد کے ظل و استبداد کا مقابلہ کر سکے۔ بہترین لائٹنگ، بہتر ٹرانسپورٹ، مناسب انتظام برائے بچوں کی نگہداشت، اخلاقی تعلیم، محفوظ مقامات اور مخالف جنس کے ساتھ محفوظ تعلقات وغیرہ اب بھی نامناسب ہیں اور اسکے لئے مناسب اقدامات اٹھائے جانے کی ضرورت ہے۔

Goonawardena Chandra (ed) (1995) نے ٹکنالوجی پر صنفی نظریات کی اساس پر عملی منصوبہ بندی کئے جانے کا انکشاف کیا ہے۔ اس میں انہوں نے بتایا ہے کہ ہر کوئی ٹکنالوجی جو عورتوں کے مناسب نہ ہو وہ درحقیقت بہتر ٹکنالوجی نہیں ہو سکتی ہے۔ اس ضمن میں اٹھائے گئے مسائل زندگی کے ان تمام پہلوؤں میں لاگو ہوتے ہیں جہاں پر ٹکنالوجی ایک موثر اور طاقتور آلہ کے طور پر تبدیلی لانے کے لئے استعمال کیا جاتا ہے۔ کلی طور پر انہوں نے یہ بتایا ہے کہ صنف اور ٹیکنالوجی کے تصور میں کئی طول و عرض شامل ہیں۔

خواتین پر ہونے والے چوتھے عالمی کانفرنس برائے ایکشن پلینٹ فارم بتاتا ہے کہ خواتین کو ان کی مہارت، علم اور انفارمیشن ٹیکنالوجی تک کی رسائی کو بڑھا کر انہیں بااختیار بنایا جانا چاہئے۔ عالمی سطح پر منفی پیش کش، عہدوں یا طاقت کا غلط استعمال کے خلاف مقابلہ آرائی کرنے میں یہ عمل انکی صلاحیتوں کو تقویت فراہم

کریگا۔

(2013) Al Y. S. Chen Roby, B. Sawyers Paul, F. Williams نے اخلاقی طور پر سلوک کے جانے کا عمل کمپنی میں موجودہ اخلاقیات پر مبنی ہونے کے ساتھ ساتھ انہیں اخلاقی نقطہ نظر سے دیکھے جانے پر منحصر رہتا ہے۔ اخلاقی اصولوں کو دیکھنے اور جواب دینے کی صلاحیت ملازم کی انفرادی انتساب کے بالمقابل انڈسٹری کلچر و ثقافت سے زیادہ منطبق ہوتا ہے۔ اخلاقی معیار کو بلند کئے جانے کی کوشش کی جانی چاہئے اور کمپنی میں پائی جانی والی غیر اخلاقی رویوں کو کم کیا جائے تاکہ تمام ملازمین میں مساوی برتاؤ کئے جانے کا رجحان پیدا ہو سکے۔ اس مطالعہ کا اصل مقصد یہ ہے کہ اس طرح کی ٹوٹل کو الٹی تکنیک ایک معاون کارپوریٹ کلچر کو فروغ دیتی ہے جو کسی بھی ادارے یا تنظیم کے اخلاقی رویوں کو فروغ دینے کے ساتھ ساتھ حوصلہ افزائی بھی کرتا ہے۔

(2003) Verma and Sharma نے ہندوستان کے دیہات اور شہروں میں رہنے والی 100 نوجوان لڑکیوں اور ان کے خاندانوں کو سمجھنے کے لئے مطالعہ کیا جس میں یہ پایا گیا کہ دونوں یعنی دیہی اور شہری علاقوں میں مرد غالب فضا ہے اور عوامی جگہیں انکے لئے زیادہ خطرہ کے باعث ہیں۔ مصنف نے نوعمر لڑکیوں کے متعلق یہ بتایا کہ ہندوستان میں نوجوان لڑکیوں کے دو تہائی خالی اوقات گھر کے اندر گزرتے ہیں جبکہ لڑکوں کے نصف اوقات گھر کے باہر گزرتے ہیں۔ ملٹی نیشنل کمپنیوں کی ثقافت اور کلچر نے نہ صرف ملازمین خواتین کو انفرادی طور پر متاثر کیا ہے بلکہ انکے گھروں کے آداب و اطوار، رہن سہن اور سوچنے سمجھنے کے رویوں کو بھی تبدیل کیا ہے یہاں تک کہ نوجوان خواتین کا ماننا ہے کہ رات میں کام کرنا اب معیوب نہیں سمجھا جاتا ہے بلکہ اب اسے قابل تحسین مانا جاتا ہے۔

Doepke M. Tertilt M. (2011) نے ایک مطالعہ بعنوان 'کیا خواتین کی باختیاری معاشی ترقی کو فروغ دیتا ہے؟' یہ مطالعہ تجرباتی تجزیہ پر مبنی ہے جس کے نتائج میں یہ بات نکل کر سامنے آتی ہے کہ ماؤں کے ہاتھوں میں جو پیسہ رہتا ہے وہ بچوں کے لئے کارآمد ہوتا ہے۔ نیز اس مطالعہ میں تجزیاتی تعلقات کا مشاہدہ کرنے کے لئے معاون فیملی ماڈل کو سمجھنے کی بھی کوشش کی گئی ہے۔

Duflo E. (2011) نے خواتین کی باختیاری اور معاشی ترقی، نیشنل ہیرو آف اکنامک ریسرچ کمیٹی کے مطالعہ کے حوالے سے بتایا ہے کہ باختیاری اور ترقی کے درمیان کا تعلق بہت باریک ہے۔ مسلسل پالیسیوں میں ایسی ترمیم کی جانی چاہئے جس کی مدد سے مردوں اور عورتوں کے درمیان مساوات لائی جاسکے۔

Sethuraman K. (2008) نے جنوبی ہندوستان کے شہروں میں بچے کی ترقی میں خواتین کی باختیاری اور گھریلو تشدد کے متعلق مطالعہ کیا۔ اس تحقیق میں خواتین کی باختیاری اور گھریلو تشدد، ماؤں کی صحت بخش غذائیت کی صورت حال، اور چھ سے چوبیس ماہ کے بچوں کی صحتی مسائل کے بارے میں روشنی ڈالی گئی۔ یہ مطالعہ شہری کرناٹک میں طویل المشاہدہ پر مبنی تھا۔

یہ ایک بہت بڑا سبب ہے کہ مرد ملازمین کے مقابلے میں خواتین کے کیریئر کی ترقی آہستہ آہستہ کیوں ہوتی ہے، اسکے وجوہات میں سماجی عدم مقبولیت، خاندانوں کی طرف سے اعتراض و ممانعت، گھریلو ذمہ داریاں اور دیررات واپس آنے میں سیکورٹی سے متعلق مسائل ہیں (Upadhyia, 2005; Mitter, 1995)۔

Tank and Khuperkar (2009) نے خواتین کی تنظیمی ترقی میں حائل متعدد رکاوٹوں کے متعلق مطالعہ کیا ہے جس میں انہوں نے بتایا کہ خواتین کے کیریئر ترقی میں کئی تنظیمی رکاوٹیں درپیش آتی ہیں۔

Armstrong *et al.* (2007) نے ترقی اور ورک فیملی تنازعات کے درمیان مثبت تعلقات کا تجزیہ کیا ہے۔ جبکہ Nag (2000) نے ایک تنظیم میں مینیجروں کی ایک ٹیم کی طرف سے ہونے والے درپیش ایوارڈز اور چیلنجوں کی تفتیش کی ہے۔

Kelker *et al.* (2002) نے خواتین کے لئے کم ادائیگی کی طرف نشاندہی کی ہے۔ اگر وال (2000) نے دلیل دی کہ آئی ٹی صنعت میں صنفی مساوات، جیسے لچکدار وقت، گھر پر کام، بچوں کے لئے ڈے کیئر کا اہتمام سے متعلق پالیسیاں بنائی جانی چاہئے۔

Gunavathy and Suganya (2007) نے ITES کمپنیوں میں شادی شدہ ملازمین خواتین کے مسائل و اسباب کے متعلق مطالعہ کیا ہے اور انہوں نے ورکنگ لائف عدم توازن اور کام زندگی توازن کے مداخلت کی وجوہات کے نتائج کا پتہ لگایا جس میں دو تہائی سے زائد جو اب ہندہ خواتین نے بتایا کہ بنیادی طور پر ذاتی زندگی کے ساتھ کام کی مداخلت کی وجہ سے ورک لائف عدم توازن کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ کام کے عدم توازن کو تنظیمی اور انفرادی عوامل کے طور پر درجہ بندی کی جاسکتی ہے۔ تنظیمی عوامل میں کام سے متعلقہ عوامل، وقت کے عوامل اور تعلقات سے متعلقہ عوامل شامل ہیں؛ ذاتی عوامل میں خاندان کی قلیل حمایت، ازدواجی تنازعہ اور نیند کے پیٹرن میں مسلسل تبدیلی کی کمی شامل ہے۔ تحقیق کے مطابق، "کام زندگی عدم توازن کے تین اہم نتائج سامنے آتے ہیں جہاں کشیدگی اور برن آؤٹ، خراب صحت اور کام کی خراب کارکردگی۔" جو اب ہندوں نے خاندان کے ساتھ وقت نہ گزارنے، خراب کارکردگی کے بارے میں فکر، خاندان کے ممبران اور ہم ساتھی ملازمین کی جانب سے منفی رویے کے تجربے کو بھی بتایا ہے۔

Katherine (2005) نے اس بات کی وضاحت کی ہے کہ خواتین ملازمین بنیادی طور پر امریکہ میں اپنے



آجروں کے ذریعہ غیر مستحکم ملازمین سمجھی جاتی ہیں، لیکن آجروں تک رسائی نہیں ہو سکی، رائے عامہ کا ادراک کرنے کے لئے دوسرے ملازمین سے بھی معلومات جمع کی گئی جس میں بیشتر جو اہد ہندگان اس بات سے متفق نہیں تھے کہ خاتون میں جذباتی سلوک زیادہ ہوتا ہے، ایسے ہی نتائج Haripriya and Narasimhan (2008) کے مطالعہ میں بھی پایا گیا۔ آئی بی ایم کمپنی میں ملازمت سے وابستہ ایک لڑکی بنام 'نندی' نے اپنے خیالات کا اظہار اس طرح کیا کہ شادی ہونے تک مرد و عورت کے ورک برتاؤ یارویے میں کوئی نمایاں فرق نہیں ہوتا ہے مگر شادی کے بعد شادی شدہ عورت کے تئیں مردوں کا رویہ و برتاؤ تبدیل ہو جاتا ہے

Zani & Pietrantoni (2001) نے یہ ثبوت پایا کہ خواتین اپنے کام میں بااختیاری کی اعلیٰ جذبات رکھتی ہیں۔ اس کے علاوہ، ملازم عمر کمپنی کے ساتھ رہنے والے رغبتی رجحان کے ساتھ مثبت طور سے بندھا رہتا ہے۔ جیسا کہ نیتھا (2008) اور بابو (2006) کے مطالعہ کے نتائج سے معلوم ہوتا ہے کہ ITES میں بعض خواتین ملازمین کو بہتر ملازمت نہیں مل پارہی ہے اسکے علاوہ انہوں نے اپنے مطالعہ میں یہ بھی مشاہدہ کیا کہ کیمپس سیلیکشن میں منتخب ہونے کے باوجود کئی والدین اپنی بیٹیوں کو ITES سیکٹر میں ملازمت کرنے کی اجازت نہیں دے رہے ہیں۔

چئی میں Fuller & Narashimhan نے (2007) میں ایک مطالعہ کیا جس میں یہ پایا گیا کہ جنس یا صنف بھرتی، تشخیص، فروغ، تنخواہ سطح، کام کی تقسیم، پروجیکٹ ٹیم ساخت یا دیگر اہم مسائل میں کوئی فیکٹر نہیں ہے۔ جبکہ اسکے برعکس Wajcman and Lobb (2007) نے ویٹنام اور فلپین میں کام الاٹمنٹ اور تنخواہ سطح کے لحاظ سے اس طرح کا صنفی تعصب اور فرق پایا گیا ہے۔

”Gender Diversity Benchmark for Asia 2011“ کی رپورٹ سے ڈراپ آؤٹ کی شرح' کاپتہ چلتا ہے۔ سروے سے پتہ چلا کہ چین، ہانگ کانگ، جاپان، ملائیشیا اور سنگاپور کے مقابلے میں کارپوریٹ انڈیا میں خواتین ملازمین کا تناسب نہ صرف سب سے کم ہے، بلکہ اس سے بھی زیادہ تشویشناک بات یہ ہے کہ جو نیئر اور مڈل لیول پر (48 فیصد) سب سے زیادہ ترک ملازمت ہے۔ درمیانی اور در سینئر سطح پر ترک ملازمت کا تناسب 37 فیصد ہے (Cited in The Hindu, April 8, 2012)۔

Fuller and Narasimhan (2007) کے مطابق ملازمین جنس کی بنیاد پر تنخواہ میں اس امتیازی سلوک کو قبول نہیں کرتے ہیں لیکن بین الاقوامی مطالعات سے اس بات کی تائید ہوتی ہے کہ اس ضمن میں امتیازی سلوک پایا جاتا ہے۔ Hafkin and Taggart (2001) کے مطابق فلپین کی IT صنعت میں خواتین مردوں کے مساوی کام کرتی ہیں مگر انہیں اجرت میں مردوں کی 73% کے مساوی دیا جاتا ہے۔ Lobb & Wajmann (2007) کے مطالعہ سے یہ ثابت ہوتا ہے کہ ویتنام میں مردوں کی مانند کام کرنے والی خواتین کی اجرت میں فرق پایا جاتا ہے۔ Madeshwaran and Shroff (2000) نے بھی ہندوستانی سافٹ ویئر سیکٹر مرد و عورت کی اجرت کے درمیان پائے جانے والے فرق کو اجاگر کیا ہے لیکن NASSCOM-PWC (2010) کی رپورٹ سے پتہ چلتا ہے کہ ہندوستانی آئی ٹی سیکٹر میں تنخواہ کی ساخت میں کوئی صنفی امتیاز نہیں برتا جاتا ہے، لیکن ملازمین کی کارکردگی کے لحاظ سے تنخواہ مختلف ہوتی ہے۔

Kurup et al. (2011) نے ہندوستانی مینجمنٹ انسٹی ٹیوٹ، بنگلور میں کارپوریٹ انڈیا میں خواتین طاقت کا جائزہ ایک تحقیقی پہل کے طور پر ایک ڈیٹا بیس تیار کیا، اسکے لئے انہوں نے ہندوستان کی 166 کمپنیوں کے بورڈ میں شامل خواتین کا سروے کیا جس سے پتہ چلتا ہے کہ 1995 میں

انکی تعداد 29 تھی جو 2007 میں بڑھ کر 67 ہو گئی۔

1995 سے 2007 تک عرصے میں خواتین ڈائریکٹروں کی تعداد میں 1995 میں 1.66 فیصد اور 2007 میں 3.63 فیصد کا اضافہ ہوا ہے۔

Banerji et al. (2010) نے چند ممالک کی کچھ بڑی کمپنیوں کے بورڈ کے ڈائریکٹر شپ جیسے اعلیٰ عہدوں پر فائز خواتین کے تناسب کا پتہ لگانے کی کوشش کی ہے۔ جس میں یہ پایا گیا کہ ڈائریکٹر جیسے اعلیٰ عہدوں پر فائزہ خواتین کا سب سے کم یعنی 5.4% تناسب ہندوستان کا ہے جبکہ اسکے برعکس یہ تناسب کناڈا میں (15%)، امریکہ میں (14%)، برطانیہ میں (12.2%)، ہانگ کانگ میں (8.9%) اور آسٹریلیا میں (8.3%) ہے۔

Shanker (2008) نے بنگلور کے ITES سیکٹر میں صنفی تعلقات کے متعلق ایک مطالعہ کیا جس میں یہ پایا گیا کہ پُرکشش تنخواہ، اور عمل الاوقات میں نرمی کی وجہ سے خواتین ITES سیکٹر میں ملازمت حاصل کرنے کے لئے بہت زیادہ خواہش مند ہیں اگرچہ انہیں انٹری لیول پر ہی ہائر کیا جاتا ہے۔

Bajpai & Sachs (2000) نے کیرالہ میں IT/ITES سیکٹر میں پیشہ ور خواتین کے متعلق معلومات اکٹھا کرنے کے لئے ایک سروے کیا جس میں یہ پایا گیا کہ سافٹ ویئر انڈسٹری میں عورتوں کے روزگار کی شرح تقریباً 40 فیصد ہے جو قومی شرح کی بہ نسبت سے زیادہ ہے۔

Patel & Parmentier (2005) نے اپنے مطالعہ میں ITES شعبہ میں روایتی جنسی کرداروں کے اور صنفی مساوات کے مسائل پر تبادلہ خیال کیا ہے۔ انہوں نے ترقی اور جدیدیت کے مغربی پیٹرن پر زور دیا ہے کہ عقلی طریقہ کار اور بیوروکریسی افعال سماجی تنظیم کے روایتی فارم کو پیچھے چھوڑ کر آگے نکل

جاتے ہیں، اور اس کے توسط سے مذہب اور نسل جیسے امتیازی سلوک کی بنیاد پر سماجی بندش کے دیگر اقسام کے صنفی عدم مساوات غائب ہو جائیں گے۔ ان کا یقین ہے کہ ITES میں خواتین کی شرکت روایتی جنسی کرداروں سے متاثر ہوتی ہے۔ ہندوستانی سماج میں تعلیمی شرح بڑھنے کے باوجود، ایسی خواتین اب بھی پائی جاتی ہیں جو ان علامات سے منسلک ہیں جہاں کو ثانوی حیثیت، پوشیدہ، اور بلا معاوضہ والی گھریلو خواتین کے طور پر جانی جاتی ہیں، عام طور پر، ایسی کیفیت کو ایک تابعدار کے طور پر سمجھی جاتی ہیں۔

Castells (2000) نے بتایا ہے کہ ہندوستان میں خواتین انجینئرس موجودہ تعلیمی اور پیشہ ورانہ حائل رکاوٹوں سے دوچار ہوئی ہیں، ٹیکنالوجی شعبوں میں ترقی کے مقداری تجزیہ کے ساتھ مشترکہ طور پر جنس کی بنیاد پر سماجی و معاشی عوامل کے ساتھ ایک مضبوط تعلق کی عکاسی کرتی ہے، لیکن ہندوستان میں ITES کے شعبہ اب بھی صنف سے متعلقہ مسائل کو حل کرنے کی حقیقت سے کافی دور ہے۔

متعدد مطالعات نے ITES صنعت میں 'گلاس سیلنگ' کے بارے میں بحث کیا گیا ہے جہاں پر عورتوں کو ٹیچل سطح کی ملازمت فراہم کئے جاتے ہیں (Bhattacharyya & Nath, 2011: 8)۔ صنف پر مبنی قدامت پرستی دراصل سماجی و ثقافتی تعصب کا نتیجہ ہے چنانچہ اسی اساس پر ITES انڈسٹری میں گلاس سیلنگ جیسی چیزیں پائی جاتی ہیں (Abraham, 2008)۔ شکر (2008) نے اپنے مطالعہ میں ذکر اسی عنصر یعنی گلاس سیلنگ کے بارے میں کیا ہے، اسکے لئے انہوں نے بنگلور میں ملازمت سے وابستہ خواتین سے معلومات حاصل کیں جس میں یہ پایا گیا کہ ITES صنعت میں خواتین کو زیادہ تر انٹری لیول پر ملازمت فراہم کی جاتی ہے۔ اور انہیں درمیانی اور سینئر سطح تک پہنچانے کے لئے کم توجہ دی جاتی ہے اگرچہ انٹری اور درمیانی سطح پر ملازمتوں میں خواتین کا تناسب تیزی سے اضافہ ہوا ہے لیکن سینئر لیول پر ان کی نمائندگی بالکل نامناسب نظر آتی ہے (Rajesh & Ekambaram, 2013)۔

خواتین ملازمین میں صرف 5 فیصد کارپوریٹ سیڑھی کے اعلیٰ پوزیشنوں پر منتقل ہونے کے قابل ہوتی ہیں، اور ان میں سے اکثر جو نیئر لیول پر مرکوز ہیں (Rajesh & Ekambaram, 2013)۔

NASSCOM-Mercer Report (2009) کے مطابق صرف 5 فیصد خواتین سینئر مینجر کی پوزیشن پر فائز ہوتی ہیں جبکہ اس میدان میں تقریباً 48 فیصد خواتین ملازمین ہر سال کشیدگی اور تناؤ کا شکار ہوتی ہیں

NASSCOM-PWC (2010) اپنی رپورٹ میں بتایا کہ ITES کمپنیوں میں انٹری سطح کے عملاء میں 37 فیصد خواتین ہیں، جبکہ انتظامی سطح پر ان کا تناسب صرف 11 فیصد ہے۔ Upadhy and Vasavi (2006) نے بھی اس حقیقت کی تائید کی ہے کہ خواتین کو زیادہ تر نچلی ملازمتیں فراہم کی جاتی ہیں اور اعلیٰ سطح کی ملازمتوں میں ان کی نمائندگی بہت کم ہے۔ آئی ایل او کے مطالعہ میں بھی اہم انکشاف ہوا ہے کہ ملازمت کے تنظیمی ڈھانچے میں عورتوں کو نچلے لیول پر ہائر کئے جانے کا رجحان زیادہ ہے، اگرچہ بہت سی ITES کمپنیاں اپنے اداروں میں صنفی مساوات کو فروغ دیتی ہیں مگر اسکے باوجود بھی سینئر سطح پر خواتین کی شمولیت کی ایک حیران کن تصویر دکھائی دیتا ہے۔

### 2.3-ITES اور اس کی ترقی

#### (ITES and its Boom)

عام طور پر سافٹ ویئر سیکٹر صرف سافٹ ویئر انجینئرس کا یاد دلاتا ہے، لیکن سافٹ ویئر سیکٹر کے اندر کئی مختلف تکنیکی اور غیر تکنیکی پوزیشن ہیں جنکے اپنے انفرادی تنظیمی ڈھانچے اور خطوط اور افعال ہیں۔

Gaio (1995) نے برازیلی خواتین کو پیشہ دارانہ نقصان (Occupational losers) کے طور پر بیان کیا کیونکہ انہیں سافٹ ویئر فرموں میں نوکری کے ہر زمروں میں سب سے کم سطح پر زیادہ توجہ دی جاتی ہے لیکن Saloma Akpedonu (2005) فلپین آئی ٹی انڈسٹری میں خواتین کی محنت کی اس قدر قیمت

نہیں پاتی ہیں۔ Lee (2007) کے مطابق ویتنام کے سافٹ ویئر سیکٹر میں اس طرح کا تعصب پایا جاتا ہے۔ Kelkar (2005) کے نزدیک ہندوستانی سافٹ ویئر کام میں نچلی سطح پر خواتین کو ملازمت دی جاتی ہے، پانڈے (2007)، مٹر (2004) اور نیتھا (2008) نے بتایا ہے کہ IT صنعت میں خواتین نچلے عہدوں اور غیر تکنیکی پوزیشن پر ہائر کی جاتی ہیں۔ ان کے نتائج کی تائید NASSCOM کی رپورٹ سے بھی حاصل ہوتی ہے۔

اپادھیائی (2005) اور کیلکر اور ناتھن (2002) نے دلیل دی کہ کمپنیاں بچوں کے ساتھ شادی شدہ خواتین کو ملازمت دینے سے ہچکچاتی ہیں اس کے علاوہ، ہائرنگ کے عمل میں خواتین کے خلاف کوئی اور امتیاز دکھائی نہیں دیتا ہے۔ باوجود اسکے آئی بی ایم، مائیکروسافٹ اور این آئی آئی ٹی جیسے کمپنیاں کافی نامور ہیں جو خواتین کو ملازمت سے جوڑنے کے لئے اہداف مقرر کرتی ہیں۔ یہ کمپنیاں بھی تقرری کے کنسلٹنٹسز کو اس طرح کے مقاصد کو حاصل کرنے کے لئے حوصلہ افزائی فراہم کرتی ہیں (NASSCOM and Deloitte, 2008)۔ یہ صرف کیریئر کی ترقی کے سلسلے میں ہے کہ مرد اور عورت ملازمین کے درمیان فرق اس وقت ابھرتا ہے، جب انہیں کم تنخواہ اور ترقی کے لئے محدود مواقع کے ساتھ کام کے تنظیمی ڈھانچے کے کم سطح پر عورتوں کو رکھا جاتا ہے (Rothboeck et al, 2001; Upadhy, 2005)۔

مثال کے طور پر، ITES سیکٹر میں لچکدار نظام الاوقات کا فروغ دیتا ہے۔ تاہم، کمپنیاں اپنے دفتر میں بیرون ممالک کے کلائنٹ کے دفتر کے مطابق کام کر رہے ہیں تاکہ پروجیکٹس کو طے شدہ وقت اور مدت میں پورا کیا جاسکے (Upadhy, 2005)۔ جس کے کبھی کبھار کسی کام کی ضرورت کے لحاظ سے طویل وقت یعنی فی روز چودہ گھنٹے تک کام کرنے کی ضرورت پڑتی ہے۔ بہت سارے سے معاملات میں، کام رات میں جاری رہتا ہے، جس کی وجہ سے بہت زیادہ ذہنی تناؤ، کشیدگی اور تھکان پیدا ہو جاتی ہے جو کہ پی او اور بی پی

اوسیکٹر میں عام ہے۔ کچھ بی پی او مراکز (جیسے میڈیکل ٹرانسکریپشن) میں، شفٹ کے لحاظ سے کام کو منظم کیا جاتا ہے۔ مسلسل طویل گھنٹوں تک کام کرنے سے ملازمین کے اندر ذہنی تناؤ کے ساتھ صحت بھی خراب ہونے لگتی ہے۔ لہذا اس بنا پر یہ کہا جاسکتا ہے کہ بی پی او سیکٹر میں تناؤ اور کشیدگی کا تناسب دیگر آئی ٹی سیکٹر کے مقابلے میں زیادہ ہے جو خواتین پر مردوں کی بہ نسبت زیادہ منفی طور پر اثر انداز ہوتے ہیں کیونکہ وہ ایسی صورت میں اپنی ورک لائف کو متوازن نہیں رکھ پاتی ہیں جس کے نتیجے میں کئی خاندانی مسائل بھی پیدا ہو جاتے ہیں اور بغیر کسی پر موشن کے ملازمت چھوڑنے پر مجبور ہو جاتی ہیں (Mitter, 1995; Soriyan and Aina, 1991)۔ خاص طور پر وقت حمل اور بچوں کی پرورش و پرداخت بھی خواتین ملازمین کی ترقی میں مانع کا سبب بنتا ہے، یہ دیکھا گیا ہے کہ خواتین ملازمین شادی کو ملتوی کر دیتی ہیں، اور اگر شادی شدہ ہو تو جلد صاحب اولاد ہونے سے گریز کرتی ہیں۔ (Upadhyaya, 2005) کے مطابق اس طرح کے دباؤ میں ناکام ہونے کی وجہ سے خواتین ملازمین کا ایک اہم تناسب ملازمت بھی چھوڑ دیتا ہے۔ اس کے علاوہ، خواتین اکثر سائٹ پر تفویض (خاص طور پر غیر ملکی) کئے جانے اور بیرون ملک سفر کرنے کو ناپسند کرتی ہیں۔ مثال کے طور پر ایک سروے کے مطابق 63 فیصد غیر ملکی تفویض کو قبول نہیں کیا۔ اس کے برعکس، بیویوں کی خواہش اکثر شوہر کے کیریئر کے ماتحت ہوتی ہے۔ خواتین ملازمین عام طور پر استعفیٰ دیتی ہیں جب ان کے شوہر دیگر شہروں میں منتقل کردئے جاتے ہیں۔

Venkata Ravi and Venkatraman (2005) نے خواتین کی شمولیت اور خاندانی معاملات اور گروپ کی سرگرمیوں میں فیصلہ سازی کے حق پر تنظیم کے اثرات پر توجہ مرکوز کیا۔ ابتدائی طور پر محققین کا خیال ہے کہ ITES سیکٹر کی ترقی خواتین کی بااختیاری کے لئے نئے طریقے فراہم کرے گی۔ یہ اس سیکٹر میں تکنیکی ترقی کی نوعیت سے منسوب کیا جاسکتا ہے، جس کی وجہ سے (Gaio 1995) نے ٹیکنالوجی

کے سافٹ سائڈ کی طرف اشارہ کیا ہے، نیز QWERTY بورڈ کا استعمال کیا جاتا ہے جو کام کرنے میں نہایت سہولت بخش ہوتا ہے۔ اس سیکٹر میں خواتین کے ساتھ بہت زیادہ امتیاز نہیں برتا جاتا ہے، بلکہ انکے ساتھ نہ صرف مساویانہ برتاؤ کیا جاتا ہے بلکہ انہیں ترجیح اور فوقیت بھی دی جاتی ہے اس خیال سے کہ عورتیں بہت زیادہ سائنسٹہ ہوتی ہیں اور گروپ بندی اور بہتر تنخواہ کی طلب میں بہت کم دلچسپی رکھتی ہیں (Poonacha and Rajan, 1996)۔ نتیجے میں، خواتین آہستہ آہستہ انفارمیشن ٹیکنالوجی کے پھیلاؤ کے لئے ضروری تکنیکی اور سماجی تبدیلیوں میں بنیادی ایجنٹ کے طور پر ابھر رہی ہیں۔

Ahluwalia (2002) نے اس خیال پر اتفاق کیا اور 1980ء دہائی کی ہندوستانی ترقی کو غیر مستقل قرار دیا، اور اسے بیرونی قرض کے تلے دبا ہوا بتایا۔ Panagaria (2004) کے مطابق ہندوستان کے پاس بین الاقوامی حدود سے نمٹنے کے لئے کھلی معیشت کی طرف منتقل کرنے کے علاوہ کوئی دوسرا راستہ نہیں تھا۔ 1980ء کے واقعات کے اختتام کے معاملے میں، نئی معاشی پالیسی (New Economic Policy) کے تحت سرکاری اعلیٰ ساخت کے ساتھ ہم آہنگ ہونے میں کافی وقت لگا۔

مابعد گلوبلائزیشن مراحل کے ساتھ ماقبل گلوبلائزیشن کا تجزیہ کیا گیا Olekalnsa and Cashin (2000) نے حکومت ہند کے اخراجات اور آمدنی ڈیٹا انٹرنیٹ عارضی بجٹ کی رکاؤٹ کے بارے میں بتایا جسے ہندوستانی مالی پالیسی میں شامل نہیں کیا گیا۔ یہ وہی نتائج ہیں جو 1990ء کے ابتدائی حصے میں مالی استحکام کے لئے مدد فراہم کرتی تھیں۔ اس کے باوجود 1991ء کا جی ڈی پی کم رہا، چنانچہ اصلاحی اقدامات اٹھائے گئے جس میں کم سے کم مقررہ یا مالیاتی منڈیوں کے ریگولر موڈ کے تحت قرض لیا گیا۔

علم ایک ایسا وسائل ہے جو غربت سے لوگوں کو آزاد کرتا ہے اور انہیں باختیار بناتا ہے۔ علم سے آراستہ کرنا



در اصل اختیاری ہے، لیکن علم کی کمی دور ہو رہی ہے۔ عالمی بینک نے "Voice of Poor" کے نام سے ایک فورم کا انعقاد کیا، جس نے 60 ممالک میں 60,000 لوگوں سے رائے حاصل کی، جس میں یہ نتیجہ اخذ کیا گیا کہ لوگ غربت کی حالت میں لڑنے کے لئے عطیہ کی بجائے علم اور مواقع تک رسائی چاہتے ہیں (World Bank, 2000)۔ علم ایک قلیل ذریعہ نہیں ہے۔ یہ غیر معمولی توسیع پذیر ہے اور استعمال کے ساتھ اضافہ ہوتا رہتا ہے۔ روایتی علم کی تجدید کاری سمیت کسی بھی شکل میں علم کا حصول انسانی حالات کو تبدیل کرنے کا سب سے اہم اور بہتر عنصر ہے (Benzason and Sagasti, 1995)۔

جیسا کہ کسی نے مشاہدہ کیا کہ اسٹریمنگ ٹیکنالوجی نے ریکارڈنگ موسیقی سننے اور خریدنے کے طریقے میں ایک انقلاب شروع کر دی ہے۔ اس نے ریکارڈنگ اور موسیقی کی صنعت کی بنیاد کو ہلا کر رکھ دیا ہے، اور یہ ڈیجیٹل ٹیلی ویژن اور ہولو گرنی میں نئے ترقی کو فروغ کر سکتا ہے (Walter Durling, 1999)۔ زیادہ عام معنی میں، ملٹی میڈیا کئی صنعتی ممالک میں ای۔ کامرس، ٹیلی بیننگ، انٹرایکٹیو ٹیلی ویژن، اور انٹرنیٹ وغیرہ۔ ملٹی میڈیا پر مبنی بزنس کے تئیں اس رجحان نے ذرائع ابلاغ اور تفریحی صنعتوں میں بہت سے نمایاں رول ادا کیا ہے۔

Nath (2001) کے مطابق ITES تجارت اور پیداوار سے متعلق سرگرمیوں کو منظم کرنے میں وقت اور فاصلے کا کردار ادا کرتا ہے۔ ٹیکنالوجی کی بڑی کمپنیوں کے آنے کی وجہ اس سیکٹر میں بھاری تعداد میں خواتین کام کر رہی ہیں۔ کیونکہ انہیں یہ سہولت دی گئی ہے کہ وہ کہیں بھی اور کسی بھی وقت کام کر سکتے ہیں اور مالیاتی طور پر آزاد اور باختیار بننے کے لئے اپنی آمدنی میں اضافہ کر سکتی ہیں۔ حال ہی میں، فورڈ اور جنرل الیکٹرک جیسے کمپنی ایشیا میں آئی اور بڑی تعداد میں خواتین ملازمین کو ملازمت پر لیا جنہیں انفارمیشن ٹیکنالوجی اور ڈیٹا مینجمنٹ کی مہارت کا بنیادی علم تھا۔ ملازمت کے نئے علاقوں جیسے ٹیلی مارکیٹنگ، میڈیکل

ٹرانسکرپشن وغیرہ نے خواتین کے لئے زبردست ملازمت کا موقع بھی کھولا ہے لیکن یہ کم اجرت دیتے ہیں

ابھی تک ایک اور مسئلہ کام کے صنفی پہلوؤں سے متعلق ہے۔ آئی ٹی ای ایس اور کال سینٹر نے روایتی مینوفیکچررز سیکٹر کے مقابلے میں خواتین کے روزگار کے لئے بہت زیادہ مواقع فراہم کئے ہیں (Mitter, 2000)۔

NASSCOM (2004) ، صنعت میں بڑھتی ہوئی پختگی کو 2002 میں بڑی تعداد میں ضم اور انضمام کے بعد دستاویزات مہیا کرتی ہے۔ اس بات کا ذکر کیا گیا ہے کہ روایتی آئی ٹی سروس کے مالکان نے اپنی موجودہ پیشکش کو ITES-BPO پورٹ فولیو میں شامل کیا ہے اور اسے ایک وسیع معنی میں لیا۔ عالمی انفارمیشن معیشت کی ترقی کے ساتھ، عالمی معاشی عمل میں ترقی پذیر ممالک میں حصہ لینے کا امکان بھی بڑھ رہا ہے، اس کے علاوہ قلیل کیپٹل وسائل کے ساتھ ترقی پذیر ممالک کے پیداواری یا ترقی میں اضافہ کے لئے انفارمیشن ٹیکنالوجی کا استعمال کیا جاسکتا ہے اور ترقی کے عمل کو بھی تیز کیا جاسکتا ہے (Kelkar et al 1991)۔

ایک حقیقی کہانی اکثر جو بی پی او کمپنیوں کے کردار کو اجاگر کرتی ہے جو خصوصی اور شمولیاتی حکمت عملی دونوں طرح کی ملازمت مہیا کرتی ہے۔ (D' Cruz and Noronha (2006) قطعاً طور پر یہ بحث کرتے ہیں کہ یونین آئزیشن سے بی پی او کمپنیوں کو دور رکھا گیا ہے اور اسکے لئے خصوصی حکمت عملی اپنائی جاتی ہے۔ مثال کے لئے بیرونی کنٹرول کو سیکورٹی اور نقل و حمل آؤٹ سورسنگ، کارکنوں کے درمیان یکجہتی اور کھلے انسانی وسائل کی پالیسیوں کے طور پر جو کام کی جگہ پر ہوں۔ نیز مجھے اس بات سے اتفاق ہے کہ یہ پالیسیاں یونین آئزیشن سے روکتی ہیں۔ سابق لبرلائزیشن کے بعد ہندوستان نے معاشی ترقی میں غیر

یقینی طور پر فائدہ اٹھایا ہے۔ جس کے نتیجے میں ملازمین کو بہتر ترقی کے امکانات کی تلاش، بہتر تنخواہ، اور ایک کمپنی سے دوسری طرف منتقل ہونے میں آسانی ہونے لگی۔ لیکن NASSCOM-Mercer (2008) کی رپورٹ بتاتی ہے کہ خواتین مردوں کے مقابلے میں زیادہ وفادار ہیں ان کا ملازمت چھوڑنے کا تناسب 17 فیصد ہے جبکہ اسکے برخلاف مردوں کی شرح 19 فیصد ہے۔ NASSCOM کی رپورٹ میں سافٹ ویئر اور ITES-BPO فیلڈ دونوں شامل ہیں۔ لہذا ہر طبقہ کے لئے آزاد مطالعہ کی ضرورت ہے۔ 2008ء میں آئی ٹی شعبے کے لئے ایک معمولی سال نہیں تھا کیونکہ یہ عالمی معاشی بحران سے متاثر ہوا۔ اس بحران سے نبرد آزما ہونے کے لئے موئیلی پینل کا انعقاد کیا گیا جس نے اپنے نتائج میں اس بات کا انکشاف کیا کہ یہ پوری طرح ممکن نہیں ہے کہ انتظامی اصلاحات کے ساتھ ساتھ منصوبہ بندی کمیشن کی طرف سے کئے گئے تجاویز پر موئیلی پینل کی سفارشات ہندوستانی بیورو کرپسی میں سخت تبدیلی لائے گی۔

Grievs (2003) کے مطابق باختیار بنانے کی حکمت عملی، جو نہ صرف بہترین تحریک کے دلائل کو بڑھانے کی کوشش ہے بلکہ اخراجیت کے مسائل کو حل کرنے میں نہایت قابل ذکر ہے۔ باختیاری کی حکمت عملی میں نگرانی یا انتظام کی نوعیت کو دوبارہ متعارف کرانا؛ انعام کا نظام، ملازمت کی ڈیزائن؛ یا کام کرنے والے ماحول کی نوعیت کو تبدیل کرنا شامل ہے۔ تاہم، اہم عزم اپنی پوزیشن کو کنٹرول کرنے کی صلاحیت رکھنا ہے۔ یہ خیال کیا جاتا ہے کہ کسی فرد کے خود کی صورت حال کا کنٹرول نفسیاتی باختیاری کے طور پر جانا جاتا ہے۔

Thomas and Velthouse (1990) نے اپنے مطالعہ میں باختیار بنانے کا ایک کاگنیمٹو ماڈل کا اختراع کیا۔ خود مختاریت کو باضابطہ تبدیلی کے متغیرات (تفویض کام) میں تبدیلیوں کے لحاظ سے تصور کیا جاتا تھا، جو افراد کی حوصلہ افزائی کرتا ہے۔ انہوں نے وضاحت کی ہے کہ ایک شخص کا اندازہ ہوتا ہے کہ

اسکے جذبات یا احساسات اس کی تشخیص سے متعلق ہیں، وہ باختیار بنانے کے جذبات سے مثبت تعلق رکھتے ہیں۔ نفسیاتی باختیاری چارذیلی متغیرات کے اثر، قابلیت، معنی اور خودی پر مبنی ہیں۔ Spreitzer (1995) نے نفسیاتی باختیاری کی تعریف یہ کی ہے کہ ملازمت کے انعقاد کے بعد ملازمین کے ظاہر کردہ کام کے لئے حوصلہ افزائی بڑھ جاتی ہے۔ ان کا گنیشن کے بارے میں کہا جاتا ہے کہ وہ ایک شخص اور اس کے کام کے اقدار کے درمیان معنی کو فٹ کر دیتا ہے؛ صلاحیت میں یقین، یا کام کرنے کی صلاحیت؛ خود اعتمادی، یا کام پر باختیاری کا احساس؛ اور اثرات، یا نوکری کے نتائج پر اثر رکھنے کا احساس، یہ سب ایک ساتھ مل کر ان مفوضہ کام کو غیر فعال کے بجائے زیادہ فعال بنانا چاہئے (Spreitzer, 1995)۔

Rakesh Basant and Uma Rani (2004) نے اپنے مطالعہ میں بیان کیا ہے کہ ہندوستانی انفارمیشن ٹیکنالوجی (آئی ٹی) شعبے میں روزگار اور آمدنی کے لحاظ سے نمایاں ترقی ہوئی ہے اور آنے والے سالوں میں بڑی تعداد میں بہتر عملاء کو ملازمت فراہم کرنے کی امید ہے۔ مختلف مہارتوں / تعلیم کی پروفائلز، جنس، علاقوں وغیرہ سے وابستہ عملاء کی ایک وسیع شرکت لیبر مارکیٹ کو تقویت دینے میں مدد فراہم کرے گی اور بالآخر لاگت کو بھی کم کرے گی۔ انہوں نے وضاحت کی ہے کہ ہندوستان میں آئی ٹی لیبر مارکیٹ کی ترقی کے لئے فوری تفہیم فراہم کرنے کی ضرورت ہے انہوں نے NASSCOM اور نیشنل نمونہ سروے (این ایس ایس) کے اعداد و شمار کا تجزیہ کیا اور بتایا کہ ہندوستان میں آئی ٹی لیبر مارکیٹ کی جڑیں مضبوط ہو رہی ہے، لیکن اسکی رفتار اور بڑھائی جاسکتی ہے۔ غیر ملکی ماڈل میں منتقلی، ITES سیکٹر کی ترقی، مقابلہ اور بنیادی ڈھانچے میں چھوٹے شہروں میں آئی ٹی کی سرگرمیوں کی قیادت، اور مختلف تعلیمی پس منظر کے ساتھ خواتین عملاء نے اپنے مخالف جنس کام کرنے والوں کے ساتھ آئی ٹی سیکٹر کے پروسیس کو بہت زیادہ سہولت بخشی ہے۔

Neena Sondhi, Deepak Chawla, Prachi Jain and Monika Kashyap (2008) نے ورک تھکان کو جسمانی، ذہنی اور جذباتی اکتاہٹ کی حالت کے طور پر دیکھا ہے، جو حالات کے مطالبات میں طویل عرصہ سے مشترک ہونے کا نتیجہ ہے (Pines, Aronson and Katry, 1981-1978)۔ Kanner et al. کے مطالعہ سے پتہ چلتا ہے کہ بہت سے دباؤ، تنازعہ اور مطالبات اور کم انعامات اور کم کامرانی ملازمت کے تین اکتاہٹ کو بڑھادیتی ہے۔ دوسری جانب، ملازمین کے جذباتی پہلوؤں کو بھی منفی طور پر متاثر کرتی ہے۔ (Maslach and Jackson (1986) جب برن آؤٹ ملازمین کے انسانی جذبات، انفیکشن اور کم ذاتی کامیابیوں کے نفسیاتی سنڈروم کے طور پر بیان کرتے ہیں، جو انسانی خدمات میں کام کرنے والے افراد کے درمیان ہوتا ہے۔

ITES سروسنگ کے پروسیس پر مبنی ہوتی ہے جو انفارمیشن ٹیکنالوجی کے ذریعہ فعال ہو سکتی ہے۔ اس کا مطلب ہے پروسیس کی ملکیت اور مینجمنٹ کو گراہک سے سروس فراہم کرنے والے کو منتقل کیا جاتا ہے (NASSCOM, 2003)۔ کال سینٹر ITES کا مترادف ہے، اور شعبوں کے طور پر متعارف کرایا جاتا ہے جو ہر قسم کے اندرونی اور بیرون باؤنڈ کاروباری کسٹمر (B2C) اور کاروبار سے کاروبار (B2B) مواصلات کا جواب دیتا ہے۔ میڈیم کاروباری ساخت کے ارتقاء کے بعد سے کچھ فارم یا دوسرے میں موجود ہوتا ہے۔ تاہم، یہ گذشتہ چند دہائی کے اندر ہی کال سینٹر س ایک بنیادی ذریعہ بن گئے ہیں جس کے ذریعہ کمپنیاں اپنے کاروبار کو خاص طور پر مواصلاتی ٹیکنالوجی کے ذریعہ انجام دیتے ہیں۔ بی پی او کو صرف تنظیم کے اندر سے بیرونی سروس فراہم کرنے والوں کو کاروباری عمل کے طور پر متعارف کرایا جاتا ہے۔ یہ ایک سماجی تکنیکی رجحان کے طور پر بیان کیا گیا ہے اور کاروباری تبدیلی کے عمل کے سماجی اور انسانی اثرات کے ساتھ ساتھ تکنیکی وسائل کے مطابق جانچ پڑتال کی جانی چاہئے۔ کال سینٹر س کے ذریعہ فراہم کردہ

خدمات کی مثالیں ہیں: گراہک کی دیکھ بھال، ویب سیلز / مارکیٹنگ، بلنگ کی خدمات، ڈیٹا بیس مارکیٹنگ، اکاؤنٹنگ، ٹرانزیکشن دستاویزی مینجمنٹ، ٹرانسکرپشن، telesales / telemarketing فوائد انتظامیہ، ٹیکس پروسیسنگ، HR کی خدمات / انتظامیہ اور بائیوٹیکٹ تحقیق (NASSCOM, 2003) - کال سینٹر میں، کمپیوٹر اور ٹیلی فون کے درمیان مطابقت پذیر اور مربوط تعلقات کو کمپیوٹر ٹیلی فونی انضمام یعنی (Computer Telephony Integration (CTI)) بھی کہا جاتا ہے۔ سافٹ ویئر کی ٹیکنالوجی کے ساتھ ساتھ گاہکوں، مصنوعات، اور سیلز کی معلومات کی بازیابی، قطار کے انتظام اور بیک آفس انٹر کنکشن کے جیسے افعال کو سہولت فراہم کرتا ہے۔ سی ٹی آئی کو "انلاکنگ ٹیکنالوجیوں کا ایک ڈھیلا لیکن پیچیدہ ادخار کہا جاتا ہے" انفارمیشن-آواز اور ڈیٹا کے دو سلسلوں کو یکجہتی معیار پر مبنی نظام کے ذریعہ جوڑا جاتا ہے، جس میں مقامی علاقے کے نیٹ ورک (LAN) کے ذریعہ منسلک پی سی، سکینر اور پرنٹرز جیسے آلات شامل ہیں۔ یہ کلائنٹ سرور کار کیٹیکچر فائلوں اور ڈیٹا بیسوں کا اشتراک کرنے اور پسندیدہ گرافیکل یوزر انٹرفیس (GUI) کرنے کی اجازت دیتا ہے، مختلف وینڈر کی مشترکہ صنعت کے معیار کے بعد انہیں نظام اور ڈیٹا / صوتی اپیلی کیشنز کی انٹر پریٹبلٹی کو یقینی بناتا ہے۔ گاہک مختلف ذرائع مواصلات کے ذریعہ کال سینٹر تک پہنچ سکتے ہیں جیسے ای میل، ویب پیج، فیکس اور وائس او انٹرنیٹ پروٹوکال گاہک ڈیٹا مینجمنٹ کے لئے اور منصوبہ بندی کے لئے گاہک کی اطمینان کے لئے نہایت اہم ہے۔ وسائل کی رکیت کے لئے صرف بہت بڑی اداروں میں ان کے کاروباری منصوبوں کے اندر ایک کال سینٹر شامل ہوتا ہے زیادہ تر، کارپوریشن (بڑے یا چھوٹے)، اپنی کسٹمر سروس آپریشنز کو پہلے ہی کسٹمر سروس کی وسیع رینج فراہم کرنے اور لازمی ہارڈ ویئر اور سافٹ ویئر سے لیس کر دیتے ہیں۔ Ramaswamy (2003) لکھتے ہیں کہ آؤٹ سورسنگ کے فوائد یہ ہیں کہ: جدید ٹیکنالوجی، عمودی مہارت، اور خدمات کی تیز رفتاری تک رسائی کی جاتی ہے جو سی

ایس آر کی تبدیلی کے مسائل کو کم کر سکتا ہے (Sharp, 2003)۔ عالمی ثقافتی بہاؤ کی طرف سے homogenised ہونے سے دور ہونے والے نظریات کے طور پر پیش کیا گیا ہے، جو کہ تیسری دنیا کے شہروں کو تکنیکی ثقافتی عزائم کی حمایت کرتا ہے (Schiller 1991)۔

Divya C. McMillin (2006) اس بات کی وضاحت کرتا ہے کہ کیا چیز کال سینٹر کو مقامی عملوں اور شناخت کے مطالعہ کے لئے ایک دلچسپ سائٹ بناتا ہے۔ ان تبدیلیوں کے علاوہ اس میں تلفظ اور شخصیات کی ضرورت ہوتی ہے، یہ ایک غیر معمولی فعل ہے۔ حقیقت یہ ہے کہ ہندوستان امریکہ اور برطانیہ سے 9-12 گھنٹہ کے درمیان آگے ہے، اور جنوب مشرق وسطیٰ ایشیا اور آسٹریلیا سے تقریباً 9-4 گھنٹے کے درمیان آگے ہے جسکے لئے رات کے دوران سینٹر آپریشنز کی ضرورت ہوتی ہے۔ متوسط اور نچلے متوسط درجے کے قدامت پرست خاندان اپنی نوجوان بیٹیوں، بیویوں، لڑکوں اور شوہروں کو چھوڑ جاتے ہیں جس یہ اندازہ لگایا جاسکتا ہے کہ ملٹی نیشنل کمپنیوں کے تین لوگ بڑی حد تک خواہشمند ہوتے ہیں۔

Storper and Venables, (2003) نے جانچ کیا ہے کہ بڑی آئی ٹی مارکیٹوں میں اگلوبلائزیشن 'ممکنہ طور پر ہندوستان جیسے ترقی پذیر ممالک میں لیبر مارکیٹوں کی اہم گہرائی کو بڑھا سکتا ہے۔ عام طور پر مارکیٹ میں گہرائی سے مراد یہ ہے کہ جہاں مارکیٹ تیزی سے انسانی سرگرمیوں کے نئے علاقوں میں وسیع ہو جاتا ہے۔ اس خیال کو بڑھانے کے لئے، کوئی بھی یہ بات کر سکتا ہے کہ کسی خاص مارکیٹ میں ٹرانسمیشن زیادہ بار، پیچیدہ اور متنوع ہو سکتا ہے، تو یہ کہتا ہے کہ مارکیٹ میں اضافہ ہو رہا ہے۔ ایک معنوی بازار میں گہرائی میں دو بیک وقت واقع ہونے کے نتیجے میں دیکھا جاسکتا ہے۔ جب مارکیٹ بڑھتی ہے تو مخصوص مہارتوں کے مطالبات میں تنوع اور متغیر کو فروغ ملتا ہے اور مہارتوں کی فراہمی میں اضافہ ہوتا ہے جسے ہم اس کو گہری عمل کے طور پر ملاحظہ کرتے ہیں۔ لیکن جیسا کہ خصوصی مہارتوں کے لئے طلب بڑھتی ہے، مہارت

کے ہر سیٹ کے لئے مارکیٹ کا ایک الگ الگ حصہ بن جاتا ہے۔ ہر مہارت کے حصول کے لئے پیمائش میں اضافہ اس کی مارکیٹ کے موٹے پن کو بڑھادیتا ہے کیونکہ زیادہ سے زیادہ اداروں کی طلب ہوتی ہے۔ اس طرح، بازاروں کی موٹائی اور گہری مارکیٹ کی توسیع کے عمل کے دو متقابل طول و عرض کے طور پر دیکھا جاسکتا ہے اور کچھ معنوں میں مارکیٹ میں گہرائیوں کے باعث مارکیٹ کی موٹائی بھی شامل ہے۔ خصوصی عملاء کے وافر دستیابی اس طرح کے وعدوں کو کرنے کی ضرورت کو کم کرتی ہے، اسی طرح اگر عملاء کے خصوصی مہارتوں میں سرمایہ کاری کی جارہی ہے تو انہیں تیز رفتار اور موثر کام کے تلاش سے طویل مدتی ملازمت کے مواقع ملنے کا امکان رہتا ہے۔

ایک نہایت موثر تحقیقی مضمون میں (Becker and Murphy (1992) بحث کرتے ہیں کہ مارکیٹ کی توسیع کے بالمقابل دیگر بیشتر عوامل ہیں جن سے ماہرین تیار ہوتے ہیں۔ ان عوامل میں خصوصی عملاء کو تعاون کرنے والی مختلف اخراجات شامل ہیں جن میں تکمیل شدہ کاموں اور دستیاب عام معلومات درج ہوتی ہیں۔ یہ بحث کی گئی ہے کہ "زیادہ علم، مہارت سے فائدہ اٹھانے میں کارآمد ثابت ہوتا ہے، اور اس طرح مناسب تقسیم کو بڑھاتا ہے۔"

1990-91 میں 90 فیصد سے زائد غیر ملکی حصص تھی جس میں 2002-2003 میں 39 فیصد تک کمی واقع ہوئی۔ 2000ء کے بعد غیر ملکی سیگمنٹ خاص کر بڑی تعداد میں بڑی کمپنیوں کے کاروباری عمل آؤٹ سورسنگ میں زبردست اضافہ ہوا ہے۔ ملک کی مزدور ثالثی نے آئی ٹی کمپنیوں کو اپنی طرف متوجہ کیا ہے اور وسیع پیمانے پر ہندوستانی مراکز قائم کئے گئے (Economic Times, October 22, 2003)۔

آؤٹ سورسنگ، سافٹ ویئر اور کاروبار کے عمل آؤٹ سورسنگ، خدمات آؤٹ سورسنگ، اکاؤنٹنگ کی



ملازمتیں، تنخواہ کی ملازمتیں وغیرہ کے کئی قسم ہیں۔ ہندوستان ان ملازمتوں کو فراہم کرنے میں ایک اہم مقام رکھتا ہے جہاں نہ صرف انگریزی زبان میں اس کے فائدہ سے بلکہ اس کے ادارہ جاتی مطابقت یعنی اسی طرح کے قانونی اور اکاؤنٹنگ نظام، جو ایک موازنہ فائدہ مہیا کرتا ہے (Economic Times, October 22, 2003)

Arora and Athreye (2002) کے مطابق اب یہ اچھی طرح معلوم ہو چکا ہے کہ ہندوستان کی آزاد ترقی کے ابتدائی برسوں میں اعلیٰ تعلیم سے متعلق پالیسیوں نے ملک میں آئی ٹی سیلاب کا بادل اٹا دیا ہے۔ اب یہ تسلیم کیا گیا ہے کہ آئی ٹی میں اعلیٰ تعلیم مارکیٹ کی ناکامی کے بہت کم ہو سکتی ہے اور اس وجہ سے تعلیم کے اس شعبہ میں محدود ریاست کی شرکت ضروری ہے۔ نجی کاروباری ادارے اب مارکیٹ کی ضرورت کے حساب فراہم کر سکتے ہیں۔

وسطی سائز کے شہروں میں بنیادی اور ثانوی تعلیم کمپیوٹر کی تعلیم اور انگریزی زبان پر زیادہ توجہ نہ صرف ITES کے لئے ایک گھریلو مارکیٹ تیار کر سکتا بلکہ ITES کے شعبے کے لئے دستیاب شدہ مہارتی افراد میں اضافہ بھی کر سکتا ہے۔ اسکول میں انگریزی اور کمپیوٹر کی تعلیم پر مزور توجہ آئی ٹی لیبر مارکیٹ کو مزید تقویت پہنچاتا ہے تاکہ IT کے کاموں کے مختلف سطحوں پر اس کا استعمال کر سکیں۔ اس کے علاوہ، آئی ٹی کی سرگرمیوں نے حالیہ برسوں میں نمایاں ترقی دیکھی ہے اور اگلے پانچ سالوں میں ڈھیر ساری ملازمتیں پیدا کرنے کی امید ہے (NASSCOM, 2002)۔

بیشتر BPOs ڈیٹا بیس اور ڈیٹا سے متعلق سرگرمیوں کے تحت آتے ہیں، جو شمالی علاقے میں بڑے پیمانے پر مرکوز ہوتے ہیں اور آہستہ آہستہ جنوبی ریاستوں میں بھی پھیل جاتے ہیں۔ اس بات کا ثبوت یہ ہے کہ آئی

ٹی پیشہ سے وابستہ عملاء کا سسٹم اینالسٹ سے کمپیوٹنگ مشین آپریٹرز کی طرف رخ کرنے میں ایک تبدیلی آئی ہے، یہ خاص طور پر خواتین عملاء میں ہے جو مہاراشٹر اور دہلی جیسی ریاستوں میں کام کرتے ہیں (Basant & Rani, 2004)۔ یہ جزوی طور پر اس بات کی عکاسی کرتا ہے کہ یہ دونوں ریاستیں ITES اہم مرکزوں کے طور پر ابھر رہی ہیں اور اس علاقے میں زیادہ سے زیادہ خواتین کو ملازمت دی جا رہی ہے۔ حالیہ برسوں میں انفارمیشن ٹیکنالوجی فعال خدمات ابھرتی ہوئی ایک اہم تبدیلیوں میں سے ایک ہے۔ اگرچہ ITES کا حصہ گھریلو مارکیٹ (گھریلو آئی ٹی مارکیٹ کا حصہ تقریباً 1.5 فیصد) میں کم ہے، لیکن 1993-2003 کے دوران تقریباً 4000 فیصد تیزی سے بڑھ گیا ہے۔ حالیہ برسوں میں پورے سافٹ ویئر اور سروس ایکیچینج آمدنی میں ITES کا حصہ تیزی سے بڑھا ہے، 1999-2000 میں 14 فیصد اور 2002-2003 میں 24 فیصد کا اضافہ ہوا۔ (NASSCOM 2002-2003)

Saxenian (2002) اس بات کی طرف اشارہ کرتی ہیں کہ یہ کہنا کلی طور پر مناسب نہیں ہے کہ 1950 کے بعد سے ہی ہندوستان کی باختیاری پر مبنی، انسولر ترقیاتی حکمت عملی آئی ٹی کے شعبے کے پر اثر انداز نہیں ہوا؛ حقیقت یہ ہے کہ کیا، کمپیوٹر ہارڈ ویئر کی درآمد کو محدود کیا گیا (اگر درآمد سافٹ ویئر کی ایک مخصوص رقم)، نیز اعلیٰ ٹیریف اور غیر ملکی تبادلے کی تقسیم، اور اس کے اوپر اپنے عالمی ہم منصبوں انڈسٹریوں کی طرح الگ مقام دیا گیا۔ وہ نوٹ کرتی ہیں کہ آئی بی ایم 1978ء میں ہندوستان سے التواء ہونے پر مجبور کیا گیا کیونکہ اس نے بنیادی طور پر ہندوستان کے غیر ملکی ایکیچینج اور ریگولیشن ایکٹ کے تقاضوں کی تعمیل کرنے سے انکار کر دیا گیا تھا۔

Kapur (2002) نے یہ تجویز پیش کیا ہے کہ آئی بی ایم کی ملٹوی اور گھریلو ہارڈ ویئر کی بھاری حفاظت

نے ہارڈ ویئر اور ٹیکنالوجی کے حصول کے متعلقہ اخراجات میں اضافہ کر دیا ہے۔ بڑھتی ہوئی قیمتوں نے انڈسٹری کو اس کے جواب میں سافٹ ویئر کی مہارت کو فروغ دینے کے لئے حوصلہ افزائی کی جو عموماً سافٹ ویئر کی برآمدات کی شاندار ترقی اور آئی ٹی کے شعبے کی ترقی کا سبب بنا۔

Kapur & Saxena دونوں نے بتایا کہ 1984ء میں راجیو گاندھی کے وزیر اعظم بننے کے بعد ہندوستان کے سافٹ ویئر اور آئی ٹی صنعتوں کے لئے پالیسی ماحول میں ایک ڈرامائی نقطہ نظر دکھائی دیا۔ ان کی حکومت میں بنائے جانے والے اہم پالیسیوں میں نومبر 1984ء کی سافٹ ویئر کمپیوٹر پالیسی کے اعلان کو ایک انڈسٹری کے نام سے تسلیم کیا گیا۔ اس سافٹ ویئر انڈسٹری میں سرمایہ کاری اور گھریلو صنعتوں کے لئے دستیابی کو شامل کیا گیا، نیز سافٹ ویئر اور پرسنل کمپیوٹر پر امورٹ ٹیریف کو (100 فیصد سے 60 فیصد تک) کم کیا گیا؛ اور 1986ء میں سافٹ ویئر، اور ڈیولپمنٹ اینڈ ٹریننگ کی پالیسی کے اعلان نے عالمی سطح پر مسابقتی بننے، اور ترقی کی قابل قدر سیڑھیوں پر چلنے کی توقع کے ساتھ گھریلو سافٹ ویئر انڈسٹری کو فروغ دینے کے لئے جدید ترین ٹیکنالوجی، سافٹ ویئر کے اوزار تک رسائی حاصل کرنے کے لئے آزادی فراہم کی تاکہ عالمی سافٹ ویئر کی برآمدات کا اہم بننے میں کامیاب ہو سکے۔ پالیسی نے کسی بھی شکل میں سافٹ ویئر کی درآمد کی اجازت دی، غیر ملکی سرمایہ کاری کو مدعو کیا، اور وینچر کی سرمایہ تک رسائی کا وعدہ کیا۔ 1980ء کی ایک اور اہم واقعہ ستمبر 1989ء میں نئی دہلی کے دورے پر جنرل جیک ویلچ، چیئر مین جنرل الیکٹرونک (جی ای) کے ذریعہ تھا، جن کی وزیر اعظم راجیو گاندھی کے سربراہ ٹیکنالوجی مشیر سیم پٹو داکے ساتھ ناشتہ کی ملاقات تھی۔ اس ملاقات کے ذریعہ ہندوستان کے ساتھ جی ای کی ٹیکنالوجی شراکت داری عمل میں آئی، جو 1991ء میں شروع ہوئی۔

Singh (2004) نے توجہ مرکوز کیا ہے کہ، انفارمیشن ٹیکنالوجی کے استعمال کے ذریعے

ٹرانزیکشن کی لاگت میں کمی آئے۔ انہوں نے ایک ماڈل تیار کیا، جس میں انہوں نے اس بات پر تبادلہ خیال کیا کہ ٹرانزیکشن کے اخراجات میں کمی سے انٹر میڈیٹ سامان کی پیداوار میں اضافہ کی جاتی ہے اور اس کے نتیجے میں ترقی کو فروغ حاصل ہوتا ہے۔ شناخت کردہ مسابقتی فرمس مزدوروں کا استعمال کرتے ہوئے ٹیکنالوجی کی پیمائش اور مسلسل درمیانی سامان کے مختلف اقسام کی یکساں ترکیب بناتے ہیں جو منطقی طور پر استعمال کی افادیت کے فنکشن میں خراب ترین پروڈیوسر کی خدمات کے طور پر دیکھا جاتا ہے۔ اس کا مطلب یہ ہے کہ وسطی سامان کی مختلف اقسام کی تعداد میں مجموعی پیداوار بڑھتی رہتی ہے (ایک یکساں انفرادی طور پر مسابقتی توازن میں، جس میں تمام دستیاب قسموں کی ایک ہی لاگت ہوتی ہے ہیں اور اسی رقم میں استعمال ہوتے ہیں)

(Bibby (2000) کے مطابق کال سینٹرز کی ترقی ایک اہم تبدیلی کی نمائندگی کرتا ہے جس میں کئی دفتری ملازمتوں کو تشکیل دیا جاتا ہے اور شروع کیا جاتا ہے۔ دفتری زندگی کے پرانے اور اکثر غیر معمولی نوعیت کو ٹیکنالوجی کے مطالبات کے ذریعہ کردہ کام کی جگہ میں ایک نئی نظم و ضبط کے ساتھ تبدیل کر دیا گیا ہے، جس پر کال سینٹر کی بنیاد ہے۔ ایجنٹ کو جواب دینے کے لئے معیاری سکرپٹ کے استعمال کے ساتھ آٹومیٹک کال ڈسٹریبیوشن ٹیکنالوجی کا استعمال، کمپنیوں کو کالز کے درمیان 'مفت وقت' کم از کم رکھنے کی سہولت فراہم کرتا ہے۔ اس طرح سے پری ڈیکوڈڈ انلنگ جیسی تکنیکی ایجنٹ کا ایک گھنٹے میں ایک دن کے کام کو پورا کر دیتا ہے۔

(Standing (1999) کے مطابق کام پر ٹیکنالوجی کی حوصلہ کن کارکردگی ایجنٹوں کو سختی سے کنٹرول شدہ کام کرنے والے نظام کو جمع کرنے کی ضرورت ہوتی ہے، جو فورڈزم یا ٹیلر یلزم کے ساتھ منسلک اسمبلی لائن مینوفیکچررز میں بہت کم ہیں۔ روایتی دفتر کے برعکس، ایک عام کال سینٹر میں اس کے عملاء اپنے

دنوں کو کنسول پر بیٹھے ہوئے صرف کرتے ہیں، جہاں پر وہ ہیڈ سٹیٹ کے ذریعہ پیام کو وصول کرتے ہیں اور اپنے سامنے پی سی یا ٹریبل میں ان پٹ میں معلومات کو فیڈ کرتے ہیں۔ کام کے اوقات کے بعد، بالفور ڈیزائن کردہ سافٹ ویئر، کمپیوٹر نیٹ ورک اور بند سرکٹ کیمروں کی مدد سے کام کی نگرانی کی جاتی ہے۔ کام پر ضروری نگرانی کی ڈگری انیسویں صدی کی جیلوں یا رومن غلام جہازوں کی حالتوں سے بھی نسبتاً زیادہ ہوتی ہے۔

Agrawal and Rao, (2002) نے بتایا کہ ہندوستان میں آئی ٹی پرو فیشنل کی سپلائی کو بڑھانے کے لئے، یہ ضروری ہے کہ سافٹ ویئر اداروں، یونیورسٹیوں، کارپوریٹ اور پرائیویٹ ٹریننگ سینٹر اور گورنمنٹ ایجنسیوں کو ایک دوسرے کے لئے انسانی سرمایہ کو بڑھانے کے لئے اور موجود ترقی کے تناسب مستقل رکھنے کے لئے ایک ٹھوس کوشش کی جانی چاہئے۔ Kanter (1997) کے مطابق اپنی دانشورانہ پونجی کا اشتراک کرنے کے لئے تنظیموں کو ایسے راستوں کا تلاش کرنا ناگزیر ہے جو ادارہ جاتی مقاصد کو پورا کرنے میں ان کے دلوں، دماغوں اور جذبوں کو مشغول رکھے۔

Kandwal (2001) نے دوسری طرف بنگلور میں واقع ITES کمپنیوں کی فراوانی کے متعلق مطالعہ کیا، جس میں انہوں نے چار کلٹر اسباب کی شناخت کی۔ یہ بزنس، سسٹم، سپروائزر اور انفرادی فرد سے متعلق اسباب ہیں۔ Arora (2001) نے اس بات کی پیشین گوئی کی ہے کہ ہندوستانی ITES فرموں کے سال اور مارکیٹ فوکس ہونے کے باوجود عنقریب انسانی وسائل اور ندامت ملازمین جیسے دو اہم مسائل سے دوچار ہونگے اور یہ ان کی ترقی متاثر کرے گا۔

Rene E. Ofreneo (et al, 2007) بتاتے ہیں کہ غیر صوتی ڈیٹا کوڈنگ پر مشتمل رہتا ہے جو

1980s اور 1990s کے دہے میں انٹرنیٹ اور کمپیوٹر میں جدید پروگرامس میں ترقی ہونے کی وجہ سے بہت زیادہ عام ہوا تھا۔ یہ مختلف طرح کے غیر صوتی بی بی پی او کی سرگرمیوں مثلاً ڈاٹا بیس ڈیولپمنٹ، مارکیٹ ریسرچ، کریڈٹ اور بلنگ معاملات، لون پروسیڈنگ، اکاؤنٹ مینجمنٹ، ڈیٹا سرچ، آرکیٹیکچرل بلو پرنٹس، انجینئرنگ ڈیزائن، صحت سے متعلق مینجمنٹ، پیشہ سے متعلق مینجمنٹ، اسٹاک اینڈ اوپشن مینیجمنٹ، پے رول، مالی اور اکاؤنٹنگ اور دیگر کاروباری سرگرمیاں۔

John Henley (2007) نے یورپین اور امریکی ملازمت کے تئیں ہونے والے ان مقابلہ جاتی خدشات کے متعلق بتایا ہے جو سافٹ ویئر اور آئی ٹی کمپنیوں کی وجہ سے ہو رہے ہیں کیونکہ ان ممالک کی سافٹ ویئر اور آئی ٹی کمپنیاں پیداواری لاگت میں کمی کی وجہ سے ہندوستان جیسے ترقی پذیر ملک کی طرف رخ کر رہی ہیں۔ اس وجہ سے انہوں نے یہ کہا کہ ہندوستان جیسے ترقی پذیر ممالک کی طرف آئی ٹی کمپنیوں کی منتقلی کے پس پردہ تمام امور و عوامل کی نشان دہی کرنے کے لئے ایک جامع تحقیق کی ضرورت ہے تاکہ یہ پتہ لگایا جاسکے کہ آئی ٹی کمپنیاں کیوں ہندوستان کی طرف رخ کر رہی ہیں، پیداواری لاگت کی کمی اور انسانی وسائل کی فراوانی کے درپردہ کوئی اور عوامل تو نہیں ہیں جس کے بنا پر وہ ہندوستان میں اپنا پیر جمار ہی ہیں۔

Francis Hutchinson and P. Vigneswara Ilavarasan (2008) نے بتایا ہے کہ IT/ITES فرمس و کمپنیاں ہندوستان میں سرسبز شاداب جگہیں تیار کر رہی ہیں تاکہ لاگت میں کمی کے ساتھ ساتھ وافر مقدار میں روزگار پیدا ہو سکے۔ اس نے دوسرے درجے کے شہروں کے لئے مواقع کا ایک کھڑکی کھول دی ہے، اس کی بنا پر کئی ذیلی قومی حکومتیں اس میدان میں زیادہ سرمایہ کاری کرنے کی طرف مائل ہو رہی ہیں۔ اس تحقیق میں سب سے اہم چیز یہ بیان کی گئی ہے کہ IT/ITES سیکٹر کے کلسٹر کو قائم کرنے کے موثر منصوبہ سازی کی ضرورت درکار ہے۔

بہتر تنخواہ ایک پُرکشش سبب ہے جسکی بنا پر لوگ سافٹ ویئر ملازمت کی طرف زیادہ مائل ہوتے ہیں، مگر سب سے زیادہ دشواری اس وقت ہوتی کہ جب ہائیر کرتے وقت عورتوں کے ساتھ امتیازی برتاؤ کیا جاتا ہے اور انہیں مردوں کے مقابلے میں کم اجرت دی جاتی ہے۔ جو اب ہندوں سے تنخواہ سے متعلق بالکل درست ڈیٹا کا جمع کر پانا نہایت مشکل امر ہے کیونکہ کمپنیاں اپنے ملازمین کو اس بات کا پابند بناتی ہیں کہ وہ اپنی تنخواہ اور کنٹریکٹ کو کسی دوسرے فرد کے ساتھ ساجھا نہیں کر سکتی ہیں، اپنے ملازمت سے وابستہ ساتھیوں کے مابین تنخواہ سے متعلق کسی بھی طرح کی بات چیت نہیں کر سکتی ہیں، اس طرح سے اس ضمن میں ملازمین کے مابین مقابلہ آرائی اور غیر اطمینانی کا مشاہدہ کیا جاتا ہے۔

کام کرنے کے اوقات کے سلسلے میں سافٹ ویئر سیکٹر آئی ٹی بی بی پی او سیکٹر کے مقابلے میں زیادہ لچکدار ہوتا ہے (Babu (2008) کمپنی کے پروجیکٹس ملازمین کو کام کرنے کے اوقات میں آزادی فراہم کرتے ہیں۔ مسلسل اور وقت کی پابندی جیسی کوئی سخت پابندی نہیں ہوتی ہے۔ لچکدار کام کرنے کا وقت ملازمین کو اپنی پسند سے کام کرنے کے لائق بنادیتا ہے۔ اس کے علاوہ ITES سیکٹر اپنے ملازمین کے کام کے دباؤ کو کم کرنے کے لئے وقتاً فوقتاً تفریحی سہولیات کا بھی بندوبست کرتا ہے جیسے ورزش، یوگا کلاسز، ڈانس کلاسز، سیاحت، اسپورٹس وغیرہ۔ لیکن (Babu (2008) کے مطابق یہ سہولیات فرضی ہوتی ہیں کیونکہ ملازمین کو ان سہولیات سے استفادہ کرنے کا ضروری وقت نہیں مل پاتا ہے۔

(Varma (2002) نے اس بات پر زور دیا کہ اب بھی ITES سیکٹر بیشتر ٹکنالوجی گریجویٹ کے لئے مختلف وجوہات کی بنا پر ترجیحی انتخاب ہے جیسے واضح کنیریئر انتخاب، مذکورہ انڈسٹری میں بہترین تنخواہ، انعامی کنیریئر، عالمی ایکسپوزر اور تجربات، اور کام کے لئے مکمل سازگار ماحول اور سب سے زیادہ ذہانت کو ابھارنے والے کام کے مواقع شامل ہیں۔

(2008) Sumner نے ITES پیشے سے متعلق تنازعہ پیدا کرنے والے کئی عوامل کا انکشاف کیا ہے جو خواتین کی ورکنگ لائف کے متوازن کو کئی طرح سے متاثر کرتا ہے مثلاً صنف، ازدواجی حیثیت، ملازمت کی زمرہ بندی جس میں وہ کام کر رہی ہیں، کام کا تجربہ، اور کام کا ماحول اور ان تمام کے ساتھ خاندانی مسائل وغیرہ۔

ایک دوسرے مطالعہ کیا گیا ہے جس میں Baron & Hannan, (2007) نے اسٹارٹ آپ کمپنیوں میں ملازمت سے وابستہ خواتین سے متعلق یہ بتایا کہ صرف 4% ملازمت سے وابستہ خواتین ITES سیکٹر میں سینئر مینجر جیسے اعلیٰ عہدوں پر فائز ہیں جبکہ غیر ٹیکنیکل شعبوں میں ان کا تناسب 14 فیصد ہے جو سینئر مینجر جیسے منصبوں پر فائز ہیں۔

### 2.3۔ اختتامیہ (Conclusion)

اس باب میں آؤٹ سورسنگ سیکٹر، انفارمیشن ٹکنالوجی، ITES اور معاشی ترقی میں اسکے حصص، خواتین کی ورکنگ لائف اور ملازمت کے ذریعہ انکی باختیاری کے متعلق بحث کیا گیا ہے۔ ایک وافر مقدار میں قومی اور بین الاقوامی مطالعات اور تحقیقی مضامین کا تنقیدی جائزہ لیا گیا ہے جن میں ITES سے پیدا ہونے والے روزگار اور بالخصوص خواتین کی خود مختار بنانے میں انکے رول کو بیان کیا گیا ہو۔ مزید برآں اس بات پر بھی مطالعات کیا گیا ہے کہ ITES کس طرح ملازمت تلاش کرنے والی خواتین کو اپنی طرف راغب کرتا ہے اور عورتوں کی باختیاری میں کس طرح کا کردار ادا کرتا ہے۔ ملازمت کرنے والی خواتین کے دہرے رول کے ساتھ ساتھ انکے گھریلو اور کام کی جگہوں پر ہونے والے مسائل کا بھی ادراک کیا گیا ہے۔ بیشتر تحقیقات سے یہ بات نکل کر سامنے آئی کہ ٹکنالوجی کے اس دور میں خواتین نہایت اطمینان



بخش ملازمت، بہترین تنخواہ، روایتی سیکٹر کے مقابلے میں کام کرنے کے اوقات میں مناسب  
استقرار حاصل کر رہی ہیں۔ اسکے علاوہ نہایت پُر اعتمادی نے انہیں بہت زیادہ خود انحصار پسند اور باختیار  
بنادیا ہے جسکی بنا پر اپنے ذاتی اور پیشہ وارانہ معاملات میں فیصلہ سازی کا پورا حق رکھنے لگی ہیں۔ مالی  
استقراری اور سماجی و معاشی باختیاری کا تصور خواتین کی ذاتی باختیاری کی سرگرمیوں کو کافی اہمیت  
دیتا ہے۔

## Reference:-

Ahluwalia, M.S (2002): *“Economic Reforms in India since 1991: Has Gradualism Worked?”* Journal of Economic Perspectives, Vol. 16(3), pp 67-88.

Al Y. S. Chen Roby B. Sawyers Paul F. Williams (1995): *“Reinforcing Ethical Decision Making Through Corporate Culture”*. ANNALS, AAPSS, 539, May 1995 by extension, women's fear of crime.

Arora, A and S Athreye (2002): *“The Software Industry in India's Economic Development”*, Information Economics and Policy, Vol. 14(2), pp 253-273.

Arora, A. Arunachalam, V.S., Asundhi, and Fernandes, R. (2001): *“The Indian Software Service Industry”*, Research Policy, 30, 3, pp 1267-1287.

Babu P. Ramesh(2008): *“Decent work and Labour in Off shored services”*, *“Shifting Trajectories: work organization, Labour Relations and Mobilisation in Contemporary India”*, VVGNLI, pp.123-147.

Basant, R and Uma Rani (2004): *“Labour Market Deepening in the Indian Information Technology Industry: An Exploratory Analysis”*, Working Paper No 06 June 2004, Indian Institute of Management, Ahmadabad.

Becker, G S and K M Murphy (1992): *“The Division of Labour, Coordination Costs and Knowledge”*, the Quarterly Journal of Economics, CVII (4), pp 1137-1160.

Benzason and Sagasti (1995): *“the elusive search: development and progress in the transition to a new century”*, International Development Research Centre, Ottawa.

Bhabha, H. K. (ed.) (1990): *“Nation and Narration, Rout ledge”*, London and New York.

Bhabha, H. K. (ed.) (1994): *“The Location of Culture, Rout ledge”*, New York.

Bibby, Andrew (2000): *“Organising Financial Call Centres”*, Discussion Paper, UNI.

Brief, A.P., & Motowidlo, S.J. (1986): *“Prosocial Organisational Behaviours”* Academy of Management Review, Vol. 11, pp 710-725.

Click, R L and T N Duening (2005): *“Business Process Outsourcing: The Competitive Advantage”*, John Wiley and Sons, Hoboken, NJ.

Divya C. McMillin (2006): *“Outsourcing Identities: Call Centres and Culture Transformation in India”*, Economic and Political Weekly, Vol. 41, No. 3, pp 235-241.

Duflo E. (2011): *“Women’s Empowerment and Economic Development”*, National Bureau of Economic Research, Cambridge.

Erikson, I.V., B.A. Kitchenham, and K.G. Tijdens, (eds.), *“Understanding and Overcoming Bias in Work and Education”*, Elsevier, Amsterdam, pp. 199-212.

Flood, P.C., Turner, T. and Pearson, J. (1999): *“Knowledge Workers and the Psychological Contract,”* Paper presented at the first Dutch HRM Conference, November, Erasmus University.

Foster, R J (1991): *“Making National Cultures in the Global Ecumene”*, Annual Review of Anthropology, Vol. 20, pp. 235-260.

Francis Hutchinson and P. Vigneswara Ilavarasan (2008): *“The IT/ITES Sector and Economic Policy at the Sub-National Level in India”*, Economic and Political Weekly, Vol. 43, No. 46, (Nov. 15-21), pp. 64-70.

Fuller Chris and Narasimhan Haripriya (2007): *“Empowerment and Constraint: women, work and the Family in Chennai’s Software Industry”* *“In an outpost of the Global Economy; work and workers in India’s Information Technology Industry”* Edited by Carol Upadhyia and A.R.Vasavi, Routledge publication, pp.190-210.

Gaio, F.J. (1995): *“Women in Software Programming: The Experience of Brazil”*, S. Mitter, and S. Rowbotham, (eds.), *“Women Encounter Technology: Changing Patterns of Employment in the Third World”*, Routledge, New York, pp. 205.

Grieves, J. (2003): *“Strategic Human Resource Development”*, London: Sage Publications.

Guest, D.E. (1999): *“Human Resource Management: The Workers 7 Verdict”*, Human Resource Management Journal, 3(9), pp. 5-25.

John Henley (2007): *“Outsourcing the Provision of Software and IT-Enabled*

*Services to India*”: *Emerging Strategies*, International Studies of Management & Organization, Vol. 36, No. 4, International Strategy and Cross-Cultural Management, pp.111-131.

Kandwal, D.K., (2001): *"A Study of Employee Turnover in Indian Software organisation* Bangalore, India, A PGSM project report of IIM, Bangalore.

Kanter, R.M., (1997): *"Restraining People to the Heart of the Organisation of the Future,"* in F. Hassel bein et al (Eds.), *The Organisation of the Future*, Jossey Bass, SF.

Kelkar, V. L., D. N. Chaturvedi and M. K. Dhar (1991): *"India's Information Economy: Role, Size and Scope"*, Economic and Political Weekly, 26(37), 2153-2160.

Kelkar, G. and Nathan, D. (2002): *"Gender Relations and Technological Change in Asia"*, Current Sociology, Vol. 50, No.3, pp. 427-441.

Kapur, Devesh (2002): *"The Causes and Consequence of India's IT Boom"*, India Review, Vol.1 (2), pp. 91-110.

Mitter, S. Wasti (2000): *"Tele working and Tele trade in India: Combining Diverse Perspectives and Visions"*, Economic and Political Weekly, Vol. 35, No 26, NASSCOM. (2004, p. 9).

Mitter, S. Wasti (2003): *"Globalization and ICT: Employment opportunities for Women"*, Economic and Political Weekly, Vol. 39, No 29, NASSCOM. (2005, p. 26).

Madeshwaran,S. and Sangeeta S. (2000): *"Education,Employment and Earnings for Scientific and Technical Workforce in India: Gender Issues"*, Indian Journal of Labour Economics, Vol. 43, No. 1, pp. 56-61.

Mitter, S. and Rowbotham, S. (eds.) (1995): *"Women Encounter Technology: Changing Patterns of Employment in the Third World"*. Rout ledge, New York.

Mundkur, and M. Swamy, (ends.) (2001): *"Gender in the Information Society: Emerging Issues"*, UNDP-AIDP and Elsevier, New Delhi, pp.74-84.

McMillin, D. C. (2001): *"Localising the Global: Television and Hybrid Programming in India"*, International Journal of Cultural Studies, 4 (1), pp. 235-

243.

McMillin, D. C. (2003): “*Television, Gender, and Labour in the Global City*”, *Journal of Communication*, Vol. 53(3), pp. 496-511.

NASSCOM (Strategic Review, 2002): “*The IT Industry in India*”, New Delhi.

NASSCOM, (Strategic Review, 2003): “*The IT Industry in India*”, New Delhi.

NASSCOM. *Indian Software and Services*

Neena S., Deepak C., Prachi J. and Monika K. (2008): “*Work- Exhaustion - A Consequential Framework: Validating the Model in the Indian Context*”, *Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 43, No. 4, pp. 547-573.

Neetha N., (2009): “*Changing Dimensions of Female Employment in India: Insights from NSSO Data*”, *Labour and Development*, Vol. 14-15, No. 2&1, pp. 22-47.

Olekals, N and Cashin, P. (2000): “*An Examination of the Sustainability of Indian Fiscal Policy*”, Retrieved on 29 July 2015, <http://www.economics.unimelb.edu.au/>

Organ D.W., (1988): “*Organisational Citizenship Behaviour: The Good Soldier Syndrome*”, Lexington, MA: Lexington, 21. O'Reilly, C.A.III, Caldwell, D.E.

Panagariya, A (2004): “*India in the 1980s and 1990s: A Triumph of Reforms*”, revised paper, originally delivered at IMF-NCAER Conference, “*A Tale of Two Giants: India's and China's Experience with Reform*”, 14-16 November, 2003, New Delhi.

Pande, Rekha (2005): “*Looking at Information Technology from a Gender Perspective: A Look at Call Centres in India.*” *Asian Journal of Women's Studies* Vol. 11, no.1, pp. 23-34.

Rakesh B. and Uma R., (2004): “*Labour Market Deepening in India's IT: An Exploratory Analysis*”, *Economic and Political Weekly*, Vol. 39, No. 50, pp. 5317-5326.

Ramaswamy K. V. (2003): “*Liberalisation, Outsourcing and Industrial Labour Markets in India*”, Some Preliminary Results' in S Uchikawa (ed), “*Labour Market and Institution in India: 1990s and Beyond*”, pp. 155-77, Manohar, New

Delhi.

Rene E. Ofreneo, Christopher N. G. and Leian M. P. (2007): "*Voice for the Voice Workers: Addressing the IR Concerns in the Call Centre/BPO Industry of Asia*", Indian Journal of Industrial Relations, Vol. 42, No. 4, pp. 233-245.

Rothboeck, S, M Vijayabaskar and V Gayathri (2002): "*Labour in the New Economy: 7th Case of the Indian Software Labour Market*", International Labour Organisation, New Delhi.

Standing, Guy (1999): "*Understanding Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*", Macmillan Press, London.

Singh, Nirvikar. (2004): "*Transaction Costs, Information Technology and Development.*" Revised version of paper presented at a conference in honour of Pranab Bardhan's contribution to the Journal of Development Economics and to the larger field of development economics, 24-25 Sept 2004, Harvard University.

Singh, N., (2002a): "*India's Information Technology Sector: What Contribution to Broader Economic Development?*" Paper prepared for the conference "*The IT/Software Industries in Indian and Asian Development*", Chennai, India.

Singh, N., (2002b): "*Transnational Communities and the Evolution of Global Production Networks: The Cases of Taiwan, China and India.*" Industry and Innovation Vol. 9 (3), pp. 183-202.

Sharp, D. (2003): "*Call Centre Operation: Design, Operation and Maintenance*", Digital Press, New York.

Spreitzer, G.M. (1995): "*Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions Measurement, and Validation,*" Academy of Management Journal, 38, pp. 1442-1465.

Spreitzer, G.M., (1992): "*When Organisations Dare: The Dynamics of Psychological Empowerment in the Workplace,*" Unpublished Doctoral dissertation, University of Michigan.

Storper, M and Venables, A. J. (2003): "*Buzz: Face to Face Contact and the Urban Economy*", paper presented at the DRUID Summer Conference on "*Creating, Sharing and Transferring Knowledge: The Role of Institutions and Organisations*", Copenhagen, 12-14 June, 2003.

Saxenian, Anna L. (2002): *"Bangalore: The Silicon Valley of Asia"*, In *Economic Policy Reforms and the Indian Economy*, edited by Anne O. Krueger. University of Chicago Press.

Schware, R. (1992): *"Software Entry Strategies for Developing Countries"*, *World Development*, 20 (2).

Upadhyaya, C. (2005): *"Gender Issues in the Indian Software Outsourcing Industry"*, *A Economic and Political Weekly*, Vol. 32, No. 10, 19 May, pp. 1560-1565.

Upadhyaya, C. (2007): *"Employment, Exclusion and 'Merit' in the Indian IT Industry"*, *Economic and Political Weekly*, Vol. 42, No. 20, 19 May, 1863-1868.

Venkatraman, A., Mukundan, D. and Shankar, G. V. R. (2003): *"Enabling the Transition of the Indian Software Industry from Services Products"*, Independent Project Report, Indian Institute of Management, Ahmadabad.

Verma, S. and Sharma, D., (2003): *"Cultural Continuity amid Social Change: Adolescents, Use of Free Time in India"*, S Verma and R Larson (eds), *"Examining Adolescent Leisure Time across Cultures Developmental Opportunities and Risks"*, Wiley Periodicals an Francisco, pp. 37-51.

World Bank, (2000): *"Voices of the Poor: Can Any One Hear Us"*, New York, Oxford University Press.

Wajcman judy and Le Anh Pham Lobb(2007): *"The Gender Relations of Software Work in Vietnam"*, *Gender, Technology and Development* Vol.11 (1), pp. 1-26.

Zani, Bruna & Pietrantonio, L. (2001): *"Gender Differences in Burnout, Empowerment and Somatic Symptoms Among Health Professionals: Moderators and Mediators,"* *Equal Opportunities International*, Vol. 20, pp. 39-48.

## باب سوم۔ تحقیقی فریم ورک

### **Chapter III:-**

### **Framework of the Study**



## باب سوم۔ تحقیقی فریم ورک

سابقہ باب میں، محقق نے متعلقہ ادب کا جائزہ لینے کے لئے مختلف کتابوں، صحافیوں اور مضامین کا مطالعہ کیا ہے۔ جس کے تحت وہ ITES کے متعلق کئے گئے تحقیق اور ہندوستان کے علاوہ بین الاقوامی سطح پر خواتین کی باختیاری سے متعلق تحقیق کو جاننے کی کوشش کی ہے۔ ایک بہتر تعلیمی تحقیق کے لئے، اس مطالعہ کے فریم ورک کی واضح تصویر جانی بہت ضروری ہوتی ہے۔ یہ بہت ضروری اس لئے بھی ہے کیونکہ یہ محقق کو اپنے تحقیقاتی مقاصد کو پورا کرنے کا راستہ ہموار کرتا ہے۔ اس باب کے تحت محقق کی طرف سے مطالعہ کی اہمیت، مسئلہ کا بیان اور مطالعہ کی توجیہ پر اہم روشنی ڈالی گئی ہے۔ اس کے تحت یہ ذکر کیا گیا ہے کہ اس تحقیق میں تحقیقاتی سوالات، مقاصد اور مفروضات کیا ہیں۔ تحقیقی خاکہ کے لئے چند مصنفین کا حوالہ دیا گیا ہے اور مطالعہ کے مختصر تعارف کے بارے میں تبادلہ خیال کیا گیا ہے۔ بعد میں نمونے کے طریقہ کار اور نمونہ کی جسامت، سوالنامہ کی ڈیزائننگ اور معطیات جمع کرنے کے طریقہ کار کو اس باب میں شامل کیا گیا ہے۔

### 3.1 مسئلہ کا بیان (Statement of the Problem)

یہ مطالعہ شہر حیدرآباد میں انفارمیشن ٹیکنالوجی فعال خدمات (ITES) کے ذریعے خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری پر توجہ مرکوز کرتا ہے۔ عام طور پر ہمارے معاشرے کے سب سے زیادہ و سب سے بڑا پسماندہ حصہ خواتین کا ہے۔ انہیں ہندوستان میں کم آمدنی والے لوگوں کے گروپ میں پایا گیا ہے۔ معاشرے اور مذہبی ذمہ داران کا مرد حاکم طرز عمل

نظام خواتین کو کمزور اور خاندان میں دوسرے درجے کا رکن و سوسائٹی کے نچلے طبقہ کے شہری کے طور پر زندہ رہنے کے لئے مجبور کرتا ہے۔ اگرچہ خواتین نے زندگی کے بہت سے شعبوں میں اپنی صلاحیت کا مظاہرہ کیا ہے لیکن اب بھی وہ بہت سے معاملوں میں پیچھے ہیں کیونکہ ہر مرحلے پر ان کا مرد ہم منصبوں سے موازنہ کیا جاتا ہے اور انہیں مردوں کی طرح سہولیات نہیں مل پاتے ہیں۔ جن حالات میں وہ ابھی تک رہتی ہیں وہ کم آمدنی، وسائل رسائی کی کمی اور خاندان کے سماجی و مالی فیصلہ سازی اور معاشرے میں ان کی شرکت کی کمی کے طرف اشارہ کرتے ہیں۔

### 3.2 مطالعہ کی توجیہ (Rationale of the Study)

تعلیم یافتہ اور شہری خواتین اپنے ملازمت کی جگہ پر حاصل مواقع اور چیلنج سے زیادہ آگاہ ہوتی ہیں اور وہ اپنے کردار و ذمہ داریوں کو بہتر سمجھ سکتی ہیں اور وہ اپنی شخصیت کو فروغ دینے کے لئے بہت قابل ہیں۔ کار گزار خواتین کے لئے اہم مسئلہ دوہری ذمہ داریوں، گھریلو کام اور دفتری ملازمت کو سنبھالنے سے پیدا ہوتی ہے۔ اگرچہ زیادہ سے زیادہ خواتین روزگار کے لئے گھروں سے باہر آ رہی ہیں اور ان کے خاندان کو ان کی آمدنی کی ضرورت ہے، پھر بھی سماج کا ایک بہت بڑا حصہ کا خواتین کی طرف رویہ اور خاندان میں ان کی کردار میں بہت زیادہ تبدیلی نہیں ہو پائی ہے۔ اس کا نتیجہ یہ ہے کہ خواتین کو کمزور، کمتر اور دوسرے درجے کے شہریوں کے طور پر سمجھا جاتا ہے۔ یہاں تک کہ آج وہ خاندان کی دیکھ بھال کرتی ہیں نیز ہمارے سماج میں بچوں کی پرورش کو عام طور پر خواتین کی بنیادی ذمہ داری سمجھی

جاتی ہے۔ گھر کے باہر خواتین کا جنسی تشدد کا سامنا کرنا اس دور میں ایک بہت سنگین مسئلہ ہے۔ وہ مردوں کے برابر کام کرتی ہیں اور زیادہ بھی لیکن ان کی خود مختاری، نقل و حرکت اور وسائل کے حصول میں شک کا اندیشہ ہے۔

لہذا، یہ روز روشن کی طرح عیاں ہے کہ ملازمت کرنے والی خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری اور خاص طور پر ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری پر غور کرنے کی ضرورت ہے۔ موجودہ مطالعہ پالیسی سازی کے لئے تجاویز پیش کرے گی جو کہ ملازمت کرنے والی خواتین کے لئے زیادہ سے زیادہ معاون و مددگار ثابت ہوگی اور علم کے سلسلے میں بھی اضافہ کرے گی۔

### 3.3 تحقیقی سوالات (Research Questions)

چھ اہم سوالات کو تحقیقی سوالات کے طور پر منتخب کیا گیا ہے: -

- ❖ کیا ITES کے شعبہ میں جنس پر مبنی کوئی امتیازی سلوک برتا جاتا ہے؟
- ❖ ITES سیکٹر میں خواتین کی سماجی حائل رکاوٹیں کیا ہیں؟
- ❖ کیا ITES سیکٹر کی ملازمت کرنے والی خواتین کی صحت پر کوئی برا اثر ہے؟
- ❖ کیا ITES سیکٹر میں مذہب پر مبنی کسی طرح کا امتیازی سلوک برتا جاتا ہے؟
- ❖ کیا ITES سیکٹر میں ذات پر مبنی کسی طرح کا امتیازی سلوک برتا جاتا ہے؟
- ❖ کیا ITES سیکٹر میں تعلیم کی اسٹریٹجی پر مبنی کسی طرح کا امتیازی سلوک برتا جاتا ہے؟

### 3.4 مطالعہ کے مقاصد (Objectives of the Study)

اس تناظر کو دیکھتے ہوئے اس مطالعہ کے مقاصد، شہر حیدرآباد میں ITES کے ذریعہ خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کا جائزہ لینا ہے۔ اور اس کے علاوہ ITES میں کار گزار خواتین کی موجودہ سماجی معاشی حیثیت، دوہری (گھر اور دفتر کی) ذمہ داریوں کی وجہ سے خواتین کے سامنے درپیش مسائل خاص طور سے شامل ہیں۔ اس تحقیق کے مخصوص مقاصد مندرجہ ذیل ہیں: -

❖ ITES کے ذریعے خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کا مطالعہ کرنا۔

❖ ITES میں ذات اور مذہب پر مبنی خواتین کے ساتھ امتیازی سلوک کا معائنہ کرنا۔

❖ ITES میں خواتین کے ساتھ ہونے والی جنسی امتیاز کا پتہ لگانا۔

❖ ITES میں ملازمت کرنے والیں خواتین کی صحت پر کام کے اثرات کا جائزہ لینا۔

❖ ITES میں خواتین کی سماجی رکاوٹوں کو جاننا۔

### 3.5 مطالعہ کے مفروضات (Hypothesis of the Study)

مندرجہ ذیل چار تحقیقی مفروضات کو اس مطالعہ کے لئے تجویز کیا گیا ہے: -

H<sub>0</sub>: سماجی طبقہ اور تنخواہ کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا۔

H<sub>0</sub>: سماجی طبقہ اور ملازمت سے حاصل اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن

نہیں ہوگا۔

H0: کام کا تجربہ اور ملازمت سے حاصل اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا۔

H0: مذہب اور ملازمت سے حاصل اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا۔

### 3.6 مطالعہ کا خاکہ (Research Design)

تحقیقی خاکہ کسی تحقیق کی فیصلہ سازی کا ایسا صورتحال ہے جو تحقیق شروع کرنے سے پہلے منظم کیا جاتا ہے۔ یہ واضح ہے کہ 'ڈیزائن' اصطلاح 'خاکہ کو ڈرائنگ کرنا' ظاہر کرتا ہے۔ اس میں درست اور منظم منصوبہ بندی کرنے کا ایک طویل راستہ ہوتا ہے اور یہ اصل میں شروع ہونے سے پہلے ایک صورت حال یا ایک مسئلہ کے تمام پہلوؤں کو دیکھتا ہے۔ خاکہ مطالعہ کو ایک صحیح سمت دیکھاتا ہے۔ اس سے مطالعہ کے رجحان کے سلسلے میں ضروری معلومات کو جمع کرنے کے لئے اس کے مسئلے، مقاصد، مطالعہ کے علاقے، آبادی کی خصوصیات، طریقوں اور طریقہ کار کے بارے میں تفصیل سے منصوبہ بندی کرنے میں مدد ملتی ہے تحقیقی خاکہ کے مختلف ماہرین کی نظر میں تحقیقی خاکہ تحقیق کی ہدایت میں ایک منطقی اور منظم منصوبہ بندی کی طرح کام کرتا ہے (Vaus, 2003)۔ مختلف مطالعہ کے مسائل کو ایک عام سائنسی ماڈل میں ترجمہ کرنے سے خاکہ کا نتیجہ ملتا ہے (Lal Das, 2008)۔ سماجی سائنس کی تحقیقی مقاصد تلاش کرنے اور وضاحت کرنے کے لئے ہوتی ہیں (Ahuja, 2003)۔ مقدار کی نقطہ نظر سے مقاصد تحقیقات کے معیاری ذریعہ پر توجہ مرکوز کرتا ہے۔ اور عمومی طور پر عدم استحکام حاصل کرنے کے لئے معطیات کے تجزیہ کا استعمال کیا جاتا ہے (Lal Das, 2008)۔ اس میں

مقداری (quantitative) شکل میں معطیات کی عامیت شامل ہوتی ہے جس میں ایک مضبوط شکل میں مقداری (quantity) میں تجزیہ کرنا ضروری ہوتا ہے۔

جبکہ، وضاحتی تحقیقی مطالعہ ایسے مطالعات ہیں جن سے تعلق رکھنے والے افراد کی ایک مخصوص فرد یا کسی گروپ کی خصوصیات بیان کرنے سے متعلق ہے، جبکہ تشخیصی مطالعہ تعدد یہ تعین کرتا ہے جس کے کسی کے ساتھ دوسرے کا ایسوسی ایشن کیسا ہے (Kothari, 2004)۔ اس بات کا مطالعہ کرنا کہ کچھ متغیرات کا ایسوسی ایشن ہے وہ تشخیصی تحقیقاتی مطالعہ کی مثال ہے۔ اس کے خلاف، مخصوص پیشین گوئی سے متعلق مطالعہ، انفرادی، گروپ یا صورت حال کے بارے میں حقائق اور خصوصیات کی وضاحت کے ساتھ یہ تمام وضاحتی تحقیقی مطالعات کے مثال ہیں۔ مزید کہا گیا ہے کہ تحقیقی خاکہ کے نقطہ نظر سے، تشریحی طور پر تشخیصی مطالعہ عام ضروریات کا اشتراک کرتے ہیں اور اس طرح سے یہ ایک دوسرے کے ساتھ گروپ میں ہو سکتے ہیں (Kothari 2004)۔ تشریحی کے ساتھ ساتھ تشخیصی مطالعہ میں بھی، محقق کا واضح طور پر وضاحت کرنے کے قابل ہونا ضروری ہے کہ وہ کیا بیان کرنا چاہتا ہے اور اس کی پیمائش کرنے کے لئے مناسب طریقوں کو تلاش کرنا اور وہ 'آبادی' کو واضح طور پر تعریف کے ساتھ وہ مطالعہ کرنا چاہتا ہے۔ اس طرح کے مطالعہ میں خاکہ کو سخت بنایا جاتا ہے اور اسے لچکدار نہیں ہونا چاہئے۔

اس مطالعہ میں خاکہ کی فطرت مقداری اور تشریحی سروے (quantitative and descriptive survey) کی ہے۔ جس میں محقق نے ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کی وضاحت کرنے کی کوشش کی ہے۔ چونکہ، تحقیقی خاکہ کی نوعیت

مقداری (quantitative) ہے اس لئے معطیات کے مجموعے کے لئے ایک خود تشکیل کردہ معیاری پیمانے کا استعمال کیا جاتا ہے۔

### 3.7 مطالعہ کا دائرہ کار (Field of the Study)

شہر حیدرآباد جنوبی ہندوستانی ریاست تلنگانہ (ہندوستان) کا دارالحکومت سب سے زیادہ آبادی والا شہر ہے۔ 2 جون 2014 کو ہندوستان کی نئی ریاست کے طور پر ریاست تلنگانہ کو بنایا گیا تھا۔ تلنگانہ کا رقبہ 112077 مربع کلو میٹر ہے اور کل آبادی 3,51,93,978 لوگوں کی ہے۔ حیدرآباد کو "موتی کا شہر" یا "نظاموں کا شہر" کے طور پر بھی جانا جاتا ہے۔ یہ ہندوستان کی تاریخی شہروں میں سے ایک ہے۔ اس سے پہلے یہ گولکونڈہ کے نام سے جانا جاتا تھا، سلطان محمد قلی قطب شاہ، قوطب شاہی خاندان کے 5 ویں حکمران نے 1591 میں چارر مینار کی تعمیر کرائی تھی۔ مختصر طور پر، انہوں نے اپنی دارالحکومت گولکونڈہ سے منتقل کر دیا جو اب حیدرآباد کے نام سے جانا جاتا ہے۔ یہ کہا جاتا ہے کہ قلی قطب شاہ بھاگ متی سے محبت کرتا تھا۔ اپنے محبت کے دوران اس نے شہر کو بھاگیہ نگر کے نام سے نامزد کیا۔ لیکن شادی کے بعد، بھاگ متی نے اپنا نام حیدر محل کے طور پر تبدیل کر لیا اور پھر اس شہر کا نام حیدرآباد رکھا گیا۔

جزوا شہر، حیدرآباد و سکندرآباد ریاست کے باہر مجموعی طور پر صرف حیدرآباد کے نام سے جانے جاتے ہیں۔ اور حیدرآباد اور سکندرآباد ایک دوسرے کے ساتھ ملکر 6.38 ملین آبادی کے ساتھ ہندوستان میں چھٹے سب سے بڑے شہر کی تشکیل کرتے ہیں۔ اس شہر کے

سائز، آبادی اور اثر کی وجہ سے اس کی ترقیاتی ترجیحات کے لحاظ سے اسے A-1 شہر کے طور پر درجہ بندی کی گئی ہے۔ حیدرآباد کی رہائشی کو حیدرآبادی کہتے ہیں۔ اس شہر کو نامزد جدیدیت کے ساتھ روایات کے مرکب کے طور پر شمار کیا جاتا ہے۔ جسے شہر حیدرآباد کے نام سے جانتے ہیں۔

2011 کی مردم شماری کے مطابق، حیدرآباد کی کل آبادی 6.8 ملین ہے۔ شہر کو توسیع کر 2007 میں گریٹر حیدرآباد میونسپل کارپوریشن (GHMC) بنایا گیا تھا۔ نتیجے کے طور پر، 2001 کے مردم شماری میں اس کی آبادی 3,736,483 سے بڑھ کر 2011 کی مردم شماری میں کل آبادی 6,809,970 ہو گئی جس میں کل 87 فیصد کا اضافہ ہوا۔ حیدرآباد شہری اگلو میریشن کی کل آبادی 7,749,334 ہے، جو ملک میں چھ سب سے زیادہ آبادی والے شہری تنظیم میں سے ایک ہے (census, 2011)۔ ہندوستان کے دوسرے حصہ کے تارکین وطن کی کل آبادی کا 24 فیصد ہے (Centre for Good Governance, 2008)۔ جنسی تناسب 645 عورتوں کے با مقابل 1000 مرد ہیں جو کہ قومی اوسط 1000 مردوں کے مقابلے 926 عورتوں سے زیادہ ہے (Census, 2011, The Times of India, 21 September, 2011)۔ 0-6 سال کی عمر کے بچوں کے درمیان 3,73,794 لڑکے ہیں اور جبکہ 3,52,022 لڑکیاں ہیں یعنی فی 1000 لڑکوں پر 942 لڑکیاں شامل ہیں (Census, 2011; The Times of India, 21 September, 2011)۔ خواندگی کی شرح 82.96 فیصد ہے۔ جس میں مرد کا حصہ 85.96 فیصد ہے اور خواتین کی 79.79 فیصد ہے جبکہ قومی خواندگی کی اوسط 74.04 فیصد سے زیادہ ہے (Census, 2011; Henry, 23 May, 2011)۔ شہر حیدرآباد تلنگانہ ریاست کے جنوب مغربی



حصے میں واقع ہے۔ شہر حیدرآباد دکنی سطح مرتفع کے شمالی حصے کا حصہ ہے اور یہ موسی ندی کے کنارے واقع ہے۔ (GHMC, and; AP Government 2002)۔ جغرافیائی لحاظ سے، یہ شہر سمندر کی سطح کے اوپر اوسط اونچائی سے 1,778 فٹ (542 میٹر) کے ساتھ بکھرے ہوئے کئی چھوٹے پہاڑیوں کے ساتھ بھوری اور گلابی رنگ کی گرینائٹ کی کھوکھلی چٹائی کے علاقے سے گھیرا ہوا ہے۔ شہر میں سب سے اونچا نقطہ نظر بنجارا پہاڑیوں کا 2,206 فٹ ہے (AP Government, 2002; JNTU, nd)۔ 1996 میں شہر میں کل 140 جھیل تھے۔ شہر کے جھیلوں کو ہمیشہ ساگر کا نام دیا جاتا ہے، جس کا مطلب سمندر ہے۔ حسین ساگر جھیل کو 1562 میں شہر کے مرکز کے قریب بنایا گیا۔ عثمان ساگر اور حمایت ساگر دو مصنوعی جھیل ہیں جو موسی دریا پر ڈیموں کے ذریعہ بنائے گئے تھے۔

(www.rainwater harvesting.org)

گریٹر حیدرآباد میونسپل کارپوریشن (GHMC) کا انچارج حیدرآباد شہر کا سیول انتظامیہ ہوتا ہے۔ جب گریٹر حیدرآباد میونسپل کارپوریشن کا تشکیل کیا گیا تھا تو 2007 میں میونسپلٹی کے تحت علاقے کا رقبہ 170 مربع کلومیٹر سے بڑھ کر 650 مربع کلومیٹر ہوا گیا تھا (The Hindu, 26 June 2007)۔ جس کے تحت حیدرآباد، رنگاریڈی اور میڈک تینوں ضلعوں کے 12 میونسپلٹیوں کو ایک ساتھ ملا کر حیدرآباد میونسپل کارپوریشن کو قیام میں لایا گیا۔ GHMC میں پانچ انتظامی ٹون ہیں جن کو 18 حلقوں میں تقسیم کیا گیا ہے، اور اس میں کل ملا کر 150 میونسپل وارڈ شامل کئے گئے ہیں۔ مقبول ووٹ کی طرف سے منتخب کئے گئے کارپوریٹر ہر وارڈ کی نمائندگی کرتی ہیں۔ سبھی کارپوریٹر ملکر ایک میئر کا انتخاب کرتے ہیں جو GHMC کا سربراہ ہوتا ہے۔ GHMC شہر کے بنیادی ڈھانچے کا کام، عمارت کے انتظام، حکومت سے متعلق اسکولوں،

ہسپتالوں، میونسپل مارکیٹوں، پارکوں، ٹھوس فضلہ کے انتظامات اور ڈیو گرافک ریکارڈس کے لئے کام

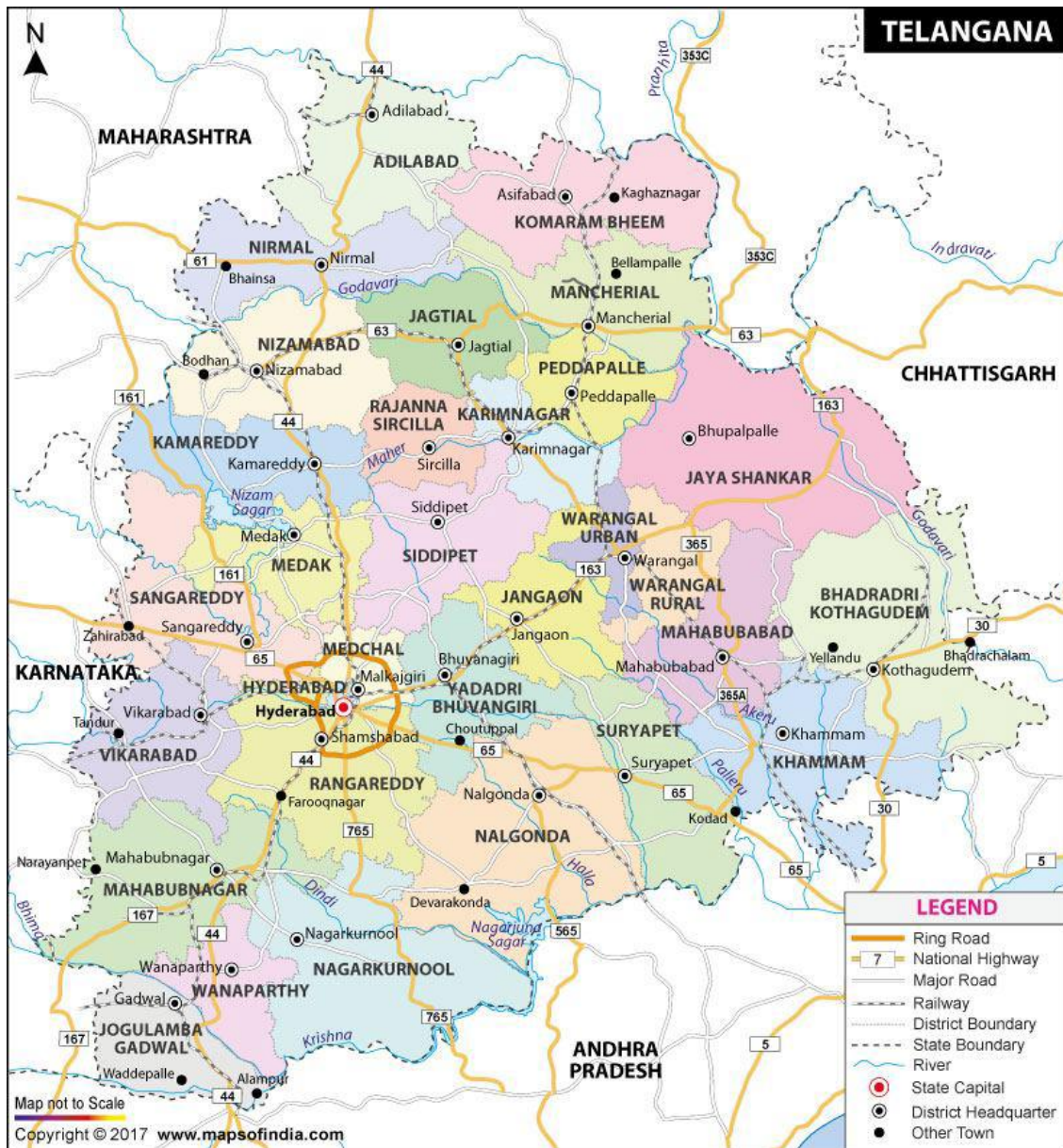
کرتا ہے۔ (GHMC, 2011)

FIGURE 3.1 MAP OF TELANGANA IN INDIA'S MAP



Source: [www.mapsofindia.com](http://www.mapsofindia.com) and [www.indiastatemap.com](http://www.indiastatemap.com)

FIGURE 3.2 MAP OF TELANGANA



Source: [www.mapsofindia.com](http://www.mapsofindia.com) and [www.indiastatemaps.com](http://www.indiastatemaps.com)

FIGURE 3.3: MAP OF HYDERABAD



Source: [www.mapsofindia.com](http://www.mapsofindia.com) and [www.indiacitymaps.com](http://www.indiacitymaps.com)

## 3.8 نمونہ بندی کا طریقہ کار اور نمونے کی جسامت

### (Sampling Method and Sample Size)

نمونے کا طریقہ اور نمونے کی جسامت کی حیثیت سے تعریف کی جا سکتی ہے کہ مجموعی آبادی کے اس حصہ کا انتخاب کرنا جس کی بنیاد پر مجموعی یا مجموعی طور پر فیصلہ کیا جاتا ہے۔ دوسرے الفاظ میں یہ ایک ایسا عمل ہے جس کے ذریعہ صرف ایک جھوٹے حصہ کی جانچ پڑتال کر پوری آبادی کے بارے میں معلومات حاصل کیا جاتا ہے۔ تحقیقاتی کاموں اور سروے کے زیادہ تر معاملوں میں معمولی نقطہ نظر کو اپنایا جاتا ہے یا آبادی کے پیرامیٹرس کے بارے میں نمونے پر مبنی انعقاد کو اپنی طرف متوجہ کرنا ہوتا ہے جس سے آبادی کو لیا جاتا ہے۔ لہذا ہم ایک نمونہ کی وضاحت ایسے کر سکتے ہیں کہ کسی طریقہ کار یا منصوبہ کے مطابق آبادی کی نمائندگی کرنے والے افراد، یونٹس یا اشیاء کی کسی بھی تعداد کو نمونہ کا سائز کہا جاتا ہے۔ اس تحقیق کے دوران محقق نے نمونہ بندی کا طریقہ کار اور نمونے کی جسامت مندرجہ ذیل طریقہ سے لیا ہے۔

### • نمونہ بندی کا طریقہ (Sampling Method)

محقق نے اس مطالعہ کے لئے غیر امکانی حادثاتی نمونہ بندی تکنیک (Non Probability Accidental Sampling Techniqui) کا استعمال کیا ہے۔ مطالعہ کے لئے نمونے کا انتخاب کرنے کے لئے، سب سے پہلے محقق نے Krejcie and Morgan (1970) کی طرف سے پیش کردہ جدول کا حوالہ دیا ہے۔ حیدرآباد میں ITES میں خواتین کی مجموعی آبادی 96,000

سے زیادہ ہے (NASSCOM report 2016 and annual report of 2016, IT & C Department, Govt. of Telangana). چونکہ مجموعی آبادی 96,000 سے زیادہ ہے اس جدول کے مطابق کل 384 کی نمونے کا انتخاب کیا جانا تھا۔ مطالعہ کے لئے ابتدائی دور میں محقق نے 384 جواب دہندگان کے نمونے کا احاطہ کرنے کا ارادہ کیا تھا۔ راؤ (2008) کا کہنا ہے کہ بڑے پیمانے پر آبادی کا انتخاب مکمل طور پر آبادی کی نمائندگی درستی کے لیے ضروری ہے۔ اس لئے، ان سب کو ذہن میں رکھتے ہوئے بڑی تعداد میں خواتین کا مطالعہ اور تجزیہ کیا جانا ضروری پایا گیا اور اس کی نگرانی کے مشورہ سے 400 جواب دہندگان کا ایک نمونہ لینے کا فیصلہ کیا گیا۔

### • نمونے کی جسامت (Sample Size)

مطالعہ کے لئے آبادی شہر حیدرآباد کے ITES صنعت میں کار گزار خواتین کی ہے۔ اس سروے کے لئے آبادی کے طور پر ناسکوم کی رپورٹ 2016ء میں پیش کردہ شہر حیدرآباد کی دس سب سے بڑی ITES کمپنیوں میں سے پانچ بڑی کمپنیوں کو منتخب کیا گیا ہے۔ وہ Mahindra Satyam, Cognizant, Genpact, Wipro and Tata Consultancy Services (TCS) ہیں۔ شہر حیدرآباد کی ITES کمپنیوں میں کام کرنے والیں خواتین کی کل تعداد تقریباً 96,000 ہے۔ 400 کا ایک بے ترتیب نمونہ پانچ منتخب کردہ ITES کمپنیوں سے منتخب کیا گیا ہے۔

### 3.9 سوالنامہ کا خاکہ (Questionnaire Design)

محقق نے شہر حیدرآباد میں ITES کے ذریعہ خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کی پیمائش کرنے کے لئے مندرجہ ذیل مراحل کے ذریعہ سوالنامہ کے طور پر ایک پیمانے کو تیار کیا ہے۔

- پہلا قدم خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری سے متعلق ادب کی جائزہ لینا اور سپروائزر اور سماجی علوم کے دیگر ماہرین کے ساتھ بات چیت کے ذریعے جانکاری حاصل کرنا تھا۔ ابتدائی دور میں پیمانے کو کل دس حصوں میں تقسیم کیا گیا تھا۔ جو مندرجہ ذیل ہیں:- جواب دہندگان کی ذاتی تفصیلات، جواب دہندگان کے ڈیموگرافک تفصیلات، معاشی جہت، سماجی جہت، شادی شدہ زندگی سے متعلق مسائل، رات کی کام کے شفٹوں اور نقل و حمل کے مسائل، کام کی جگہ سے متعلق مسائل، سماجی شمولیت، تعلیمی جہت اور متفرق شامل ہیں۔

- دوسرا مرحلہ میں، محقق کے طرف سے آئٹم کا تعمیر کیا جاتا ہے۔ پیمانے میں سب سے اوپر دس جہت کے تمام حصے میں تقریباً 15 سوالات کو شامل کئے گئے ہیں۔ سپروائزر سے اجازت ملنے کے بعد، محقق فلڈ میں سوالنامہ کی شکل میں پیمانہ لیکر پائلٹنگ کرنے کے لئے جاتا ہے۔

- تیسرے مرحلے میں، محقق نے اس سوال نامے کا استعمال کرنے کے لئے شہر حیدرآباد میں قائم ITES کمپنیوں میں کام کرنے والیں 90 خواتین کا ایک پائلٹ مطالعہ کیا۔

- فلڈ سے ڈیٹا جمع کرنے کے بعد سوالنامہ کا انتخاب چوتھا اور آخری مرحلہ، جس میں پائلٹ مطالعہ کے حصول سے متعلق سپروائزر اور دیگر ماہرین کی سامنے پیش کیا گیا۔ جس میں کچھ جہت اور انٹم ہٹایا گیا یا تبدیل کیا گیا۔ پیمانے پر قابل اعتماد ٹیسٹ کی درخواست کو آخری شکل دی گئی اور پھر، اس مندرجہ ذیل جہت اور انٹم کو فائنل مطالعہ کے لئے استعمال کیا گیا۔

**Table 3.1 Dimensions Consisting Number of Items**

Classification of Dimensions	Number of items
i) Personal Details of the Respondent	15
ii) Demographic Details of the Respondent's Family	8
iii) Economic Dimension	7
iv) Social Dimension	5
v) Decision Making Dimension	8
vi) Issues related to Marital Life	14
vii) Night shift and Transportation Problems	10
viii) Problems related to place of work	12
ix) Miscellaneous	4



### 3.10 معطیات جمع کرنے کا طریقہ کار (Data Collection Procedures)

معطیات جمع کرنے کے لئے مندرجہ ذیل طریقہ کار کا استعمال کیا گیا ہے۔

#### ❖ بنیادی معطیات کا مجموعہ (Primary Data Collection)

مطالعہ کے معطیات خود زیر انتظام سوالنامے کے ذریعہ جمع کیے گئے ہیں، جیسا کہ اوپر بیان کیا گیا ہے، جس پر جواب دہندگان نے اپنی رائے دی ہے۔ یہ مطالعہ بنیادی طور پر 5 منتخب ITES کمپنیوں کے انسانی وسائل ڈپارٹمنٹ سے ملاقات کرتے ہوئے کیا گیا ہے جو Mahindra Satyam, Cognizant, Genpact, Wipro and Tata Consultancy Services (TCS) ہیں (Appendix-D)۔ جواب دہندگان سے ملاقات کے دوران ایک خط کے ذریعہ تحقیقی موضوع، مطالعہ کی مدت اور اس کے جواب دہندگان کے جوابات کو راز رکھنے کا ذکر کیا گیا۔ جواب دہندگان کی شمولیت مکمل طور پر رضاکارانہ تھی اور وہ کسی بھی وقت شرکت کرنے سے انکار کرنے کے لئے آزاد تھے۔ انسانی وسائل ڈپارٹمنٹ اور مینیجرس کی رضامندی حاصل کرنے کے بعد، مشترکہ طور پر معطیات جمع کرنے والے افراد کو ذاتی طور پر خواتین ملازمین میں تقسیم کیا گیا جو کام کے احاطے، کیفی ٹیریہ، ٹرانسپورٹ علاقے وغیرہ پر موجود تھے۔ باقی سوال نامے کو انسانی وسائل ڈپارٹمنٹ اور مینیجرس کے حوالے کر دیا گیا تھا جو رات کی شفٹ میں کام کرنے والی ملازمین کی جانب سے رد عمل جمع کرنے کے لئے تھے۔

**Table 3.2: No of Questionnaire administration in the selected ITES companies.**

Name of Company	Questionnaires	Invalid / Partially filled Questionnaires	Valid Questionnaires / Sample size
Mahindra Satyam	80	00	80
Cognizant	80	00	80
Genpact	80	00	80
Wipro	80	00	80
Tata Consultancy Services (TCS)	80	00	80
Total	400	00	400

❖ ثانوی معطیات کا مجموعہ (Secondary Data Collection)

جنسی انحصار اور اس کے پیچھے کے عوامل کی شناخت کے بارے میں گہری سمجھ کے لئے ثانوی معطیات کا استعمال کیا جاتا ہے۔ گرین فلڈ (1996) اور بیل (2001) نے اصرار کیا کہ ہر تحقیق میں ثانوی تحقیق معطیات شامل ہونا لازمی ہے کیونکہ ثانوی معطیات اسی مضامین کے شعبے میں اس سے پہلے جو کچھ بھی تحقیق کی گئی ہے وہ اس کا جائزہ لیتا ہے۔ جو صرف ایک تحقیقی موضوع یا تحقیق کی جگہ یا سیاق و سباق کو منتخب کرنے میں مدد نہیں کرے

گا بلکہ یہ موجودہ تحقیق کے لئے تحقیق کے خاکہ پر فیصلہ کرنے کے لئے بھی اہم ہے۔ اس طرح سے، عام طور پر جنسی ادب مجموعی طور پر، ITES سیکٹر کا جائزہ، ITES سیکٹر میں خواتین کی افرادی قوت اور ITES کے ذریعے خواتین کو باختیار بنانے، خاص طور پر ITES سیکٹر میں تحقیق سے متعلق ثانوی معطیات کا استعمال شامل ہے۔ ثانوی معطیات ناسکوم (NASSCOM) کی رپورٹ سے، انفرادی ITES کمپنیوں کی نمائش کے مواد اور خبرنامے، حکومت اور دیگر ایجنسی کی رپورٹس، پچھلے مطالعے اور مستند ویب سائٹس سے جمع کیے گئے ہیں۔ ثانوی معطیات مطالعہ کے مضامین کی گہرائی کو سمجھنے میں مدد کرتا ہے۔

### 3.11 اخلاقی ذمہ داریاں (Ethical Considerations)

محقق کو اپنے ریسرچ سے متعلق جواب دہندگان کی حفاظت کرنے کی ضرورت ہوتی ہے۔ ان کے ساتھ اعتماد تیار کرنا، تحقیق کی سالمیت کو فروغ دینا، بدعنوانی اور غلطی کے خلاف محافظ ہونا جن پر ان کی تنظیمیں یا ادارے غور کر سکتیں ہیں اور نئے مسائل سے نمٹنے کے لئے ان کی مدد کر سکتی ہے۔ (Isreal & Hay, 2006)۔ بنیادی معطیات جمع کرنے کے دوران، مطالعے کے مقاصد کو واضح طور پر وضاحت کی گئی تھی کہ جواب دہندگان اور تشویشات کے مسائل کو بہتر طریقے سے حل کیا جائے گا۔ جواب دہندگان کے رازداری کی حفاظت کے لئے تمام ممکنہ اقدامات کئے گئے۔ جواب دہندگان کو نام نہاد اور رازداری کا یقین دلایا گیا۔ اور اس طرح سے سوالنامہ جمع کرنے کے دوران صاف دلی کی حوصلہ افزائی ہوتی ہے۔ سوالنامہ جمع کرنے کے دوران جواب دہندگان کے قبول کے لائق ماحول فراہم کیا گیا، اور اس

وجہ سے یہ عمل قابل اعتماد تھا۔

میک نامارا (1994) نے سروے ریسرچ کرنے کے دوران پانچ اخلاقی خدشات کا ذکر کیا ہے۔ انہوں نے ہدایات کے رضاکارانہ شرائط، جواب دہندگان کے نام نہاد اور رازداری کو کوئی نقصان نہیں، مقصد اور اسپانسر کی شناخت، اور تجزیہ و رپورٹنگ کے ساتھ نمٹنے کے معاملہ کا ذکر کیا ہے۔ اس سروے کے دوران ہر ہدایات کو انفرادی طور پر خطاب کیا گیا تھا جو کسی غیر اخلاقی تشویش کو ختم یا قابو میں رکھنے کی وضاحت کرتا ہے۔ پہلا، محقق کو اس بات کا یقین دلانے کی ضرورت ہے کہ شرکت مکمل طور پر رضاکارانہ ہے۔ دوسرا، اخلاقی ہدایات جواب دہندگان کے ممکنہ نقصان سے بچا سکے۔ اور اس میں شرمندگی یا سوالات کے بارے میں غیر معمولی احساس شامل ہو سکتا ہے۔ اس مطالعے میں حساس سوالات شامل نہیں کئے گئے ہیں جن میں شرمندگی یا ناقابل اعتماد احساسات پیدا ہو سکتے ہیں۔ تیسری اخلاقی ہدایات یہ ہے کہ جواب دہندگان کی شناخت کی حفاظت کرنا ہے۔ یہ نام نہاد اور رازداری کا استعمال کر کے پورا کیا جا سکتا ہے۔

میک نامارا (1994) کے مطابق ایک سروے اس وقت نامعلوم ہے جب ایک جواب دہندگان کو اس کے جواب کے مطابق نشاندہی نہیں کی جا سکتی ہو۔ ایک سروے خفیہ ہے جب کسی موضوع کے ساتھ ایک جواب کی نشاندہی کی جا سکتی ہے، لیکن محقق نے وعدہ کیا ہے کہ انفرادی شناخت کو ظاہر نہیں کیا جائے گا۔ الجھن سے بچنے کے لئے، جواب دہندگان نے اس بات کا یقین کیا تھا کہ سروے کے جواب اور نتائج کی رپورٹنگ سے متعلق جانکاری خفیہ ہے۔ جواب دہندگان کی شناخت کو خفیہ و پوشیدہ رکھا گیا ہے اور صرف اس کے تعین میں

استعمال کیا جاتا تھا کہ مقاصد کے لئے کون سا جواب نہیں دیا گیا تھا۔ چوتھی اخلاقی ہدایات یہ ہے کہ تمام ممکنہ جواب دہندگان کو اس سروے اور اس تنظیم کے مقاصد کی معلومات ہے جو اسے اسپانسر کر رہے ہیں۔ مطالعہ کے مقاصد جواب دہندگان کو بیان کیا گیا تھا اور ان کے سوالات کے جوابات دیئے گئے تھے۔ میک نامارا (1994) کی طرف سے بیان کردہ پانچویں اخلاقی ہدایت یہ ہے کہ وہ تعلیمی برادری میں پیشہ وارانہ ساتھیوں کے لئے طریقہ کار اور نتائج دونوں کو درست طریقے سے پیش کئے جانے پر زور دیا ہے۔

### 3.12 خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کی پیمائش کرنے کے لئے تحقیقی آلات

#### Research Instruments to Measure Women's Socio-Economic Empowerment

یہ ایک ایسا پیمانہ ہے جس میں خواتین کو باختیار بنانے کے مختلف جہت کے ذریعہ خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کی پیمائش کرنے کے مختلف نقطہ نظر ہیں۔ تمام جہت بند شدہ سوالات کے ساتھ جائز قرار دیا گیا ہے۔ اس تحقیقی آلہ کے ہر بند شدہ سوال کو کم از کم دو یا زیادہ سے زیادہ پانچ اختیارات دئے گئے ہیں۔ ہر سوال کے تمام متعلقہ اختیارات کو ایک منفرد عددی قدر کے ساتھ نشان دیا گیا ہے۔ ہر اختیارات کے کوڈنگ کا استعمال معطیات کے تجزیہ کو آسان بناتا ہے۔ اس کے علاوہ، جواب دہندگان کے ذاتی تفصیلات اور جواب دہندگان کے خاندان کے ڈیموگرافی کی تفصیلات کو آلہ کے ابتدائی حصے میں پیش کیا گیا ہے۔

## جواب دہندگان کی ذاتی تفصیلات اور جواب دہندگان کے خاندان کی ڈیمو گرافک تفصیلات:

جواب دہندگان کی ذاتی تفصیلات اور ان کے خاندان کی ڈیمو گرافک تفصیلات کے لئے اس سوال نامہ میں 22 آئٹم کو شامل کیا گیا ہے۔ سوالات کو بنانے میں مختلف نقطہ نظر کا خیال رکھا گیا ہے جس میں عمر، تعلیم، آمدنی، تعلیمی اہلیت، تعلیم کے وسط، کمپنی کا نام، عہدہ، کام کا تجربہ، شادی شدہ حیثیت، مذہبی پس منظر، کاسٹ، خاندان کی نوعیت، خاندان کے ارکان اور ان کے جنسی تعلقات وغیرہ شامل ہیں۔ شہر حیدرآباد میں ITES کے ذریعہ خواتین کی سماجی و معاشی بااختیاری کی پیمائش کرنے کے لئے اس پیمانے کے پیش کردہ اہم جہت مندرجہ ذیل میں پیش کئے گئے ہیں:

I. معاشی جہت: - چونکہ کسی فرد یا کسی گروپ کی معاشی حیثیت اس کی بااختیاری میں اہم کردار ادا کرتی ہے۔ لہذا یہ استعمال کردہ پیمانے پر سماجی و معاشی بااختیاری کی پیمائش کے لئے بنیادی جہت میں سے ایک ہے۔ جیجی بھوعی (1995)، سی آئی ڈی اے (1996)، ہاشیمی (1996)، اشکولر (1996) اور سین (1999) کی طرف سے خواتین کی بااختیاری کے پیمانے کے لئے اسی طرح کی جہت کی پیشکش کی گئی ہے۔ اس جہت کے تحت جواب دہندگان سے مختلف سوالات پوچھے گئے جن میں جواب دہندگان کی کل ماہانہ آمدنی، کام کے کل گھنٹے، کام کے دباؤ کے مطابق تنخواہ کے ساتھ اطمینان کی سطح، مرد ساتھیوں کے ساتھ تنخواہ کا موازنہ، آمدنی کی وجہ سے روزمرہ کے اخراجات میں تبدیلی، خاندان کو مالی امداد، انحصار کرنے والوں کی تعلیمات پر اخراجات سے متعلق پوچھا گیا ہے۔

.II سماجی جہت: - خواتین کی باختیاری کے اہم پہلوؤں میں سے ایک سماجی جہت ہے۔ خواتین کو باختیار بنانے کے اپنے مطالعہ میں کشور (2001ء) کی طرف سے سمجھا جاتا ہے۔ اس کے علاوہ خواتین کی سماجی باختاری سے متعلق دیگر ماہرین نے اپنے مطالعے میں بھی ذکر کیا ہے جس میں جیجی بھوی (1995)، سی آئی ڈی اے (1996)، ہاشمی (1996)، اشکولر (1996) اور سین (1999) بھی شامل ہیں۔ اس میں مختلف سوالات پوچھے گئے جس میں جو اب دہندگان کی سماجی حیثیت میں ان کی ملازمت یا آمدنی کی وجہ سے آئی تبدیلی، ان کے پڑوسیوں اور رشتہ داروں کے درمیان ان کی سماجی حیثیت میں بہتری، جنسی امتیاز اور گھر سے باہر ان کی اعتماد کی سطح خاص طور سے شامل ہیں۔

.III فیصلہ سازی کی جہت: - خواتین کی باختیاری میں یہ ایک اہم پہلو ہے۔ اس پہلو کا استعمال مختلف ماہرین کے جانب سے کیا گیا ہے جیسے جیجی بھوی (1995)، سی آئی ڈی اے (1996)، ہاشمی (1996)، اشکولر (1996) اور سین (1999) خاص طور سے شامل ہیں۔ انہوں نے اپنے مطالعہ کے دوران خواتین کی باختاری کی پیمائش کرنے کے لئے اس پہلو کو بہت اہمیت دی ہے۔ اس حصہ میں ہم یہ جاننے کی کوشش کرتے ہیں کہ کس طرح سے کار گزار خواتین ذاتی، کیریئر اور خاندان سے متعلق معاملات پر فیصلہ کرتی ہیں۔ اس کے تحت سوالات کے ذریعہ یہ پوچھا گیا ہے کہ اس پیشے کو کیریئر کے طور پر فیصلہ سازی، تنخواہ کے اخراجات پر ذاتی فیصلہ، ذاتی بچت، گھر کی خریداری کا فیصلہ، گھر

میں عیش و آرام کی اشیاء کی خریداری کا فیصلہ، سماجی و ثقافتی پروگراموں میں حصہ لینے کا فیصلہ، آزاد نقل و حرکت میں حصہ لینے کا فیصلہ خاص طور سے شامل ہیں۔

IV. شادی شدہ زندگی سے متعلق مسائل: - عام طور پر، یہ پایا جاتا ہے کہ ایک شادی

شدہ جوڑے میں عورت اپنے بچوں کی پرورش کرنے کی وجہ سے اپنے کیریئر کو قربان کر دیتی ہے۔ کار گزار شادی شدہ جوڑے میں خواتین کو ہمیشہ اپنے خاندان کو بڑھانے کے لئے اپنے کیریئر کو روکا یا متوی کرنا پڑتا ہے۔ چونکہ، شادی کی وجہ سے مرد کے مقابلے میں ایک عورت اپنی زندگی میں بڑی تبدیلیوں کا سامنا کرتی ہے۔ لہذا ملازمت کرنے والی خواتین کی شادی شدہ زندگی کے بارے میں جاننا ضروری ہو جاتا ہے۔ خاندان میں ان کی شراکت بہت زیادہ ہے کیونکہ وہ دوہری ذمہ داریوں یعنی گھر کے ساتھ ساتھ دفتر سے بھی متعلق ہیں۔ محقق نے شہر حیدرآباد میں ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین کی شادی شدہ زندگی سے متعلق تمام مسائل کو پورا کرنے کے لئے ایک حصہ کی شکل میں درجہ بند کیا ہے۔ یہ نقطہء نظر اس سوال پر مشتمل ہے جیسے کل شادی کے سال، جواب دہندگان کے بچوں کی تعداد، بچوں کی دیکھ بھال، بچوں کے ساتھ معیاری وقت بتانا، بچوں کے ہوم ورک میں مدد، بچوں پر نوکری کے نظام کا اثر، شوہر کے والدین کے رویے، شادی شدہ زندگی پر ملازمت کے منفی اثرات، خاندانی منصوبہ بندی کے طریقوں کے استعمال پر فیصلہ، کمپنی سے حمل کے دوران فوائد اور گھر اور دفتر کی ذمہ داریوں سے نمٹنے میں درپیش مشکلات وغیرہ شامل ہیں۔



## .V رات کی شفٹ اور نقل و حمل کے مسائل: ITES- کمپنیوں میں روزگار کے لئے

رات کی شفٹ کا معمول عام ہے۔ خاتون کے ملازمت کا معاملہ میں رات کی شفٹ میں کام کرنے والے کے کیریئر میں زیادہ مصیبت پیدا کرتا ہے۔ بڑی اور مشہور آئی ٹی ای ایس کمپنیاں اپنے تمام ملازمین کو نقل و حمل فراہم کرتی ہیں لیکن مقامی اور چھوٹی کمپنیاں ہمیشہ اپنے تمام ملازمین کو نقل و حمل فراہم نہیں کرتی ہیں۔ سوال نامہ کے اس حصے میں رات کی شفٹ اور ITES میں ملازمت کرنے والیں خواتین کی نقل و حرکت سے متعلق تمام مسائل کو اجاگر کیا گیا ہے۔ جیسے شوہر، والدین، پڑوسیوں اور رشتہ دار کی خواتین کی رات کی شفٹ کی ملازمت کے بارے میں خیال، کمپنی کی طرف سے فراہم کی گئی آمدورفت کی سہولیات، رات کے اوقات میں نقل و حرکت کے بارے میں پولیس سے پوچھا جانا، کاریا ٹیکسی ڈرائیور کے طرف سے محسوس عدم تحفظ کے اقسام وغیرہ خاص ہیں۔

## .VI کام کی جگہ سے متعلق مسائل: - خواتین کو ملازمت کے طرف متوجہ کرنے کے

لئے انہیں مناسب کام کرنے کا ماحول فراہم کیا جانا بہت ضروری ہے۔ لہذا خواتین کو مہذب کام کا ماحول فراہم کرنا کمپنی کی ذمہ داری بنتی ہے۔ حالیہ دنوں میں کچھ ایسی صورت حال سامنے آئی ہے جہاں خواتین نے خود کو غیر محفوظ، ہراساں یا چھیڑا ہوا محسوس کیا ہے اور اس سے ملازمت کی طرف ان کے رجحان کے جذبہ کو نقصان پہنچا ہے۔ لہذا خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کے نظریہ کے ذریعے محقق کا جاننا ضروری ہے کہ ملازمت کی جگہ پر خواتین کو کس طرح کا ماحول فراہم کیا جاتا ہے۔ سوال نامہ کے اس

حصے میں، جواب دہندگان کے ساتھ براسلوک اور ہراساں کرنے کے معاملات سے سوالات پوچھا گیا، جواب دہندگان کے ساتھ ساتھیوں اور سوپروائزرز کے رویے، رات کے وقت میں ہراساں کرنے کی کوشش، ذات اور مذہبی پس منظر کی وجہ سے تعصبانہ سلوک، مذہبی آزادی میں رکاوٹیں، کوئی لازمی دفتری لباس، دفتری کیپٹیوں میں لازمی شرکت، مرد ساتھیوں کے مقابلہ کام کا بوجھ اور اس ملازمت کی وجہ سے پیدا صحت کے مسائل خاص سوالات ہیں۔

سوالنامہ کے آخری حصے کو متفرقہ طور پر نامزد کیا جاتا ہے، اس ملازمت سے خواتین کا رضاکارانہ سطح سے متعلق سوالات سے پوچھا جاتا ہے کہ اس کام میں شمولیت اختیار کرنے کے بعد باختیار محسوس کر رہی ہیں اور ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین کے ساتھ برا سلوک سے متعلق خواتین کو تحفظ فراہم کرنے کے بارے میں ایک کھلا سوال پیش کیا ہے۔

### 3.13 معطیات کا دستور العمل اور تجزیہ (Data Processing and Analysis)

معطیات کو جمع کرنے کے بعد، محقق نے پورے سوالنامہ کو پھر سے دیکھنے کا فیصلہ کیا تاکہ جوابات میں کوئی فرق یا اور کسی بھی غیر مضاد کا پتہ لگایا جاسکے۔ اس کے بعد محقق نے اسکور کو ماسٹر چارٹ میں کوڈ کے مطابق تبدیل کیا، اور پھر کمپیوٹر کے ذریعہ سوشل سائنسز کے شماریاتی پیکیج (ایس پی ایس ایس) کا استعمال کرتے ہوئے تجزیہ کیا۔ اعداد و شمار کا تجزیہ مطالعہ کے مقاصد کے حوالے سے کیا گیا ہے اور مفروضہ کی جانچ پڑتال کی گئی ہے۔ اس میں فریکوینسی تقسیم جدول کی تشکیل میں شامل کیا گیا ہے جس سے یہ پتہ چلتا ہے کہ کتنی

کثرت سے ایک آنٹم کا استعمال ہوتا ہے۔ اس کے بعد متغیرات کی دوبارہ درجہ بندی کی گئی ہے، جس سے کراس کی جدول کی سہولت سے متغیرات کے مقابلے اور ایسوشی ایشن ظاہر کرتا ہے۔ مفروضہ کی جانچ کے لئے معطیات کے تجزیہ اور تشریح کے لئے مناسب معطیات کے ٹیسٹ کا استعمال کیا گیا ہے۔

### 3.14 مطالعہ کی محدودیت (Limitations of the Study)

❖ یہ تحقیقی مطالعہ شہر حیدرآباد میں ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین تک محدود ہے۔ اس مطالعہ میں خواتین کی بااختیاری کی پیمائش کے لئے مقداری طریقہ کار کا استعمال کیا گیا ہے۔

❖ قومی اور بین الاقوامی سطح پر خواتین کی بااختیاری کا مطالعہ کرنے کے لئے کئی تحقیقات کئے گئے ہیں، لیکن ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین کے تناظر میں بہت کم مطالعہ دستیاب ہے۔ لہذا، محقق نے ITES میں ملازمت کرنے والیں خواتین پر خصوصی ادب کے بجائے عام ادب کا جائزہ لیا گیا ہے۔

❖ خواتین عام طور پر نامعلوم مرد یا باہر کے لوگوں کے ساتھ بات چیت کرنے میں ہچکچاتیں ہیں۔ لہذا، مطالعہ کے ابتدائی مرحلے میں رپورٹ تیار کرنا محقق کے لیے ایک بڑا چیلنج تھا۔

### 3.15 مطالعہ کی اہمیت (Significance of the Study)

• کچھ خاص مقاصد کے ساتھ مطالعہ کیا گیا تھا۔

• انفارمیشن ٹیکنالوجی (IT) کے ذریعہ خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری سے متعلق قومی اور بین الاقوامی سطح پر بہت سے مطالعہ کئے گئے ہیں، خاص طور پر انفارمیشن ٹیکنالوجی فعال خدمات (ITES) کے ذریعہ خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کا مطالعہ کرنے کے لئے بہت کم محققین پائے جاتے ہیں۔ لہذا، انفارمیشن ٹیکنالوجی فعال خدمات (ITES) کے ذریعہ خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کے بارے میں یہ مطالعہ خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کے حقائق پر روشنی کے لئے ایک نقطہ نظر ہے۔ یہ تصور کیا جاتا ہے کہ اس مطالعہ کے دیگر پہلوؤں اور علاقوں پر مزید مطالعہ کے ذریعہ روشنی ڈالی جائے گی اور یہ دیگر شہروں میں مطالعہ کرنے سے اس کا ایک بڑا پہلو سامنے آئے گا۔

• انفارمیشن ٹیکنالوجی فعال خدمات (ITES) میں ملازمت کرنے والی خواتین کی زندگی کے پہلوؤں کو سمجھنے کے لئے، جو سماجی شرکت کے مواقع کی کمی ایک چیلنجز، گھر سے باہر ان کی نقل و حرکت پر پابندی، باہری لوگوں کے ساتھ بات چیت کے لئے محدود حد، سماجی و ثقافتی پروگرام یا واقعات میں شرکت کے لئے محدود گنجائش اور خاندان میں خیالات کا اشتراک کرنے کے لئے محدود مواقع اور سب سے اہم، اپنے آپ پر یا انحصار پر خرچ کرنے کے لئے مالی فیصلہ سازی وغیرہ کی جانکاری شامل ہے۔ یہ تحقیق خواتین کو باختیار بنانے کے عمل میں آگے بڑھنے اور عمل میں حصہ لینے میں مدد کرے گا۔ یہ مطالعہ خواتین کو اپنے

ملک کے ایک آزاد شہری بننے میں حوصلہ افزائی کرے گا ان کا خاندان یا معاشرے پر ایک ذمہ داری بے رہنے سے روکے گا۔

### 3.16 مطالعہ کا انعقاد (Organisation of the study)

موجودہ مطالعہ کو چھ ابواب میں تقسیم کیا گیا ہے۔ تمام چھ ابواب کی خاص روشنی ذیل میں پیش کی گئی ہے:

باب اول میں، انفارمیشن ٹیکنالوجی فعال خدمات (ITES) کی ابتدائی، تفہیم اور فعال سیٹ اپ کو پیش کیا گیا ہے۔ یہ باب ITES سیکٹر پر گلوبلائزیشن کے اثرات، آؤٹ سورسنگ کی تاریخ، اہم عوامل: ہندوستان ITES کے لئے ایک اہم منزل بننے کے لئے، ITES سیکٹر میں ہندوستان کی قیادت کی وجہ: ناسکوم کی نظر میں وغیرہ کا ذکر کرتا ہے۔ یہ باب ہندوستان میں ITES سیکٹر میں آمدنی کی پیداوار، برآمد، اور ترقی کی شرح و رجحانات کی بھی نشاندہی کرتا ہے، اس کے علاوہ ہندوستان میں ITES میں ملازمت کی اضافے کے رجحانات کا خاص ذکر کرتا ہے۔ اس مقالے کے دوسرے اہم پہلوؤں میں یہ باب باختیار بنانے کے لئے سماجی شمولیت کی کلید کے بارے میں بات کرتا ہے، جنسی مساوات اور خواتین کی باختیاری، طاقتور اور باختیاری، باختیار بنانے کے لئے بڑے اور جھوٹے عوامل، ہندوستان میں خواتین کو باختیار بنانے کے لئے آئینی احکامات، ہندوستان کے ITES میں خواتین، خواتین کو باختیار بنانے کے لئے ITES کی مدد اور تحریک نسواں پر روشنی ڈالتا ہے۔ اس مقالے میں محقق نے شہر حیدرآباد میں ITES کی تاریخ پر تبادلہ خیال کیا ہے، ہندوستان میں ITES مرکز میں سے ایک ہونے سے

شہر حیدرآباد کو فائدہ، ITES کے ذریعہ برآمد، ترقی کی شرح اور شہر حیدرآباد میں روزگار کی پیداوار ITES سے متعلق ہندوستان میں متعلقہ ادارے، ITES کے اہم خدمات، ہندوستان میں ITES کے اہم مرکز خاص طور سے شامل کئے گئے ہیں۔

باب دوئم کو دو حصوں میں تقسیم کیا ہے جس میں پہلا متعلقہ ادب جائزہ خواتین کی کارگزاری زندگی اور ان کی باختیاری اور متعلقہ ادب جائزہ کا دوسرا حصہ ITES اور خواتین پر نظر ثانی کرتا ہے۔ یہ خواتین کے سماجی و معاشی باختیاری اور ہندوستان میں آؤٹ سورسنگ کے ظہور پر قومی اور بین الاقوامی سطح پر شائع متعلقہ تحقیقی مطالعہ اور جرنلس سے متعلق ہے۔

باب سوم میں تحقیق کا طریقہ کار اور تحقیق کے خاکہ کا استعمال شہر حیدرآباد میں ITES کے ذریعہ خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کا مطالعہ کرنے کے لئے کیا گیا ہے۔ یہ باب مطالعے کے مسئلہ کی اہمیت، منطق، مقاصد، مفروضہ اور بیان کے بارے میں ذکر کرتا ہے۔ یہ مطالعہ، نمونے کا طریقہ اور نمونے کا سائز، منتخب کردہ کمپنیوں کا ایک مختصر تعارف، سوالنامہ کا خاکہ، اور خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کی پیمائش مطالعہ کے ذریعہ کے بارے میں وضاحت کرتا ہے۔ اس کے علاوہ یہ مطالعہ کے ڈیٹا پروسسنگ، تجزیہ اور مطالعہ کے حدود کا بھی ذکر کرتا ہے۔

باب چہارم میں حیدرآباد میں منتخب کردہ انفارمیشن ٹیکنالوجی فعال خدمات (ITES) کمپنیوں میں ملازمت کرنے والے خواتین کی پروفائل کو بیان کیا گیا ہے۔ ہر متغیر (آزاد متغیر) سے

متعلق معطیات جو اب دہندگان کے بنیادی ذاتی اور خاندان کی ڈیموگرافک معلومات کی وضاحت کرنے کے لئے کیا گیا ہے۔ یہ ایک متغیر سے دوسرے متغیر کے درمیان کی متوازن ایسوشی ایشن کو ظاہر کرتا ہے۔ اس باب میں جدول اور اس کا گرافیکل پریزنٹیشن پیش کیا گیا ہے۔

باب پنجم میں خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری پر توجہ مرکوز کیا گیا ہے۔ بنیادی طور پر یہ باب سات حصوں میں تقسیم کیا گیا ہے یعنی خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری، فیصلہ سازی اور خواتین کی باختیاری، ملازمت کی جگہ سے متعلق مسائل، شادی شدہ زندگی سے متعلق مسائل، رات کی شفٹ اور نقل و حرکت کے مسائل، معطیات کی پیمائش اور مفروضہ کی جانچ اور اس باب کے آخری میں اس باب کا نتیجہ خاص طور سے شامل ہیں۔ ان تمام بڑے حصوں میں بعض ذیلی حصے بھی ہیں جن پر اس باب میں بحث کے ساتھ ساتھ تجزیہ کیا گیا ہے۔ اس باب میں 400 جو اب دہندگان سے جمع کردہ معطیات کا تجزیہ کیا گیا ہے جس سے شہر حیدرآباد میں ITES میں خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کا تجزیہ کیا جاسکے۔

آخری باب چھ میں، شہر حیدرآباد میں ITES کے ذریعے خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری پر اس مطالعہ سے سامنے آنے والے اہم نتائج کو پیش کیا گیا ہے۔ یہ باب اس تحقیق کے نتیجے، تجاویز اور سفارشات سے متعلق ہے، اس مطالعہ کا مستقبل کے تحقیق اور مضامین پر ہونے والے اثرات کا ذکر کیا گیا ہے۔

### 3.17 اختتامیہ (Conclusion)

شہر حیدرآباد میں ITES کے ذریعے خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کے مطالعہ کے تحت رجحان کے صحیح اور منظم معلومات کو منظر عام پر لانے کے لئے معطیات کو جمع اور اس کے تجزیہ کے لیے مختلف تحقیق کے طریقہ کاروں اور آلات کو استعمال کیا گیا ہے۔ ان طریقہ کاروں اور معطیات کے مجموعے کے ساتھ آلات کا استعمال ذاتی تعصب پر قابو پانے اور حقائق کو مزید سائنسی طریقے سے تلاش کرنے کی کوشش کرتا ہے۔ یہ یقین ہے کہ یہ مطالعہ موجودہ علم میں اضافہ کرے گا۔

شہر حیدرآباد میں ITES کے ذریعے خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری سے متعلق میں تحقیقاتی جائزہ اچھی تعداد میں نہیں ہیں۔ لہذا، ہندوستان کو نظر میں رکھتے ہوئے، خواتین کی ملازمت کے تمام بڑے شعبوں میں خواتین کو باختیار بنانے کے مختلف پہلو پر بیداری پیدا کرنے کے لئے مزید تحقیقات کی پیشکش کی جا سکتی ہے۔



## **Reference:-**

Ahuja, R. (2003): "*Research Methods*", New Delhi, Rawat Publications.

Kothari, C.R. (2004): "*Research Methodology- Methods and Techniques*". New Delhi, New Age International.

Lal Das, D.K. (2008): "*Practice of Social Research*", New Delhi: Rawat Publications.

Rao, A.B. (2008): "*Research Methodology for Management and Social Sciences*", New Delhi: Excel Book India.

Vaus, D. (2003): "*Research Design in Social Research*", New Delhi: Sage Publications.

Vaus, D. (2003): "Survey in Social Research", New Delhi: Rawat Publication.

## **Website Reference:-**

A.P. Government (2002): <http://www.apind.gov.in/Library/District/hyderabad.pdf>. Retrieved on 25 March 2014.

Census (2011): <http://www.census2011.co.in/census/city/392-hyderabad.html>. Retrieved on 27 March 2014.

Centre for Good Governance (2008): <http://www.egg.gov.in/publicationdownload/hyderabad.pdf>. Retrieved on 5 June 2014.

GHMC (2011): [http://www.ghmc.gov.in/tender%20pdfs/election\\_wards.pdf](http://www.ghmc.gov.in/tender%20pdfs/election_wards.pdf). Retrieved on 10 July 2014.

GHMC (2012): <http://www.ghmc.gov.in/index.asp> Retrieved on 17th July 2014.

GHMC (2012): <http://www.ghmc.gov.in/cdp/chapter%205.pdf>. Retrieved on 17th July 2014.

<http://www.cognizant.com/>

<http://www.wipro.com/>

<http://www.genpact.com/>

<http://www.mahindrasatyam.com/>

<http://www.tcs.com/>

[www.rainwaterharvesting.org](http://www.rainwaterharvesting.org)

<http://www.ndtv.com/photos/business/wipro-from-a-vegetable-oil-maker-to-an-it-major-14100>

<http://www.wipro.com/investors/financial-information/quarterly-results/>

<http://www.wipro.com/about-Wipro/>

<https://www.forbes.com/companies/tata-consultancy-services/>

[http://investors.tcs.com/investors/Documents/Presentations/TCS\\_Factsheet\\_Q1\\_18.PDF](http://investors.tcs.com/investors/Documents/Presentations/TCS_Factsheet_Q1_18.PDF)

[http://investors.tcs.com/investors/Documents/Financial%20Statements/TCS\\_IFRS\\_Q4\\_17\\_USD.PDF](http://investors.tcs.com/investors/Documents/Financial%20Statements/TCS_IFRS_Q4_17_USD.PDF)

## باب چہارم۔ جواب دہندگان کی پروفائل

### Chapter IV

#### Profile of the Respondents

## باب چہارم۔ جواب دہندگان کی پروفائل

موجودہ باب جواب دہندگان کی پروفائل پر توجہ مرکوز کرتا ہے۔ جیسا کہ یہ واضح ہے کہ جواب دہندگان شہر حیدرآباد میں انفارمیشن ٹکنالوجی فعال خدمات کمپنیوں میں کام کرنے والی خواتین ہیں۔ یہ مطالعہ شہر حیدرآباد کے پانچ منتخب انفارمیشن ٹکنالوجی انیبولڈ سروسیس کمپنیوں میں سے 400 جواب دہندگان کا ایک نمونہ کے ذریعہ کیا گیا ہے۔ 400 جواب دہندگان کے تفصیلی پروفائل کو جاننے کے لئے اس باب میں ان کے نمائندگی کے اعداد و شمار کی تجزیہ کئے گئے ہیں۔ جواب دہندگان کے پروفائل کے تحت ان کے بنیادی ذاتی اور خاندان کی تفصیلات جیسے عمر، تعلیم کی اسٹریم، تعلیم کا میڈیم، کام کا تجربہ، تنخواہ، سماجی طبقہ، مذہب، خاندان کی نوعیت اور شادی شدہ ہونے کی حیثیت کو شامل کیا گیا ہے۔ جمع کردہ معلومات کا جدول اور اس کی تشریح مندرجہ ذیل میں پیش کیا گیا ہے۔

### 4.1 جواب دہندگان کی عمر (Age of the Respondents)

انسان کی ذاتی ترقی کے لئے اس کے سیکھنے اور کوشش کرنے کے لحاظ سے عمر اس کی زندگی میں ایک بہت ہم عنصر ہے۔ یہ کچھ حد تک انسان کی جسمانی اور ذہنی یحکگی کو یقینی بناتا ہے۔ عمر مناسب طرز عمل میں ITES میں کار گزار خواتین کی عمر کی اور رویہ پر بھی ظاہر ہوتا ہے۔ اس مطالعہ کے تحت عمر تقسیم مندرجہ ذیل جدول نمبر 4.1 میں پیش کیا گیا ہے۔

**Table4.1: Age Distribution of the Respondents**

Age (in years)	Frequency	Percentage
• 19-24 Years	128	32
• 25-30 Years	136	34
• 31- 35 Year	81	20
• > 35 Year	55	14
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

اس مطالعہ کے تحت شامل جواب دہندگان کو بلحاظ عمر چار گروپوں میں درجہ بندی کی گئی ہے۔ جسے مندرجہ بالا جدول 4.1 میں دکھایا گیا ہے۔ 24-19 سال کی عمر اور 30-25 سال کی عمر کے خواتین کی مجموعی آبادی 66 فیصد ہے۔ اور سب سے کم آبادی کا حصہ 35 سال سے زیادہ عمر والی کار گزار خواتین کا ہے جو جواب دہندگان کی کل آبادی کا 14 فیصد ہیں۔

جواب دہندگان کے عمر کے مطابق اعداد و شمار کو نیچے جدول نمبر 4.2 میں دیکھایا گیا ہے۔ جواب دہندگان کی اوسط عمر تقریباً 28 سال ہے جبکہ ان کے عمر کا معیاری انحراف تقریباً 5 سال پایا گیا ہے۔ اور درجہ ذیل جدول میں Variance تقریباً 31 سال بتایا گیا ہے۔

**Table 4.2: Showing Statistical Measures of Respondents' Age**

Statistical Measures	Values
N	400
Mean	28.06875
Median	27.6286765
Mode	25.6349206
Variance	31.0721484
Std. dev.	5.5742

Data source: Primary data

#### 4.2 جواب دہندگان کی تعلیم کا میڈیم (Medium of Education of the Respondents)

اس سائنسی اور ٹیکنالوجی کے دور میں تعلیم ایک فرد کی زندگی میں نمایاں کردار ادا کرتی ہے۔ اور ایک کامیاب پیشہ ور ہونے کے لیے تعلیم کا میڈیم ایک کامیاب پیشہ ورانہ کیریئر بنانے میں اہم کردار ادا کرتا ہے۔ یہ کمپنیوں یا تنظیموں کی طلب کو سمجھنے میں مدد کرتا ہے۔ بین الاقوامی زبان میں تعلیم، جیسے انگریزی میڈیم، اس عالمی زبان میں تعلیم کسی فرد کے اعتماد کو بڑھا دیتا ہے۔ آئی ٹی / ITES کمپنیاں عموماً انگریزی جاننے والے امیدواروں کی خواہش کرتی ہیں اور انگریزی زبان سے واقفیت رکھنے والے ملازم کو نکری دیتی ہیں۔ جواب دہندگان کی تعلیم کا میڈیم کو مندرجہ ذیل جدول نمبر 4.3 میں بیان کیا گیا ہے۔

**Table 4.3: Medium of Education of the Respondents**

Medium of Education	Frequency	Percentage
• Telugu	96	24
• Hindi	53	13
• English	224	56
• Urdu	18	5
• Others	9	2
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

مندرجہ بالا جدول نمبر 4.3 سے ظاہر ہوتا ہے کہ جواب دہندگان کی درجہ بندی ان کی تعلیم کے میڈیم کے بنیاد پر کیا گیا ہے۔ جواب دہندگان کی ایک بڑی تعداد (56 فیصد) کی ذریعہ تعلیم انگریزی ہے۔ جبکہ تگلو میڈیم میں تعلیم یافتہ جواب دہندگان کی تعداد دوسرے نمبر پر ہے جو 24 فیصد ہے۔ اور سب سے کم فیصد تعلیم کے دیگر میڈیم (2 فیصد) کی جواب دہندگان کا پایا گیا ہے۔ جبکہ ITES کمپنیوں میں خواتین ملازمین میں دوسری سب سے کم تعداد (5 فیصد) اردو میڈیم میں تعلیم یافتہ جواب دہندگان کا ہے۔

#### 4.3 جواب دہندگان کی تعلیم (Education of the Respondents)

تعلیم کا اسٹریٹجی افراد کے کیریئر پر بہت زیادہ اثر ڈالتا ہے۔ دوسرے لفظوں میں امیدوار کو

روزگار کے مواقع فراہم ہونے کے لئے موضوع یا سبجکٹ کا انتخاب کا بہت اہم کردار ہوتا ہے۔ اگر ITES کمپنیوں میں کام کرنے کا ارادہ ہوتا ہے تو اس مسابقتی معاشرے میں کام کرنے کے لیے جہاں محدود تعداد میں ملازمتیں ہیں اس میں انفرادی تعلیم کا اسٹریٹجی اس فرد کی آمدنی کی صلاحیت کو اثر انداز کرتی ہے۔ یہ انفرادی سوچ کی صلاحیت اور فوری فیصلہ سازی کی صلاحیت کو بہتر شکل دیتا ہے۔ ITES میں کام کرنے والی خواتین کی تعلیم کے اسٹریٹجی سے متعلق ڈیٹا مندرجہ ذیل جدول نمبر 4.4 میں پیش کیا گیا ہے۔

**Table 4.4: Education of the Respondents**

Stream of Education	Frequency	Percentage
• Engineering/IT	110	28
• Management/Commerce	167	42
• Science	80	20
• Arts	43	11
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

مندرجہ بالا ٹیبل نمبر 4.4 میں ITES میں کام کرنے والی خواتین کی تعلیم کے اسٹریٹجی کے حوالے سے جواب دہندگان کو تقسیم کیا گیا ہے۔ تعلیم کے اسٹریٹجی کو چار اہم نکات میں تقسیم کیا گیا ہے۔ مینجمنٹ / کامرس اسٹریٹجی کی طرف سے سب سے زیادہ شراکت (42 فیصد) پایا گیا ہے۔ اور دوسرا سب سے زیادہ حصہ انجینئرنگ / آئی ٹی (28 فیصد) کی طرف سے پایا گیا ہے۔ جبکہ آرٹس گروپ (11 فیصد) کی سب سے کم حصہ داری ITES میں



شامل ہے۔

#### 4.4 جواب دہندگان کے کام کا تجربہ (Work Experience of the Respondents)

کسی بھی پیشہ ورانہ کیریئر میں کام کرنے کے تجربے کا علم اس کام کے بارے بہتر جانکاری کے لئے ایک اہم کردار ادا کرتا ہے۔ یہ غلطیوں کو کم کرنے اور کام کی کارکردگی اور درستگی کے زیادہ سے زیادہ مواقع فراہم کرتا ہے۔ یہ کسی کی آمدنی اس کی قابلیت و صلاحیت پر بھی اثر انداز ہوتا ہے۔ زیادہ تر کمپنیاں تجربہ کار ملازموں کو نوکری دیتی ہیں کیونکہ وہ اس سے وقت اور پیسہ بچا سکتے ہیں جو نئے ملازمین کی تربیت پر خرچ ہوتے ہیں۔ اس طرح سے تجربہ کار ملازمین کے لئے کمپنیاں زیادہ رقم ادائیگی کرنے کے لئے بھی تیار رہتی ہیں۔ کام کے تجربے کے اعداد و شمار سے متعلق ڈیٹا مندرجہ ذیل ٹیبل نمبر 4.5 میں پیش کیا گیا ہے۔

**Table 4.5: Work Experience of the Respondents**

Experience (in years)	Frequency	Percentage
• 0 to 2 years	236	59
• 2 to 4 years	107	27
• 4 to 6 years	31	8
• > 6 years	27	7
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

مندرجہ بالا جدول نمبر 4.5 میں جواب دہندگان کے کام کے تجربے کے حوالے سے ان کے

تقسیم کو ظاہر کیا گیا ہے۔ جواب دہندگان کی ایک بڑی تعداد (59 فیصد) ہے جو 0 سے 2 سال کا تجربہ رکھتا ہے۔ خواتین جواب دہندگان جو 2 سے 4 سال کا تجربہ رکھتی ہیں وہ تعداد میں دوسری نمبر (27 فیصد) پر ہیں۔ 6 سال سے زیادہ تجربے والی خواتین کی تعداد سب سے کم (7 فیصد) ہے۔

اس مطالعہ کے تحت شامل تمام جواب دہندگان کا تجربہ چار بڑے گروپوں میں تقسیم کیا گیا ہے۔ جدول نمبر 4.6 میں دکھائے گئے جواب دہندگان کے اعداد و شمار سے معلوم ہوتا ہے کہ جواب دہندگان کے تجربے کا اوسط 2.245 سال ہے اور اس کی معیاری انحراف 1.7832 سال ہے۔ دیگر اعداد و شمار کے اقدامات مندرجہ ذیل میں جدول نمبر 4.6 میں پیش کیا گیا ہے۔

**Table 4.6: Showing Statistical Measures of Respondents' Work Experience**

Statistical Measures	Values
N	400
Mean	2.245
Median	1.31132075
Mode	1.28961749
Variance	3.179975
Std. deviation.	1.7832

Data source: Primary data

#### 4.5 جواب دہندگان کی شادی شدہ حیثیت (Marital Status of the Respondents)

انفرادی زندگی میں شادی شدہ حیثیت ہمیشہ پیشہ ورانہ اور ذاتی پہلوؤں دونوں کے لئے ایک نقطہ نظر کے طرح کام کرتی ہے۔ لیکن جب کام کرنے والی خواتین کی شادی کی بات کی جاتی ہے تو یہ سب سے زیادہ اثر انداز ہوتا ہے۔ کیونکہ انہیں ہندوستانی روایت کے لحاظ سے والدین کے گھر سے شوہر کے گھر منتقل ہونا پڑتا ہے۔ اگر وہ عورت کام کر رہی ہے تو، اسے اپنے نئے گھر میں جانے کے لئے اپنے کیریئر کو روکنا یا ختم کرنا پڑتا ہے۔ مستقبل میں وہ کام کر پائیں گی یا نہیں یہ ان کے شوہر اور ان کے خاندان کے دیگر افراد کے فیصلے پر منحصر کرتا ہے۔ ITES کمپنیوں میں، جہاں ایک ملازم کو رات کی شفٹوں میں کام کرنا پڑتا ہے، ہمیشہ خواتین کو خاندان کے لئے وقت نکالنے کے لئے اپنی نوکری کھو دینی پڑتی ہے۔

لہذا، کام کرنے والی عورت کی زندگی میں شادی سب سے بڑا عنصر ہے۔ جواب دہندگان کی شادی کی حیثیت سے متعلق اعداد و شمار مندرجہ ذیل جدول نمبر 4.7 میں پیش کیا گیا ہے۔

**Table 4.7: Marital Status of the Respondents**

Marital status	Frequency	Percentage
• Married	64	16
• Unmarried	320	80
• Other	16	4
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

مندرجہ بالا جدول نمبر 4.7 میں جواب دہندگان کی شادی شدہ حیثیت کے حوالے سے جواب دہندگان کی فریکوینسی کی تقسیم کو ظاہر کیا گیا ہے۔ جواب دہندگان کی ایک بڑی تعداد غیر شادی شدہ (تقریباً 80 فیصد) ہے۔ اور شادی شدہ خواتین صرف 16 فیصد ہیں۔ اس کے دیگر اقسام میں طلاق شدہ، بیوہ یا علیحدہ (4 فیصد) خواتین کی ایک چھوٹی سی تعداد کو بھی ظاہر کرتی ہے۔

#### 4.6 جواب دہندگان کے مذاہب (Religion of the Respondents)

مذہب ہمیشہ ہمارے معاشرے میں ایک فرد کی ایک اہم شناخت کے طور پر سمجھا جاتا ہے۔ ITES میں کام کرنے والی ان جواب دہندگان کے مذہبی تناسب کو معلوم کرنے کے لئے اعداد و شمار جمع کیے گئے ہیں جو ہمارے ملک میں موجود خاص بڑے مذاہب میں یقین رکھتے ہیں۔ جواب دہندگان کے مذہبی شناخت سے متعلق معلومات مندرجہ ذیل جدول نمبر 4.8 میں پیش کیا گیا ہے۔

Table 4.8: Religion of the Respondents

Religion	Frequency	Percentage
• Hindu	226	57
• Muslim	81	20
• Christian	86	22
• Others	7	2
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

مندرجہ بالا جدول نمبر 4.8 مذہبی شناخت کے حوالے سے جواب دہندگان کی تقسیم کو ظاہر کرتا ہے۔ جواب دہندگان کی ایک بڑی تعداد (57 فیصد) ہندو مذہب سے تعلق رکھتی ہے، جبکہ عیسائی کمیونٹی دوسرا سب سے بڑی آبادی والا (22 فیصد) مذہب جواب دہندگان کے درمیان پایا گیا ہے۔ مسلم برادری کا حصہ کل مجموعی جواب دہندگان کا 20 فیصد ہے۔ دیگر کمیونٹی میں بودھ، شیکھ اور ملحد شامل ہیں جو صرف 2 فیصد ہیں۔

#### 4.7 جواب دہندگان کا سماجی طبقہ (Social Category of the Respondents)

ہمارے ملک میں، معاشرے کو کچھ خاص کمیونٹی کی شکل میں حکومت کی طرف سے چند طبقات میں تقسیم کیا گیا ہے تاکہ کسی بھی سطح پر ان کی موجودگی کی اور پسماندگی کو جانا جاسکے۔ خاص طور پر خواتین کے لئے ITES میں سماجی طبقات کی موجودگی کو جاننے کے لئے یہ بہت ضروری ہے۔ یہ ITES میں کسی مخصوص کمیونٹی کی منظوری کو ان کی قومی آبادی کے اوسط کے ساتھ ظاہر کرے گا اور ساتھ ہی ساتھ ITES ملازمتوں میں اس برادری کی دلچسپی کی سطح کو بھی پیش کرے گا۔ جواب دہندگان کے سماجی طبقات سے متعلقہ معلومات مندرجہ ذیل جدول نمبر 4.9 میں پیش کیا گیا ہے۔

**Table 4.9: Social Category of the Respondents**

Social Categories	Frequency	Percentage
SC •	26	7
ST •	6	2
BC •	161	40
General •	207	52
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

مندرجہ بالا جدول نمبر 4.9 بیان کرتا ہے کہ جواب دہندگان کا تقسیم ان کے سماجی طبقات کی بنیاد پر کیا گیا ہے۔ جس میں سب سے بڑا حصہ عام طبقہ (52 فیصد) سے ہے۔ پسماندہ طبقہ (B C) کا حصہ دوسرا سب سے بڑا (40 فیصد) طبقہ پایا گیا ہے۔ جبکہ شیڈول ذات (ایس سی) اور شیڈول شدہ قبائلی (ایس ٹی) کی تعداد بالترتیب تیسری اور چوتھی نمبر پر (7 فیصد اور 2 فیصد) ہے۔

#### 4.8 جواب دہندگان کے آبائی شہر (Home Town of the Respondents)

انفرادی زندگی میں کسی فرد کی مقامی جگہ کا اس کی تعلیمی ترقی اور شخصیت کی ترقی پر بھی اثر ڈالتا ہے اور یہ اس فرد کی ملازمت کے بھی نئے مواقع بھی فراہم کرتا ہے۔ ITES میں کام کرنے کے لئے، کمپنیوں کو بہتر تعلیمی پس منظر کے حامل امیدوار کی ضرورت ہوتی ہے۔ انہیں انگریزی زبان میں اچھی مواصلات کی مہارت اور کمپیوٹر کے بنیادی علم بھی ہونا لازمی ہے۔ یہ سب صرف معاری اسکولوں یا کالجوں کے ذریعے تعلیم یافتہ امیدواروں سے ممکن

ہو سکتا ہے۔ مقامی جگہ کسی فرد کی مالی حالت اور بھرتی کے لئے اہم امیدوار کے طور پر بھی نشاندہی کرتی ہے۔ جواب دہندگان کے علاقہ کے بارے میں فیئلڈ کے دوران جواب دہندگان سے جمع کردہ اعداد و شمار کو نیچے جدول نمبر 4.10 میں پیش کیا گیا ہے۔

**Table 4.10: Home Town of the Respondents**

Home Town	Frequency	Percentage
• Rural	106	27
• Urban	294	74
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

مندرجہ بالا جدول نمبر 4.10 میں جواب دہندگان کو ان کی مستقل علاقے بودوباش کی بنیاد پر تقسیم کیا گیا ہے۔ اور اسے دو بڑے نام سے جانا جاتا ہے۔ ITES میں کار گزار خواتین میں شہری علاقوں کے رہائشی باشندے سب سے زیادہ ہیں اور جو کل 74 فیصد ہیں۔ جبکہ دیہی علاقوں سے تعلق شدہ کام کرنے والی خواتین کی تعداد 27 فیصد ہے۔

#### 4.9 جواب دہندگان کے خاندان کی نوعیت (Nature of Family of the Respondents)

ملازمین کے خاندان کے نوعیت ان کے کیریئر کے فیصلوں پر اثر انداز ہوتے ہیں۔ مختلف شیڈولز میں ITES میں کام کرنے والی خواتین اس سے زیادہ اثر انداز ہوتی ہیں کیونکہ اگر وہ مشترکہ خاندان سے تعلق رکھتی ہیں تو وہ اپنے خاندان کے دیگر ارکان سے گھر اور دفتر دونوں کے کام کی ذمہ داریوں سے نمٹنے کے لئے مدد لے سکتی ہیں۔ نیچے جدول

نمبر 4.11 میں جواب دہندگان کے خاندان کی نوعیت کا تسلسل پیش کیا گیا ہے۔

**Table 4.11: Nature of Family of the Respondents**

Nature of Family	Frequency	Percentage
• Joint	133	33
• Nuclear	267	67
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

مندرجہ بالا جدول نمبر 4.11 واضح کرتا ہے کہ جواب دہندگان کے خاندان کے نوعیت کی بنیاد پر ان کی تقسیم کی گئی ہے۔ دو تہائی (67 فیصد) جواب دہندگان کی تعداد انفرادی خاندان سے تعلق رکھتی ہے اور جواب دہندگان کا صرف ایک تہائی (33 فیصد) حصہ مشترکہ خاندان سے تعلق رکھتا ہے۔

#### 4.10 جواب دہندگان کی کل ماہانہ تنخواہ (Total Monthly Salary of the Respondents)

ایک کارکن شخص کی ماہانہ تنخواہ اس کی معاشی حیثیت، آمدنی کی صلاحیت، خرچ کرنے کی صلاحیت، معیار زندگی، اور ان کے انحصار تعلیم اور ذریعہ معاش کو دیکھنے کے لئے بہت اہم عنصر ہے۔ ہمیشہ سے تنخواہ ایک تنظیم کے ساتھ منسلک ہونے کے لئے ملازم کے لئے سب سے بڑا موثر عوامل میں سے ایک رہا ہے۔ یہ ایک مخصوص تنظیم میں ایک ملازم کی برقرار رکھنے میں ایک اہم کردار ادا کرتا ہے۔ جواب دہندگان کی ماہانہ تنخواہ جدول نمبر



4.12 میں درج کردہ شکل میں مندرجہ ذیل میں پیش کیا گیا ہے۔

**Table 4.12: Total Monthly Salary of the Respondents**

Monthly Salary	Frequency	Percentage
• < 15000	77	19
• 15000 to 20000	234	59
• 20001 to 25000	48	12
• > 25000	41	10
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

مندرجہ بالا پیش کئے گئے جدول نمبر 4.12 واضح طور پر اس کی وضاحت کرتا ہے کہ جواب دہندگان کی تقسیم ان کی ماہانہ تنخواہ کے مطابق کی گئی ہے۔ جیسا کہ جواب دہندگان کا سب سے بڑا گروپ (59 فیصد) 15,000-20,000 روپیہ کی ماہانہ تنخواہ کی حد میں آتے ہیں۔ جواب دہندگان کا دوسرا بڑا گروپ (19 فیصد) 15,000 یا اس سے کم کی تنخواہ کی حد میں آتا ہے۔ صرف دس فیصد جواب دہندگان کو ماہانہ تنخواہ کے طور پر 25,000 سے زائد روپیہ حاصل ہوتا ہے۔

مندرجہ ذیل جدول نمبر 4.13 میں جواب دہندگان کی تنخواہ کے اعداد و شمار کے اقدامات کو

واضح کیا گیا ہے۔ جواب دہندگان کے تنخواہ کا اوسط تقریباً 17,200 روپیہ پایا گیا ہے جبکہ معیاری انحراف 5693 کے قریب ہے۔ دیگر اعداد و شمار کے اقدامات واضح طور پر ذیل میں جدول میں پیش ہیں۔

**Table 4.13: Showing Statistical Measures of the Respondents' salary**

Statistical Measures	Values
N	400
Mean	17200.4038
Median	15481.6731
Mode	17289.172
Variance	32411867.3
Std. dev.	5693.14213
Std. Error	284.657106

Data source: Primary data

#### 4.11 جواب دہندگان کی عمر کے مطابق تنخواہ کی تقسیم

(Age Wise Salary Distribution of the Respondents)

مندرجہ ذیل جدول نمبر 4.14 میں جواب دہندگان کی عمر کے مطابق ان کی تنخواہ کا تقسیم کو پیش کیا گیا ہے۔ یہاں، متعینہ تنخواہ کے ساتھ ساتھ جواب دہندگان کے عمر کو چار گروپوں میں تقسیم کیا گیا ہے۔ 19 سے 24 سال کی عمر میں مجموعی طور پر 32 فیصد جواب دہندگان شامل ہیں۔ سب سے زیادہ آبادی (19.25 فیصد) 15,000 سے 20,000 کی تنخواہ کی حد

میں آتا ہے۔ اور سب سے کم آبادی (1.25 فیصد) 25,000 زیادہ تنخواہ کی حد میں آتا ہے۔ 30-25 سال کی عمر کے گروپ میں مجموعی طور پر 34 فیصد افراد شامل ہیں، اس عمر کے گروپ میں سب سے بڑا گروپ (24.5 فیصد) 20,001-25,000 روپیہ ہے جبکہ سب سے کم تعداد کا گروپ کا حصہ صرف 1.5 فیصد کا ہے جو 25,000 روپیہ سے زیادہ کی تنخواہ پاتا ہے۔ عمر کی گروپ 31-35 سال میں جو کہ مجموعی طور پر کل آبادی کا 20.25 فیصد کا حصہ ہے۔ اس عمر کے گروپ میں سب سے زیادہ جواب دہندگان (9 فیصد) 15,000-20,000 روپیہ کی تنخواہ کی رینج میں آتے اور سب سے چھوٹے گروپ (2.75 فیصد) 20,001-25,000 روپیہ کی تنخواہ کی رینج میں آتے ہیں۔ عمر کی بنیاد پر سب سے چھوٹا گروپ 35 سال سے زیادہ عمر کے جواب دہندگان ہے جو مجموعی جواب دہندگان کا 13.75 فیصد ہے۔ اس میں سب سے بڑا گروپ (6 فیصد) 15,000-20,000 روپیہ کی تنخواہ کی حد میں شامل ہے۔ جبکہ سب سے چھوٹا گروپ 15,000 روپیہ سے کم تنخواہ پانے والوں کی حد میں شامل ہے۔ مندرجہ ذیل میں جدول نمبر 4.14 میں مجموعی طور پر بریکٹ میں دکھایا گیا اعداد و شمار متعلقہ گروپ کا فیصد حصہ ہے۔

**Table 4.14: Age Wise Salary Distribution of the Respondents**

Age (in years)	Salary of the Respondents				Total
	< 15000	15000 to 20000	20001 to 25000	>25000	
19-24 Years	34 (8.5 %)	77 (19.25%)	12 (3 %)	5 (1.25%)	128 (32 %)
25-30 Years	21(4%)	97(24.5%)	12(3%)	6(1.5%)	136(34%)
31- 35 Year	16(4%)	36(9%)	11(2.75%)	18(4.5%)	81(20.25%)
>35 Year	6(1.5%)	24(6%)	13(3.25%)	12(3%)	55(13.75%)
<b>Total</b>	77(19.25% )	234(58.5%)	48(12%)	41(10.25% )	400(100%)

Data source: Primary data

مندرجہ بالا جدول نمبر 4.14 پر ایک نظر ڈالنے سے پتا چلتا ہے کہ 87 فیصد جواب دہندگان کی عمر 35 سال سے کم ہیں۔ سب سے زیادہ 58.5 فیصد کے جواب دہندگان کی تنخواہ 15,000-20,000 روپیہ کی حد میں ہے۔ اور سب سے کم جواب دہندگان کی تنخواہ 25,000 روپیہ سے زیادہ تنخواہ کی حد میں ہے۔ اس کا گرافیکل پریزنٹیشن مندرجہ ذیل میں اعداد و شمار گراف نمبر 4.1 میں پیش کیا گیا ہے۔



Figure 4.1 Presentation of age wise salary distribution of the respondents

#### 4.12 سماجی طبقہ کے مطابق جواب دہندگان کے تنخواہ کی تقسیم

(Social Categories Wise Salary Distribution of the Respondents)

سماجی زمروں کی بنیاد پر جواب دہندگان کی تنخواہ کی تقسیم مندرجہ ذیل میں جدول نمبر 4.15 میں پیش کیا گیا ہے۔ یہاں تنخواہ اور سماجی طبقات کو چار بڑے گروپوں میں تقسیم کیا گیا ہے۔ ایس سی طبقہ کے سب سے بڑے حصے (3 فیصد) کو 15,000-20,000 روپیہ کی ماہانہ تنخواہ ملتی ہے۔ جبکہ اسی طبقہ کے سب سے کم ملازمین صرف (0.5 فیصد) کو 25,000 روپیہ سے زیادہ کی تنخواہ کی حد میں رکھا گیا ہے۔ اس۔ٹی۔ طبقہ میں سب سے زیادہ ملازمین 15,000-20,000 روپیہ

کی ماہانہ تنخواہ کے حدود میں آتے ہیں۔ لیکن ان میں سے ایک بھی ملازم کو 25,000 روپیہ سے زیادہ تنخواہ پانے والے ملازمین میں شامل نہیں کیا گیا ہے۔ پسماندہ طبقہ کے زمرے میں سب سے زیادہ (24.75 فیصد) ملازمین کو 15,000-20,000 روپیہ ماہانہ تنخواہ کی حد میں پایا گیا ہے۔ جبکہ سب سے کم تعداد (4 فیصد) کو 20,001-25,000 روپیہ تنخواہ کی حد میں پایا گیا ہے۔ عام طبقہ جو جو اب دہندگان کی مجموعی آبادی میں سب سے زیادہ حصہ (51.75 فیصد) رکھتا ہے، کی سب سے بڑی شراکت (30 فیصد) 15,000-20,000 روپیہ ماہانہ تنخواہ کی حد میں پایا گیا ہے۔ اور سب سے کم شراکت (5.25 فیصد) تنخواہ کی حد 25,000 روپیہ سے زیادہ ماہانہ والے گروپ کی گئی ہے۔ مندرجہ ذیل جدول نمبر 4.15 میں مجموعی طور پر بریکٹ میں دکھایا گیا اعداد و شمار متعلقہ گروپ کے فیصد حصہ ہے۔

**Table 4.15: Social Categories Wise Salary Distribution of the Respondents**

Social Categories	Salary of the Respondents				Total
	<15000	15000 to 20000	20001 to 25000	>25000	
SC	7(1.75%)	12(3%)	5(1.25%)	2(0.5%)	26(6.5%)
ST	2(0.5%)	3(0.75%)	1(0.25%)	0(0%)	6(1.5%)
BC	28(7%)	99(24.75%)	16(4%)	18(4.5%)	161(40.25%)
General	40(10%)	120(30%)	26(6.5%)	21(5.25%)	207(51.75%)
<b>Total</b>	77(19.25%)	234(58.5%)	48(12%)	41(10.25%)	400(100%)

Data source: Primary data

آخر میں یہ کہا جاسکتا ہے کہ ITES میں عام طبقہ کی عورتیں مجموعی جواب دہندگان میں دیگر طبقات سے زیادہ تعداد میں شامل ہیں۔ اس ٹی طبقہ سے سب سے کم تعداد میں ملازمین پائے گئے ہیں۔ اس سے یہ پتہ چلتا ہے کہ جیسے جیسے ITES میں ایس سی اور ایس ٹی طبقات کی خواتین کی شراکت بڑھتی جاتی ہے ان کی تنخواہ کی حد کم ہوتی جاتی ہے۔ سماجی طبقات وار تنخواہ کی تقسیم کی گرافیکل پریزنٹیشن مندرجہ ذیل اعداد و شمار گراف نمبر 4.2 میں پیش کیا گیا ہے۔

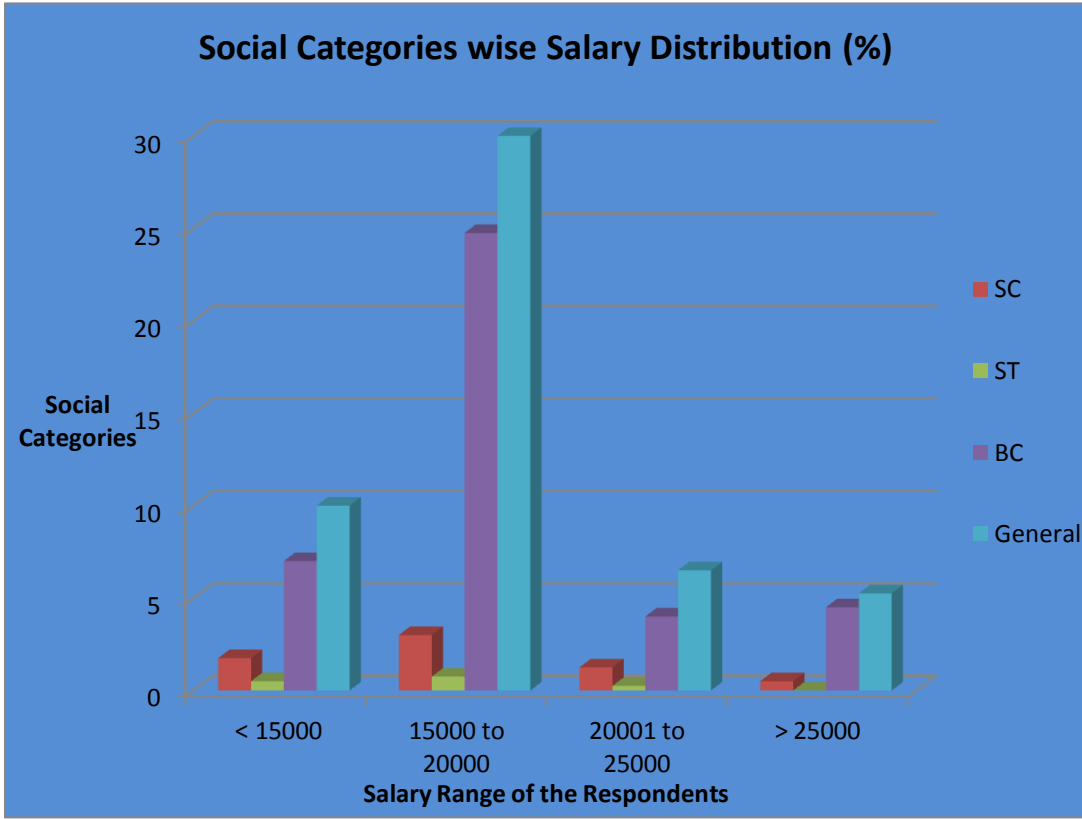


Figure 4.2 Presentation of social categories wise salary distribution of the respondents

### 4.13 جواب دہندگان کے مذہب کے مطابق تنخواہ کی تقسیم

#### (Religion Wise Salary Distribution of the Respondents)

مذہب کے ماننے والوں کے اعتبار سے تنخواہ کی حد کی تقسیم مندرجہ ذیل میں جدول نمبر 4.16 میں پیش کیا گیا ہے۔ یہاں تنخواہ کے ساتھ ساتھ مذہبی گروہوں کو چار بڑے حصوں میں تقسیم کیا گیا ہے۔ ہندو مذہبی گروپ کا کل جواب دہندگان میں 56.5 فیصد کا حصہ ہے۔ ہندو جواب دہندگان میں سب سے زیادہ (34.75 فیصد) 20,000 - 15,000 روپیہ ماہانہ کی تنخواہ کی حد کے تحت تنخواہ پاتے ہیں اور سب سے کم ہندو 25,000 روپیہ سے زیادہ کی تنخواہ کی حد میں آتے ہیں۔ مجموعی جواب دہندگان میں مسلم جواب دہندگان کل 20.25 فیصد کا حصہ ہے۔ جس میں سب سے زیادہ مسلم (10.75 فیصد) 20,000-15,000 روپیہ ماہانہ تنخواہ کی حدود میں ہیں جبکہ سب سے کم جواب دہندگان (2.75 فیصد) 20,001-25,000 روپیہ ماہانہ کی تنخواہ کی حد میں آتے ہیں۔ عیسائی مذہب کا حصہ کل آبادی میں 21.5 فیصد ہے جس میں سب سے زیادہ حصہ (11.75 فیصد) 15,000-20,000 روپیہ ماہانہ تنخواہ کی حد میں پائے گئے ہیں جبکہ سب سے کم جواب دہندگان (2.75 فیصد) 25,000 روپیہ سے زیادہ کی ماہانہ تنخواہ کی حد کے تحت آتے ہیں۔ دیگر مذاہب کے جواب دہندگان کے مجموعی نمونے میں صرف 1.75 فیصد کا سب سے کم حصہ پایا گیا ہے۔ مندرجہ ذیل میں جدول نمبر 4.16 میں پوری آبادی سے متعلقہ گروہوں کا فیصد حصہ بریکٹ میں پیش کیا گیا ہے۔



**Table 4.16: Religion Wise Salary Distribution of the Respondents**

Religion	Salary of the Respondents				Total
	< 15000	15000 to 20000	20001 to 25000	> 25000	
Hindu	47(11.75%)	139(34.75%)	23(5.75%)	17(4.25%)	226(56.5%)
Muslim	14(3.5%)	43(10.75%)	11(2.75%)	13(3.25%)	81(20.25%)
Christian	15(3.75%)	47(11.75%)	13(3.25%)	11(2.75%)	86(21.5%)
Others	1(0.25%)	5(1.25%)	1(0.25%)	0(0%)	7(1.75%)
<b>Total</b>	77(19.25%)	234(58.5%)	48(12%)	41(10.25%)	400(100%)

Data source: Primary data

آخر میں یہ کہا جاسکتا ہے کہ ITES میں ہندو مذہب کی خواتین کے مجموعی جواب دہندگان میں سب سے زیادہ حصہ ہے۔ اور دیگر مذاہب (سیکھ، بودھ، ملحد) کی شرکت بہت کم ہے۔ مذہب وار تنخواہ کی تقسیم کی گرافیکل پیشکش ذیل میں اعداد و شمار گراف نمبر 4.3 میں پیش کیا گیا ہے۔

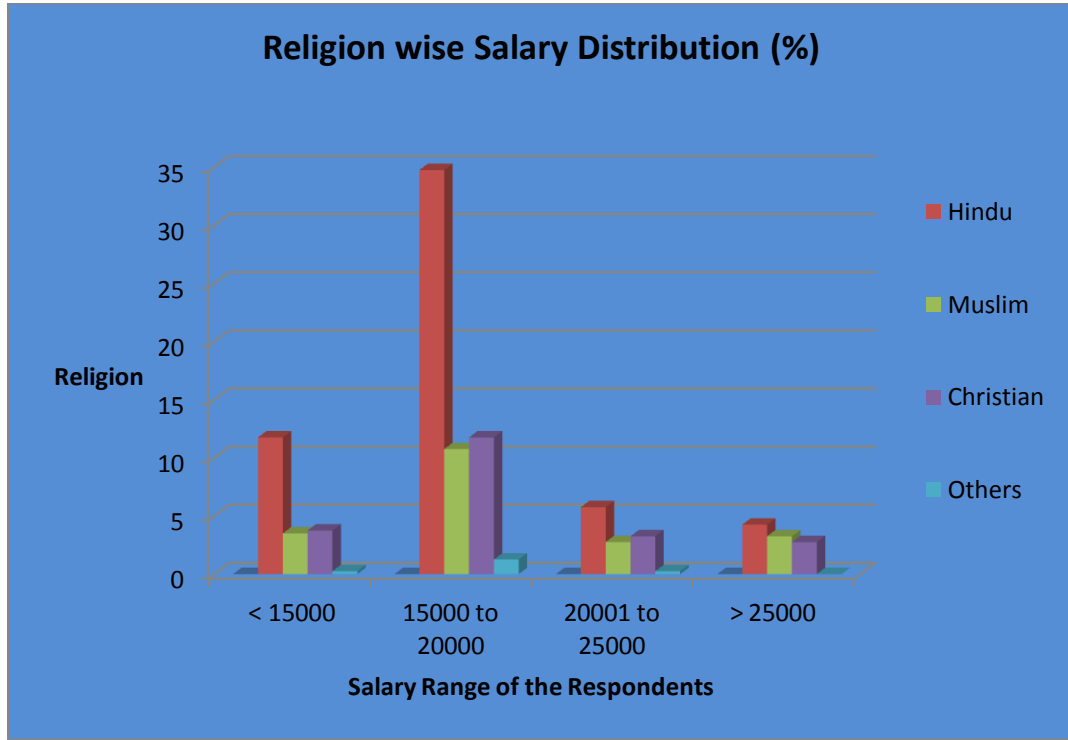


Figure 4.3 Presentation of religion wise salary distribution of the respondents

#### 4.14 جواب دہندگان کے کام کے تجربے کے مطابق تنخواہ کی تقسیم

(Work Experience Wise Salary Distribution of the Respondents)

تجربہ کے اعتبار سے تنخواہ کی تقسیم مندرجہ ذیل میں جدول نمبر 4.17 میں پیش کی گئی ہے۔ یہاں تنخواہ کی حدود اور کام کے تجربے کا سال کو چار بڑے گروپوں میں تقسیم کیا گیا ہے۔ دو سال سے کم وقت سے ملازمت کر رہے جواب دہندگان کی مجموعی تعداد سب سے زیادہ (59 فیصد) ہے۔ اس گروپ میں سب سے زیادہ (37.25 فیصد) جواب دہندگان 15,000 سے 20,000 روپیہ ماہانہ تنخواہ کی حد میں رکھے گئے ہیں۔ جبکہ سب سے کم شراکت (5.5 فیصد) 25,000 روپیہ سے زیادہ تنخواہ کی حد کے گروپ سے ہے۔ اور ملازمین جن کا 2 سے

4 سال کا تجربہ ہے ان کی تعداد 26.5 فیصد ہے جس میں 15 فیصد، سب سے زیادہ ملازمین 15,000-20,000 روپیہ کے بیچ ماہانہ تنخواہ پاتے ہیں۔ اور سب سے کم ملازمین 25,000 سے زیادہ کی تنخواہ کی حد میں شامل ہیں۔ مندرجہ ذیل جدول میں جیسا کہ پیش کیا گیا ہے، کام کا تجربہ بالترتیب گروپ 4 سے 6 سال اور 6 سال سے زیادہ کام کا تجربہ کے کل جواب دہندگان کا 7.75 فیصد اور 6.75 فیصد ہے۔ مندرجہ ذیل جدول نمبر 4.17 میں، مجموعی طور پر بریکٹ میں دکھایا گیا اعداد و شمار متعلقہ گروپوں کا فیصد حصہ ہے۔

**Table 4.17: Work Experience Wise Salary Distribution of the Respondents**

Experience (in years)	Salary of the Respondents				Total
	< 15000	15000 to 20000	20001 to 25000	> 25000	
< 2 Years	40(10%)	149(37.25%)	25(6.25%)	22(5.5%)	236(59%)
2 to 4 Years	23(5.75%)	54(13.5%)	16(4%)	13(3.25%)	106(26.5%)
4 to 6 years	8(2%)	17(4.25%)	2(0.5%)	4(1%)	31(7.75%)
> 6 years	6(1.5%)	14(3.5%)	5(1.25%)	2(0.5%)	27(6.75%)
<b>Total</b>	77(19.25%)	234(58.5%)	48(12%)	41(10.25%)	400(100%)

Data source: Primary data

نیچے گراف کو دیکھ کر یہ ثابت کیا جا سکتا ہے کہ جیسے جیسے کام کے تجربے میں یا جواب دہندگان کی عمر میں اضافہ ہوتا ہے ITES میں خواتین ملازمین کی ایک خاص شرح کے ساتھ ان کی شرکت میں کمی پائی جاتی ہے۔ کل جواب دہندگان میں سب سے زیادہ حصہ دو سال سے کم تجربہ کار خواتین ملازمین کا ہے اور یہ تجربہ کے ساتھ کم ہوتا جاتا ہے۔ اس کا مطلب یہ ہے

کہ کمپنیاں اکثر نوجوان عمر کے ملازمین پر توجہ مرکوز کرتی ہیں بجائے تجربہ کار خاتون ملازمین کو برقرار رکھنے کے تاکہ پیداوری کو زیادہ سے زیادہ کر سکیں۔ کام کا تجربہ وار تنخواہ کی تقسیم کے گرافیکل پریزنٹیشن کو فیگر نمبر 4.4 میں ذیل میں پیش کیا گیا ہے۔

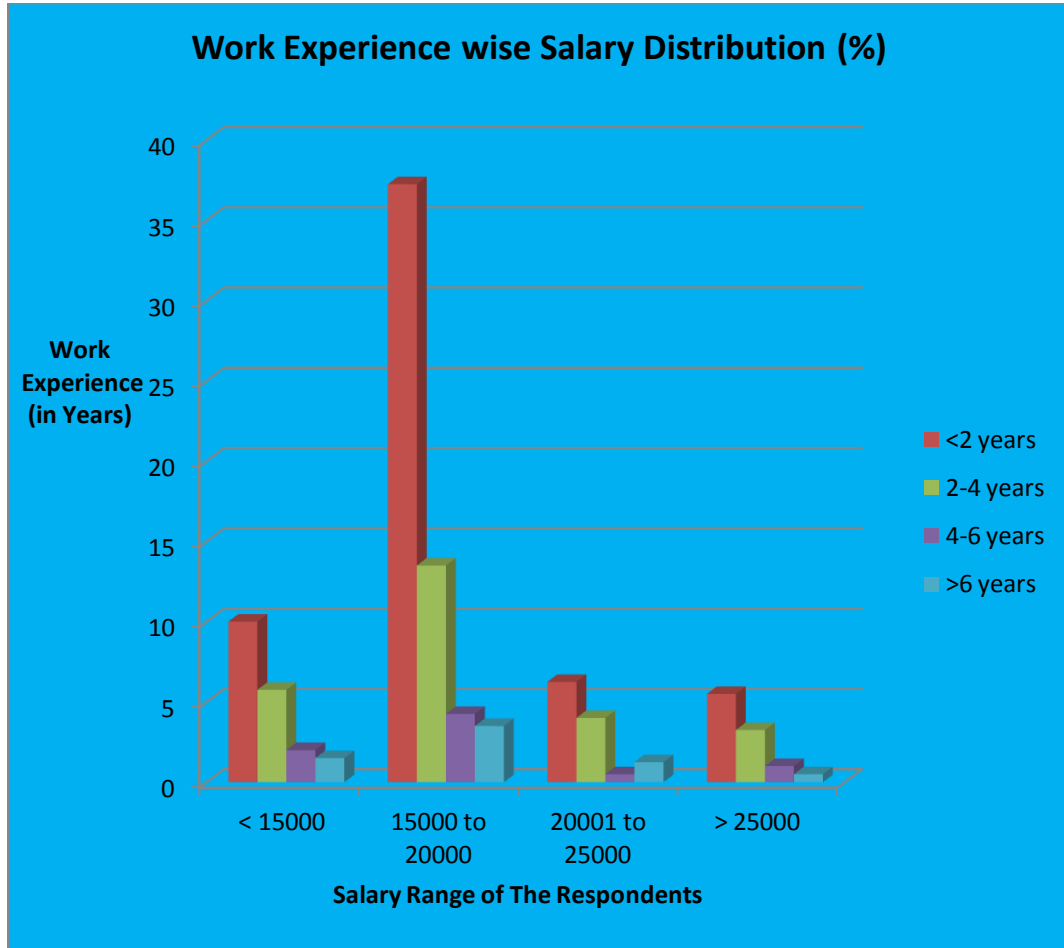


Figure 4.4 Presentation of work experience wise salary distribution of the respondent

## 4.15 جواب دہندگان کی تعلیمی اسٹریم کے مطابق تنخواہ کی تقسیم

(Stream of Education Wise Salary Distribution of the Respondents)

تعلیم کے اسٹریم کے مطابق تنخواہ کی تقسیم کو مندرجہ ذیل جدول نمبر 4.18 میں پیش کیا گیا ہے۔ یہاں جواب دہندگان کی تنخواہ اور ان کی تعلیم کے اسٹریم کو چار بڑے گروپوں میں درجہ بندی کی گئی ہے۔ انجینئرنگ / آئی ٹی اسٹریم کے ملازمین کا مجموعی جواب دہندگان میں کل 27.5 فیصد کا حصہ ہے۔ جس میں سے سب سے زیادہ (16.5 فیصد) جواب دہندگان 15,000-20,000 روپیہ ماہانہ تنخواہ کی حد میں آتے ہیں جبکہ سب سے چھوٹا حصہ (2.5 فیصد) 25,000 سے زیادہ تنخواہ کی حد میں آتے ہیں۔ مینجمنٹ / کامرس گروپ کل آبادی کا سب سے بڑا حصہ (41.75 فیصد) ہے۔ جس میں سے زیادہ ملازمین (25.75 فیصد) 15,000-20,000 روپیہ ماہانہ تنخواہ کی حد میں آتے ہیں جبکہ سب سے کم ملازمین کو 25,000 روپیہ سے زیادہ کی ماہانہ تنخواہ کی حد میں رکھا گیا ہے۔ سائنس اور آرٹس اسٹریم کے ملازمین کے گروپ کا حصہ کل جواب دہندگان کا بالترتیب 20 فیصد اور 10.75 فیصد پایا گیا ہے۔ لہذا یہ واضح طور پر پتا چلتا ہے کہ ITES میں کام کرنے والی عورتوں میں سے تقریباً 70 فیصد انجینئرنگ / آئی ٹی یا مینجمنٹ / کاروباری پس منظر سے تعلیم یافتہ خواتین ہیں۔ مندرجہ ذیل جدول نمبر 4.18 میں مجموعی طور پر بریکٹ میں دکھایا گیا نمبر متعلقہ گروپ کا فیصد حصہ ہے۔

**Table 4.18: Stream of Education Wise Salary Distribution of the Respondents**

Stream of Education	Salary of the Respondents				Total
	< 15000	15000 to 20000	20001 to 25000	> 25000	
Engg./IT	23(5.75%)	66(16.5%)	11(2.75%)	10(2.5%)	110(27.5%)
Mgt/Commerce	27(6.75%)	103(25.75%)	21(5.25%)	16(4%)	167(41.75%)
Science	15(3.75%)	47(11.75%)	9(2.25%)	9(2.25%)	80(20%)
Arts	12(3%)	18(4.5%)	7(1.75%)	6(1.5%)	43(10.75%)
<b>Total</b>	77(19.25%)	234(58.5%)	48(12%)	41(10.25%)	400(100%)

Data source: Primary data

نیچے کے گراف سے یہ واضح ہوتا ہے کہ ITES سیکٹر میں خواتین کے ملازمین کے طور پر کل جواب دہندگان کے 70 فیصد خواتین کا حصہ صرف دو تعلیمی گروپوں انجینئرنگ / آئی ٹی اور مینجمنٹ / کاروباری پس منظر سے تعلق رکھتیں ہیں۔ تعلیم پس منظر اور تنخواہ کی تقسیم کی گرافیکل پریزنٹیشن ذیل فیکر نمبر 4.5 میں پیش کیا گیا ہے۔

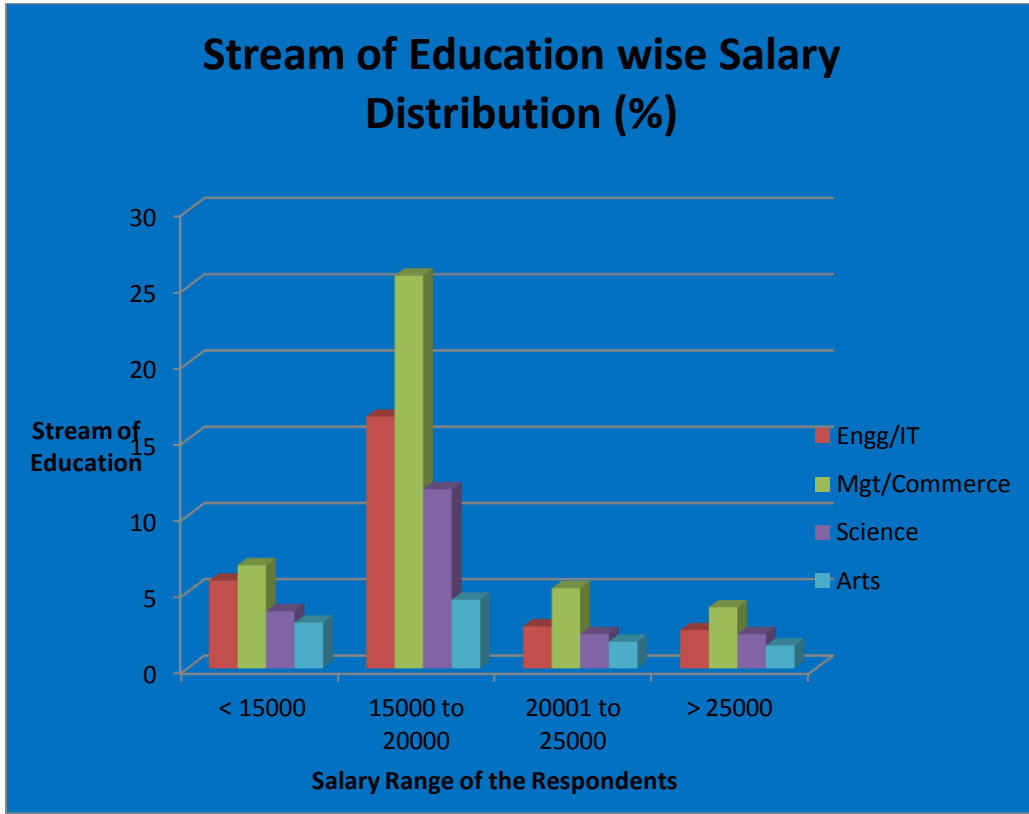


Figure 4.5 Presentation of religion wise salary distribution of the respondents

### 4.16 جواب دہندگان کی تعلیم کے میڈیم کے مطابق تنخواہ کی تقسیم

(Medium of Education Wise Salary Distribution of the Respondents)

جواب دہندگان کی تعلیم کے میڈیم کے مطابق ان کی تنخواہ کی تقسیم کو جدول نمبر 4.19 میں پیش کیا گیا ہے۔ یہاں تنخواہ کے حد کو چار بڑے گروپوں میں درجہ بندی کی گئی ہے اور تعلیم کے میڈیم کو پانچ بڑے گروہوں میں درجہ بندی کی گئی ہے۔ یہاں تلگو میڈیم سے تعلیم یافتہ جواب دہندگان کا کل حصہ 24 فیصد ہے جس میں ملازمین کا سب سے بڑے (11.75 فیصد) گروپ کو 15,000-20,000 روپیہ ماہانہ تنخواہ کی حد میں رکھا گیا ہے اور سب سے

چھوٹے گروپ کو 25,000 روپیہ سے زیادہ ماہانہ تنخواہ کی حد کے تحت رکھا گیا ہے۔ مجموعی طور پر سب سے زیادہ شمولیت انگریزی ذریعہ تعلیم شدہ جواب دہندگان کی ہے جو مجموعی جواب دہندگان کا 56 فیصد حصہ ہے۔ جس میں سے 38 فیصد ملازمین کو-15,000 20,000 روپیہ کے درمیان ماہانہ تنخواہ ملتی ہے۔ ہندی اور اردو میڈیم سے تعلیم یافتہ ملازمین کی موجودگی بالترتیب 13.25 فیصد اور 4.5 فیصد پائی گئی ہے۔ دیگر زبانوں سے تعلیم یافتہ ملازمین کی موجودگی 2.25 فیصد کا حصہ ہے۔ جدول سے پتہ چلتا ہے کہ تلگو اور انگریزی میڈیم سے تعلیم یافتہ ملازمین کی مجموعی تعداد کل آبادی کا 80 فیصد ہے جبکہ باقی ملازمین دوسری زبانوں میں تعلیم یافتہ ہیں۔ مندرجہ ذیل میں جدول نمبر 4.14 میں مجموعی طور پر بریکٹ میں دکھائے گئے اعداد و شمار متعلقہ گروپ کا فیصد حصہ ہے۔

**Table 4.19: Medium of Education Wise Salary Distribution of the Respondents**

Medium of Education	Salary of the Respondents				Total
	<15000	15000 to 20000	20001 to 25000	>25000	
Telugu	26(6.5%)	47(11.75%)	13(3.25%)	10(2.5%)	96(24%)
Hindi	15(3.75%)	22(5.5%)	9(2.25%)	7(1.75%)	53(13.25%)
English	33(8.25%)	152(38%)	21(5.25%)	18(4.5%)	224(56%)
Urdu	2(0.5%)	9(2.25%)	3(0.75%)	4(1%)	18(4.5%)
Others	1(0.25%)	4(1%)	2(0.5%)	2(0.5%)	9(2.25%)
<b>Total</b>	77(19.25%)	234(58.5%)	48(12%)	41(10.25%)	400(100%)

Data source: Primary data



نیچے کے گراف سے ظاہر ہوتا ہے کہ حیدرآباد میں ITES کے شعبے میں خواتین کے ملازمتوں میں مجموعی طور پر انگریزی اور تلگو زبان میں تعلیم یافتہ ملازمین کی تعداد 80 فیصد ہے۔ تعلیمی کا میڈیم اور تنخواہ کی تقسیم کا گرافیکل پریزنٹیشن مندرجہ ذیل فیگر نمبر 4.5 میں پیش کیا گیا ہے۔

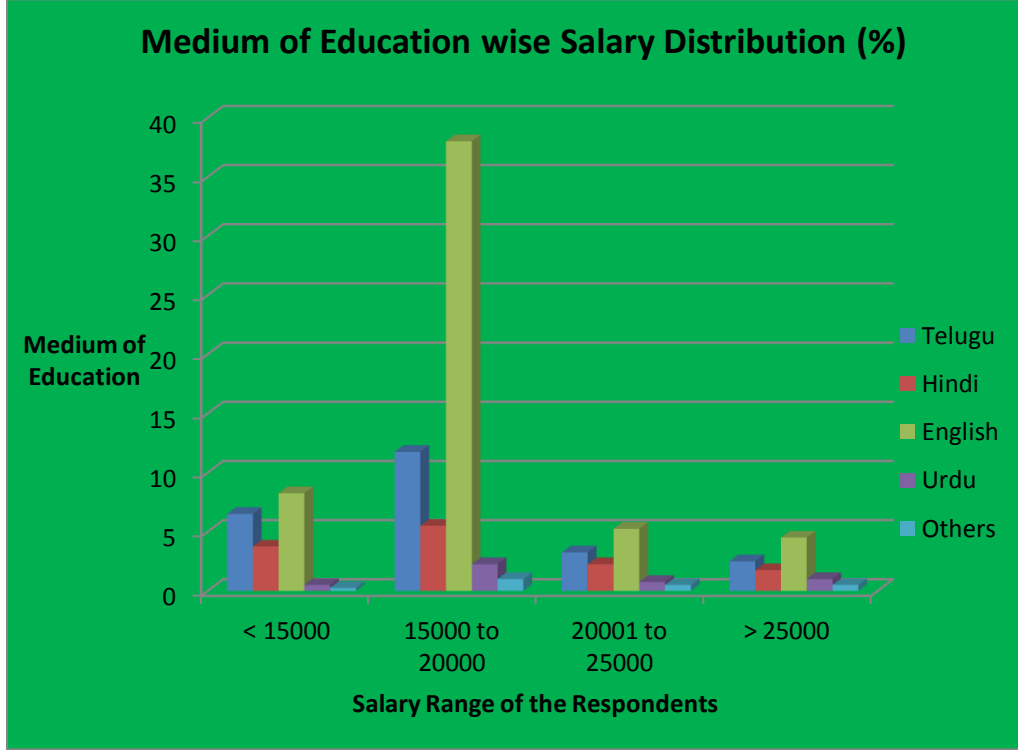


Figure 4.6 Presentation of medium of education wise salary distribution of the respondents

#### 4.17 اختتامیہ (Conclusion)

اس باب میں محقق نے جواب دہندگان کی پروفائل کا جائزہ لیا ہے۔ جس میں بنیادی طور پر عمر کی تقسیم، تنخواہ کی حدود، تعلیم کے اسٹریم، تعلیم کے میڈیم، خاندان کی فطرت، رہائش گاہ کے علاقے، کام کے تجربے، اور جواب دہندگان کی شادی شدہ حیثیت کو خاکوں کے

ذریعہ بیان کیا گیا ہے، جس پر نظر ڈالنے سے پتہ چلتا ہے کہ زیادہ تر جواب دہندگان (66 فیصد) سے 19 سے 30 سال تک کی عمر کے ہیں۔ مجموعی طور پر 70 فیصد جواب دہندگان انجینئرنگ / انفارمیشن ٹیکنالوجی یا مینجمنٹ / کاروباری پس منظر سے تعلیم یافتہ ہیں اور تقریباً 60 فیصد جواب دہندگان دو سال سے کم کام کے تجربہ رکھتے ہیں اور تقریباً 86 فیصد جواب دہندگان کے چار سال سے کم کام کا تجربہ رکھتے ہیں۔ یہ بھی پایا گیا ہے کہ 80 فیصد جواب دہندگان نے انگریزی یا تلگو میڈیم میں تعلیم حاصل کیا ہے۔ اس کے بعد اعداد و شمار سے یہ حاصل ہوتا ہے کہ تقریباً 80 فیصد جواب دہندگان غیر شادی شدہ ہیں اس کا مطلب یہ ہے کہ کمپنیوں نے غیر شادی شدہ خواتین پر زیادہ تر توجہ دی جب کہ شادی شدہ خواتین کو نظر انداز کیا گیا ہے۔ اور 57 فیصد جواب دہندگان ہندو مذہب سے تعلق رکھنے والی ہیں اور ITES میں مسلم خواتین کی شراکت تقریباً 20 فیصد پایا گیا ہے جبکہ عیسائی مذہب کے جواب دہندگان کی تعداد 22 فیصد ہے۔ یہاں 52 فیصد جواب دہندگان عام سماجی طبقے سے تعلق رکھتے ہیں۔ اسی طرح شہری علاقوں سے تعلق رکھنے والے جواب دہندگان اور انفرادی خاندانوں سے تعلق رکھنے والیں جواب دہندگان (74 اور 67 فیصد بالترتیب) کی تعداد زیادہ ہے۔ کل جواب دہندگان میں تقریباً 60 فیصد 15,000-20,000 روپیہ کی ماہانہ تنخواہ حاصل کرتے ہیں اور تقریباً 19 فیصد خواتین جواب دہندگان 15,000 روپیہ ماہانہ تنخواہ سے کم پاتیں ہیں۔ جبکہ عمر کے درجہ بندی، تعلیم کے اسٹریم، تعلیم کے میڈیم، سماجی طبقات، مذہب اور کام کے تجربے کے ساتھ تنخواہ کی حد بندی کا موازنہ سے یہ محسوس کیا جاسکتا ہے کہ اس کے دوسرے ذیلی اجزاء میں تغیر ہے۔

## باب پنجم

### خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کی پیمائش

#### Chapter V

#### Measuring Socio-Economic Empowerment of Women

## باب پنجم۔ خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کی پیمائش

موجودہ باب خاص طور پر جواب دہندگان کے سماجی و معاشی باختیاری پر توجہ مرکوز کرتا ہے۔ بنیادی طور پر اس باب کو سات حصوں میں درجہ بند کیا گیا ہے۔ خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری، فیصلہ سازی اور خواتین کی باختیاری، ملازمت کی جگہ سے متعلق مسائل، شادی شدہ زندگی سے متعلق مسائل، رات کی شفٹوں اور نقل و حرکت سے جڑے مسائل، اعداد و شمار کی بنیاد پر مفروضہ اور مفروضے کی جانچ اور آخر میں نتیجہ کو واضح کیا گیا ہے۔ یہ تمام بڑے حصوں میں بعض ذیلی حصے ہیں جن پر اس باب میں بحث کی گئی ہے اور ان کا تجزیہ کیا گیا ہے۔ یہ مطالعہ شہر حیدرآباد کے پانچ منتخب ITES کمپنیوں میں سے لیئے گئے 400 جواب دہندگان کا ایک نمونہ ہے۔ اس باب میں ان 400 جواب دہندگان سے جمع کردہ اعداد و شمار کا تجزیہ کیا گیا ہے۔ جس کا مندرجہ بالا تمام درجے کے اہم حصوں اور ذیلی حصوں کا ذکر کیا گیا ہے تاکہ حیدرآباد میں ITES میں خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کا تجزیہ کیا جاسکے۔

### 5.1 خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری

#### (Socio-Economic Empowerment of Women)

کسی بھی طبقہ یا فرد کی سماجی و معاشی باختیاری اس کی مجموعی باختیاری کے لئے بہت اہم ہے۔ یہ انفرادی سماجی احترام، حقوق اور ذمہ داریوں کو سمجھنے، سماجی حقوق اور وسائل کے حاصل یا استعمال کرنے میں بڑا رول ادا کرتا ہے۔ کسی فرد کی معاشی باختیاری اس کی آمدنی کی صلاحیت، اس کے خرچ کرنے کی صلاحیت، اس کے خاندان یا معاشرے کی معیشت میں اس کی مالی

تعاون کے کردار سے پیش ہوتا ہے۔

### 5.1.1 خواتین کی سماجی باختیاری

(Social Empowerment of Women)

سماجی باختیاری خواتین کی باختاری کے اہم پہلوؤں میں سے ایک ہے۔ اس تحقیق کے تناظر میں، ہم کہہ سکتے ہیں کہ معاشرے میں کسی فرد کی سماجی حیثیت اس کی آمدنی کی وجہ سے بڑھتی ہے۔ ایک فرد اپنے شوہر یا بیوی، خاندان کے دوسرے ارکان، پڑوسیوں اور رشتہ داروں سے سماجی احترام پاتا ہے۔ سماجی باختیاری معاشرے کے کسی بھی شعبے میں افراد کے لئے تمام سماجی برائیوں کو روکتا ہے۔ سماجی باختیاری میں جنسی امتیازی سلوک کی تفہیم اور تمام سماجی سرگرمیوں کے خلاف کی سمجھ سماجی باختیاری کا ایک خاص پہلو ہے۔

#### 5.1.1.1 نوکری کی وجہ سے سماجی حیثیت میں اضافہ

(Enhancement in social status due to job)

آمدنی کی وجہ سے سماجی حیثیت میں اضافہ انفرادی طور پر ایک اہم حوصلہ افزا عوامل میں سے ایک ہے۔ اور یہ نوجوان نسل کا روزگار میں دلچسپی پیدا کرتا ہے۔ آمدنی کی وجہ سے سماجی حیثیت میں اضافہ پر دیئے گئے جوابات مندرجہ ذیل جدول نمبر 5.1.1.1 میں بیان کئے گئے ہیں۔

**Table 5.1.1.1 Enhancement in Social Status Due to Job**

Extent of Responses	Frequency	Percentage
• Yes	107	27
• To some extent	177	44
• No	78	20
• Don't feel	38	10
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

مندرجہ بالا جدول نمبر 5.1.1.1 میں دیئے گئے جوابات سے ظاہر ہوتا ہے کہ کل جواب دہندگان میں سے صرف 27 فیصد قبول کرتے ہیں کہ ان کی ملازمت کی آمدنی کی وجہ سے ان کی سماجی حیثیت میں اضافہ ہوا ہے۔ اور 44 فیصد جواب دہندگان نے اتفاق کیا ہے کہ ان کی آمدنی کی وجہ سے جزوی طور پر ان کی سماجی حیثیت میں اضافہ ہوا ہے۔ دوسرے 30 فیصد جواب دہندگان کی سماجی حیثیت میں کوئی اضافہ نہیں ہوا ہے یا وہ اس طرح کے اضافے کو وہ محسوس نہیں کرتے ہیں۔

### 5.1.1.2 رشتہ داروں اور پڑوسیوں کے درمیان سماجی حیثیت میں بہتری

(Improvement in social status within relatives and neighbours)

انفرادی طور پر کسی انسان کے لیے یہ ضروری ہے کہ اس کے ارد گرد کے لوگوں کے ساتھ اس کے اچھے تعلقات ہوں یا اس کے آس پاس کے لوگوں کے درمیان اس کی ایک اچھی سماجی حیثیت ہو۔ ITES میں مختلف شڈیولس میں کام کرنے والی خواتین میٹروپولیٹن کے

شہروں میں ہمیشہ سیکورٹی کے مسائل کا سامنا کرتی ہیں۔ آج بھی خواتین کا شام یارات کے وقت گھر سے باہر جانا سماج کے سبھی حصوں کو قبول نہیں ہے۔ رشتہ داروں اور پڑوسیوں کے درمیان سماجی حیثیت میں بہتری سے متعلق جواب دہندگان کے جوابات کو درج ذیل جدول نمبر 5.1.1.2 میں پیش کیا گیا ہے۔

**Table 5.1.1.2 Social Status within Relatives and Neighbours**

Extent of Responses	Improvement in Social Status			
	Within Relatives		Within Neighbours	
	Frequency	Percentage	Frequency	Percentage
• Yes	80	20	68	17
• To some extent	183	46	94	24
• No	83	21	173	43
• Don't know	54	14	65	16
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

جیسا کہ مندرجہ بالا جدول نمبر 5.1.1.2 میں دکھایا گیا ہے، اس سے یہ واضح ہوتا ہے کہ رشتہ داروں کے درمیان سماجی حیثیت میں بہتری کی صورت میں صرف 20 فیصد جواب دہندگان نے اس بات پر اتفاق کیا کہ رشتہ داروں کے درمیان ان کی سماجی حیثیت میں بہتری ہوئی ہے اور جبکہ 46 فیصد جواب دہندگان نے رشتہ داروں کے درمیان سماجی حیثیت میں بہت کم بہتری کے لئے اتفاق کیا ہے۔ تقریباً 21 فیصد جواب دہندگان کی سماجی حیثیت

میں کوئی بہتری نہیں ہوئی ہے، جبکہ 14 فیصد جواب دہندگان اپنے رشتہ داروں کے درمیان سماجی حیثیت میں بہتری کے بارے میں نہیں جانتے ہیں۔

مندرجہ بالا جدول نمبر 5.1.1.2 کا حوالہ دیتے ہوئے، جواب دہندگان کا پڑوسیوں کے درمیان سماجی حیثیت میں بہتری کے معاملے میں، یہ پایا جاتا ہے کہ 17 فیصد جواب دہندگان نے یہ قبول کیا ہے کہ ان کی ملازمت کی وجہ سے پڑوسیوں کے درمیان ان کی سماجی حیثیت میں بہتری آئی ہے۔ دیگر 24 فیصد جواب دہندگان نے اپنی سماجی حیثیت میں بہت کم بہتری کے لئے اتفاق کیا ہے۔ جبکہ تقریباً نصف (46 فیصد) جواب دہندگان کی سماجی حیثیت میں کوئی بہتری نہیں ہوئی ہے۔ اور 14 فیصد جواب دہندگان اپنے پڑوسیوں کے درمیان اپنی سماجی حیثیت کی بہتری کے بارے میں نہیں جانتے ہیں۔

### 5.1.1.3 پیشہ میں شامل ہونے کے بعد خود اعتمادی میں بہتری

(Self-confidence developed after joining this profession)

خود اعتمادی انسان کی انفرادی زندگی میں ایک بہترین کام انجام دینے کے لئے بہت ضروری ہے۔ اور اس کے ساتھ ساتھ یہ غلطیوں کو کم سے کم کرنے میں مدد کرتا ہے۔ روزگار کے نقطہ نظر سے، یہ ملازم اور کمپنی کے درمیان بہتر تعلقات بناتا ہے۔ اور یہ کمپنی میں ملازم کی برقراریت کو مضبوط کرتا ہے۔ ITES میں خواتین کے تناظر میں، اپنی ذاتی ترقی کے لئے اعلیٰ افسران، حکام، ساتھیوں، سرکاری دفاتروں، اور عوامی شعبوں سے گفتگو کرنے کی شرائط میں خود اعتماد ہونا لازمی ہے۔ جواب دہندگان کے خود اعتمادی میں بہتری سے متعلق اعداد و



شمار مندرجہ ذیل جدول نمبر 5.1.1.3 میں پیش کئے گئے ہیں۔

**Table 5.1.1.3 Self Confidence Developed**

Extent of Responses	Frequency	Percentage
• Feel more confident	177	44
• To some extent	133	33
• As it is	53	13
• Don't know	37	9
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

جیسا کہ مندرجہ بالا جدول نمبر 5.1.1.3 میں دکھایا گیا ہے کہ تقریباً 44 فیصد جواب دہندگان اس پیشہ ور میں شامل ہونے کے بعد زیادہ خود اعتماد محسوس کرتے ہیں اور تقریباً 33 فیصد جواب دہندگان اس پیشہ میں شامل ہونے کے بعد کچھ حد تک خود اعتماد مخصوص کرتے ہیں۔ دیگر 13 فیصد جواب دہندگان اس بات سے اتفاق کرتے ہیں کہ اس ملازمت کی وجہ سے ان کے اندر خود اعتمادی میں بہتری نہیں ہو پائی ہے۔ اور 9 فیصد جواب دہندگان زندگی کے کسی بھی میدان میں اس طرح کی خود اعتمادی میں بہتری کے بارے میں نہیں جانتے ہیں۔

### 5.1.2 خواتین کی معاشی باختیاری (Economic Empowerment of Women)

معاشی باختیاری کسی بھی فرد کو باختیار بنانے کے اہم پہلوؤں میں سے ایک ہے۔ ہندوستان میں خواتین معاشی باختیاری سے محروم ہونے والا سب سے بڑا طبقہ ہے۔ سماجی،

تعلیمی اور سیاسی پسماندگی کی طرح، ترقی کے اس اہم معاشی پیرامیٹر کے بہت سے اسباب ہیں۔ خواتین کی معاشی باختیاری نہ صرف خواتین کو ملازمتیں پیش کرنا یا انہیں کچھ آمدنی پیدا کرنے کی سرگرمیوں میں شامل کرنا یا پیسہ کمانے کے لئے ان کی صلاحیتوں کو فروغ دینا ہے بلکہ یہ ضروری ہے کہ خواتین کو معاشی آزادی حاصل ہو۔ انہیں اپنی آمدنی اور اخراجات پر مکمل کنٹرول ملنا چاہئے۔ اگر خاتون اپنی مزدوری فروخت کر رہی ہے اور کچھ پیسہ کماتی ہے، اور بھر عورت کی آمدنی کو اس کے شوہر یا خاندان کے کسی دوسرے مرد کے ذریعہ کنٹرول یا خرچ کیا جاتا ہے تو اس کے مقابلے میں وہ خاتون معاشی طور سے باختیار نہیں ہے۔

#### 5.1.2.1 جواب دہندگان کی ماہانہ تنخواہ

(Monthly salary of the respondents)

ایک کام کرنے والے شخص کی ماہانہ تنخواہ اس کی معاشی حیثیت، آمدنی کی صلاحیت، خرچ کرنے کی صلاحیت، معیار زندگی، اور ان کے انحصار کی تعلیم اور ذریعہ معاش کو دیکھنے کے لئے بہت اہم پہلو ہے۔ تنخواہ ایک تنظیم سے ملازم کے ساتھ منسلک رہنے کے لئے سب سے بڑا موثر عوامل میں سے ایک رہا ہے۔ ایک مخصوص تنظیم میں ایک ملازم کو برقرار رکھنے میں تنخواہ ایک اہم کردار ادا کرتا ہے۔ مندرجہ ذیل جدول نمبر 5.1.2.1 میں جواب دہندگان کی ماہانہ تنخواہ کو پیش کیا گیا ہے۔

**Table 5.1.2.1 Monthly Salary of the Respondents**

<b>Extent of Responses</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percentage</b>
• Less than 15000	77	19
• 15000 to 20000	234	59
• 20001 to 25000	48	12
• More than 25000	41	10
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

مندرجہ بالا جدول نمبر 5.1.2.1 سے واضح طور پر ظاہر ہوتا ہے کہ تقریباً 20 فیصد جواب دہندگان کی ماہانہ تنخواہ 15000 روپیہ سے کم ہے۔ اور 59 فیصد خواتین جواب دہندگان کی تنخواہ 15,000-20,000 حد کے درمیان ہے۔ مجموعی طور پر 78 فیصد جواب دہندگان کی فی ماہ تنخواہ 20,000 روپیہ سے کم ہے۔ خواتین میں سے صرف 22 فیصد کو 20,000 روپیہ سے زیادہ ماہانہ تنخواہ ملتا ہے۔ اور صرف 10 فیصد خواتین کو 25,000 روپیہ ماہانہ ملتا ہے۔ لہذا یہ واضح ہے کہ تقریباً 90 فیصد جواب دہندگان کا ماہانہ تنخواہ 25,000 روپیہ سے کم یا اس کے برابر ہے۔

### 5.1.2.2 کام کے بوجھ کے مطابق تنخواہ سے اطمینان کی سطح

(Level of satisfaction with salary according to work load)

ملازم کو کام کے بوجھ کے مطابق تنخواہ سے اطمینان کی سطح مخصوص تنظیم میں اس کو طویل مدت تک برقرار رکھنے کے لئے بہت اہم ہے۔ انفرادی اطمینان کی سطح کمپنی کے ساتھ تعلقات کے جڑاؤ میں

مجبوتی لاتی ہے۔ کسی ملازم کے اطمینان کی سطح کمپنی میں اس کی شراکت یا اس کی پیداوار کو متاثر کرتا ہے یا کمپنی کی خالص ترقی پر ملازم کی اطمینان کی سطح کا اثر گہرا ہو جاتا ہے۔ مندرجہ ذیل جدول نمبر 5.1.2.2 میں جواب دہندگان کے کام کے بوجھ کے مطابق ان کی تنخواہ سے اطمینان کی سطح کو پیش کیا گیا ہے۔

**Table 5.1.2.2 Level of Satisfaction with Salary**

Extent of Responses	Frequency	Percentage
• Full satisfaction	78	20
• Partial satisfaction	183	46
• Low satisfaction	80	20
• No satisfaction	41	10
• Not applicable	18	5
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

مندرجہ بالا جدول نمبر 5.1.2.2 میں بیان کیا گیا ہے کہ تقریباً 20 فیصد جواب دہندگان اپنے کام کے بوجھ کے مطابق اپنی تنخواہ سے مطمئن ہیں، جبکہ 46 فیصد جواب دہندگان جزوی طور پر اپنے کام کے بوجھ کے مطابق اپنی تنخواہ سے مطمئن ہیں۔ جواب دہندگان میں سے 20 فیصد جواب دہندگان اپنے کام کے بوجھ کے مطابق اپنی تنخواہ سے بہت کم مطمئن ہیں۔ اور کل جواب دہندگان میں سے 10 فیصد اپنے کام کے بوجھ کے مطابق اپنی تنخواہ سے مطمئن نہیں ہیں۔ صرف 5 فیصد جواب دہندگان یہ محسوس کرتے ہیں کہ پوچھا گیا سوال ان پر لاگو

نہیں ہوتا ہے۔ لہذا، یہ کہا جا سکتا ہے کہ تقریباً 85 فیصد جواب دہندگان اپنے کام کے بوجھ کے مطابق اپنی تنخواہ سے کسی نہ کسی سطح پر مطمئن ہیں۔ یعنی پوری طرح سے مطمئن، جزوی طور سے مطمئن یا کم مطمئن پائے گئے ہیں۔

### 5.1.2.3 تنخواہ مرد ساتھیوں کے برابر

(Salary equal to male colleagues)

عام طور پر، ITES کمپنیوں میں ملازمین کی تنخواہ کے ڈھانچے کو ایک دوسرے کے ساتھ مشترکہ نہیں کیا جاتا ہے۔ یہ معلوم ہوتا ہے کہ ملازم کی تنخواہ اس کی تعلیمی اہلیت، کام انجام دینے لگنے وقت، اور کام کے تجربے پر الگ الگ ہوتی ہے۔ لیکن ہندوستان کی حکومت نے خاص کام کے لئے خاص تنخواہ کا مطالبہ کرنے کی اجازت دی ہے۔ جوابات میں پایا گیا ہے کہ خواتین ملازمین کی تنخواہ کے ڈھانچے مرد ملازمین کی تنخواہ کے ڈھانچے کے برابر ہے یا نہیں جسے مندرجہ ذیل جدول نمبر 5.1.2.3 میں پیش کیا گیا ہے۔

**Table 5.1.2.3 Salary Equal to Male Colleagues**

Extent of Responses	Frequency	Percentage
• Yes	107	27
• More	118	30
• Less	54	14
• Don't Know	121	30
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data.

مندرجہ بالا جدول نمبر 5.1.2.3 میں دکھایا گیا ہے کہ جواب دہندگان میں سے صرف 27 فیصد جواب دہندگان کو مرد ملازمین کے مساوی تنخواہ ملتا ہے اور تقریباً 30 فیصد جواب دہندگان کو متعلقہ کمپنی میں مرد ساتھیوں کے مقابلے میں زیادہ تنخواہ ملتا ہے۔ جبکہ 14 فیصد جواب دہندگان کو ان کے مرد ساتھیوں کی نسبت کم تنخواہ ملتا ہے۔ جواب دہندگان کا ایک بڑا حصہ (تقریباً 30 فیصد) اپنے مرد ساتھیوں کی تنخواہ کی جانکاری نہیں رکھتے ہیں۔ آخر میں، تقریباً 57 فیصد جواب دہندگان اپنے مرد ساتھیوں کے مقابلے میں زیادہ یا برابر تنخواہ حاصل کرتے ہیں۔

#### 5.1.2.4 آمدنی کی وجہ سے روزمرہ کے خرچ میں تبدیلیاں

(Changes in day to day expenditure due to income)

آمدنی روزمرہ کے اخراجات میں تبدیلی کے لئے سب سے بڑا عنصر میں سے ایک ہے۔ یہ معیار زندگی اور غذائی خوراک کے استعمال کو بڑھاتا ہے، عیش و آرام کی اشیاء کا استعمال کرنے میں مدد کرتا ہے، بہتر نقل و حمل کی سہولیات میں اضافہ کرتا ہے، صحت سے متعلق شعور اور روزانہ زندگی میں معاری اشیاء کا استعمال کرنے میں بڑا رول ادا کرتا ہے۔ جوابات جدول نمبر 5.1.2.4 ذیل میں پیش کی گئی ہیں جس سے ظاہر ہوتا ہے کہ جواب دہندگان کی روزمرہ کی زندگی میں ان کے آمدنی کی وجہ سے ان کے اخراجات میں کس طرح کی تبدیلیاں درپیش ہوئی ہیں۔

**Table 5.1.2.4: Changes in Day to Day Expenditure due to Income**

<b>Extent of Responses</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percentage</b>
• Full change	27	7
• Partial change	194	49
• Low change	73	18
• No change	107	27
• Not applicable	0	0
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

جیسا کہ مندرجہ بالا جدول نمبر 5.1.2.4 میں پیش کیا ہے، صرف (7 فیصد) جواب دہندگان محسوس کرتے ہیں کہ ان کی آمدنی کی وجہ سے ان کے روزمرہ کے اخراجات میں مکمل طور پر تبدیلی آئی ہے۔ تقریباً 49 فیصد جواب دہندگان نے اپنے روزمرہ کے اخراجات میں جزوی تبدیلی کے لئے اتفاق کیا ہے۔ جبکہ 18 فیصد جواب دہندگان نے اپنے روزمرہ کے اخراجات میں کم تبدیلی کے لئے اتفاق کیا ہے۔ مجموعی جواب دہندگان میں سے ایک چوتھائی سے زائد جواب دہندگان کی آمدنی کی وجہ سے ان کے روزمرہ کے اخراجات میں کوئی تبدیلی نہیں آئی ہے۔ آخر میں، تقریباً 73 فیصد جواب دہندگان نے اتفاق کیا ہے کہ ان کی آمدنی کی وجہ سے ان کے روزمرہ کے اخراجات میں کچھ حد تک یا مکمل طور پر تبدیلی پیش آئی ہے۔

### 5.1.2.5 خاندان کو مالی تعاون کے سلسلے میں آمدنی کی صلاحیت

(Earning ability with respect to financial support to the family)

ایک خاندان ایک فرد کو ذاتی، اخلاقی اور سماجی طور پر اس کی مدد کر کے اس کی کیریئر میں اہم کردار ادا کرتا ہے۔ جب وہ کمانا شروع کرتا ہے تو اسے لازمی ہوتا ہے کہ وہ اپنے خاندان کو ہر ممکن وسائل کے ذریعہ تعاون کرے۔ مندرجہ ذیل جدول نمبر 5.1.2.5 میں آمدنی کی وجہ سے خاندان کے لئے مالی تعاون سے متعلق جواب دہندگان کی صلاحیت کی وضاحت کی گئی ہے۔

**Table 5.1.2.5: Earning Ability with Respect to Financial Support  
to the Family**

Extent of Responses	Frequency	Percentage
• Full ability	53	13
• Partial ability	187	47
• Low ability	46	12
• No ability	114	29
• Not applicable	0	0
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

جیسا کہ مندرجہ بالا جدول نمبر 5.1.2.5 میں پیش کیا گیا ہے کہ تقریباً 13 فیصد جواب دہندگان کو اپنے خاندان کو مالی امداد فراہم کرنے کی پوری صلاحیت حاصل ہے۔ دیگر جواب دہندگان کے تقریباً نصف (47 فیصد) مالیاتی طور پر اپنے خاندان کی مدد کرنے کی جزوی صلاحیت



رکھتے ہیں۔ مجموعی جواب دہندگان میں سے 10 فیصد اپنے خاندان کی مالی امداد کے لئے کم صلاحیت رکھتے ہیں۔ جبکہ تقریباً 2 فیصد جواب دہندگان کو مالی طور پر اپنے خاندان کی حمایت کرنے کی صلاحیت حاصل نہیں ہے۔

#### 5.1.2.6 انحصار کی تعلیم پر آمدنی اثر

##### (Income influence on dependents education)

فلڈ سروے کے دوران، یہ پوچھا گیا کہ کیا جواب دہندگان کی آمدنی ان کے خاندان میں انحصار کی تعلیم پر اثر انداز ہوتا ہے۔ چونکہ انحصار کی بہتر تعلیم پر خرچ کی گئی آمدنی انحصار کو تعلیمی طور پر باختیار بناتا ہے۔ اس آئٹم سے جمع کردہ اعداد و شمار مندرجہ ذیل جدول نمبر 5.1.2.6 میں بیان کئے گئے ہیں۔

**Table 5.1.2.6: Income Influence on Dependents' Education**

Extent of Responses	Frequency	Percentage
• Full influence/Full choice	76	19
• Moderate influence/ Moderate choice	133	33
• Low influence/ Low choice	84	21
• Non influence/ No choice	107	27
• Not applicable	0	0
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

مندرجہ بالا جدول نمبر 5.1.2.6 سے ظاہر ہوتا ہے کہ تقریباً 19 فیصد جواب دہندگان کی آمدنی ان کے انحصار کی تعلیم پر مکمل اثرات مرتب کرتی ہے۔ اور مجموعی طور پر تقریباً ایک تہائی (33 فیصد) جواب دہندگان کی آمدنی ان کے انحصار کی تعلیم پر اعتدال پسند اثر و رسوخ (moderate influence) کا باعث بنتا ہے۔ اور مجموعی طور پر 21 فیصد جواب دہندگان کے طرف سے کم اثر و رسوخ کا دعویٰ کیا گیا ہے۔ جواب دہندگان میں سے ایک چوتھائی (27 فیصد) جواب دہندگان کی آمدنی کا ان کے انحصار کی تعلیم پر کوئی اثر نہیں ہوتا ہے۔

## 5.2 فیصلہ سازی اور خواتین کی باختیاری

### (Decision Making and Women Empowerment)

فیصلہ سازی خواتین کو باختیار بنانے کا ایک اہم حصہ ہے۔ فیصلہ سازی کی باختیاری سماجی اور معاشی اور سیاسی باختیاری میں شامل ہے۔ خاندان کی ترقی میں ایک بے روزگار خاتون بہت اہم کردار ادا کرتی ہے۔ یہ ہمیشہ ایک اعلیٰ نقطہ نظر رہا ہے کہ کسی بھی طبقہ سے خواتین یا تو وہ اپنے ذاتی یا پیشہ ورانہ زندگی کے فیصلے سے محروم رہتی ہیں یا وہ خاندان کے دوسرے مرد اراکین کے پیچھے رہتی ہیں۔ ان کے فیصلے جیسے خاندان کے بڑے معاملات، تعلیم، کیریئر، شادی، بچوں کی تعلیم، آمدنی، بچت، سرمایہ کاری اور نقل و حرکت وغیرہ پر خاص غور نہیں کیا جاتا ہے۔ اس جہت (dimension) میں، محقق نے ممکنہ ضروری آئٹم کو جواب دہندگان کے فیصلہ سازی کی صلاحیت کو جاننے کے لئے شامل کیا ہے۔

## 5.2.1 ایک کیریئر کے طور پر اس ملازمت کو منتخب کرنے کی وجہ

(Reason to select this Profession as a career)

کیریئر کا انتخاب ایک ایسا عمل ہے جس میں خواتین کو فیصلہ کرنے کا موقع نہیں ملتا ہے۔ ان کی صلاحیتوں سے متعلق ہمیشہ دوسروں کی طرف سے فیصلہ کیا جاتا رہا ہے۔ اور انہیں اپنے آپ کو ظاہر کرنے کا منصفانہ مواقع نہیں ملتے ہیں۔ آج بھی ہمارے ارد گرد خواتین سے متعلق مانا جاتا ہے کہ خواتین کو کام کرنے کے لئے صرف چند سیکٹر ہی بہتر یا محفوظ ہیں۔ وہ خواتین جنہوں نے اپنے کیریئر کے طور پر ITES سیکٹر کو منتخب کیا ہے اور انہوں نے کسی بھی شفٹ میں کام کرنے کا اظہار کیا ہے، انہوں نے ہمارے معاشرے میں تبدیلی لانے کے راستے میں ایک بڑا قدم اٹھایا ہے۔ مندرجہ ذیل جدول نمبر 5.2.1 میں اعداد و شمار کے ذریعہ ITES کو اپنے کیریئر کے طور پر منتخب کرنے کی وجوہات کو پیش کیا گیا ہے۔

**Table 5.2.1: Reason to select this Profession as a Career**

Extent of Responses	Frequency	Percentage
• Due to family responsibilities	187	47
• Due to unemployment	133	33
• Handsome salary	27	7
• None availability of better job	53	13
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

مندرجہ بالا جدول نمبر 5.2.1 سے یہ ظاہر ہوتا ہے کہ 47 فیصد جواب دہندگان نے اس پیشہ کو اپنے خاندان کی ذمہ داریوں کی وجہ سے کیریئر کے طور پر منتخب کیا ہے۔ جبکہ جواب دہندگان کی ایک تہائی (33 فیصد) کا اس پیشے کو کیریئر کے طور پر منتخب کرنے کی وجہ ان کی بے روزگاری ہے۔ دیگر، جواب دہندگان میں سے صرف 7 فیصد محسوس کرتے ہیں کہ یہ پیشہ ان کو زیادہ تنخواہ ادا کر سکتا ہے۔ اور 13 فیصد جواب دہندگان اس پیشہ کا انتخاب اس لئے کرتے ہیں کیونکہ بازار میں اس سے بہتر ملازمت مہیا نہیں ہے۔ لہذا یہ واضح ہے کہ تقریباً 80 فیصد جواب دہندگان اس پیشے کو کیریئر کے طور پر اس لئے قبول کرتے ہیں کیونکہ ان پر خاندان کی ذمہ داری ہے یا وہ بے روزگاری کے مسئلہ سے دوچار ہیں۔

5.2.2 ذاتی خرچ و بچت، خاندان کے لئے گھر کی خریداری اور عیش و آرام کی گھریلو سامان کو خریدنے کے لئے تنخواہ کی خرچ پر فیصلہ سازی

**(Making Decisions on Spending Salary on Your Own, Personal Savings, Purchasing House for Family and Purchasing Luxury Household Items)**

اس سے پتہ چلتا ہے کہ ایک کار گزار خواتین کو کس طرح کی معاشی آزادی کا حق حاصل ہے۔ اس سے متعلق آئٹم کو مندرجہ ذیل جدول نمبر 5.2.2 میں پیش کیا گیا ہے۔

**Table 5.2.2: Decision Making on Various Important Family Issues**

Indicators		Extent of Responses				
		Usually	Sometimes	No	Don't feel	Total
• Spending Salary on own	Frequency	67	107	119	107	400
	Percentage	17	27	30	27	100
• Personal Savings	Frequency	97	157	93	53	400
	Percentage	24	39	23	13	100
• Purchasing House	Frequency	73	107	167	53	400
	Percentage	18	27	42	13	100
• Purchasing Luxury Household Items	Frequency	73	107	173	47	400
	Percentage	18	27	43	12	100

Data source: Primary data

جدول نمبر 5.2.2 سے متعلق اعداد و شمار سے پتہ چلتا ہے کہ 17 فیصد جواب دہندگان عام طور پر تنخواہ کو خود پر خرچ کرتی ہیں اور 27 فیصد جواب دہندگان اپنے تنخواہ کو خود پر کبھی کبھی خرچ کرتی ہیں۔ جواب دہندگان کی ایک بڑی تعداد (30 فیصد) اپنی تنخواہ خود پر خرچ نہیں کرتی ہیں۔ اور 27 فیصد جواب دہندگان اپنی تنخواہ کو خود پر خرچ کرنے کی ضرورت محسوس نہیں کرتی ہیں۔ لہذا، 44 فیصد جواب دہندگان اپنی تنخواہ عام طور پر یا بعض اوقات اپنے اوپر خرچ کرتی ہیں۔

ذاتی بچت سے متعلق رد عمل سے ظاہر ہوتا ہے کہ 24 فیصد جواب دہندگان عام طور پر اپنے ذاتی بچت پر فیصلہ کرتے ہیں جبکہ 39 فیصد جواب دہندگان اپنے ذاتی بچت پر کبھی کبھی فیصلہ کرتے ہیں۔ اور تقریباً 23 فیصد جواب دہندگان کو اپنے ذاتی بچت کا فیصلہ لینے کا موقع نہیں ملتا ہے۔ اور 13 فیصد جواب دہندگان اپنے ذاتی بچت کی ضرورت کو محسوس نہیں کرتے ہیں۔ خاندان کے لئے گھر خریدنے سے متعلق صرف 18 فیصد جواب دہندگان عام طور پر فیصلہ سازی میں شرکت کرتے ہیں اور 27 فیصد جواب دہندگان گھر خریدنے کی فیصلہ سازی میں کبھی کبھی شرکت کرتے ہیں۔ جواب دہندگان کی ایک بڑی تعداد (42 فیصد) خاندان کے لئے گھر کی خریداری کے فیصلے میں کبھی حصہ نہیں لیتی ہیں۔ اور 13 فیصد جواب دہندگان اپنے خاندان کے لئے گھر کی خریداری میں شرکت کی ضرورت محسوس نہیں کرتی ہیں۔

آرام دہ اور پرسکون گھریلو اشیاء خریدنے کے معاملے میں 18 فیصد جواب دہندگان عام طور پر ایسے فیصلوں میں شرکت کرتے ہیں۔ جبکہ 27 فیصد جواب دہندگان کبھی کبھی ایسے فیصلوں میں شرکت کرتے ہیں۔ دوسرے تقریباً 43 فیصد جواب دہندگان کا خاندان کے لئے عیش و آرام کی گھریلو اشیاء خریدنے کے فیصلے میں کوئی حصہ نہیں لیتے ہیں۔ جبکہ دیگر 12 فیصد جواب دہندگان کو خاندان کے لئے عیش و آرام کی گھریلو اشیاء خریدنے کے فیصلہ سازی میں حصہ لینے کی ضرورت محسوس نہیں ہوتی ہے۔

### 5.2.3 سماجی وثقافتی پروگراموں میں شرکت اور آزادانہ نقل و حرکت

#### (Participation in Cultural/ Social Programs and Free Mobility)

ہمارے معاشرے میں خواتین کو زیادہ تر اپنے خاندان کے مردوں پر منحصر رہنا پڑتا ہے۔ آج بیسویں صدی میں بھی ہمارے سماج میں خواتین کو سماجی وثقافتی پروگراموں میں شرکت کرنے کی آزادی نہیں ہے۔ ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین سے جمع کردہ اعداد و شمار اس سے متعلق تھوڑی بہت بہتری کی اومید ظاہر ہوتی ہے۔ ان کا ردعمل مندرجہ ذیل جدول نمبر 5.2.3 میں پیش کیا گیا ہے۔

**Table 5.2.3: Participation in Cultural/ Social Programs and Free Mobility**

Extent of Responses	Indicators			
	Participation in Social/ Cultural Programs		Free Mobility	
	Frequency	Percentage	Frequency	Percentage
• Frequent	55	14	66	17
• Occasionally	93	23	82	21
• Seldom	148	37	139	35
• No participation	91	23	97	24
• Not applicable	13	3	16	4
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

مندرجہ بالا جدول نمبر 5.2.3 سے متعلق اعداد و شمار سے ظاہر ہوتا ہے کہ جواب دہندگان میں سے صرف 14 فیصد اکثر سماجی و ثقافتی پروگراموں میں حصہ لیتی ہیں اور جواب دہندگان سے دیگر 23 فیصد افراد کبھی کبھار سماجی و ثقافتی پروگراموں میں شرکت کرتی ہیں۔ جواب دہندگان کی ایک بڑی تعداد (37 فیصد) سماجی و ثقافتی پروگراموں میں مکمل طور پر شرکت کرتی ہے اور جواب دہندگان کا لگ بھگ ایک چوتھائی (23 فیصد) حصہ سماجی و ثقافتی پروگراموں میں حصہ نہیں لیتے ہیں۔

ITES میں کام کرنے والی خواتین کی آزادانہ نقل و حرکت کے معاملے میں جواب دہندگان کا رد عمل ظاہر کرتا ہے کہ 17 فیصد جواب دہندگان اکثر آزادانہ نقل و حرکت کرتا ہے جبکہ 21 فیصد جواب دہندگان کو کبھی کبھی آزادانہ نقل و حرکت کے مواقع حاصل ہوئے ہیں۔ دیگر تقریباً 35 فیصد جواب دہندگان نے مکمل طور پر آزادانہ نقل و حرکت کے لئے اتفاق کیا ہے اور تقریباً ایک چوتھائی (24 فیصد) جواب دہندگان کو آزاد نقل و حرکت کا حق نہیں مل پاتا ہے۔

### 5.3 نائٹ شفٹ اور نقل و حمل کے مسائل

#### (Night Shift and Transportation Problems)

مغربی ممالک کے ساتھ کام کرنے والی بین الاقوامی آؤٹ سورسنگ کمپنیاں کام کرنے کے اوقات میں بدیلیاں کرتی ہیں اور ہندوستان میں بین الاقوامی آؤٹ سورسنگ کمپنیوں کو اکثر رات کی شفٹ میں کام کرنا پڑتا ہے۔ یہ خاص طور پر خواتین ملازمین میں ناامیدی کا احساس پیدا



کرتا ہے۔ اور بعض اوقات یہ خواتین ملازمین کے خلاف جرائم کا سبب بن جاتا ہے۔ اگر کمپنیاں خواتین ملازمین کو نقل و حمل کی سہولیات فراہم نہیں کرتیں ہے اور انہیں عوامی نقل و حرکت کا استعمال کرنا پڑتا ہے تو وہ ان کے لئے بہت بڑا مسئلہ پیدا کرتا ہے۔

### 5.3.1 رات کے اوقات میں کام کرنا

(Working in the Night Shifts)

رات کے اوقات میں کام کرنا قدرت کی قانون کے خلاف ہے۔ آج بے روزگاری کا خطرناک مسئلہ بے روزگاروں کو کسی بھی شڈیولس میں کام کرنے کے لئے مجبور کرتا ہے۔ اس حالت میں خواتین سب سے زیادہ متاثرہ گروپ ہے کیوں کہ اس کی وجہ ان کی شادی شدہ زندگی، بچوں کی دیکھ بھال اور گھر اور دفتر کی دوہری ذمہ داریوں میں ان کی کردار اہم ہونا ہے۔ اگر مرد ساتھیوں سے موازنہ کیا جائے تو رات کے شفٹ میں کام کرنا خواتین کے صحت کو براہ راست اور زیادہ متاثر کرتا ہے۔ رات کی شفٹ میں ملازمت کرنے سے متعلق اعداد و شمار مندرجہ ذیل جدول نمبر 5.3.1 میں پیش کیا گیا ہے۔

Table 5.3.1 Working in the Night Shifts

Extent of Responses	Frequency	Percentage
• Yes	233	58
• Sometimes	106	27
• No	60	15
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

مندرجہ بالا اعداد و شمار جدول نمبر 5.3.1 سے ظاہر ہوتا ہے کہ خواتین کی ایک بڑی تعداد (58 فیصد) صرف رات کے اوقات میں کام کرتی ہے اور تقریباً 27 فیصد خواتین دن اور رات دو نوں شفٹوں میں کام کرتی ہیں۔ جواب دہندگان میں سے صرف 15 فیصد رات کی شفٹ میں کام نہیں کرتی ہیں۔ کل ملا کر تقریباً 85 فیصد جواب دہندگان مکمل طور پر یا جزوی طور پر رات میں کام کرتی ہیں۔

### 5.3.2 نائٹ شفٹ سے متعلق والدین، رشتہ داروں، پڑوسیوں اور شوہر کا خیال

(Perception of Parents, Relatives, Neighbours and Husband Regarding Night Shift)

ایک فرد کو معاشرے میں وقار کو برقرار رکھنے کے لئے، سماجی طور پر اس کی سرگرمیوں کی منظوری بہت اہم ہوتی ہے۔ خاص طور پر خواتین کے معاملے میں بے وقت یا رات کے وقت گھر سے باہر جانے سے ہمیشہ تنقید کیا جاتا ہے۔ لہذا، خواتین کے ساتھ منسلک رات کے شفٹ کے بارے میں لوگوں کے تصور کے بارے میں جواب دہندگان سے یہ جاننا ضروری مانا گیا۔ اس لئے رات کے اوقات میں ملازمت کے بارے میں والدین، رشتہ داروں، پڑوسیوں اور شوہر کے خیال سے متعلق اعداد و شمار کو مندرجہ ذیل جدول نمبر 5.3.2 میں پیش کیا گیا ہے۔

**Table 5.3.2: Perception of Parents, Relatives, Neighbours and Husband Regarding Night Shift.**

Indicators		Level of Perception				Total
		Bad	Normal	Appreciable	Don't know	
• Parents	Frequency	47	153	109	31	<b>340</b>
	Percentage	14	45	32	9	<b>100</b>
• Relatives	Frequency	88	115	48	89	<b>340</b>
	Percentage	26	34	14	26	<b>100</b>
• Neighbours	Frequency	88	112	31	109	<b>340</b>
	Percentage	26	33	9	32	<b>100</b>
• Husband	Frequency	13	45	28	0	<b>86</b>
	Percentage	15	52	33	0	<b>100</b>

Data source: Primary data

مندرجہ بالا جدول نمبر 5.3.2 سے پتہ چلتا ہے کہ والدین کی صورت میں، تقریباً 14 فیصد جواب دہندگان کے والدین رات کی شفٹ میں خواتین کا کام کرنا اچھا نہیں مانتے ہیں۔ جبکہ 45 فیصد جواب دہندگان کے والدین رات کی ملازمت کو ایک عام ملازمت کی طرح مانتے ہیں۔ تقریباً 32 فیصد جواب دہندگان کے والدین رات کی شفٹ میں خواتین کے کام کرنے کی تعریف کرتے ہیں اور 9 فیصد جواب دہندگان اپنے والدین کے رات کی شفٹ سے متعلق نظریہ کو نہیں جانتی ہیں۔ لہذا، تقریباً 77 فیصد جواب دہندگان کے والدین رات کے وقت کے کام کو معمولی یا عام نظر سے دیکھتے ہیں یا خواتین کی رات کے کام کی تعریف کرتے ہیں۔

رشتہ داروں کی صورت میں، تقریباً 26 فیصد جواب دہندگان کے رشتہ دار خواتین کی رات کی ملازمت کے بارے میں برا خیال رکھتے ہیں اور 34 فیصد جواب دہندگان کے رشتہ دار رات کے وقت کی کام پر معمولی یا عام رائے رکھتے ہیں۔ جبکہ ITES میں کام کرنے والوں میں سے 14 فیصد خواتین کے رشتہ دار اس کی تعریف کرتے ہیں۔ اور 26 فیصد جواب دہندگان ITES میں رات کے وقت کام کے بارے میں اپنے رشتہ داروں کے تصور کو نہیں جانتی ہیں۔

جواب دہندگان کے پڑوسیوں کی رائے یہ بتاتی ہے کہ 26 فیصد جواب دہندگان کے پڑوسی ITES میں رات کے کام کو خراب تصور کرتے ہیں۔ جبکہ 33 فیصد جواب دہندگان کے پڑوسی ITES کی رات کے کام کے معمول کو عام نظر سے دیکھتے ہیں۔ ITES میں رات کے شفٹ کو صرف 9 فیصد جواب دہندگان کے پڑوسی تعریف کرتے ہیں۔ جبکہ 32 فیصد جواب دہندگان رات کی ملازمت سے متعلق اپنے پڑوسیوں کے خیال کو نہیں جانتی ہیں۔

رات کی ملازمت کے بارے میں شوہر کے تصور کے تناظر میں، مجموعی طور پر 86 شادی شدہ جواب دہندگان میں سے 15 فیصد جواب دہندگان کے شوہر رات کے وقت کی ملازمت کو خواتین کے لئے اچھا نہیں مانتے ہیں۔ اور 52 فیصد جواب دہندگان کے شوہر رات کی ملازمت کو عام نظر سے دیکھتے ہیں۔ جبکہ 33 فیصد جواب دہندگان کے شوہر ITES میں رات کی شفٹ میں کام کرنے والوں کی تعریف کرتے ہیں۔



Figure: 5.1 Perception of parents, relatives, neighbours and husband regarding night shifts job.

### 5.3.3 حاصل شدہ نقل و حمل کی سہولت

(Transportation Facility Availed)

کام کرنے کے شدیولس میں ہمیشہ ہونے والی تبدیلیوں کی وجہ سے ITES کمپنیوں میں نقل و حمل کا مسئلہ ملازمین کے لئے ایک بڑا مسئلہ بنا رہتا ہے۔ سیکورٹی تشویش کی وجہ سے خواتین ملازمین اس کا سب سے زیادہ متاثرہ گروپ ہے۔ عوامی نقل و حمل سہولت محدود گھنٹوں، ٹریفک کے مسائل اور زیادہ وقت لگنے کی وجہ سے بہت سارے مسائل کھڑا کرتا ہے۔ لہذا، خواتین ملازمین کو کمپنیوں کے جانب سے خصوصی نقل و حمل کی سہولت مہیا کرانا ضروری ہو جاتا ہے۔ جواب دہندگان کی طرف سے حاصل شدہ نقل و حمل کی سہولت سے متعلق

اعداد و شمار مندرجہ ذیل جدول نمبر 5.3.3 میں پیش کیا گیا ہے۔

**Table 5.3.3: Transportation Facility Availed**

Extent of Responses		Transportation Availed	
		Pick-up & Drop	Pick-up & Drop in Night Shift
• Yes	Frequency	240	180
	Percentage	60	53
• No	Frequency	27	0
	Percentage	7	0
• Only Pickup	Frequency	53	62
	Percentage	13	18
• Only drop	Frequency	80	98
	Percentage	20	29
<b>Total</b>	Frequency	<b>400</b>	<b>340</b>
	Percentage	<b>100</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

مندرجہ بالا جدول نمبر 5.3.3 میں پیش کئے گئے اعداد و شمار سے ظاہر ہوتا ہے کہ 60 فیصد جواب دہندگان کو کمپنی سے نقل و حمل کی سہولت حاصل ہوتی ہے جبکہ 7 فیصد جواب دہندگان کو کمپنی سے نقل و حمل کی سہولت مہیا نہیں کرائی جاتی ہے۔ 13 فیصد جواب دہندگان نے صرف کمپنی بلانے کی سہولیات حاصل کی ہے جبکہ 20 فیصد جواب دہندگان کو کمپنیوں سے

صرف کھرتک چھوڑنے کی سہولت حاصل ہے۔

رات کی شفٹ کی صورت میں، صرف 53 فیصد جواب دہندگان کو نقل و حمل کی سہولت فراہم کرائی جاتی ہے۔ اور جواب دہندگان میں سے صرف 62 فیصد کو کمپنیاں آمد کی سہولت فراہم کرتی ہیں، جبکہ 29 فیصد جواب دہندگان کو کمپنیاں صرف ڈراپ کی سہولیات فراہم کرتی ہیں۔ فلڈ کے دوران یہ پایا گیا کہ رات کی ملازمت میں تمام جواب دہندگان کو آمد اور رفت کی سہولت یا صرف آمد یا صرف رفت کی سہولت کمپنی کی جانب سے فراہم کی جاتی ہے۔

#### 5.3.4 کار یا ٹیکسی ڈرائیوروں کی طرف سے خوف و خطرات

(Insecurities Faced from Car/Cab Drivers)

حالیہ دنوں میں، خواتین کے خلاف رات کے وقت چھیڑ چھاڑ کے چند واقعات پیش آئے ہیں جس میں کار یا ٹیکسی ڈرائیوروں کے نام درج کئے گئے ہیں۔ لہذا آج کے لئے ضروری ہے کہ کمپنی ایسی ایجنسیوں سے نقل و حمل کے خدمات لے جن کے ڈرائیور وفاداری کے ساتھ خدمات کو فراہم کریں۔ خواتین ملازمین کے ساتھ کسی بھی برائی کو روکنے کے لئے رات کے اوقات میں نقل و حمل کے دوران خواتین ملازمین کو سیکورٹی گارڈس مہیا کرائے جائے۔ جواب دہندگان کی کار یا ٹیکسی ڈرائیوروں کے طرف سے چھیڑ چھاڑ کے اعداد و شمار مندرجہ ذیل جدول نمبر 5.3.4 میں پیش کیا گیا ہے۔

**Table 5.3.4: Insecurities Faced from Car/ Cab Drivers**

Extent of Responses		Frequency	Percentage
<b>I.</b>	<b>Insecurities from Car/Cab Drivers in Night</b>		
	• Yes	160	47
	• No	180	53
	<b>Total</b>	<b>340</b>	<b>100</b>
<b>II.</b>	<b>Types of Insecurities</b>		
	• Mental insecurities	77	48
	• Physical insecurities	18	11
	• Both a & b	53	33
	• Other	12	8
	<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

مندرجہ بالا اعداد و شمار کے جدول نمبر 5.3.4 سے ظاہر ہوتا ہے کہ تقریباً 47 فیصد جواب دہندگان نے اتفاق کیا ہے کہ وہ رات میں سفر کرتے وقت گاڑی یا ٹیکسی ڈرائیوروں سے غیر محفوظ محسوس کرتی ہیں۔ جبکہ، تقریباً 53 فیصد جواب دہندگان رات میں سفر کے دوران کار یا ٹیکسی ڈرائیوروں سے غیر محفوظ محسوس نہیں کرتی ہیں۔

جواب دہندگان میں 47 فیصد کی طرف سے غیر محفوظ کی قسم کی صورت میں، 48 فیصد جواب دہندگان نے ذہنی عدم تحفظ کو محسوس کیا ہے۔ اور تقریباً 11 فیصد جواب دہندگان نے جسمانی عدم تحفظ کو محسوس کیا ہے۔ جبکہ 33 فیصد جواب دہندگان نے ذہنی اور جسمانی



دونوں کا عدم تحفظ کو مخصوص کیا ہے۔ اور باقی 8 فیصد جواب دہندگان نے کار یا ٹیکسی ڈرائیوروں سے دیگر طرح کے عدم تحفظ کو مخصوص کیا ہے۔

#### 5.4 کام کی جگہ سے متعلقہ مسائل

##### (Problems Related to Place of Work Place)

نقل و حمل کے معاملے کے علاوہ خواتین کو کام کی جگہ سے متعلق دیگر مسائل سے بھی دوچار ہونا پڑتا ہے۔ اس میں خاص طور پر چھیڑ چھاڑ یا ہراساں کرنا، جنسی امتیاز، ذات، مذہب کے بنہ پر کام کے بٹوارے میں امتیاز اور صحت کے مسائل شامل ہیں۔ خواتین کو خوش نما ماحول فراہم کرنے کے لئے، یہ تمام مسائل کو حل کرنا لازمی ہے۔ کام کی جگہ سے متعلق مسائل کے اعداد و شمار کو مندرجہ ذیل میں واضح کیا گیا ہے۔

##### 5.4.1 رات میں کام کے دوران چھیڑ چھاڑ یا ہراساں

##### (Teased/ Harassed During Working Hours in Night)

جس کمپنی میں چھیڑ چھاڑ یا ہراساں کرنے کے معاملات خواتین کے ساتھ پیش آتی ہیں ان سے خواتین کا زیادہ دنوں تک جڑے رہنا مشکل ہوتا ہے۔ زیادہ تر معاملات میں خواتین قانونی طریقہ اپنانے کے بجائے کمپنی سے نکلنے کے لئے مجبور ہو جاتی ہیں۔ کیونکہ وہ کمپنی کے ان معاملات پر عملدرآمد کے عمل پر یقین نہیں رکھتی ہیں۔ رات کے شفٹ کے دوران جواب دہندگان کی مرد ملازمین کی طرف سے چھیڑنے یا ہراساں کرنے سے متعلق معاملات کے اعداد و شمار کو جدول نمبر 5.4.1 میں ذیل میں بیان کیا گیا ہے۔

**Table 5.4.1: Teased/ Harassed during Night Shifts**

<b>Extent of Responses</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percentage</b>
• Yes	7	2
• Sometimes	43	13
• No	142	42
• Not at all	148	43
<b>Total</b>	<b>340</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

رات کی شفٹ کے دوران چھیڑنے یا ہراساں کرنے سے متعلق پائے گئے جوابات کو مندرجہ بالا جدول نمبر 5.4.1 میں پیش کیا گیا ہے۔ اس سے ظاہر ہوتا ہے کہ جواب دہندگان میں سے 2 فیصد کو رات کی شفٹ کے دوران چھیڑنے یا ہراساں ہونے کے معاملات کا سامنا کرنا پڑا ہے۔ اور 13 فیصد جواب دہندگان نے کبھی کبھی چھیڑنے یا ہراساں ہونے کے معاملات کا سامنا کیا ہے۔ جبکہ 42 فیصد جواب دہندگان نے چھیڑنے یا ہراساں ہونے کی شکایت نہیں کی ہے۔ اور 43 فیصد جواب دہندگان نے کبھی بھی رات کے وقت کام کے دوران چھیڑنے یا پریشان ہونے کے واقعات کا سامنا نہیں کیا ہے۔ آخر میں، رات کے دوران تقریباً 15 فیصد جواب دہندگان نے چھیڑنے یا ہراساں کرنے کے واقعات کا سامنا کیا ہے۔

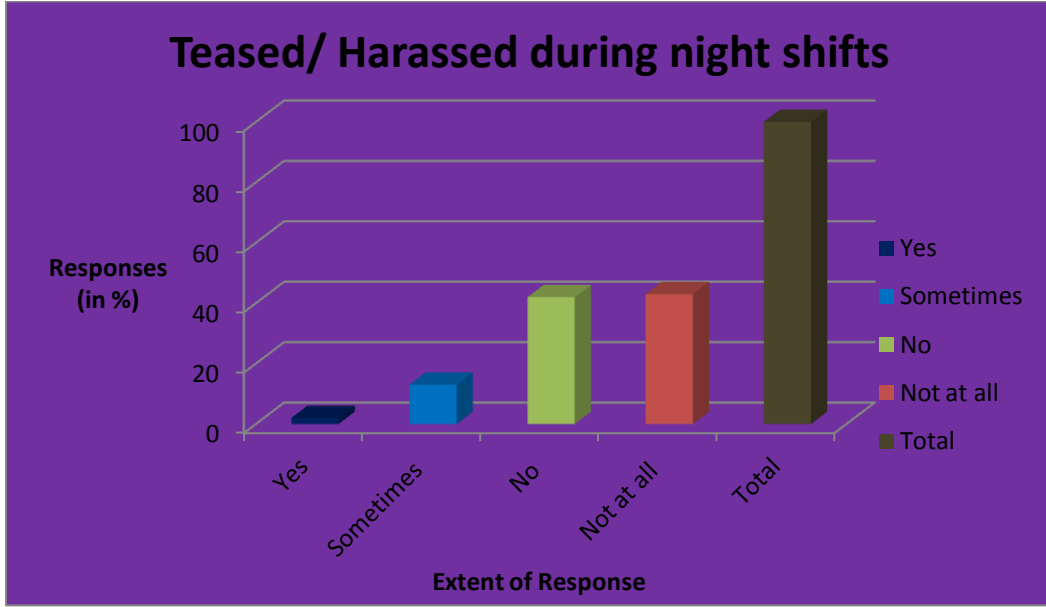


Figure: 5.2 Teased/Harassed during night shift job.

#### 5.4.2 مرد ساتھیوں اور سپروائزرز کا سلوک

##### (Behaviour of Male Colleagues and Supervisors)

کمپنی میں پیداوار بڑھانے کے لئے ایک بہتر ماحول ہونا ضروری ہے۔ اس کے لئے ضروری ہے کہ سبھی ایک دوسرے کے ساتھ اچھے اور بہتر سلوک و احترام سے پیش آئیں۔ ITES کمپنیوں میں، ملازمین کو برقرار رکھنا آج بھی ایک بڑا مسئلہ ہے۔ مرد ساتھیوں اور ننگراں کے رویہ سے متعلق اعداد و شمار مندرجہ ذیل جدول نمبر 5.4.2 میں پیش کیا گیا ہے۔

**Table 5.4.2: Behaviour of Male Colleagues and Supervisors**

Extent of Responses	Behaviour Indicators			
	Male Colleagues		Supervisors	
	Frequency	Percentage	Frequency	Percentage
• Good	145	36	90	23
• Normal	93	23	189	47
• Problematic	55	14	41	10
• Don't know	107	27	80	20
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

مندرجہ بالا جدول نمبر 5.4.2 کے اعداد و شمار سے ظاہر ہوتا ہے کہ تقریباً 36 فیصد جواب دہندگان کے ساتھ مرد ساتھیوں نے ساتھ اچھا سلوک کیا ہے۔ اور 23 فیصد جواب دہندگان کے ساتھ مرد ساتھیوں نے عام رویہ کا مظاہرہ کیا ہے۔ جبکہ 14 فیصد جواب دہندگان کے ساتھی ان کے ساتھ غلط رویہ سے پیش آتے ہیں۔ اور 27 کے جواب دہندگان اپنے ساتھیوں کے رویے کو نہیں جانتی ہیں۔

سپروائزر کے تناظر میں، 23 فیصد جواب دہندگان کے سپروائزر ان کے ساتھ اچھا رویہ کا مظاہرہ کرتے ہیں۔ اور 47 فیصد جواب دہندگان کے نگران ان کے ساتھ عام رویہ سے پیش آتے ہیں۔ جبکہ 10 فیصد جواب دہندگان کے نگران ان کے ساتھ برے رویہ سے پیش آتے ہیں۔ اور 20 فیصد جواب دہندگان اپنے نگران کے رویے سے متعلق جانکاری نہیں رکھتی ہیں۔

### 5.4.3 ذات، مذہب اور جنس کی بناء پر امتیازی سلوک

(Biased Behaviour Due to Caste, Religion and Gender)

کسی سپروائزر یا تنظیم کی امتیازی رویہ کی وجہ سے ملازمین کو اپنے حقیقی حقوق سے خارج یا محروم ہونا پڑتا ہے۔ آج بھی ایک ملازم کی ذات، مذہب اور جنس اس کی ترقی یا بڑے کردار کے ملنے میں بڑا رکاوٹ بن جاتا ہے۔ جس کا براہ راست اثر ان کی کارکردگی اور کام کے اطمینان پر پڑتا ہے۔ اور آخر میں ملازمت کے ساتھ غیر مطمئن ہونا کمپنی سے نکلنے کا سبب بن جاتا ہے۔ ملازمین کے ساتھ ذات، مذہب اور جنس کی وجہ سے امتیازی رویہ سے متعلق معلومات مندرجہ ذیل میں دیئے گئے جدول نمبر 5.4.3 میں پیش کئے گئے ہیں۔

**Table 5.4.3: Biased Behaviour due to Caste, Religion and Gender**

Extent of Responses	Biased behaviour due to					
	Caste		Religion		Gender	
	Frequency	%	Frequency	%	Frequency	%
• Yes	19	5	16	4	33	8
• Sometimes	55	14	67	17	123	31
• No	156	39	156	39	165	41
• Don't know	170	43	161	40	79	20
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>	<b>400</b>	<b>100</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

جدول نمبر 5.4.3 میں پیش کئے گئے اعداد و شمار سے ظاہر ہوتا ہے کہ جواب دہندگان میں سے 5 فیصد یہ محسوس کرتے ہیں کہ ان کے ذات کی وجہ سے ان کے ساتھ تعصبانہ سلوک ہوا ہے۔ اور 14 فیصد جواب دہندگان کبھی کبھی اپنی ذات کی وجہ سے اس طرح کے تعصبانہ رویہ محسوس کرتے ہیں۔ جبکہ 39 فیصد جواب دہندگان اپنی ذات کی وجہ سے تعصبانہ رویہ کا سامنا نہیں کرتے ہیں۔ اور 43 فیصد جواب دہندگان ذات کی وجہ سے ان کے ساتھ ہونے والے تعصبانہ سلوک کے بارے میں نہیں جانتے ہیں۔

مذہب کے سلسلے میں، جواب دہندگان میں سے 4 فیصد نے اپنے مذہب کی وجہ سے

تعصبانہ رویہ کا سامنا کیا ہے۔ اور 17 فیصد جواب دہندگان کبھی کبھی مذہبی تعصبانہ رویہ کا سامنا کرتے ہیں۔ جبکہ 39 فیصد جواب دہندگان اپنی مذہب کے وجہ سے تعصبانہ رویہ کا سامنا نہیں کرتے ہیں۔ اور تقریباً 40 فیصد جواب دہندگان اپنے مذہب کی وجہ سے نگرانوں کے طرف سے تعصبانہ رویہ کے بارے میں نہیں جانتے ہیں۔

جنسی تعصب کے تناظر میں یہ پایا گیا ہے کہ، 8 فیصد جواب دہندگان نے جنسی تعصب کا سامنا کیا ہے۔ اور 31 فیصد جواب دہندگان نے کبھی کبھی جنسی تعصب کا سامنا کیا ہے۔ جبکہ 41 فیصد جواب دہندگان اپنے نگرانوں کے طرف سے جنسی امتیاز کا سامنا نہیں کرتے ہیں۔ اور تقریباً 20 فیصد جواب دہندگان اپنے سوپروائزرز کے طرف سے جنسی امتیاز کے رویہ کے بارے میں نہیں جانتی ہیں۔

#### 5.4.4 مرد ملازمین کے مقابلے میں کام کا بوجھ

(Work Load as Compared to Male Colleagues)

اس حصے میں جوابات کو جمع کرنے کے بعد یہ جاننے کی کوشش کی گئی ہے کہ، ITES کمپنیوں میں خواتین ملازمین پر مرد ملازمین کے مقابلے میں کام کا بوجھ کس طرح کا ہے۔ قانون کے مطابق، کسی ملازم کو مساوی طور پر کام کرنا چاہئے اگر وہ دوسروں کے مقابلے میں برابر تنخواہ پاتا یا پاتی ہے۔ اگر جواب دہندگان مرد ساتھیوں کے مقابلے میں زیادہ کام کرتے ہیں تو یہ ان کی جنس پر مبنی امتیاز کا باعث بنتا ہے۔ مرد ساتھیوں کے مقابلے میں کام کے بوجھ سے متعلق اعداد و شمار کو جدول نمبر 5.4.4 میں پیش کیا گیا ہے۔

**Table 5.4.4: Work Load as Compared to Male Colleagues**

Extent of Responses	Frequency	Percentage
• Equal	203	51
• Less	85	21
• More	44	11
• Depend on situations	68	17
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

مندرجہ بالا جدول نمبر 5.4.4 کے اعداد و شمار سے ظاہر ہوتا ہے کہ جواب دہندگان کی نصف آبادی (51 فیصد) اپنے مرد ساتھیوں کے برابر کام کرتی ہیں۔ اور دیگر 21 فیصد جواب دہندگان پر اپنے مرد ساتھیوں کے مقابلہ میں کام کا بوجھ کم ہوتا ہے۔ جبکہ 11 فیصد جواب دہندگان محسوس کرتے ہیں کہ مرد ساتھیوں کے مقابلے میں ان سے زیادہ کام لیا جاتا ہے۔ اور 17 فیصد جواب دہندگان محسوس کرتے ہیں کہ کام کا بوجھ اس دوران کے حالات پر منحصر کرتا ہے۔

#### 5.4.5 اس ملازمت کی وجہ سے پیدا صحت کے مسائل

(Health Problem Developed with these Jobs)

صحت ایک فرد کے کیریئر کا ایک اہم پہلو ہے۔ ملازمین کو اپنے فرائض کو بہتر انداز میں انجام دینے کے لئے جسمانی اور ذہنی طور پر صحت مند رہنا بہت ضروری ہے۔ عام طور پر، خواتین کو قدرتی صحت کی تشویش ہوتی ہے جیسے خواتین کی ماہواری کی تسلسل ہے جس کا اثر براہ راست ان کے کام پر پڑتا ہے، اس مدت کے دوران ان کی کشیدگی کی سطح میں اضافہ ہو جاتا



ہے، اور اس کے دوران ان کی کارکردگی میں کمی آتی ہے۔ اس کے علاوہ مسلسل مکمل رات کا کام، گھر اور دفتر کی دوہری ذمہ داریاں وغیرہ کی وجہ سے صحت کے دیگر مسائل پیدا ہو سکتے ہیں۔ اس ملازمت کی وجہ سے جواب دہندگان کو پیدا صحت کے مسائل سے متعلق اعداد و شمار کو مندرجہ ذیل جدول نمبر 5.4.5 میں بیان کیا گیا ہے۔

**Table 5.4.5: Health Problem Developed with these Jobs**

Extent of Responses	Frequency	Percentage
• Yes	27	7
• Sometimes	187	47
• Not now	133	33
• No	53	13
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

مندرجہ بالا جدول نمبر 5.4.5 کے اعداد و شمار سے ظاہر ہوتا ہے کہ اس ملازمت کی وجہ سے 7 فیصد جواب دہندگان کے ساتھ صحت کے مسائل پیدا ہوئے ہیں۔ اور 47 فیصد جواب دہندگان نے اظہار کیا کہ اس نوکری سے متعلق بعض اوقات ان کے ساتھ صحت کا مسئلہ سامنے آتے ہیں۔ جبکہ جواب دہندگان میں سے ایک تہائی (33 فیصد) کو اب تک اس ملازمت سے کسی طرح کی صحت سے متعلق کوئی مسئلہ نہیں ہے۔ اور 13 فیصد جواب دہندگان کو اس ملازمت کے ساتھ کسی طرح کا صحت کا مسئلہ نہیں ہے۔ لہذا، تقریباً 54 فیصد جواب دہندگان کو اس ملازمت کی وجہ سے صحت کا مسئلہ ہمیشہ یا کبھی کبھی پیش آتا ہے۔

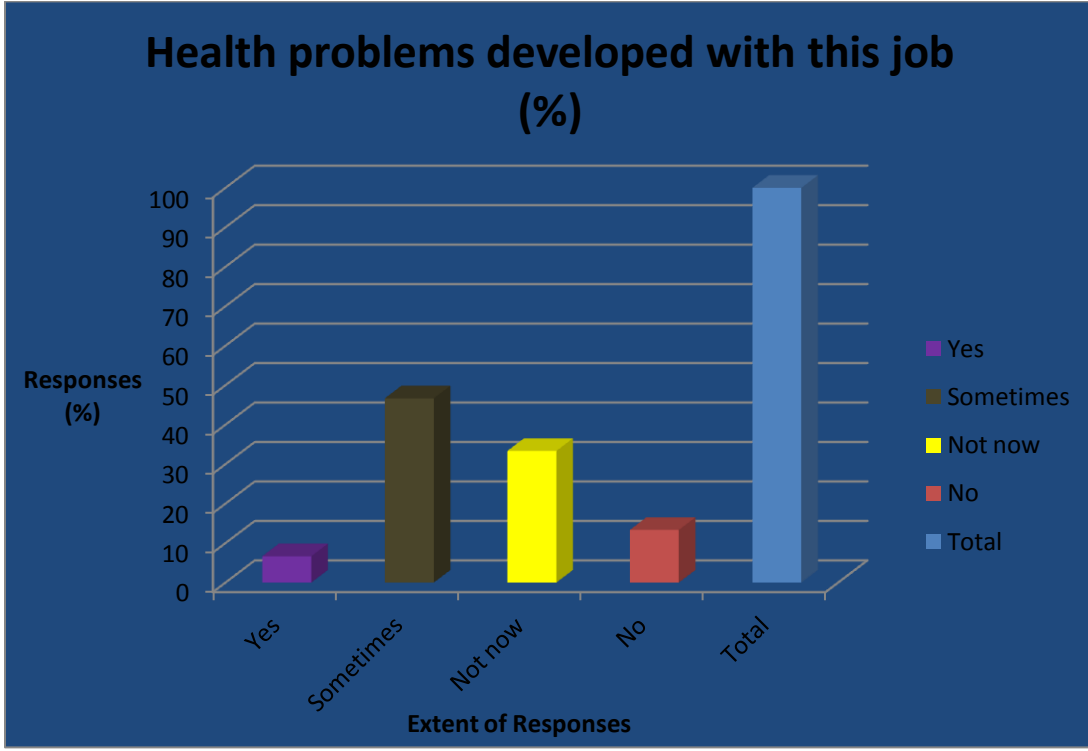


Figure 5.3 Presentation of health problem developed with this job

## 5.5 ازدواجی زندگی سے متعلقہ مسائل

### (Issues Related to Marital Life)

زیادہ تر معاملات میں، ایک عورت کو شادی کرنے کے بعد اپنے کیریئر کی خواہش کو چھوڑنا پڑتا ہے۔ ہماری ثقافت میں اسے والدین کے گھر سے شوہر کے گھر منتقل ہونا پڑتا ہے اور وہ اپنے شوہر کے خاندان کی دیکھ بھال کرنے لگتی ہے۔ خاندان کے توسیع کے نظریہ سے، ہمارے معاشرے میں وہ بچوں کے اکیلی نگران کردہ ہوتی ہے۔ یا جب اس کا شوہر دوسری جگہ منتقل ہو جاتا ہے تو اسے اپنے شوہر سے ملنے کے لئے اپنی ملازمت چھوڑنی پڑتی ہے۔ لہذا، اپنے کیریئر کو جاری رکھنے کے لئے خواتین کو خاندان میں ہر ایک کی دیکھ بھال

کرنی پڑتی ہے۔ ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین کو غیر معمولی ملازمت کے شیڈولز کی وجہ سے اپنی ملازمت اور خاندان کا خیال کے لئے متعدد مسائل سے گزرنا پڑتا ہے۔ ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین کی شادی شدہ زندگی سے متعلق مسائل سے متعلق اعداد و شمار ذیل میں پیش کئے گئے ہیں۔

### 5.5.1 شادی شدہ زندگی کا وقفہ

(Time Period of Marriage)

جیسا کہ یہ معلوم ہے کہ کل 400 جواب دہندگان میں سے صرف 86 (21.5 فیصد) جواب دہندگان شادی شدہ ہیں۔ اس سے یہ پتا چلتا ہے کہ خواتین شادی کرنے کے بعد یا تو وہ ملازمت یا کمپنی چھوڑ کر دیتی ہیں یا کمپنی انہیں ملازمت کے لئے مناسب ثقافت فراہم نہیں کرتی ہے۔ ان کی شادی شدہ زندگی کی مدت مندرجہ ذیل جدول نمبر 5.5.1 میں پیش کی گئی ہے۔

**Table 5.5.1: Time Period of Marriage**

<b>Extent of Responses</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percentage</b>
• Less than 2 years	42	49
• 2 to 4 years	23	27
• 4 to 6 years	13	15
• More than 6 years	8	9
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

جیسا کہ جدول نمبر 5.5.1 میں پیش کئے گئے اعداد و شمار سے ظاہر ہوتا ہے کہ شادی شدہ جواب دہندگان کے تقریباً نصف (49 فیصد) آبادی دو سال یا اس سے کم وقت سے شادی شدہ ہیں۔ اور کل شادی شدہ جواب دہندگان کی 27 فیصد آبادی 2 سے 4 سال کے عرصہ سے شادی شدہ ہیں۔ جبکہ 15 فیصد جواب دہندگان 4 سے 6 سال کے عرصہ سے شادی شدہ ہیں۔ اور صرف 9 فیصد شادی شدہ جواب دہندگان 6 سال سے زائد عرصہ سے شادی شدہ ہیں۔

## 5.5.2 شوہر کے ساتھ رہنا

(Living with husband)

شادی شدہ جوڑے کے لئے ایک دوسرے کے ساتھ اچھے تعلقات کو برقرار رکھنے کے لئے ایک ساتھ رہنا بہت ضروری ہے۔ نئے شادی شدہ جوڑے کو ایک دوسرے کی ذاتی

زندگی کو سمجھنے اور ایک دوسرے کو عزت فراہم کرنا بہت ضروری ہے۔ شوہر کے ساتھ رہنے کے متعلق اعداد و شمار مندرجہ ذیل جدول نمبر 5.5.2 میں پیش کئے گئے ہیں۔

**Table 5.5.2: Living with Husband**

Extent of Responses	Frequency	Percentage
• Yes	57	66
• No	11	13
• Sometimes	18	21
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

ITES میں کام کرنے والی شادی شدہ خواتین کی جانب سے جمع کردہ جوابات سے ظاہر ہوتا ہے کہ ITES کی مجموعی شادی شدہ خواتین میں سے 66 فیصد خواتین اپنے شوہروں کے ساتھ رہتی ہیں۔ اور شادی شدہ خواتین کی تقریباً 13 فیصد اپنے شوہروں کے ساتھ نہیں رہتی ہیں۔ جبکہ 21 فیصد شادی شدہ جواب دہندگان کبھی کبھی اپنے شوہر کے ساتھ رہتی ہیں۔

### 5.5.3 بچوں کی تعداد

(Number of children)

ہندوستانی سماج میں بچوں کی دیکھ بھال براہ راست اور صرف ان کی ماں سے منسلک ہوتا ہے۔ ہمیشہ ماں کو اپنے بچے کو پالنے کے لئے اپنے کیریئر کو چھوڑنا پڑتا ہے۔ اور خاندان کو بڑھانے کا فیصلہ زیادہ تر خاوند یا اس کے خاندان کے دوسرے ممبران کے طرف سے لیا جا

تاہے۔ بچوں کے لئے منصوبہ بندی اور صحیح وقت کا چناؤ بہت ضروری ہوتا ہے۔ اور اس وقت خاتون کی جسمانی اور ذہنی صحت اس حالت کی حمایت کرنی چاہئے۔ جواب دہندگان کے بچوں کی تعداد سے متعلق اعداد و شمار ذیل جدول نمبر 5.5.3 میں پیش کئے گئے ہے۔

**Table 5.5.3: Number of Children**

Extent of Responses	Frequency	Percentage
• None	34	40
• One	31	36
• Two or three	17	20
• Four or more	4	5
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

مندرجہ بالا جدول نمبر 5.5.3 سے ظاہر ہوتا ہے کہ 40 فیصد شادی شدہ جواب دہندگان کے پاس بچے نہیں ہیں اور 36 فیصد شادی شدہ جواب دہندگان کے پاس صرف ایک بچہ ہے۔ دیگر 20 فیصد شادی شدہ جواب دہندگان کو دو یا تین بچے ہیں اور کل شادی شدہ جواب دہندگان کے 5 فیصد جواب دہندگان کے پاس چار یا اس سے زیادہ بچے ہیں۔ مندرجہ بالا اعداد و شمار سے پتہ چلتا ہے کہ کل شادی شدہ جواب دہندگان میں تقریباً 25 فیصد جواب دہندگان کو دو یا اس سے زیادہ بچے ہیں۔

## 5.5.4 بچوں کی دیکھ بھال

(Care of Children)

کسی خاندان میں ایسے شخص کا ہونا بہت ضروری ہے جو کم از کم بچوں کے اسکول کی عمر کی شروعات سے قبل ان کی خاص دیکھ بھال کر سکے۔ ملازمت کرنے والی ماں کے بچے کی دیکھ بھال اس کی ماں، ساس یا شوہر، خاندان کے دیگر افراد، رشتہ داروں اور نوکرانی کر سکتے ہیں۔ ITES میں کار گزار جو اب دہندگان کے بچوں کی دیکھ بھال کرنے سے متعلق اعداد و شمار ذیل جدول نمبر 5.5.4 میں پیش کئے گئے ہیں۔

Table 5.5.4: Care of Children

Extent of Responses	Frequency	Percentage
• Maid/ Caretaker	22	42
• Mother	14	27
• In- laws	12	23
• Others	4	8
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

اوپر جدول نمبر 5.5.4 میں درج اعداد و شمار سے ظاہر ہوتا ہے کہ 42 فیصد شادی شدہ جواب دہندگان کے بچوں کی دیکھ بھال نوکرانی یا نگران کردہ کرتے ہیں اور 27 فیصد شادی شدہ جواب دہندگان کے بچوں کی دیکھ بھال ان کی ماں کے طرف سے کی جاتی ہے۔ دیگر 23 فیصد شادی شدہ جواب دہندگان کے بچوں کی دیکھ بھال ان کے سسرال والوں کے طرف سے کی جاتی ہے اور

8 فیصد جواب دہندگان کے بچوں کی دیکھ بھال خاندان کے دوسرے ممبران کی طرف سے کی جاتی ہے۔

### 5.5.5 بچوں کے ساتھ کافی معیاری وقت گزارنا

(Spending Enough Quality Time with Children)

ایک ماں کے لئے اپنے بچوں کے ساتھ معیاری وقت گزارنا بچوں کی مناسب دیکھ بھال، رہنمائی اور ان کی ابتدائی تعلیم کے لئے بہت اہم ہوتا ہے۔ ITES میں کام کرنے والی خواتین کے لئے، ہمیشہ خواتین کی غیر منظم شدہ کام کے شیڈیول یا رات کے کام کے شیڈیول میں بدلاؤ کی وجہ سے وہ اپنے بچوں کے ساتھ کافی وقت نہیں گزار پاتی ہیں۔ بچوں کے ساتھ معیاری وقت گزارنے کے سے متعلق اعداد و شمار مندرجہ ذیل جدول نمبر 5.5.5 میں واضح کیا گیا ہے۔

**Table 5.5.5: Spending Quality Time with Children**

Extent of Responses	Frequency	Percentage
• Yes	11	21
• No	26	50
• Sometimes	15	29
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

اوپر پیش کئے گئے اعداد و شمار میں ماں کا اپنے بچوں کے ساتھ معیاری وقت گزارنے کو ظاہر کیا گیا ہے۔



ITES میں ملازمت کرنے والی ماں میں صرف 11 فیصد اپنے بچوں کے ساتھ معیاری وقت گزار پاتی ہیں۔ اور کل جواب دہندگان ماں سے نصف (50 فیصد) اپنے بچوں کے ساتھ معیاری وقت نہیں گزار پاتی ہیں۔ جواب دہندگان ماں میں تقریباً 29 فیصد کبھی کبھی اپنے بچوں کے ساتھ معیاری وقت گزار پاتی ہیں۔ لہذا، جواب دہندگان ماں میں سے صرف 21 فیصد اپنے بچوں کے ساتھ معیاری وقت گزار پاتی ہیں۔

### 5.5.6 دوہری (گھر اور آفس) ذمہ داریوں پر قابو پانا

#### (Overcoming Your Dual (Home and Office) Responsibilities)

شادی شدہ خواتین کے لئے گھر اور دفتر دونوں میں دوہرے کردار ادا کرنا بہت مشکل ہے۔ ITES کمپنیوں میں کام کرنے والی شادی شدہ خواتین دونوں سطحوں پر بہت بڑی مشکلات کا سامنا کرتی ہیں۔ گھر پر بچوں کی دیکھ بھال، ایک ماں اور بیوی کا کردار کمپنی کے کام کو مناسب طریقے سے انجام دینے میں رکاوٹ ڈالتے ہیں۔ دوہری ذمہ داریوں سے متعلق اعداد و شمار کو مندرجہ ذیل جدول نمبر 5.5.6 میں پیش کیا گیا ہے۔

**Table 5.5.6: Overcoming Dual Responsibilities**

Extent of Responses	Frequency	Percentage
• With a great difficulties	18	21
• With difficulties	22	26
• Normally	32	37
• Happily	14	16
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

مندرجہ بالا جدول نمبر 5.5.6 میں پیش کئے گئے اعداد و شمار سے ظاہر کرتا ہے کہ شادی شدہ خواتین میں 21 فیصد بڑی مشکلات کے ساتھ اپنے دوہرے کردار کو ادا کر پاتی ہیں۔ اور 26 فیصد شادی شدہ خواتین کو دفتر اور گھر دونوں ذمہ داریوں کو ادا کرنے میں پریشانی ہوتی ہے۔ شادی شدہ خواتین میں سے تقریباً 37 فیصد دونوں سطحوں پر عام طور پر اپنے کردار کو انجام دینے میں کامیاب ہیں اور شادی شدہ خواتین جو اب دہندگان میں تقریباً 16 فیصد اپنے گھر اور دفتر کے کردار کو خوشی خوشی ادا کرنے میں کامیاب ہیں۔

### 5.5.7 شادی شدہ زندگی پر ملازمت کا منفی اثر

(Negative Job Effect on Married Life)

ITES میں ملازمت کرنے والی شادی شدہ خواتین کو گھر اور دفتر پر برابر توجہ دینا ضروری ہوتا ہے۔ انہیں اپنے شوہر اور بچوں کے ساتھ اپنے ٹائمنگ شیڈیول کو ملانا پڑتا ہے۔ اگر یہ نہیں ہو پایا تو ان کے درمیان تنازعات یا اختلافات کی طرف اشارہ کرتا ہے۔ لہذا، یہ

تنازعات ان کی شادی شدہ زندگی پر منفی اثر ڈال سکتا ہے۔ ملازمت کا ان کی شادی شدہ زندگی پر منفی اثر سے متعلق اعداد و شمار مندرجہ ذیل جدول نمبر 5.5.7 میں پیش کیا گیا ہے۔

**Table 5.5.7: Negative Job Effect on Married Life**

Extent of Responses	Frequency	Percentage
• Yes	19	22
• Not now	14	16
• No	38	44
• Don't know	15	18
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

مندرجہ بالا جدول نمبر 5.5.7 میں پیش کئے گئے اعداد و شمار سے ظاہر ہوتا ہے کہ 22 فیصد جواب دہندگان کو محسوس ہوتا ہے کہ ان کی شادی شدہ زندگی پر ان کی ملازمت کا منفی اثر پڑتا ہے۔ اور دوسرے 16 فیصد جواب دہندگان کی شادی کی زندگی پر ان کی ملازمت کا کوئی منفی اثر اب تک پیش نہیں ہوا ہے۔ اور دیگر 44 فیصد جواب دہندگان کو محسوس ہوتا ہے کہ ان کی شادی شدہ زندگی پر ان کی ملازمت کا کوئی اثر نہیں ہے۔ اور 17 فیصد جواب دہندگان کو ان کی شادی شدہ زندگی پر ملازمت کے منفی اثرات کا علم نہیں ہے۔

## 5.5.8 حمل کے مدت کے دوران کمپنی سے حاصل فوائد

### (Benefits during Pregnancy from Company)

حمل کا مدت خواتین کے لئے بہت ہی سخت مدت ہوتا ہے۔ غیر معمولی کام کرنے والے شدیول کی وجہ سے حاملہ کار گزار خواتین کو کام کرنے میں مشکل ہوتا ہے۔ حاملہ خواتین کو اوسط 8 سے 10 گھنٹے مسلسل نیند، دن میں مناسب آرام، مناسب خوراک اور کسی بھی ڈپریشن یا کام کے دباؤ سے آزاد ہونا ضروری ہے۔ ITES میں کام کرنے والی شادی شدہ خواتین کے حمل سے متعلق جمع اعداد و شمار کو مندرجہ ذیل جدول نمبر 5.5.8 میں پیش کئے گئے ہیں۔

**Table 5.5.8: Benefits during Pregnancy from Company**

Extent of Responses	Frequency	Percentage
• Same work load	19	22
• Some relaxation for rest	17	20
• Leave with pay	39	45
• Leave without pay	11	13
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

مندرجہ ذیل جدول نمبر 5.5.8 میں پیش اعداد و شمار سے ظاہر ہوتا ہے کہ 22 فیصد حاملہ خواتین جواب دہندگان دوسرے ملازمین کے طرح ہی کام کرتی ہیں۔ اور 20 فیصد جواب دہندگان کو حاملہ کے مدت میں ڈیوٹی کے دوران آرام کے لئے کچھ وقت ملتا ہے۔ جبکہ 45 فیصد جواب

دہندگان کو حمل کے دوران چھٹی کے ساتھ تنخواہ ملتی ہے۔ جبکہ 13 فیصد حاملہ خواتین جواب دہندگان کو بغیر تنخواہ کے چھٹی ملتی ہے۔

### 5.5.9 فیملی پلاننگ کنٹراسپٹیو کے استعمال پر فیصلہ

#### (Decision on Use of Family Planning Contraceptives)

ملازمت کرنے والی خواتین کے لئے حمل کی منصوبہ بندی کرنا بہت ضروری ہے۔ اچھی صحت کی حالت میں حمل کی منصوبہ بندی سے وہ طویل عرصے تک اپنے کیریئر کو جاری رکھ سکتی ہیں۔ لہذا، ایک بچے کے لئے ماں کی رضامندی حاصل کرنا بہت ضروری ہے۔ اس لئے ایک جوڑے میں حمل کے متعلق فیصلوں پر خاتون کی رضامندی لازمی ہوتی ہے۔ کنٹراسپٹیو کے استعمال سے متعلق اعداد و شمار ذیل میں جدول نمبر 5.5.9 میں پیش کئے جاتے ہیں۔

**Table 5.5.9: Decision on Use of Family Planning Contraceptives**

Extent of Responses	Frequency	Percentage
• Full Choice	14	16
• Moderate Choice	17	20
• Low Choice	29	34
• No Choice	11	13
• Not applicable	15	17
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

مندرجہ بالا جدول نمبر 5.5.9 میں پیش اعداد و شمار سے ظاہر ہوتا ہے کہ 16 فیصد جواب

دہندگان کے حامل امراض (Contraceptives) کے استعمال کا مکمل انتخاب اپنی رضامندی سے کرتی ہیں۔ اور 20 فیصد جواب دہندگان کے حامل امراض (Contraceptives) کے استعمال کا اعتدال پسند انتخاب کرتی ہیں۔ دیگر 34 فیصد جواب دہندگان کی حامل امراض (Contraceptives) کے استعمال میں ان کی رضامندی بہت کم ہوتی ہے۔ اور 13 فیصد جواب دہندگان کے حامل امراض کے استعمال پر اپنی رضامندی نہیں ہوتی ہے۔ اور 17 فیصد جواب دہندگان محسوس کرتے ہیں کہ حامل امراض (Contraceptives) کا استعمال ان کے لئے ضروری نہیں ہے۔

#### 5.5.10 خاتون کے طور پر اس ملازمت میں شامل ہونے کے بعد احساسات

##### (Feelings after Joining this Job as a Girl/ Woman)

ملازمت کو زیادہ دنوں تک جاری رکھنے کے لئے ایک ملازم کو اس کی تنخواہ، کام کی فطرت، کام کا بوجھ اور روزگار کی دوسری شرائط اور حالات سے مطمئن ہونا بہت ضروری ہے۔ اسے کام سے اچھا محسوس ہونا چاہئے۔ اور ساتھ ہی ساتھ اسے نظر انداز یا استحصال کیا ہوا محسوس نہیں ہونا چاہئے۔ اس کے علاوہ اسے محسوس ہونا چاہئے کہ اس کی کمپنی کی انسانی وسائل کی پالیسی اس کی فلاح و بہبود کے لئے ہے۔ ITES میں شامل ہونے کے بعد خواتین جواب دہندگان کے جذبات سے متعلق اعداد و شمار کو جدول نمبر 5.5.10 میں پیش کیا گیا ہے۔

**Table 5.5.10: Feeling after Joining this Job**

Extent of Responses	Frequency	Percentage
• Very good	54	14
• Satisfactory	197	49
• Not satisfactory	60	15
• Don't know	89	22
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

اوپر میں پیش جدول نمبر 5.5.10 میں درج اعداد و شمار سے ظاہر ہوتا ہے کہ 14 فیصد جواب دہندگان کی موجودہ ITES کی ملازمت کے ساتھ بہت اچھے احساسات ہے۔ اور 49 فیصد جواب دہندگان اپنی موجودہ ملازمت سے مطمئن ہیں۔ جواب دہندگان میں سے 15 فیصد اپنی موجودہ ITES ملازمت کے ساتھ مطمئن نہیں ہیں۔ جبکہ دیگر تقریباً 22 فیصد جواب دہندگان کو اپنی موجودہ ملازمت کے اطمینان کے بارے میں معلوم نہیں ہے۔

### 5.5.11 خواتین کی طرف سے ITES کی ملازمت کا انتخاب

(Selection of ITES Job by Women)

صحیح کیریئر کا انتخاب بہت ضروری ہے۔ پیشہ کا انتخاب ہمیشہ انفرادی ترقی، صنعت کی ترقی کے امکانات، پیشہ کی قبولیت پر مبنی ہوتا ہے۔ خواتین کی جانب سے ITES کی ملازمت کو خواتین کے طرف سے منتخب کرنے کے لئے جواب دہندگان کے جوابات کو جمع کیا گیا ہے۔ اور انہیں مندرجہ ذیل جدول کے ذریعہ پیش کیا گیا ہے۔

**Table 5.5.11: Selection of ITES Job by Women**

Extent of Responses	Frequency	Percentage
• Yes	166	42
• Never	59	15
• Cannot say	72	18
• Depend on their situation	103	26
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

مندرجہ بالا جدول نمبر 5.5.11 میں پیش اعداد و شمار سے ظاہر ہوتا ہے کہ جواب دہندگان میں تقریباً 42 فیصد کا خیال ہے کہ خواتین کو اپنے بہتر مستقبل کے لئے ITES کے شعبہ میں شامل ہونا چاہئے۔ جبکہ 15 فیصد جواب دہندگان کا خیال ہے کہ خواتین کو کبھی بھی ITES سیکٹر میں شامل نہیں ہونا چاہئے۔ اور 18 فیصد جواب دہندگان کا گروپ یہ نہیں کہہ سکتا کہ خواتین امیدواروں کو ITES میں شامل ہونا چاہئے یا نہیں۔ اور آخر میں 26 فیصد جواب دہندگان کا خیال ہے کہ ITES سیکٹر میں شمولیت کرنا فرد کی انفرادی صورتحال پر منحصر کرتا ہے۔

### 5.5.12 مزید باختیاری کا احساس

(Feeling of more empowerment)

بے روزگار سے ملازم تک منتقل ہونے کے بعد، ایک فرد اپنے ارد گرد بہت ساری انفرادی تبدیلیوں کا تجربہ کرتا ہے۔ اس کی سماجی اور معاشی حیثیت میں اضافہ، اعتماد کی سطح میں



اضافہ، مختلف نقطہ نظر کے ساتھ سوچنے کی صلاحیت جیسی تبدیلیاں ہوتی ہے۔ ITES میں شامل ہونے کے بعد جواب دہندگان کو باختیار ہونے سے متعلق جوابات جمع کر مندرجہ ذیل جدول میں پیش کئے گئے ہیں۔

**Table 5.5.12: Feeling of Empowerment**

Extent of Responses	Frequency	Percentage
• Economic Empowerment	62	16
• Social Empowerment	80	20
• Both a & b	227	57
• None	31	8
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Data source: Primary data

مندرجہ بالا جدول نمبر 5.5.12 میں پیش اعداد و شمار سے ظاہر ہوتا ہے کہ 16 فیصد جواب دہندگان کا خیال ہے کہ ITES کی ملازمت میں شامل ہونے کے بعد وہ معاشی طور پر باختیار ہوئی ہیں۔ 20 فیصد جواب دہندگان کا خیال ہے کہ ITES کی ملازمت میں شمولیت کے بعد وہ سماجی طور پر باختیار ہوئی ہیں۔ دیگر 57 فیصد جواب دہندگان اس ملازمت میں شامل ہونے کے بعد سماجی و معاشی دونوں طور پر باختیار ہوئی ہیں۔ جبکہ 8 فیصد جواب دہندگان کا خیال ہے کہ ITES کی ملازمت میں شمولیت اختیار کرنے کے بعد کوئی بااختیاری انہیں محسوس نہیں ہوتی ہے۔

## 5.6 مفروضہ کی بنیاد پر اعداد و شمار کے اقدامات

### (Hypothesis Based Statistical Measures)

اس حصہ میں محقق نے Chi-square test کے ذریعہ SPSS (شماریاتی پیکیج برائے سوشل سائنسز) کا استعمال کر پیش کردہ مفروضہ کا تجزیہ کرنے کی کوشش کی ہے جسے مندرجہ ذیل گراف اور جدول کے اعداد و شمار کے ذریعہ پیش کیا گیا ہے۔

### 5.6.1 سماجی طبقہ اور تنخواہ کے درمیان ایسوسی ایشن

#### (Association between social category and salary)

سماجی طبقہ اور تنخواہ کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا۔ $H_0$ :

( $H_0$ : There would be no association between social category and salary.)

مندرجہ ذیل جدول میں پیش اعداد و شمار سے ظاہر ہوتا کہ Chi-square value = 0.9926 جو

Chi-square critical value = 16.92 سے کم ہے اور جس کے لئے  $df = 9$  اور جس میں level of

significance = 0.5 ہے۔ لہذا، جیسا کہ null hypothesis سے معلوم ہوتا ہے "سماجی طبقہ

اور تنخواہ کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا"۔ صحیح پایا جاتا ہے۔ لہذا، مفروضہ کو قبول کیا جاتا

ہے۔

دوسرے الفاظ میں، اسی کو اس طرح سے پیش کیا جاسکتا ہے کہ  $p - value = 0.789$  جو کہ 0.05 سے بڑا

ہے۔ اس سے null hypothesis مسترد ہونے میں ناکام ہو جاتا ہے۔ لہذا، آخر میں یہ کہا جاسکتا ہے کہ

سماجی طبقہ اور تنخواہ کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہے۔

**Result: There is no significant association between social category and salary.**

نتیجہ: سماجی طبقہ اور تنخواہ کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہے۔

**Table 5.6.1 Association between Social Category and Salary**

Cross Tabulation Between Social Category and Salary Range									
Social Category		Salary Range of Respondents				Total	df	Chi-square value	p. value
		Less than 15000	15000-20000	20001-25000	More than 25000				
SC	Count	7	12	5	2	26	9	0.9926	0.789
	Expected Count	5.0	15.2	3.1	2.7	26.0			
ST	Count	2	3	1	0	6			
	Expected Count	1.2	3.5	.7	.6	6.0			
BC	Count	28	99	16	18	161			
	Expected Count	31.0	94.2	19.3	16.5	161.0			
General	Count	40	120	26	21	207			
	Expected Count	39.8	121.1	24.8	21.2	207.0			
Total	Count	77	234	48	41	400			
	Expected Count	77.0	234.0	48.0	41.0	400.0			

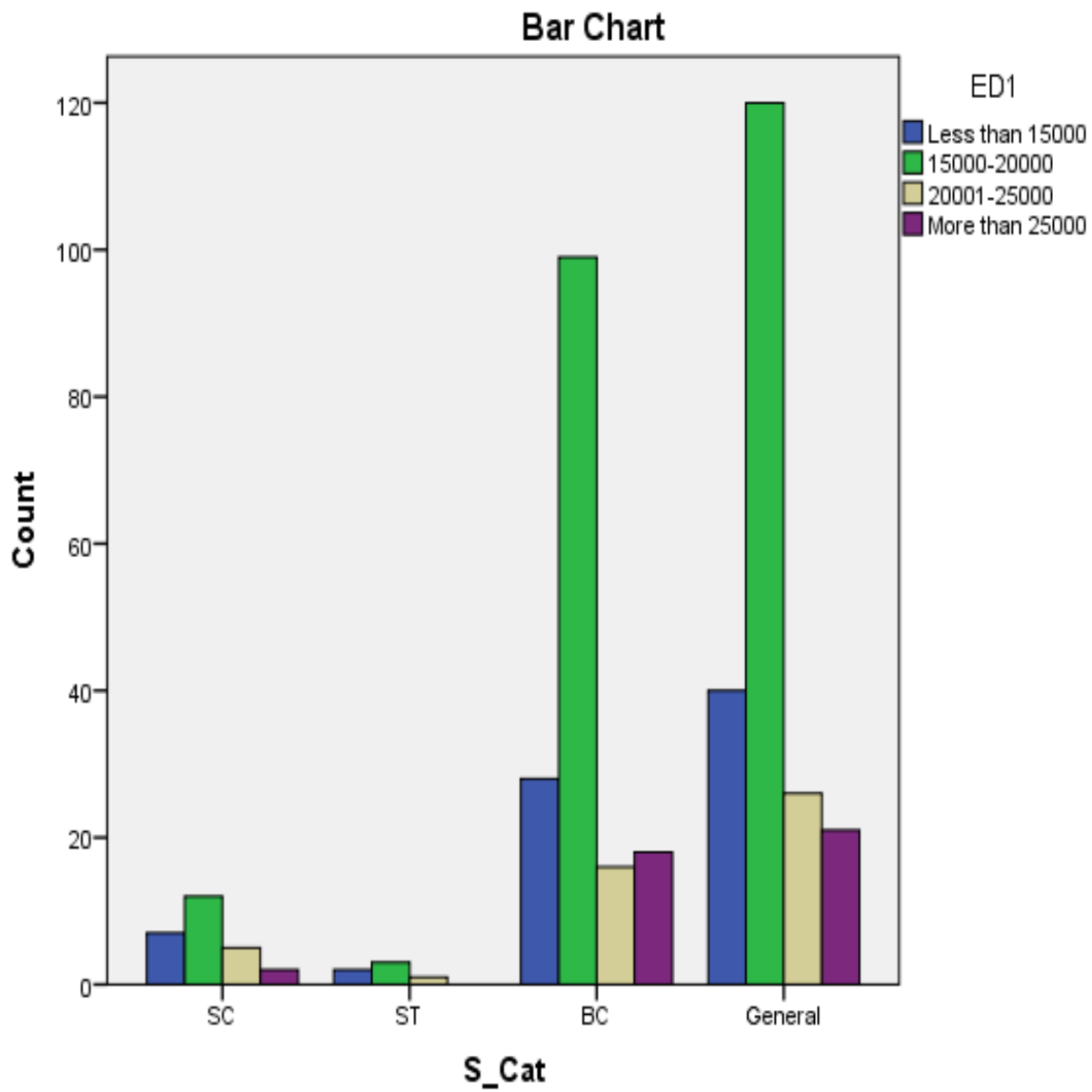


Figure 5.4 Presentation of association between social category and salary.

## 5.6.2 سماجی طبقہ اور ملازمت سے اطمینان کی سطح کے درمیان ایسوسی ایشن

(Association between Social Category and Level of Job Satisfaction)

H<sub>0</sub>: سماجی طبقہ اور ملازمت سے اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا

(H<sub>0</sub>: There would be no association between social category and level of job satisfaction.)

مندرجہ ذیل جدول نمبر میں پیش اعداد و شمار 5.6.2 سے ظاہر ہوتا کہ Chi-square value = 29.8275 جو Chi-square critical value = 16.92 سے زیادہ ہے اور جس کے لئے df = 9 اور جس میں level of significance = 0.5 ہے۔ لہذا، جیسا کہ null hypothesis سے معلوم ہوتا ہے "سماجی طبقہ اور ملازمت سے حاصل اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا"۔ غلط پایا جاتا ہے۔ لہذا، مفروضہ کو مسترد کیا جاتا ہے۔

دوسرے الفاظ میں، اسی کو اس طرح سے پیش کیا جاسکتا ہے کہ p - value = 0.00 جو کہ 0.05 سے چھوٹا ہے۔ اس سے null hypothesis مسترد ہو جاتا ہے۔ لہذا، آخر میں یہ کہا جاسکتا ہے کہ سماجی طبقہ اور ملازمت سے حاصل اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن ہے۔

**Result: There is significant association between social category and level of job satisfaction.**

نتیجہ: سماجی طبقہ اور ملازمت سے حاصل اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن ہے۔

**Table 5.6.2: Association between Social Category and Level of Job Satisfaction**

Cross Tabulation Between Social Category and Level of Job Satisfaction									
Social Category		Level of Job Satisfaction				Total	df	Chi-squar e	p. Value
		Full Satisf action	Partial Satisfact ion	Low Satisfact ion	No Satisfact ion				
SC	Count	0	21	4	1	26	9	29.807 5	0
	Expect ed Count	6.1	15.6	2.9	1.4	26.0			
ST	Count	3	3	0	0	6			
	Expect ed Count	1.4	3.6	.7	.3	6.0			
BC	Count	1	129	21	10	161			
	Expect ed Count	37.8	96.6	18.1	8.5	161.0			
Gener al	Count	90	87	20	10	207			
	Expect ed Count	48.6	124.2	23.3	10.9	207.0			
<b>Total</b>	Count	94	240	45	21	400			
	Expect ed Count	94.0	240.0	45.0	21.0	400.0			

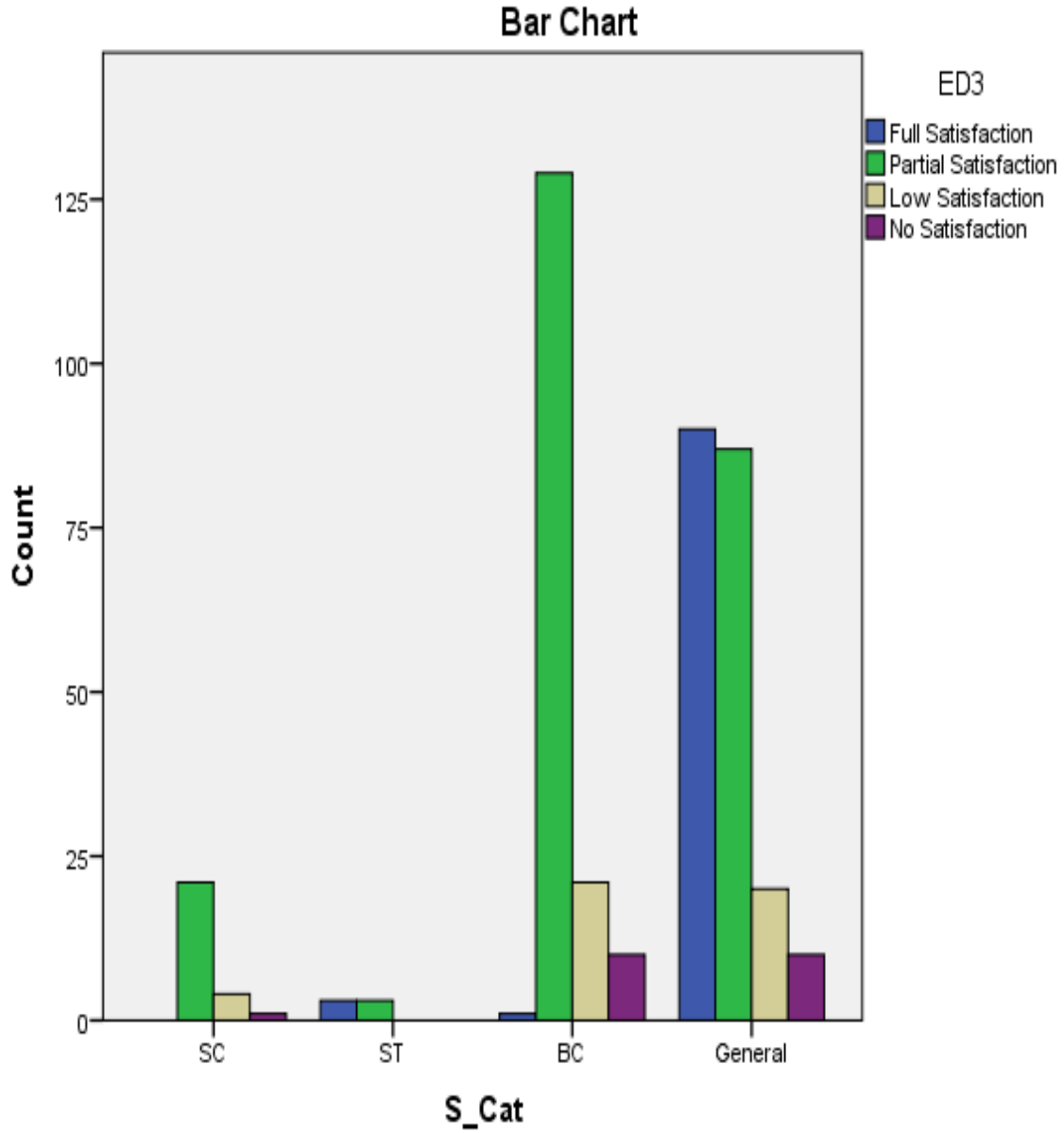


Figure 5.5 Presentation of association between social category and level of job satisfaction

### 5.6.3 کام کا تجربہ اور ملازمت سے اطمینان کی سطح کے درمیان ایسوسی ایشن

(Association between Work Experience and Level of Job Satisfaction)

H<sub>0</sub>: کام کا تجربہ اور ملازمت کی اطمینان کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا۔

(H<sub>0</sub>: There would be no association between work experience and level of job satisfaction)

مندرجہ ذیل جدول نمبر 5.6.3 میں پیش اعداد و شمار سے ظاہر ہوتا کہ Chi-square value = 28.2019 جو Chi-square critical value = 16.92 سے زیادہ ہے اور جس کے لئے df = 9 اور جس میں level of significance = 0.5 ہے۔ لہذا، جیسا کہ null hypothesis سے معلوم ہوتا ہے " کام کا تجربہ اور ملازمت سے حاصل اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا"۔ غلط پایا جاتا ہے۔ لہذا، مفروضہ کو مسترد کیا جاتا ہے۔

دوسرے الفاظ میں، اسی کو اس طرح سے پیش کیا جاسکتا ہے کہ p - value = 0.00 جو کہ 0.05 سے جھوٹا ہے۔ اس سے null hypothesis مسترد ہو جاتا ہے۔ لہذا، آخر میں یہ کہا جاسکتا ہے کہ کام کا تجربہ اور ملازمت سے حاصل اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن ہے۔

**Result: There is significant association between work experience and level of job satisfaction.**

نتیجہ: کام کا تجربہ اور ملازمت سے حاصل اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن ہے۔



**Table 5.6.3: Association between Work Experience and Level of Job Satisfaction**

Cross Tabulation Between Work Experience and Level of Job Satisfaction									
Work Experience		Level of Job Satisfaction				Total	Df	Chi-square	p. Value
		Full Satisfaction	Partial Satisfaction	Low Satisfaction	No Satisfaction				
0-2 Years	Count	25	167	30	14	236	9	58.2019	0
	Expected Count	55.5	141.6	26.6	12.4	236.0			
2-4 Years	Count	45	51	7	3	106			
	Expected Count	24.9	63.6	11.9	5.6	106.0			
4-6 Years	Count	2	22	5	2	31			
	Expected Count	7.3	18.6	3.5	1.6	31.0			
More than 6 years	Count	22	0	3	2	27			
	Expected Count	6.3	16.2	3.0	1.4	27.0			
Total	Count	94	240	45	21	400			
	Expected Count	94.0	240.0	45.0	21.0	400.0			

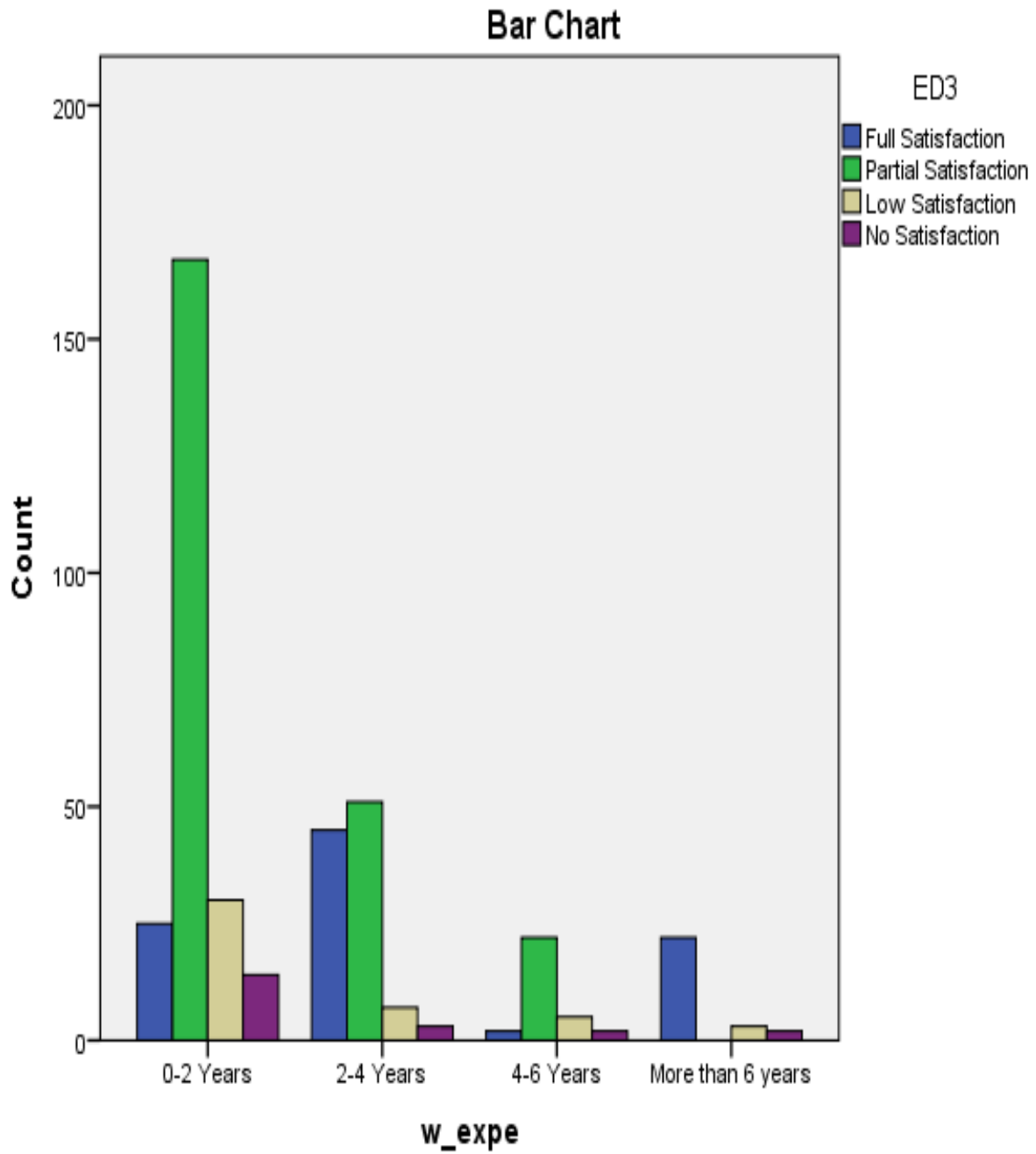


Figure 5.6 Presentation of association between work experience and level of job satisfaction

#### 5.6.4 مذہب اور ملازمت سے حاصل اطمینان کے درمیان ایسوسی ایشن

(Association between Religion and Level of Job Satisfaction)

H<sub>0</sub>: مذہب اور ملازمت سے حاصل اطمینان کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا۔

(H<sub>0</sub>: There would be no association between religion and level of job satisfaction)

مندرجہ ذیل جدول نمبر 5.6.4 میں پیش اعداد و شمار سے ظاہر ہوتا کہ Chi-square value = 0.041386 جو 16.92 سے زیادہ ہے اور جس کے لئے df = 9 اور level of significance = 0.5 ہے۔ لہذا، جیسا کہ null hypothesis سے معلوم ہوتا ہے "مذہب اور ملازمت سے حاصل اطمینان کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا"۔ صحیح پایا جاتا ہے۔ لہذا، مفروضہ کو قبول کیا جاتا ہے۔

دوسرے الفاظ میں، اسی کو اس طرح سے پیش کیا جاسکتا ہے کہ p - value = 0.265 جو کہ 0.05 سے بڑا ہے۔ اس سے null hypothesis قبول ہو جاتا ہے۔ لہذا، آخر میں یہ کہا جاسکتا ہے کہ مذہب اور ملازمت سے حاصل اطمینان کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا۔

(Result: There is no significant association between religion and level of job satisfaction.)

نتیجہ: مذہب اور ملازمت سے حاصل اطمینان کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا۔

**Table 5.6.4: Association between Religion and Level of Job Satisfaction**

Association between Religion and Level of satisfaction									
Religion		Level of Job Satisfaction				Total	Df	Chi-square	p. Value
		Full Satisfaction	Partial Satisfaction	Low Satisfaction	No Satisfaction				
Hindu	Count	42	145	24	15	226	9	0.041386	0.265
	Expected Count	53.1	135.6	25.4	11.9	226.0			
Muslim	Count	35	35	8	3	81			
	Expected Count	19.0	48.6	9.1	4.3	81.0			
Christian	Count	14	57	12	3	86			
	Expected Count	20.2	51.6	9.7	4.5	86.0			
Others	Count	3	3	1	0	7			
	Expected Count	1.6	4.2	.8	.4	7.0			
Total	Count	94	240	45	21	400			
	Expected Count	94.0	240.0	45.0	21.0	400.0			

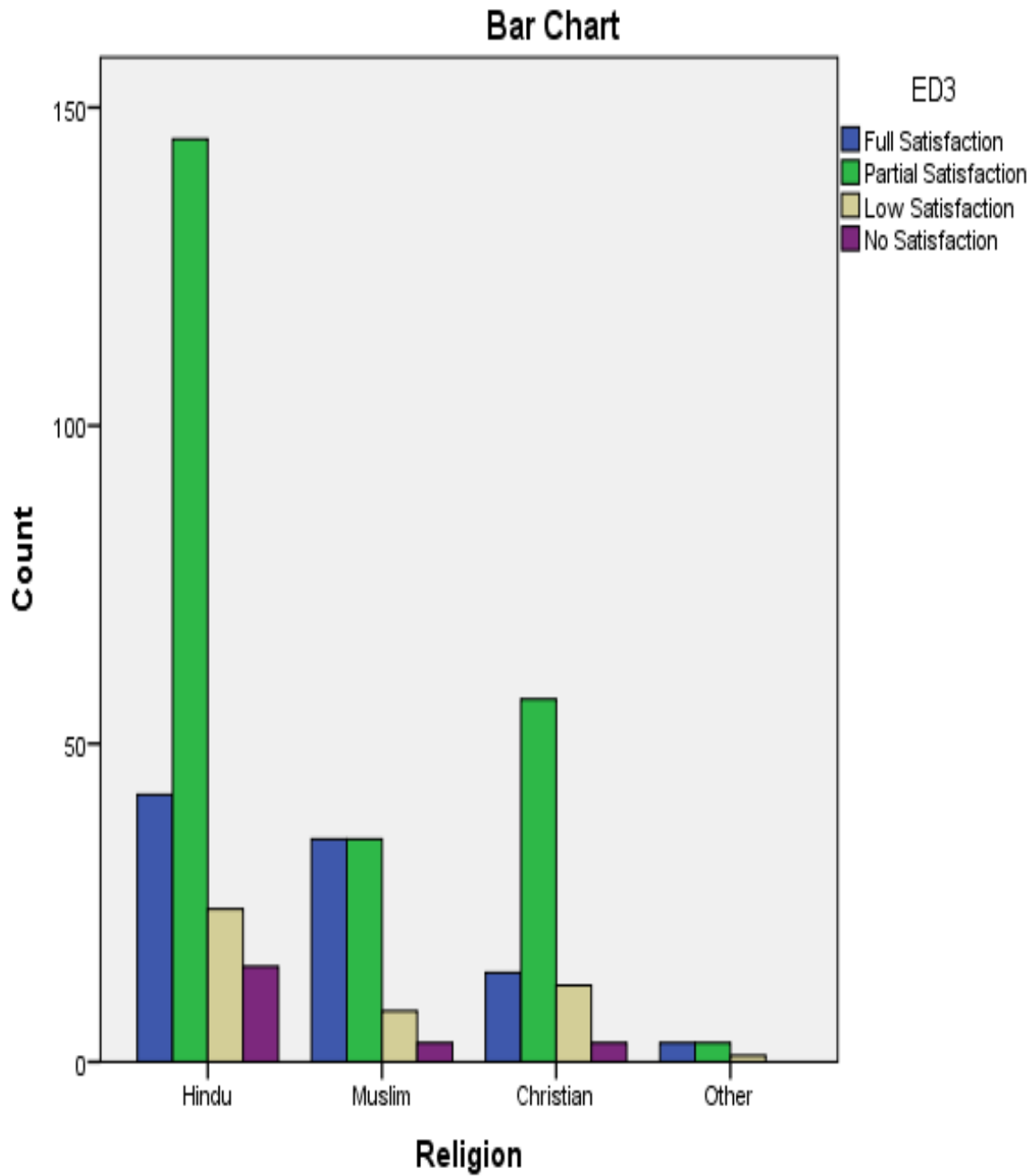


Figure 5.7 Presentation of association between religion and level of job satisfaction

## 5.7 اختتامیہ (Conclusion)

اس باب میں محقق نے ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کا جائزہ لیا ہے۔ بنیادی طور پر اس باب کو سات حصوں میں تقسیم کیا گیا ہے۔ مثلاً خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری، فیصلہ سازی اور خواتین کو باختیاری، کام کی جگہ سے متعلق مسائل، شادی شدہ زندگی سے متعلق مسائل، رات کی شفٹ اور نقل و حرکت سے جڑے مسائل، اعداد و شماری کی بنیاد مفروضات کی پیمائش اور مفروضات کی جانچ اور آخر میں خلاصہ شامل ہے۔ ان تمام بڑے حصوں میں کچھ ذیلی طبقات ہیں جن پر تبادلہ خیال اور تجزیہ کیا گیا ہے۔

سماجی و معاشی باختیاری کو دو حصوں میں تقسیم کیا گیا ہے۔ پہلا خواتین کی سماجی باختیاری ہے۔ جس میں یہ پایا گیا ہے کہ بڑی تعداد میں (71 فیصد) جواب دہندگان کو محسوس ہوتا ہے کہ ان کی ملازمت کی وجہ سے ان کی سماجی حیثیت میں اضافہ ہوا ہے۔ دیگر 66 فیصد جواب دہندگان کا خیال ہے کہ ان کی ملازمت کی وجہ سے ان کے رشتہ داروں کے درمیان ان کی سماجی حیثیت میں بہتر آئی ہے۔ کل جواب دہندگان کا تین چوتھائی حصہ (77 فیصد) اس بات سے اتفاق کرتا ہے کہ اس ملازمت میں شامل ہونے کے بعد انہیں زیادہ خود اعتماد محسوس ہوتا ہے۔

دوسری جانب معاشی باختیاری بہت معلوماتی ہے۔ جواب دہندگان خواتین میں تقریباً 78 فیصد خواتین ملازمین ہر ماہ 20,000 روپیہ سے کم کی تنخواہ پاتی ہیں۔ اور تقریباً 86 فیصد

جواب دہندگان اپنی تنخواہ سے مکمل یا جزوی یا کم مطمئن ہے۔ کل آبادی کے مقابلے میں نصف سے زیادہ جواب دہندگان اپنے مرد ساتھیوں کے مقابلے میں برابر یا زیادہ تنخواہ حاصل کرتی ہیں۔ اور جواب دہندگان کے تین چوتھائی حصہ کی آمدنی کی وجہ سے ان کی روزمرہ کی اخراجات میں تبدیلیاں پیش آئی ہیں۔ خاندان میں مالی امداد فراہم کرنے سے متعلق، تقریباً 60 فیصد جواب دہندگان مالی طور پر اپنے خاندان کو مکمل یا جزوی طور پر امداد فراہم کرتی ہیں۔

کسی فرد کو باختیار بنانے میں فیصلہ سازی کا ایک بہت اہم کردار ہوتا ہے۔ ITES کی ملازمت کو روزگار کے طور پر منتخب کرنے کے فیصلے سے ظاہر ہوتا ہے کہ جواب دہندگان کی بڑی تعداد (47 فیصد) نے اپنے خاندان کی ذمہ داریوں کی وجہ سے اس ملازمت کو منتخب کیا ہے۔ اور جواب دہندگان میں سے ایک تہائی بے روزگاری کی وجہ سے ITES کو روزگار کے طور پر منتخب کیا ہے۔ خود پر تنخواہ خرچ کرنے کا فیصلہ سے یہ پتا چلتا ہے کہ اس سلسلہ میں صرف 44 فیصد جواب دہندگان نے مثبت جواب دیا ہے۔ اور تقریباً 65 فیصد جواب دہندگان اپنی تنخواہ ذاتی وجوہات سے بچا پاتی ہیں۔ جواب دہندگان میں سے صرف 45 فیصد اپنے خاندان کے عیش و آرام کے لئے گھریلو سامان کی خریداری اور خاندان کے لئے گھر خریدنے کی فیصلہ سازی میں کردار ادا کرتی ہیں۔ تقریباً تین چوتھائی (74 فیصد) آبادی ثقافتی یا سماجی پروگراموں میں حصہ لینے کے لئے یا تو اکثر، کبھی کبھار یا بہت کم جاتی ہیں۔ اور آزاد نقل و حرکت کے تناظر میں تقریباً 73 فیصد جواب دہندگان نے اکثر، کبھی کبھار یا بہت کم آزاد نقل و حرکت کے لئے فیصلہ سازی کرتی ہیں۔ ITES میں کام کرنے والی خواتین کے لئے رات کی ڈیوٹی اور

ٹرانسپورٹ کے مسائل ایک اہم مسائل ہیں۔ یہ پایا گیا ہے کہ تقریباً 85 فیصد جواب دہندگان ہمیشہ یا کبھی کبھی رات کی شفٹ میں کام کرتی ہیں۔ اور جواب دہندگان کی صرف ایک تہائی (32 فیصد) کے والدین رات کی شفٹ میں کام کرنے والی خواتین کی تعریف کرتے ہیں۔ رات کی ملازمت کے بارے میں رشتہ داروں کا خیال زیادہ اہمیت رکھتا ہے۔ کیونکہ صرف ایک چھٹا (14 فیصد) جواب دہندگان کے رشتہ داروں رات میں ملازمت کرنے کی والوں کی تعریف کرتے ہیں۔ بہت کم پڑوسیوں (9 فیصد) نے رات کی شفٹ میں ملازمت کرنے پر مثبت نتائج پیش کئے ہیں۔ تمام شادی شدہ جواب دہندگان کے شوہر میں سے صرف ایک تہائی شوہر رات کی شفٹ میں خواتین کے ملازمت کرنے کی تعریف کرتے ہیں۔

جواب دہندگان کی طرف سے آمدورفت کے سہولیات کے سلسلے میں، یہ پتہ چلتا ہے کہ جواب دہندگان میں سے صرف 60 فیصد نے کمپنی سے آمدورفت کی سہولیات کا فائدہ حاصل کیا ہے۔ اور رات کے معاملہ میں صرف 53 فیصد جواب دہندگان کو کمپنی سے آمدورفت کی سہولت ملی ہے۔ لیکن رات کی شفٹ کے سلسلے میں، تمام جواب دہندگان نے نقل و حمل کی سہولیات حاصل کی ہیں یا پھر کمپنیوں سے صرف آمد یا رفت کی سہولت فراہم کرائی گئی ہے۔ ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین کے لئے سیکورٹی ایک بڑی تشویش ہے۔ اعداد و شمار سے ظاہر ہوتا ہے کہ خواتین کی ایک بڑی تعداد (47 فیصد) کو رات میں کار یا ٹیکسی ڈرائیوروں سے عدم تحفظ کا سامنا کرنا پڑا ہے۔ اور اکثر جواب دہندگان کو رات میں کار یا ٹیکسی ڈرائیوروں سے عدم تحفظ (ذہنی یا جسمانی) محسوس ہوتی ہے۔



خواتین ملازمین کو ملازمت کی جگہ پر مختلف دشواریوں کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ اس سلسلے میں، رات کے دوران 15 فیصد جواب دہندگان کو چھیڑا / پریشان کیا گیا ہے۔ تمام خواتین ملازمین میں سے 14 فیصد کے ساتھ مرد ساتھیوں اور سپروائزرز کا سلوک اچھا نہیں ہے اور 10 فیصد جواب دہندگان کے ساتھیوں اور سپروائزرز نے ان کے ساتھ دشوار سلوک کیا ہے۔ کل جواب دہندگان کے تقریباً پانچواں (19 فیصد) حصہ کے ساتھ سوپروائزرز ذات کی بنیاد پر تعصبانہ رویہ اپناتے ہیں۔ اور مذہب ذات کے مقابل دو فیصد کے ساتھ اضافہ ہو جاتا ہے۔ جنس کی بنیاد پر تعصبانہ رویہ بڑے پیمانے پر دیکھا گیا ہے۔ جو کہ تقریباً 40 فیصد ہے۔ کام کے بوجھ کے تناظر میں، نصف جواب دہندگان نے اظہار کیا ہے کہ ان کے مرد ساتھیوں کے مقابلے میں ان پر کام کا بوجھ برابر ہوتا ہے۔ جواب دہندگان میں سے نصف سے زیادہ جواب دہندگان کے ساتھ اس ملازمت کی وجہ سے صحت کے مسائل پیش آئے ہیں۔

شادی شدہ زندگی سے متعلق معاملات کے سلسلے سے یہ ظاہر ہوتا ہے کہ تمام شادی شدہ جواب دہندگان کے تین چوتھائی سے زیادہ کی شادی چار سال سے کم وقت میں ہوئی ہے۔ اور صرف 66 فیصد جواب دہندگان اپنے شوہر کے ساتھ رہتی ہیں۔ جواب دہندگان کا تقریباً تین چوتھائی کے پاس صرف ایک یا کوئی بچہ نہیں ہے اور نصف جواب دہندگان کے بچے کی پرورش ان کے خاندان کے ارکان کی طرف سے کی جاتی ہے۔ بچوں کے ساتھ معیاری وقت گزارنے کا رد عمل آنکھ کھولنے کی طرح ہے کہ صرف نصف فیصد ماں اپنے بچوں کے ساتھ معیاری وقت گزارنے میں کامیاب ہو پاتی ہیں۔ نصف جواب دہندگان دوہری (گھر اور دفتر) ذمہ داریاں یا تو خوشی سے یا عام طور پر سنبھالتی ہیں۔ اور کل شادی شدہ جواب دہندگان

کے بیس فیصد یہ محسوس کرتی ہیں کہ ان کی شادی شدہ زندگی پر ملازمت کا منفی اثر پڑتا ہے۔ جواب دہندگان میں صرف 45 فیصد حاملہ ملازمین کو ان کی کمپنی کی جانب سے تنخواہ کے ساتھ چھٹی ملتی ہے۔ اور کل جواب دہندگان کے تقریباً ایک تہائی (36 فیصد) حصہ کو خاندان کے منصوبہ بندی کے لئے مانع حمل کے استعمال کے لئے مکمل انتخاب یا اعتدال پسند انتخاب کا موقعہ فراہم ہوتا ہے۔ جواب دہندگان کا ایک بڑا گروپ (73 فیصد) خواتین کے طور پر اپنی ملازمت سے مطمئن ہیں۔ ITES کی ملازمت کو منتخب کرنے کے بارے میں رائے سے پتہ چلتا ہے کہ چند (15 فیصد) جواب دہندگان یہ محسوس کرتی ہیں کہ خواتین کو کبھی بھی اس قسم کی ملازمت میں شامل نہیں ہونا چاہئے۔ جواب دہندگان کی سب سے زیادہ تعداد (92 فیصد) سماجی یا معاشی یادوںوں طور سے باختیار محسوس کرتی ہیں۔

مفروضہ پر مبنی نتیجہ اس طرح سے ہے، سماجی طبقہ اور تنخواہ کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہے، سماجی طبقہ اور ملازمت سے اطمینان کے درمیان ایسوسی ایشن موجود ہے۔ یہ بھی پتہ چلتا ہے کہ کام کا تجربہ اور ملازمت سے اطمینان کے درمیان ایسوسی ایشن موجود ہے۔ اور مذہبی اور ملازمت سے اطمینان کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہے۔

# باب ششم - اہم محاصلات و نتائج

## Chapter VI:-

## Major Findings and Conclusions

## باب ششم۔ اہم محاصلات و نتائج

یہ باب "حیدرآباد میں انفارمیشن ٹیکنالوجی فعال خدمات کے ذریعہ خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری" کے عنوان سے متعلق تحقیق کے اہم محاصلات اور نتائج پر توجہ مرکوز کرتا ہے۔ چونکہ، پچھلے باب میں جو اب دہندگان کے سماجی و معاشی جہت، فیصلہ سازی کی صلاحیت، شادی شدہ زندگی کے مسائل، ملازمت کی جگہ سے متعلق مسائل اور نقل و حمل سے جڑے مسائل اور رات کے اوقات میں جو اب دہندگان کی ملازمت اور نقل و حمل سے جڑے مسائل کے تجزیاتی پہلوؤں کو پیش کیا گیا ہے۔ گزشتہ ابواب کی بناء پر محقق نے موجودہ باب میں مطالعہ کے اہم محاصلات اور نتائج پر تبادلہ خیال کیا ہے۔ اس باب کو تین بڑے حصوں میں تقسیم کیا گیا ہے جو اہم محاصلات، تجاویز اور نتائج ہیں۔

### 6.1 اہم محاصلات اور بحث (Major Findings and Discussion)

مطالعہ کے مندرجہ ذیل اہم محاصلات ہیں:-

1. ملازمت کرنے والی خواتین کی عمر ایک اہم عنصر ہے۔ جو براہ راست کام کا دباؤ، شادی شدہ زندگی اور دوسرے خاندان کی ذمہ داریوں سے نمٹنے پر اثر انداز ہوتی ہے۔ خواتین کی ایک بڑی تعداد نوجوان عمر کے گروپ سے ہے (19 سے 35 سال)، جس سے پتہ چلتا ہے کہ یا تو ITES کمپنیاں شادی شدہ خواتین کو کمپنی سے نکال دیتی ہیں یا خواتین ملازمین شادی شدہ زندگی یا خاندان کی دیگر ذمہ داریوں کی وجہ سے ملازمت چھوڑ دیتی ہیں۔ بڑھتی ہوئی عمر کے حامل تجربہ والی خواتین ملازمین کی

تعداد میں کمی یہ ظاہر کرتی ہے کہ تجربہ کار ملازمین زیادہ تنخواہ کا مطالبہ کرتے ہیں بمقابل نئے خواتین کے جو کم تنخواہ پر بھی بے روزگاری کی وجہ سے ملازمت کرنے کو رازی ہو جاتے ہیں۔ لہذا، ملازمین کی تنخواہ پر کل اخراجات کو کم کرنے کے لئے کمپنیاں زیادہ تر جوان، متحرک اور نئے ملازمین کی تلاش کرتی ہیں۔ ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین کی اوسط عمر 28.06 سال ہے۔ جس کا معاری انحراف 5.5742 سال پایا گیا ہے۔

2. خواتین کی ذریعہ تعلیم سے یہ ظاہر ہوتا ہے کہ ITES میں انگریزی یا تلگو ذریعہ تعلیم سے تعلق رکھنے والی خواتین کا ایک بڑا گروپ ہے جبکہ ہندی یا اردو ذریعہ تعلیم والی خواتین ملازمین کی تعداد بہت کم پائی گئی ہے۔

3. خواتین کی ایک بڑی اکثریت انجینئرنگ / انفارمیشن ٹیکنالوجی یا مینجمنٹ / کامرس کے اسٹریم سے تعلیم یافتہ ہیں جبکہ ITES میں سائنس اور آرٹس اسٹریم سے تعلیم یافتہ خواتین ملازمین کا تناسب بہت کم ہے۔

4. خواتین ملازمین کی ایک بڑی تعداد چار سال سے کم کا تجربہ رکھتی ہے جو یہ اشارہ کرتا ہے کہ کمپنیاں اپنے کاروبار کو مؤثر طریقے سے چلانے کے لئے اور زیادہ منافع کے لئے نئے ملازمین کی بھرتی کرتی ہیں۔ ملازمین کے کام کے تجربہ کا اوسط 2.245 سال ہے۔

5. خواتین کی ایک بڑی اکثریت غیر شادی شدہ ہے اس سے پتہ چلتا ہے کہ خواتین کو شادی کے بعد اپنے کام کو جاری رکھنا بہت مشکل ہے۔

6. اس مطالعہ میں پایا گیا ہے کہ نصف سے زائد خواتین ہندو مذہب سے تعلق رکھتی ہیں اور دوسری سب سے بڑی جماعت عیسائیوں کی ہے جبکہ مسلمان مذہب سے تعلق رکھنے والی خواتین کی تعداد تیسری سب سے بڑی جماعت ہے۔ اور خواتین کی سماجی طبقات کے سلسلے میں، سب سے بڑی تعداد میں عام طبقہ کی خواتین ہیں اور پشمنندہ طبقہ کی خواتین آبادی کے لحاظ سے ITES میں دوسری پوزیشن پر ہیں۔ ITES کمپنیوں میں ایس سی اور ایس ٹی طبقہ کا تناسب بہت کم ہے۔

7. خواتین کی ایک بڑی تعداد شہری علاقوں سے تعلق رکھتی ہیں جس سے ظاہر ہوتا ہے کہ دیہی خواتین کی روزگار کے لحاظ سے ITES سیکٹر میں شراکت بہت کم ہے۔ خواتین کی ایک بڑی تعداد انفرادی خاندان سے تعلق رکھتی ہے جس کا مطلب یہ ہے کہ ITES کی ملازمت میں شامل ہونے کے لئے انفرادی خاندان کی خواتین زیادہ آزاد ہیں جبکہ ITES کمپنیوں میں شامل ہونے کے لئے مشترکہ خاندان سے تعلق رکھنے والی خواتین کو زیادہ آزادی نہیں ہے۔

8. خواتین ملازمین کی تنخواہ سے یہ ظاہر ہوتا ہے کہ خواتین کے ایک بڑے حصہ کی تنخواہ 20,000 روپیہ ماہانہ سے کم ہے۔ تنخواہ کے ساتھ عمر کی تقسیم سے پتہ چلتا ہے کہ جب ملازمین کی عمر میں اضافہ ہوتا ہے تو ان کی تنخواہ میں اضافہ ہوتا ہے لیکن خواتین ملازمین کی کل تعداد میں کمی پیش آتی ہے۔

9. تنخواہ کے ساتھ سماجی طبقہ کا تقسیم یہ اشارہ کرتا ہے کہ ایس سی، ایس ٹی اور پشمندہ طبقہ کی خواتین ملازمین کی تنخواہ عام طبقہ کی خواتین ملازمین کی تنخواہ کے مقابلے میں کم ہے۔

10. عام طور پر، ایک فرد کے کام کا تجربہ اس کی تنخواہ کے براہ راست تناسب میں ہوتا ہے۔ لیکن ITES میں، خواتین ملازمین جو کہ زیادہ کام کا تجربہ رکھتی ہیں پھر بھی وہ کم تنخواہ کے ڈھانچے میں رکھی گئی ہیں۔

11. تعلیم کے اسٹریم کے ساتھ تنخواہ کی نشاندہی سے پتہ چلتا ہے کہ تکنیکی اور مینجمنٹ کی تعلیمی پس منظر سے تعلق رکھنے والی خواتین ملازمین کو آرٹس یا سائنس کے پس منظر سے تعلق رکھنے والی خواتین ملازمین کے مقابلے میں زیادہ تنخواہ ملتا ہے۔ اور انگریزی اور تملگو ذریعہ تعلیم کی خواتین ملازمین کا ہندی اور اردو ذریعہ تعلیم کی خواتین ملازمین کے مقابلے میں زیادہ تنخواہ حاصل ہوتی ہے۔

12. اپنی ملازمت کی وجہ سے خواتین ملازمین کی اکثریت اپنی سماجی حیثیت میں اضافہ محسوس کرتی ہے۔ اور ITES میں خواتین ملازمین کی نصف تعداد سے زیادہ خواتین ملازمین کے رشتہ داروں اور پڑوسیوں کے درمیان ان کی سماجی حیثیت میں ان کی ملازمت کی وجہ سے بہتری ہوئی ہے۔

13. عوامی اور نجی علاقوں میں خواتین ملازمین کی بڑی تعداد کسی خاص موضوع پر اپنے نقطہ نظر کا اظہار کرتے ہوئے مزید اعتماد محسوس کرتی ہے۔

14. ITES میں خواتین کی ایک بڑی تعداد اپنی تنخواہ سے مطمئن ہے جبکہ خواتین کی ایک بڑی تعداد کی تنخواہ مرد ساتھیوں کی تنخواہ کے برابر یا ان کی تنخواہ سے زیادہ ہے۔

15. اکثر خواتین اس بات پر یقین رکھتی ہیں کہ ملازمت سے کی گئی آمدنی ان کے انحصار کا تعلیم پر اثر انداز ہوتا ہے۔

16. جواب دہندگان کی ایک بڑی آبادی کا ان کی آمدنی کی وجہ سے ان کے روزمرہ کے اخراجات میں تبدیلی ہوئی ہے اور خواتین ملازمین کی ایک بڑی تعداد اپنے خاندان کے لئے مالی مدد فراہم کرنے کی صلاحیت رکھتی ہے۔

17. کسی فرد کے فیصلہ سازی کی صلاحیت اس کی باختاری کا بہت اہم عنصر ہے۔ بیشتر خواتین ملازمین نے اپنے خاندان کے ذمہ داریوں یا اپنی بے روزگاری کی وجہ سے ITES کی ملازمت کو اپنے پیشہ کے طور پر منتخب کیا ہے۔

18. اگرچہ خواتین اپنے خاندان کی ذمہ داریوں اور دفتر کے فرائض سے نمٹنے کے لئے بہت مشکلوں کا سامنا کرتی ہیں لیکن خواتین کی بہت کم تعداد کو اپنی آمدنی کو خود پر خرچ کرنے، ذاتی بچت، خاندان کے لئے گھر کی خریداری اور عیش و آرام کی گھریلو سامان کو خریدنے سے متعلق فیصلہ سازی کی آزادی حاصل ہے۔ اس کا مطلب یہ ہے کہ خواتین کی ایک بڑی تعداد اپنی آمدنی کو خود پر خرچ کرنے، ذاتی بچت، خاندان کے لئے گھر کی خریداری اور عیش و آرام کے گھریلو سامان کو خریدنے سے متعلق فیصلہ کرنے سے محروم ہو جاتی ہیں۔



19. سماجی شعبہ میں ایک فرد کا حصہ لینا اس کے حقوق اور فرائض کو سمجھنے میں بڑا کردار ادا کرتا ہے۔ نصف سے زائد خواتین ملازمین سماجی و ثقافتی پروگراموں میں اکثر حصہ نہیں لیتی ہیں یا کبھی کبھار ہی حصہ لے پاتی ہیں اور خواتین ملازمین میں نصف آبادی کو آزاد نقل و حمل حاصل نہیں ہو پاتا ہے یا انہیں کبھی کبھار ہی آزاد نقل و حمل حاصل ہوتا ہے۔

20. ہندوستانی ITES صنعت نے اس وجہ سے اضافہ کیا ہے کیونکہ اس کے کام کرنے کے شڈیول کی نوعیت اور انسانی وسائل کی دستیابی 24 x 7 ہے۔ اکثر کمپنیاں اپنے ملازمین کو کسی بھی سفت میں کام کرنے کے لئے پوچھتی ہیں اور یہ خاص طور پر خواتین کی نقل و حمل کے لئے بہت بڑے مسائل پیدا کرتے ہیں۔ ITES میں خواتین کا ایک بڑا گروپ مکمل طور پر یا بدلتی رہنے والی سفتوں میں کام کرتا ہے اور بہت کم خواتین ملازمین کو صرف دن میں ملازمت کرنے کا موقع فراہم کیا جاتا ہے۔

21. گھر سے باہر پوری رات کام کرنا اب بھی ہمارے معاشرے کے چند جماعتوں کی طرف سے برا تصور کیا جاتا ہے۔ ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین ملازمین کے والدین، رشتہ داروں، پڑوسیوں اور شادی شدہ خواتین ملازمین کے شوہروں کے درمیان سے بہت کم افراد نے خواتین کی رات کے دوران ملازمت کی تعریف کی ہے۔

22. دن کی ملازمت کے دوران زیادہ تر کمپنیاں خواتین ملازمین کو آنے یا جانے کے لئے روزانہ نقل و حمل کی سہولیات فراہم کرتی ہیں، جبکہ رات کے دوران خواتین ملازمین کو آنے اور جانے دونوں سورت میں گھر سے نقل و حمل کی سہولیات فراہم کی جاتی ہے۔

23. رات کی ملازمت کے لئے نقل و حمل میں خواتین ملازمین کی ایک بڑی تعداد کار یا ٹیکسی ڈرائیوروں سے دماغی اور جسمانی عدم تحفظ محسوس کرتی ہیں۔

24. خواتین ملازمین کو اپنی ملازمت کو جاری رکھنے کے لئے مختلف مسائل کا سامنا کرنا پڑتا ہے اور اب بھی چند خواتین جو ITES میں رات کے دوران چھیڑ چھاڑ یا ہراساں ہونے کا سامنا یا محسوس کرتی ہیں۔ خواتین کی ایک بڑی تعداد نے ساتھیوں اور نگران سے قابل اطلاق رویہ کا تجربہ کیا ہے لیکن اب بھی بعض ساتھیوں اور نگران کارویہ خواتین ملازمین کے ساتھ اچھا نہیں ہے۔ اور اس سے ملازمت کی جگہ پر خواتین ملازمین غیر معمولی پریشانیاں محسوس کرتی ہیں۔

25. کسی سے متعلق تعصب کا مطلب کسی کے حقیقی حقوق سے اس کو روکنا یا محروم کرنا ہوتا ہے۔ ITES میں کچھ خواتین ملازمین کی ذات، مذہب اور جنس کی وجہ سے باصلاحیت طرز عمل یا تعصب کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ اس تحقیق میں جنس پر مبنی تعصب کا تناسب ذات اور مذہب کی بنیاد پر تعصب سے زیادہ پایا گیا ہے۔ لیکن خواتین کی اکثر آبادی برابری کے مواقع سے لطف اندوز ہوتی ہیں۔

26. تحقیق سے یہ پتہ چلا ہے کہ مرد ملازمین ساتھیوں کے مقابلے میں کچھ خواتین زیادہ کام کرتی ہیں۔ جب مسلسل کام کا بوجھ بڑھتا ہے اور رات کی شفٹ میں تبدیلی

ہوتی رہتی ہے تو اس سے ملازمین میں مایوسی یا ڈپریشن پیدا ہونے کا خطرہ زیادہ ہوتا ہے۔ اور یہ اس فرد کی صحت پر اثر کرنے لگتا ہے۔ یہ مشاہدہ کیا گیا ہے کہ نصف سے زائد خواتین ملازمین کو اس ITES کی ملازمت سے صحت کے مسائل میں اضافہ ہوا ہے۔

27. ITES میں شادی شدہ خواتین ملازمین کی شرح سے پتہ چلتا ہے کہ خاندان کے اضافے سے متعلق ملازمین ملازمت کے دباؤ یا خاندان سے عائد شدہ ہدف حاصل نہیں ہونے کی وجہ سے اکثر شادی شدہ خواتین اپنی ملازمت کو آگے بڑھانے سے محروم ہو جاتی ہیں۔ کل شادی شدہ خواتین ملازمین میں سے نصف خواتین صرف دو سال یا اس سے کم وقت سے شادی شدہ ہیں۔

28. بچے رکھنے اور ملازمت کو جاری رکھنے کے لئے، ایک خاتون کو اس کے خاندان کے اراکین کی مدد کی ضرورت ہوتی ہے اور یہ بھی ضروری ہے کہ کمپنی چھوٹے عمر کے بچوں کی دیکھ بھال سروس مرکز کی سہولیات کو فراہم کرائے۔

29. ITES میں اکثر خواتین ملازمین کے پاس ایک بھی بچہ نہیں ہے یا صرف ایک بچہ ہے۔ زیادہ تر معاملات میں بچوں کی دیکھ بھال نوکرانیاں، نگرانی کردہ یا خاندان کے دیگر ممبران کے طرف سے کی جاتی ہے۔ خواتین کی ایک بڑی تعداد اپنے بچوں کے ساتھ معیاری وقت نہیں گزار پاتی ہیں اور اس وجہ سے ان کے بچے خود کو نظر انداز یا الگ تھلگ محسوس کرتے ہیں۔

30. تقریباً نصف خواتین اپنی دونوں (دفتر اور گھر) کی ذمہ داریوں پر قابو پانے میں مشکلات کا سامنا کرتی ہیں اور بعض شادی شدہ خواتین ملازمین یہ محسوس کرتی ہیں کہ ان کی ملازمت کا ان کی شادی شدہ زندگی پر منفی اثر پڑتا ہے۔

31. خواتین ملازمین کی ایک بڑی تعداد حمل کے دوران اپنی کام سے آرام سے لے سکتی ہیں اور چند خواتین ایسی بھی موجود ہیں جن کو دوران حمل میں تنخواہ کے بغیر چھٹی لیٹی پڑتی ہے۔ اکثر شادی شدہ خواتین ملازمین کا خاندان کی منصوبہ بندی کے طریقوں کے استعمال و انتخاب پر مکمل اختیار نہیں ہے۔

32. اس ITES کی ملازمت میں شامل ہونے کے بعد خواتین کی ایک بڑی تعداد مطمئن ہے۔ خواتین ملازمین کا ایک بڑا طبقہ یہ محسوس کرتا ہے کہ نئی نسل کی خواتین کو اپنے بہتر مستقبل کے لئے انہیں ITES کمپنیوں کی ملازمت کا انتخاب کرنا چاہئے۔

33. خواتین کی ایک بڑی تعداد، اس میں یقین رکھتی ہیں کہ انہوں نے ITES کی ملازمت میں شامل ہونے کے بعد سماجی اور معاشی نقطہ نظر سے بااختیاری حاصل کی ہے۔

34. مفروضہ، "سماجی طبقہ اور تنخواہ کے درمیان کوئی ایسوشی ایشن نہیں ہو گا" کو صحیح پایا گیا ہے اور اس لئے مفروضہ کو قبول کیا جاتا ہے۔

35. مفروضہ، "سماجی طبقہ اور ملازمت سے اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوشی ایشن نہیں ہو گا" کو غلط پایا گیا ہے اور اس لئے مفروضہ کو مسترد کیا جاتا ہے۔

36. مفروضہ، "کام کا تجربہ اور نوکری سے اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوشی ایشن نہیں ہوگا" کو غلط پایا گیا ہے اور اس لئے مفروضہ کو مسترد کیا جاتا ہے۔

37. مفروضہ، "مذہب اور ملازمت سے اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوشی ایشن نہیں ہوگا" کو صحیح پایا گیا ہے اور اس لئے مفروضہ کو قبول کیا جاتا ہے۔

مطالعہ سے پتہ چلتا ہے کہ کمپنیاں زیادہ تر نوجوان عمر کے ملازمین، غیر شادی شدہ اور انگریزی ذریعہ تعلیم، شہری علاقوں کے باشندے پر توجہ مرکوز کرتی ہیں اور انہیں روزگار فراہم کرنا چاہتی ہیں تاکہ اپنی کل لاگت کو کم کر سکیں اور اپنی آمدنی کو زیادہ سے زیادہ بڑھا سکیں۔ کمپنیوں نے اپنی دلچسپی انجینئرنگ / مینجمنٹ پس منظر سے متعلق ملازمین کی بھرتی کرنے میں ظاہر کی ہے اور یہ بھی پتہ چلا ہے کہ ایس سی اور ایس ٹی طبقہ کا تناسب ITES کی ملازمت میں بہت کم ہے۔ خواتین ملازمین کا ایک بڑا حصہ انفرادی خاندان سے تعلق رکھتا ہے۔ اس کا مطلب یہ ہے کہ مشترکہ خاندان سے ایک بڑی تعداد میں خواتین ITES کی ملازمت میں شامل ہونے سے محروم ہو جاتی ہیں۔ خواتین کی اوسط عمر (28 سال) سے پتہ چلتا ہے کہ کم عمر کی خواتین اپنی شادی شدہ زندگی کے مقابلے میں اپنے کیریئر کے بارے میں زیادہ فکرمند ہے۔

ہمارے معاشرے میں سماجی عزت اور سماجی انصاف کا تجربہ کرنے کے لئے فرد کی سماجی باختیاری بہت ہی درآمد ہے۔ اعداد و شمار سے ظاہر ہوتا ہے کہ خواتین کی سماجی حیثیت میں ان کی آمدنی کی وجہ سے اضافہ ہوا ہے اور ملازمت کی وجہ سے رشتہ داروں، پڑوسیوں اور خاندان کے دیگر اراکین کے جانب سے عزت حاصل ہوتی ہے۔

سماجی حیثیت میں بہتری کی وجہ سے انہیں اپنی ملازمت سے متعلق مزید اعتماد محسوس ہوتا ہے۔

اس انتہائی مہنگائی کے دور میں ITES میں اکثر خواتین کی ماہانہ تنخواہ بیس ہزار روپیہ سے کم ہے، جس سے یہ ظاہر ہوتا ہے کہ کمپنیاں نئے لوگوں کی بھرتی کر زیادہ سے زیادہ رقم بچانے میں کامیاب ہوتی ہیں۔ ملازمین کی تنخواہ ان کے لئے سب سے بڑی حوصلہ افزائی کا ذریعہ ہوتا ہے۔ اس مطالعہ میں پایا جاتا ہے کہ مرد ملازمین کے تنخواہ کے مقابلے میں اکثر خواتین ملازمین کی تنخواہ زیادہ یا برابر پائی گئی ہے۔ ITES کے ذریعہ خواتین ملازمین کی آمدنی کی وجہ سے ان کے روزمرہ کے اخراجات میں بہت زیادہ تبدیلی پیش آئی ہے اور انہیں اپنی آمدنی کی وجہ سے اپنے خاندان کی مالی مدد کرنے کی صلاحیت حاصل ہوتی ہے۔ اس کے علاوہ ان کی آمدنی ان کے انحصار کی تعلیم کو اثر انداز کرتی ہے۔ آخر میں خواتین ملازمین کی آمدنی، ان کے خاندان کے لئے مالی امداد، روزمرہ کے اخراجات میں بہت زیادہ تبدیلی اور انحصار کی تعلیم میں سرمایہ کاری سے یہ ظاہر ہوتا ہے کہ وہ بے روزگار خواتین کے مقابلے میں معاشی طور پر زیادہ بااختیار ہیں۔

کسی فرد کو بااختیار بنانے کے کسی بھی شعبے (جیسے سماجی اور معاشی) میں فیصلہ سازی کا کردار اہم ہوتا ہے اور فیصلہ سازی کا عمل کسی فرد کی جنس / ذات / مذہب / علاقہ جانے بغیر اس شخص کو مضبوط انسان بناتا ہے۔ اکثریت خواتین ملازمین ITES سیکٹر کو اپنے خاندان کی ذمہ داریوں یا بے روزگاری کی وجہ سے منتخب کرتی ہیں۔ خاندان میں مالی فیصلہ سازی کے معاملے میں، اپنی ذاتی اخراجات، ذاتی بچت، گھر کی خریداری یا گھر میں عیش و

آرام کی چیزوں پر خرچ کرنے پر خواتین کا فیصلہ، اکثر خواتین کو عام طور پر اس طرح کی فیصلے سازی میں حصہ لینے کی مواقع نہیں ملتے ہیں۔

سماجی یا ثقافتی پروگراموں میں خواتین کی شمولیت اور ان کی آزاد نقل و حرکت خاندان کے مرد اراکین کے طور پر اکثر نہیں ہوتی ہیں۔

ITES میں خواتین کو اپنی ملازمت کو جاری رکھنے کے لئے بہت سے مسائل سے گزرنا پڑتا ہے، جس میں رات کی شفٹ میں کام اور نقل و حمل ان کی دو بڑی دشواریاں ہیں۔ یہاں، زیادہ تر خواتین رات کے اوقات میں کام کرتی ہیں۔ ان کے خاندان اور باہر کے لوگوں کا رات کی شفٹ سے متعلق خیال کی وجہ سے ہمیشہ مشکلات کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ اور ان کے ارد گرد چند افراد رات کے وقت کی ملازمت کے بارے میں برا خیال رکھتے ہیں۔ ان کی رات کی شفٹ کا کام ان کے نقل و حمل اور سیکورٹی سے متعلق مسائل ہیں۔ اگرچہ کمپنیاں رات کی شفٹ میں کام کرنے والی تمام خواتین کو نقل و حمل فراہم کرتی ہیں۔ لیکن خواتین ملازمین کا ایک بڑا طبقہ گاڑی / ٹیکسی ڈرائیوروں سے غیر محفوظ محسوس کرتی ہیں۔ خواتین ملازمین اکثر اپنے نگراں اور ساتھیوں سے اچھے رویہ کا تجربہ کرتی ہیں لیکن خواتین کا ایک چھوٹا حصہ اب بھی نگراں اور ساتھیوں کے برے سلوک کا سامنا کرتا ہے اور اس وجہ سے خواتین کے خلاف ہراساں یا چھیڑنے کے واقعات میں اضافہ ہو سکتا ہے اور آخر میں اس کا اثر ITES میں خواتین کے تناسب پر براہ راست پڑ سکتا ہے۔

خواتین ملازمین کی ایک بڑی تعداد کے خلاف ذات، مذہب اور جنس پر مبنی کوئی تعصب نہیں پایا گیا ہے۔ ITES سیکٹر میں خواتین سے متعلق ملازمت کی جانب سے یہ مثبت قدم کو ظاہر کرتا ہے۔ ذات، مذہب، اور جنس پر شفافیت اور مساوات اور کام کے بوجھ کا الاٹمنٹ خواتین کو زیادہ سے زیادہ ITES کے شعبے کی طرف رجوع کرنے کے لئے حوصلہ افزائی کرتا ہے۔ ITES میں رات کی شفٹ اور کام کا بوجھ خواتین کی صحت پر برا اثر ڈالتا ہے جو اس شعبہ میں خواتین کی ملازمت کو جاری رکھنے کی اہم تشویش ہے۔

ITES کمپنیوں میں کام کرنے والی شادی شدہ خواتین کے ساتھ مختلف مسائل ہیں جو ان کو جلد از جلد ملازمت چھوڑنے کے لئے مجبور کرتی ہیں۔ شادی شدہ خواتین کے مسائل انکی شادی کے بعد بڑھتے رہتے ہیں جن میں، شوہر کے گھر میں منتقل ہونا، شوہر کی جگہ اور کام کا شدیول، خاندان میں بچہ کی خواہش، بچوں کی دیکھ بھال، بچوں کے ساتھ معیاری وقت گزارنا وغیرہ خاص ہیں۔ اس مطالعہ میں، اکثر شادی شدہ خواتین نئی شادی شدہ پائی گئی ہیں۔ بیشتر معاملات میں، حاملہ خواتین اور ماں جن کے پاس بچے ہیں وہ ITES کے پیشہ میں مزید پیش رفت جاری رکھتی ہیں اور صرف چند خواتین کو ان کی حمل کے دوران تنخواہ کا فائدہ ملتا ہے۔ اس حالت میں، یا تو خواتین اپنی ملازمت کو چھوڑ دیتی ہیں یا بھر کمپنیاں خواتین کی شادی کی زندگی کی ذمہ داریوں کی وجہ سے ان کے ساتھ ملازمت کے معاہدہ کو ختم کر دیتی ہیں۔

خواتین کی ایک بڑی تعداد میں ایک خاتون کے طور پر ان کا ITES میں شامل ہونے کے بعد اچھا یا اطمینان بخش احساس ہے۔ کمپنیوں اور خواتین ملازمین کے خاندان کے



ممبران کی مدد اس پیشہ میں بنے رہنے کے لئے ان کی اعتماد کے سطح کو بڑھانا بہت ضروری ہے۔ یہ بھی پایا گیا ہے کہ خواتین ITES سیکٹر میں شامل ہو کر اپنے خواب پورا کرنے کے لئے آگے بڑھنا چاہتی ہیں۔ یہ پتہ چلا ہے کہ ITES سیکٹر میں ان کی ملازمت میں شامل ہونے کے بعد اکثر خواتین سماجی اور / یا معاشی طور پر باختیار محسوس کرتی ہیں۔

## 6.2 نتائج (Conclusions)

یہ مطالعہ شہر حیدرآباد میں ITES کمپنیوں میں کام کرنے والی خواتین کی زندگی کی حقیقتوں کو دریافت کرتا ہے۔ اگرچہ، ITES شعبہ سے خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کی طرف مثبت رویہ ظاہر ہوتا ہے لیکن ITES سے منسلک خواتین کو مردوں کی سطح تک پہنچنے کے لئے انہیں ایک طویل راستہ طے کرنا ہے۔ وہ اب بھی مردوں کے برابر سماجی مواقع، مالی آزادی وغیرہ کی کمی سے دوچار ہوتی ہیں۔ اوپر پیش کردہ مطالعہ کے محاصلات کے مطابق بعض نتائج پیش کئے جا سکتے ہیں:

عمر انفرادی زندگی کا ایک اہم عنصر ہے۔ اس کا استعمال نوجوانی کے عمر میں بہترین ہو سکتا ہے۔ ITES میں جدید تعلیمی پس منظر سے متعلق ملازمین کو بھرتی کرنے کا رجحان ظاہر ہوتا ہے اس لئے خواتین کو اپنے کیریئر کی بہتری کے لئے ملازمت فراہم کرنے والی تعلیم حاصل کرنا ضروری ہے۔ انگریزی ذریعہ سے تعلیم یافتہ خواتین کے دیگر ذریعہ تعلیم کے مقابلے میں ملازمت کے مواقع زیادہ دستیاب ہیں۔

کسی فرد کی سماجی باختیاری معاشرے کے کسی بھی حصہ میں سماجی عزت اور انصاف کا تجربہ کرنے کے لئے بہت درآمد ہے۔ یہ معاشرے کے اہم حصہ کے طور پر ایک فرد کی شناخت کو برقرار رکھنے میں مدد کرتا ہے۔ یہ سچ ہے کہ ملازمت شدہ خواتین بے روزگار خواتین کے مقابلے میں زیادہ باختیار ہوتی ہیں یا ان کی باختیاری کی سطح ایک بے روزگار خواتین کی نسبت سے اونچی ہے۔ بے روزگار خواتین کو زیادہ تر معاملات میں دوسروں کے ذاتی انتخاب کے فیصلوں پر منحصر ہونا پڑتا ہے۔ اس مطالعہ سے پتہ چلتا ہے کہ ملازمت کے باعث ITES میں کام کرنے والی خواتین کی سماجی حیثیت میں اضافہ ہوا ہے۔ خواتین کی سماجی فیصلہ سازی اور سماجی شرکت کے تناظر میں، ITES میں خواتین کی اکثر آبادی کو اپنے ارد گرد اپنی موجودگی کو ظاہر کرنے کے لئے اکثر مواقع نہیں ملتے ہیں۔ لیکن وہ اپنی ملازمت / آمدنی کی وجہ اپنے خاندان کے اراکین، رشتہ داروں اور پڑوسیوں سے احترام حاصل کرتی ہیں۔ اور اس احترام کی وجہ سے وہ اپنے پیشہ ورانہ کیریئر کے فیصلوں سے متعلق مزید خود اعتماد محسوس کرتی ہیں۔ خواتین کی ایک بڑی تعداد یہ محسوس کرتی ہے کہ ان کی ملازمت کی وجہ سے ان کی سماجی حیثیت میں بہتری درپیش ہوئی ہے۔

معاشری باختیاری کسی فرد کو پوری طور پر باختیار بنانے میں اہم کردار ادا کرتا ہے۔ اس انتہائی مہنگے معاشرے میں، عموماً کمپنیاں کم سے کم سرمایہ کاری کر اور نئے ملازمین کی بھرتی کر وسائل کی زیادہ سے زیادہ استعمال کی پالیسی کو اپناتی ہیں۔ ہمیشہ سے ملازمین کی تنخواہ حوصلہ افزائی کا سب سے بڑا ذریعہ رہا ہے۔ اس مطالعہ میں یہ پایا جاتا ہے کہ

خواتین کی ایک بڑی تعداد اپنے مرد ساتھیوں کے مقابلے میں زیادہ یا برابر تنخواہ حاصل کرتی ہے۔ خواتین کی آمدنی کی وجہ سے ان کے روزمرہ کے اخراجات میں تبدیلیاں آئی ہیں اور ان کی انداز زندگی میں تبدیلی ہوئی ہے۔ ان کی آمدنی نے انہیں اپنے خاندان کو مالی امداد فراہم کرنے کی صلاحیت دی ہے۔ اس کے علاوہ ان کی آمدنی ان کے انحصار کی تعلیم پر اثر انداز کرتی ہے۔ آخر میں، خواتین کی آمدنی ان کے خاندان کے تمام فیصلوں کو براہ راست متاثر کرتی ہے جیسے خاندان میں مالی تعاون، روزمرہ کے اخراجات میں تبدیلی اور انحصاروں کی تعلیم میں سرمایہ کاری وغیرہ۔ خواتین کی معاشی فیصلہ سازی کے تناظر میں، یہ معلوم ہوتا ہے کہ اکثر خواتین کو ہمیشہ یا کبھی کبھی اخراجات، ذاتی بچت، خاندان کے لئے گھر کی خریداری اور گھریلو سامان خریدنے کی آزادی حاصل ہوتی ہے۔ لیکن اس میں درج سبھی کمی کے باوجود کی، یہ پایا گیا ہے کہ خواتین کی ایک بڑی تعداد ITES کی ملازمت میں شامل ہونے کے بعد مزید معاشی طور پر باختیار محسوس کرتی ہیں۔

ذات اور مذہب پر مبنی تعصب ایسی سرگرمی ہے جو ایک اچھی صلاحیت رکھنے والے کو مناسب جگہ پر پہنچنے سے روکتی ہے۔ ذات اور مذہب پر مبنی تعصب اس شعبہ کی پیداوار اور ترقی کو متاثر کرتی ہے۔ اور اس کے علاوہ کسی خاص طبقہ کو برابر کے مواقع سے محروم کرتا ہے۔ اس سے معاشرے کا خارج کردہ گروپ کو کسی کام کو انجام دینے کا موقع نہیں ملتا ہے۔ مطالعہ میں پایا گیا ہے کہ ITES میں ملازمت کرنے والی زیادہ تر خواتین تنخواہ، حوصلہ افزائی یا ترقی سے متعلق اپنی ذات اور مذہب پر مبنی کوئی

تعصب محسوس نہیں کرتی ہیں۔

ہندوستان جیسے ملک میں، جہاں خاندان میں بھی جنسی تعصب پایا جا سکتا ہے۔ جنسی امتیاز ایک بچے کی جنس، ان کی تعلیم، خوراک کی عادات، سماجی نمائش اور نقل و حرکت وغیرہ کو فروغ دینے میں پائی جاسکتی ہے۔ عام طور پر، ITES میں ملازمت کی نوعیت خواتین کی ضرورت سے ملتی ہے کیونکہ خواتین وسیع پیمانے پر سفر کرنے والی نوکری پسند نہیں کرتی ہیں وہ زیادہ تر بیٹھ کر کام کرنا پسند کرتی ہیں۔

اس مطالعہ سے پتہ چلتا ہے کہ زیادہ تر خواتین اپنے جنس پر مبنی کسی طرح کے تعصب کا سامنا نہیں کرتی ہیں۔

چونکہ، ایک ملازمت شدہ خاتون کو اپنے خاندان یا انحصاروں کا خیال یاد رکھنا بھال رکھنا پڑتا ہے اس لیے انہیں اپنی صحت کے بارے میں بہت محتاط رہنا چاہئے۔ ان کی صحت خاص طور پر دوران حمل یا چھوٹے بچے کے لئے زیادہ معنی رکھتا ہے۔ ایک حاملہ خاتون کو کسی طرح کی کشیدگی سے دور ہونا چاہئے کیونکہ یہ مستقبل میں ہونے والے بچے کی صحت کے لئے بہت خطرناک ہوتا ہے اور دوسری جانب ایک پریشان کن دودھ پیلانے والی ماں کی صحت اس کے بچے کی ذہنی صحت پر اثر انداز کرتا ہے۔ خواتین کی خراب صحت بھی اس کی کارکردگی پر منفی اثرات ڈالتی ہے۔ کام کے بوجھ کا بڑھنا، مسلسل ڈیوٹی کرنا، باقاعدگی سے رات کی ڈیوٹی، خاندان کے مسائل وغیرہ کی وجہ سے صحت کے مسائل بڑھ سکتے ہیں۔ ITES میں کام کرنے والی اکثر خواتین کی صحت کے مسائل ان کی

ملازمت کی وجہ سے پیش آتی ہیں۔

ITES میں خواتین کی ملازمت کو جاری رکھنے کے لئے ان کو اپنے آس پاس بہت سی مشکلات کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ ہمارے معاشرے میں پدرانہ نظام انہیں مختلف شعبہ میں شامل ہونے کی اجازت نہیں دیتا ہے تاکہ وہ اپنے ذریعہ معاش کو حاصل کر سکیں۔ خواتین کے خلاف جرائم کی بڑھتی ہوئی شرح اور عدم تشدد کے احساسات خواتین کی سماجی شمولیت اور آزاد نقل و حمل میں سب سے بڑی رکاوٹ ہے۔ ہمارا معاشرہ اب بھی خواتین کے لباس اور کسی بھی سماجی، معاشی یا سیاسی شعور کے پروگراموں میں ان کے حصہ لینے پر سوالیہ نشان ہے۔ اس مطالعہ سے پتہ چلتا ہے کہ ITES سیکٹر میں مجموعی آبادی کا تناسب شادی شدہ خواتین ملازمین کے تناسب سے پانچ گونا سے زیادہ ہے۔ جس سے ظاہر ہوتا ہے کہ خواتین کی ایک بڑی جماعت شادی شدہ زندگی کی ذمہ داریوں یا ملازمت میں کام کے بوجھ کی وجہ سے ملازمت کو چھوڑ دیتی ہیں۔ خواتین کا ملازمت کو ترک کرنا دوبارہ ان کے سماجی و معاشی مسائل ان کے سامنے کھڑا کر دیتا ہے۔

پہلا مفروضہ "سماجی طبقہ اور تنخواہ کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہو گا" کو دوبارہ جانچنے کے بعد اس میں کوئی بدلاؤ نہیں پایا گیا۔ اس وجہ سے، یہ مفروضہ، "سماجی طبقہ اور تنخواہ کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہو گا"، صحیح پایا گیا ہے اور اسے قبول کیا جاتا ہے۔

دوسرا مفروضہ "سماجی طبقہ اور ملازمت سے اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوسی

ایشن نہیں ہوگا" کو دوبارہ جانچنے پر متاثر ہوتا ہے۔ لہذا، "سماجی طبقہ اور ملازمت سے اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا" غلط پایا گیا ہے اور اسے مسترد کیا جاتا ہے۔

تیسرا مفروضہ "کام کا تجربہ اور ملازمت سے اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا" کو دوبارہ جانچنے پر اثر انداز پایا جاتا ہے۔ لہذا، مفروضہ "کام کا تجربہ اور ملازمت سے اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا" غلط پایا گیا ہے اور اسے مسترد کیا جاتا ہے۔

چوتھا مفروضہ "مذہب اور ملازمت سے اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا" کو دوبارہ جانچنے پر متاثر نہیں پایا گیا ہے۔ لہذا، مفروضہ "مذہب اور ملازمت سے اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا" کو درست پایا گیا ہے اور اسے قبول کیا جاتا ہے۔

لہذا، اس سے یہ نتیجہ سامنے آتا ہے کہ چار تحقیقاتی مفروضات میں سے دو تحقیقاتی مفروضات (i) سماجی طبقہ اور تنخواہ کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا" اور (iv) "مذہب اور ملازمت سے اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا" کو دوبارہ جانچ کیا گیا اور وہ صحیح ثابت ہوئے اور انہیں قبول کیا گیا۔ جبکہ، مفروضات (ii) "سماجی طبقہ اور ملازمت سے اطمینان کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا" اور (iii) کام کا تجربہ اور ملازمت سے اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا"

کا دوبارہ جانچ پر غلط پایا گیا اور اسے مسترد کیا جاتا ہے۔

### 6.2.1 تجاویز اور سفارشات (Suggestions and Recommendations)

خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری خواتین کی مجموعی طور پر باختیاری کا اہم حصہ ہے۔ جیسا کہ اس مطالعہ کے محاصلات سے ظاہر ہوتا ہے کہ، ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین ITES ملازمت میں شامل ہونے کے بعد مزید باختیار محسوس کر رہی ہیں۔ لیکن سماجی و معاشی باختیاری کے چند اہم ذیلی حصے ایسے موجود ہیں جن میں کچھ خواتین کے خاندان کے اراکین کو خاص توجہ دینے کی ضرورت ہے جن میں اجتماعی سماجی یا ثقافتی شرکت، آزادانہ نقل و حرکت، ان کے اخراجات اور ذاتی بچت پر مکمل کنٹرول کی ضرورت خاص ہیں۔ لہذا، یہ لازمی ہے کہ متعلقہ والدین، شوہر اور دیگر خاندان کے اراکین کو خواتین کے اپنے حقوق کا استعمال کرنے میں مدد کرنی چاہئے۔ دوہری (گھر اور دفتری) ذمہ داریوں کی وجہ سے خواتین اپنی ملازمت کو چھوڑ دیتی ہیں، اس سلسلے میں والدین، شوہر اور دیگر خاندان کے ممبران کو ملازمت کرنے والی خواتین کو سپورٹ فراہم کرنا چاہئے تاکہ وہ آسانی سے اپنے روزمرہ کے مسائل پر قابو پاسکیں۔

کمپنی کے انسانی وسائل کی پالیسیوں اور ہندوستان لیبر ایکٹ قانون کے تحت ذات، مذہب اور جنس کی بنیاد پر خواتین کے خلاف تعصب کو سختی سے لاگو کرنا چاہئے۔ کام کی جگہ پر خواتین کے خلاف چھیڑنے یا ہراس کرنے کے معاملات کو مختصر مدت میں حل کرنا چاہئے تاکہ خواتین ملازمین کا اعتماد کمپنی کی انسانی وسائل پالیسی پر برقرار رہ سکے۔ خواتین سے

متعلق مسائل پر کمپنی کو زیادہ توجہ دینا چاہئے جیسے خواتین کو دوران حمل کی چھوٹیاں، خواتین ملازمین کے بچوں کی دیکھ بھال کے لیے مرکزوں کی سہولیات، باقاعدگی سے صحت کی جانچ اور ڈپریشن پر قابو پانے کے لئے مشاورات، کام کے لچکدار شیڈیول، رات کے دوران مناسب نقل و حمل کے سہولیات اور سیکیورٹیز وغیرہ۔

حکومت کی جانب سے، یہ درست ہے کہ عالمی اور کاروباری دنیا کے اس دور میں، ہندوستان آؤٹ سورسنگ کا سب سے بڑے مطلوبہ مقامات میں سے ایک ہے۔ حکومت کی مقامی سطحی یونٹ ہونا چاہئے جو ITES کمپنیوں کو دوسرے حکومتی اداروں یا تنظیموں کی حیثیت سے کام کر سکے۔ وہ کام کی جگہ پر خواتین کے خلاف ہونے والے جرائم یا تعصب کے تناسب کو کم کرنے میں مدد کرے گا۔ اور یہ خواتین کی ملازمت میں بھرتی، انتخاب، تعیناتی اور فروغ دینے کے عمل میں شفافیت لانے کے لیے ITES کمپنیوں میں خواہش مند خواتین کی حوصلہ افزائی کرے گا۔ ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین کے کام اور زندگی کے توازن کو برقرار رکھنے کے لئے، غیر سرکاری ادارے ایک بڑا کردار ادا کر سکتے ہیں۔ غیر سرکاری تنظیموں کو ورکشاپ اور تربیتی سیشن، خواتین سے متعلق شعوری پروگراموں کو منظم کرنے کے لئے آگے بڑھنا چاہئے۔ اس کے اخراجات کو کارپوریٹ سماجی ذمہ داری (CSR) فنڈز سے حاصل کیا جاسکتا ہے۔ غیر سرکاری تنظیموں کا کردار خواتین کو بہتر مشاورات فراہم کر خواتین کی زندگی آسان بنا سکتا ہے۔



## 6.2.2 مطالعہ کے اثرات (Implications of the Study)

ITES سیکٹر کا پیشہ ایک متنوع اور متحرک پیشہ ہے۔ ITES کے ذریعے خواتین کی سماجی و معاشی باختاری کا یہ مطالعہ اس کے تحت آتا ہے۔ اس مطالعہ سے حاصل کردہ علم سے حالیہ دور کے علم میں اضافہ ہوگا اور یہ اس پیشہ سے متعلق مزید اہم معلومات فراہم کرائے گا، اور اس کے علاوہ ایک بہتر سائنسی طریقے سے نمٹنے کے لئے مناسب طریقہ کار اور تکنیک کو اپنانے میں مدد ملے گی۔ ایک فرد یا ایک تنظیم جو عام طور پر ملازمت کرنے والی خواتین کی سماجی و معاشی باختاری سے تعلق رکھتا ہے اور خاص طور پر ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین سماجی و معاشی باختاری سے تعلق رکھتا ہے وہ مختلف مطالعات کے نتائج سے علم کا استعمال کر دوسرے مختلف شعبوں کا تعاون اور مطالعہ کر سکتا ہے۔

## 6.2.3 انسانی وسائل انتظامیہ کے طریقوں کے لئے اثرات

### (Implications for Human Resource Management Practices)

انسانی وسائل انتظامیہ ایک مشکل کام ہے جس کے تحت ایک اعلیٰ پیشہ ورانہ معیار اور احتساب کے ساتھ انسانی وسائل کی طلب اور فراہمی کو بڑھایا جاتا ہے۔ اعداد و شمار کا تجزیہ انسانی وسائل کے مینیجرس اور انسانی وسائل کی پالیسی ساز کے سامنے خواتین ملازمین کو عام طور پر اور ITES سیکٹر میں خواتین ملازمین کو خاص طور پر باختیار بنانے کے لئے مناسب پالیسیوں کو ڈیزائن کرنے کا کام سونپا ہے۔ جدید معائنہ علم سے روایتی نظریاتی علم کو

تبدیل کرنے میں انسانی وسائل کی تحقیق کا ایک اہم کردار ہے۔ ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین کے مسائل کو سمجھنے کے لئے بہتر انسانی وسائل کے انتظامیہ کی ضرورت ہے جو خواتین کو ITES کے طرف راغب کر سکے۔ اس طرح سے انسانی وسائل کا انتظامیہ پورے عمل میں ایک اہم کردار ادا کر سکتا ہے۔

#### 6.2.4 مستقبل کی تحقیق کے لئے اثرات

##### (Implications for Future Research)

اس مطالعہ نے شہر حیدرآباد میں ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین کی خاص حقیقت پر توجہ مرکوز کیا ہے۔ مختلف پہلوؤں جیسے خاندان اور ڈیوگرانی کی تفصیلات میں ان کی حیثیت، سماجی باختیاری، معاشی باختیاری، شادی شدہ زندگی سے جڑے مسائل، ملازمت کی جگہ سے متعلق مسائل، نقل و حمل اور رات میں ملازمت سے جڑے مسائل اور اس میں مختلف ذیلی جہت کو لیا گیا ہے۔ مطالعہ کا موضوع بہت وسیع ہے کیونکہ خواتین کو سماجی و معاشی باختیار بنانے کے تمام پہلوؤں کو شامل نہیں کیا جا سکتا۔ اگرچہ، اس صعبہ میں موجود ایک سمیت کچھ تحقیقات کئے گئے ہیں۔ ان کے علاوہ، اسی موضوع پر بہت سے تحقیقاتی مطالعہ کی جا سکتی ہیں جیسے ITES کے ذریعے خواتین کی سماجی و معاشی باختاری کے جنس پر مبنی نسبتا مطالعہ؛ ITES کے ذریعے خواتین کی سماجی و معاشی باختاری کی ذات یا مذہب پر مبنی نسبتا مطالعہ؛ ITES کے ذریعے خواتین کو باختیار بنانے کے لئے موجودہ انسانی وسائل کی پالیسیاں وغیرہ۔

کتابیات

**Bibliography**

## Bibliography

Agapiou, A. (2002): "*Perceptions of gender roles and attitudes toward work among male and female operatives in the Scottish construction industry*". Construction Management & Economics.

Agarwal, N.M. & Thirthe M. (2003): "Human Resource Issues: Challenges and Strategies in the Indian Software Industry, "International Journal of Human Resources Development and Management, Vol. X, No X.

Agarwal, N.M. and Rao, M.R. (2002): "Developing Human Capital for Sustaining the Growth of Indian Software Industry", Working Paper, IIM, Bangalore.

Ahluwalia, M.S (2002): "*Economic Reforms in India since 1991: Has Gradualism Worked?*" Journal of Economic Perspectives, Vol. 16(3).

Ahuja, R. (2003): Research Methods, New Delhi, Rawat Publications.

AIMA (All India Management Association) (2012): "*India's New Opportunities-2020*", Report of High Level Strategic Group.

Al Y. S. Chen Roby B. Sawyers Paul F. Williams (1995): "*Reinforcing Ethical Decision Making Through Corporate Culture*". ANNALS, AAPSS, 539, May 1995 by extension, women's fear of crime.

Andal, N. (2002): Women and Indian society: Options and constraints. New Delhi: Rawat Publications.

Arora, A and S Athreye (2002): "*The Software Industry in India's Economic Development*", Information Economics and Policy, Vol. 14(2).

Arora, A. Arunachalam, V.S., Asundhi, and Fernandes, R. (2001): "*The Indian Software Service Industry*", Research Policy, 30, 3.

Babu P. Ramesh(2008): "Decent work and Labour in Off shored services", "*Shifting Trajectories: work organization, Labour Relations and Mobilisation in Contemporary India*", VVGNLI.

Babu, P. Ramesh (2004): "Cyber Coolies' in BPO: Insecurities and Vulnerabilities

of Non Standard Work.” *EPW*, Vol. 39, No. 5.

Banga, Rashmi and B.Goldar (2007): “*Contribution of Services to Output Growth and Productivity in Indian Manufacturing: Pre and Post Reforms*”, Economic and Political Weekly.

Basant, R and Uma Rani (2004): “*Labour Market Deepening in the Indian Information Technology Industry: An Exploratory Analysis*”, Working Paper No 06 June 2004, Indian Institute of Management, Ahmadabad.

Bateman, T.S., & Organ, D.W. (1983): "Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship," *Academy of Management Journal*.

Batliwala, S. (2000): “*Defining Women’s Empowerment: A conceptual Framework*”. Position paper for the Fourth World Conference on Women, Beijing, September, New Delhi: Asia South Pacific Bureau of Adult Education.

Becker, G S and K M Murphy (1992): “*The Division of Labour, Coordination Costs and Knowledge*”, the *Quarterly Journal of Economics*, CVII (4).

Bedi, Arjun S. (1999): “*The Role of Information and Communication Technologies in Economic Development: A Partial Survey*”, Discussion Paper 7, Centre for Development Research [ZEF], Bonn.

Belt, Vicki, Ranald Richrdson and Juliet Webster (2003): “*Women’s Work in Information Economy: The Case of Telephone Call Centres*.” *Information Communication & Society*.

Bennett, Lynn, (2002): “*Using Empowerment and Social Inclusion for Pro- poor Growth: A Theory of Social Change*”, Working Draft of Background Paper for The Social Development Strategy Paper, Washington, DC, World Bank.

Benzason and Sagasti (1995): “*the elusive search: development and progress in the transition to a new century*”, International Development Research Centre, Ottawa.

Bhabha, H. K. (ed.) (1990): “*Nation and Narration, Rout ledge*”, London and New York.

- Bhabha, H. K. (ed.) (1994): *"The Location of Culture, Rout ledge"*, New York.
- Bonds, Anne (2006): "Calling on Femininity? Gender, Call Centres, and Restructuring in the Rural American West." *ACME: An International E-Journal for Critical Geographies* Vol. 5, no. 1.
- Bradley, Nigel (2007): *"Marketing Research. Tools and Techniques"* Oxford University Press, Oxford.
- Brief, A.P., & Motowidlo, S.J. (1986): *"Prosocial Organisational Behaviours"* Academy of Management Review.
- Bromley, H. Border Skirmishes (1995): "A Meditation on Gender, New Technologies and the Resistance of Structure in the Subjects of Technology: Feminism, Constructivism, and Identity", *Brunel: Centre for Research Innovation, Culture and Technology*.
- Browne, Lynn, E. (1987): 'Services and Economic Progress: An Analysis', Economic Impact.
- Brynjolfsson, Erik and Lorin M. Hitt(2000).*"Beyond Computation: Information Technology, Organizational Transformation and Business Practices"*, Journal of Economic Perspectives, Fall, 14(4).
- Budhwar, P. S., Saini, D. S., & Bhatnagar, J. (2005): Women in Management in the New economic Environment: The case of India. *Asia Pacific Business Review*, 11(2).
- Chakraborty, S. (2013): *"Empowering the Tribal Women through Education: Issue of Social Justice with Reference of West Bengal"*. *Afro Asian Journal of Anthropology and Social Policy*, 4(1).
- Chandra, S. K. (1993): *"Women's development: problems and prospects"*, Starling Publications, New Delhi.
- Chandra shekhar, C. P. (2003): *"ITES and Hard Facts"*. *Frontline*, 4 July 2003.
- Click, R L and T N Duening (2005): *"Business Process Outsourcing: The Competitive Advantage"*, John Wiley and Sons, Hoboken, NJ.
- D' Costa, Anthony (2003): *"Uneven and Combined Development: Understanding India's Software Exports"*, World Development.

- Damarin, S. K. (1992): “*Where is Women’s Knowledge in the Age of Information?*” in C.Kramarae and D. Spender, (eds.), *The Knowledge Explosion, Generations of Feminist Scholarship*. New York:
- Das, Shyamanjua (2008): “*From Hype to Happening*”, Dataquest, February.
- Dasgupta, Sukti, Ajit Singh (2005): “*Will Services be the New Engine of Economic Growth in India?*” Working Paper No. 310 at Centre for Business Research, University of Cambridge.
- Deakin, R. (1984): *Women and Computing: The Golden Opportunity*. London: “Electronics and Computer Software Export Promotion Council”. *Statically Year Book of Indian IT and Electronics Industry, 2000-2001*.
- Divya C. McMillin (2006): “*Outsourcing Identities: Call Centres and Culture Transformation in India*”, *Economic and Political Weekly*, Vol. 41, No. 3.
- Dube, L. (2001): “*Anthropological explorations in gender: Intersecting fields*”, New Delhi: Sage Publications Pvt. Limited.
- Duflo E. (2011): “*Women’s Empowerment and Economic Development*”, National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- Fielden, S. L., Davidson, M. J., Gale, A. W., & Davey, C. L. (2000): “*Women in construction: the untapped resource*”. *Construction Management & Economics*, 18(1).
- Flew, Terry. (2008): “*New Media An Introduction*. South Melbourne”. 3rd Edition. South Melbourne: Oxford University Press.
- Flew, Terry. (2008): “*New Media An Introduction*. South Melbourne”. 3rd Edition, South Melbourne: Oxford University Press.
- Flood, P.C., Turner, T. and Pearson, J. (1999): “*Knowledge Workers and the Psychological Contract*,” Paper presented at the first Dutch HRM Conference, November, Erasmus University.
- Foster, R J (1991): “*Making National Cultures in the Global Ecumene*”, *Annual Review of Anthropology*, Vol. 20.
- Francis Hutchinson and P. Vigneswara Ilavarasan (2008): “*The IT/ITES Sector and Economic Policy at the Sub-National Level in India*”, *Economic and Political*

Weekly, Vol. 43, No. 46.

Fuller Chris and Narasimhan Haripriya (2007): *“Empowerment and Constraint: women, work and the Family in Chennai’s Software Industry”* *“In an outpost of the Global Economy; work and workers in India’s Information Technology Industry”* Edited by Carol Upadhy and A.R.Vasavi, Routledge publication.

Gaio, F.J. (1995): *“Women in Software Programming: The Experience of Brazil”*, S. Mitter, and S. Rowbotham, (eds.), *“Women Encounter Technology: Changing Patterns of Employment in the Third World”*, Routledge, New York.

Gangrade, K.D. (1991): *“Gandhian Ideal Development and Social Change”*, New Delhi, Northern Block Publications.

Goldar,B.N. and Arup Mitra (2008):*“Productivity Increase and Changing Sectoral Composition: Contribution to Economic Growth in India”*, Institute of Economic Growth, Working Series No. E/291/2008.

Goldman Sachs (2014): *“reforms to create 110mn jobs for economy in 10 years”*, Business Today, 29 March.

Government of India (2007-08). *“Information Technology Annual Report 2007-08”*, Ministry of Communication and Information Technology, Department of Information Technology, Delhi.

Grieves, J. (2003): *“Strategic Human Resource Development”*, London: Sage Publications.

Guest, D.E. (1999): *“Human Resource Management: The Workers 7 Verdict”*, Human Resource Management Journal, 3(9).

Hartman, G. (1993): *“Generalists Practice with Organisations and Communities”*, London, Cengage Learning.

Hess, R. D. and Muira (1985): *“I. T. Gender Differences in Enrolment in Computer Clubs and Classes in Sex Roles”*. 13 (3/4).

Hughes, Lorna M. (2004): *“Digitizing Collections: Strategic Issues for the Information Manager”*. London: Facet Publishing.

ILO (1999): *“Working Women Rights in India: Issues and Strategies”*, Sub



regional office of South Asia, New Delhi.

*'India: Status, Constraints and Emerging Trends'*, Paper presented in the International Conference on 'Labour and Challenges of Development', Global Labour University, University of the Witwatersrand, Johannesburg, South Africa, 1-3 April.

Jhabvala, R. (2001): *"Empowerment and the Indian Working Women"*, In *Empowering The Indian Women*, Promilia Kapur (ed.), New Delhi: Publications.

Jhabvala, Renana (2003): "Globalisation, Liberalisation and Women in the Informal Economy in Veena Jha." ed., *Trade, Globalisation and Gender: Evidence from South Asia*. Delhi: UNIFEM.

John Henley (2007): *"Outsourcing the Provision of Software and IT-Enabled Services to India": Emerging Strategies*, International Studies of Management & Organization, Vol. 36, No. 4, International Strategy and Cross-Cultural Management.

Jorgenson, D.W. and Kevin J. Stiroh(1999): *"Information Technology and Growth"*, The American Economic Review, Vol. 89 (2).

Joseph, K.J. (2001): *"ICT, Boom, Economy and Labour"*, Labour and Development.

Joseph, K.J. and K.N. Harilal(2001): *"Structure and Growth of India's Exports: Implication of an Export-oriented Growth Strategy"*, Economic and Political Weekly, 36(34).

Joshi Kamayani,(2009) , *"Gender Inclusivity: The Infosys Way"*, Kaul Kulpreet and Gupta Vibha(2009), *"Building an Inclusive Workplace: An IBM Daksh Perspective"*, Paper presented in 'International Case Writing Competition *Gender Inclusivity: Proposing New Paradigms*' held at IIM Ahmadabad, November 14,15,2009.

Kabeer, N. (1999): *"The Conditions and Consequences of Choice: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment"*, UNRIS Discussion Paper 108, Geneva, United Nations Research Institute for Social Development.

Kabeer, N. (2001): *"Reflections on the Measurement of Women's Empowerment"*

in *Discussing Women's Empowerment- Theory and Practice*. Sida Studies-3. Novum Grafiska AB: Stockholm.

Kandwal, D.K., (2001): *"A Study of Employee Turnover in Indian Software organisation"* Bangalore, India, A PGSM project report of IIM, Bangalore.

Kanter, R.M., (1997): *"Restraining People to the Heart of the Organisation of the Future,"* in F. Hassel bein et al (Eds.), *The Organisation of the Future*, Jossey Bass, SF.

Kantor, Paula (2002): "Female Mobility in India –The Influence of Seclusion Norms on Economic Outcomes." *International Development Planning Review* 24, no. 2.

Kapur, Devesh (2002): *"The Causes and Consequence of India's IT Boom"*, India Review, Vol.1 (2).

Karl, M. (1995): *"Women and empowerment participation and decision making"*, New Delhi, Zed Books publications.

Karnik, Kiran (2005): *"Indian ITES-BPO: Vision 2010"*, Yojana, October.

Kaul Kulpreet and Gupta Vibha (2009): *"Building an Inclusive Workplace: An IBM Daksh Perspective"*, Paper presented in *'International Case Writing Competition- Gender Inclusivity: Proposing New Paradigms'* held at IIM Ahmedabad, November.

Kelkar, G. Shreshtha, G. and Veena, N. (2002): *"IT Industry and Women's Agency"*, *Gender, Technology and Development*, Vol. 6, No. 1.

Kelkar, G. and Nathan, D. (2002): *"Gender Relations and Technological Change in Asia"*, *Current Sociology*, Vol. 50, No.3.

Kelkar, Govind, Grija Sharestha and Veena Nagarjan (2002): *"IT Industry and Women's Agency: Exploration in Bangalore and Delhi, India."* *Gender, Technology, and Development* Vol. 6, no. 1.

Kelkar, V. L., D. N. Chaturvedi and M. K. Dhar (1991): *"India's Information Economy: Role, Size and Scope"*, *Economic and Political Weekly*, 26(37).

Kothari, C.R. (2004): *Research Methodology- Methods and Techniques*. New Delhi, New Age International.

- Kumar, A. K. Shiva and Kalyani Menon-Sen (2001): “Women in India: How Free? How Equal?” *United Nations Development Assistance Framework, Office Of Resident Coordinator in India*. New Delhi.
- Kumar, N. (2000): “*New Technology Based Small Service Enterprises and Employment: The Case of Software and Related Services Industry in India*”, Paper presented at the National Seminar on Strategic Approach to Job Creation), February, organized by ILO-SAAT and Ministry of Labour, at Suraj kund, Haryana.
- Kumar, N. (2001). “*Indian Software industry Development—International and National Perspectives*”, *Economic and Political Weekly*,36(45).
- Kumar, N. and K. Joseph, (2005): “*Export of Software and Business Process Outsourcing from Developing Countries: Lessons from the Indian Experience*”, *Asia Pacific Trade and Investment Review*, 1(1).
- Lal Das, D.K. (2008): *Practice of Social Research*, New Delhi: Rawat Publications.
- Lal, K. (2007): “*Information and Communication Technologies in the Context of Globalization: Evidence from Developing Countries*”, New York: Palgrave MacMillan.
- Lal, K. (2006): “*Institutional Environment and Development of Information and Communication Technology in India*”, in S.D. Tendulkar et al. (eds.) *India: Industrialization in a Reforming Economy*, Delhi: Academic Foundation.
- Longwez, S. (1999): “*Women’s Empowerment Framework*”, A Guide to Gender Analysis, London: OXFAM.
- Lorriane, M. and Robert, J. (1999): “*Sex and Gender: the Development of Masculinity and Femininity*”, New York: Feminist Press.
- Madeshwaran,S. and Sangeeta S. (2000): “*Education,Employment and Earnings for Scientific and Technical Workforce in India: Gender Issues*”, *Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 43, No. 1.
- Majumdar, M. (2004): *Social status of women in India*. New Delhi: Dominant Publishers and Distributors.

Marder, Eric (1997): "The Laws of Choice—Predicting Customer Behaviour". The Free Press division of Simon & Schuster.

Mazumdar, Indrani C. (2007): *Women Workers and Globalisation: Emergent Contradiction in India*.

Mazumdar, Indrani, Rewa Shankar Misra and Anchal Kapur (2000): "Equal Remuneration in India, Law and Practice on Gender Based Wage Differentials with Special Reference to the Banking Sector". *Mimeo*. Delhi: ILO.

McMillin, D. C. (2001): "Localising the Global: Television and Hybrid Programming in India", *International Journal of Cultural Studies*, 4 (1).

McMillin, D. C. (2003): "Television, Gender, and Labour in the Global City", *Journal of Communication*, Vol. 53(3).

McQuail, D (2000): "McQuail's Mass Communication Theory (4th edition), Sage Publication, London.

Miller, Robert. R.(2001): "Leapfrogging? India's Information Technology Industry and the Internet", International Finance Corporation, Washington: The World Bank.

Mishra, R. C. (2006): *Women in India towards Gender Equality*. Author Press.

Mitra, Arup (1999): "Agglomeration Economies as Manifested in Technical Efficiency of Firms", *Journal of Urban Economics*,

Mitter, S. and Rowbotham, S. (eds.) (1995): "Women Encounter Technology: Changing Patterns of Employment in the Third World". Rout ledge, New York.

Mitter, S. Wasti (2000): "Tele working and Tele trade in India: Combining Diverse Perspectives and Visions", *Economic and Political Weekly*, Vol 35, No 26, NASSCOM.

Mundkur, and M. Swamy, (ends.) (2001): "Gender in the Information Society: Emerging Issues", UNDP-AIDP and Elsevier, New Delhi.

NASSCOM (National Association of Software and Service Companies), McKinsey Report 2005. India.

NASSCOM (National Association of Software and Service Companies) "The Software Industry in India: A Strategic Review 1999", India.

NASSCOM (National Association of Software and Services Companies) Strategic Review 2006. India

NASSCOM (Strategic Review, 2002): *"The IT Industry in India"*, New Delhi.

NASSCOM, (Strategic Review, 2003): *"The IT Industry in India"*, New Delhi.

NASSCOM. *Indian Software and Services*

NASSCOM-McKinsey Report 2005.

NASSCOM (2005b). Strategic Review.

NASSCOM (2006). Strategic Review.

NASSCOM (2007). Strategic Review.

NASSCOM (2008). Strategic Review.

NASSCOM (2005a). *"Extending India's Leadership of the Global IT and BPO Industries"*,

Neena S., Deepak C., Prachi J. and Monika K. (2008): *"Work- Exhaustion - A Consequential Framework: Validating the Model in the Indian Context"*, Indian Journal of Industrial Relations, Vol. 43, No. 4.

Neetha N., (2009): *"Changing Dimensions of Female Employment in India: Insights from NSSO Data"*, Labour and Development, Vol. 14-15, No. 2&1.

Olekals, N and Cashin, P. (2000): *"An Examination of the Sustainability of Indian Fiscal Policy"*, Retrieved on 29 July 2015, <http://www.economics.unimelb.edu.au/>

Organ D.W., (1988): *"Organisational Citizenship Behaviour: The Good Soldier Syndrome"*, Lexington, MA: Lexington, 21. O'Reilly, C.A.III, Caldwell, D.E.

Organization for Economic Co-operation and Development (2000): *"The ServiceEconomy"*, Business and Industry Policy Forum series.

Panagariya, A (2004): *"India in the 1980s and 1990s: A Triumph of Reforms"*, revised paper, originally delivered at IMF-NCAER Conference, *"A Tale of Two Giants: India's and China's Experience with Reform"*, 14-16 November, 2003, New Delhi.

Pande, Rekha (2005): "Looking at Information Technology from a Gender Perspective: A Look at Call Centres in India." *Asian Journal of Women's Studies*

Vol. 11, no.1.

Parthasarthy, A. and K.J. Joseph (2002): “*Limits to Innovation set by Strong export Orientation: The Experience of India’s Information and Communication Technology Sector*”, *Science, Technology and Society*, 7(1).

Patel, Meenakshi Dhar (2002): *The Economic Times IT Enabled Services 2002*.  
Mumbai: Beneett Coleman.

Patel, Meenakshi Dhar (2006): “Working The Night Shift: Gender and the Global Economy.” *ACME: An International E-Journal for Critical Geographies* Vol. 5, no. 1.

Pillai, J. K. (1995): “*Women and Empowerment*”, New Delhi, Gyan Publishing House.

Planning Commission, Eleventh –Five Year Plan, 2007-2012, Government of India. Pohjola, M. (ed.) (2001). “*Information Technology, Productivity and Economic Growth: International Evidence and Implications for Economic Development*”, New York: Oxford University Press.

Pradhan, J.P., and V. Abraham (2005): “Social and Cultural Impact of Outsourcing: Emerging Issues from Indian Call Centres.” *Harvard Asia Quarterly* Vol. 9, no. 3.

Raghuram, Parvati (2004): “Migration, Gender, and the IT Sector: Intersecting debates, *Women’s Studies International Forum* Vol. 27, no. 2.

Rakesh B. and Uma R., (2004): “*Labour Market Deepening in India’s IT: An Exploratory Analysis*”, *Economic and Political Weekly*, Vol. 39, No. 50.

Ramaswamy K. V. (2003): “*Liberalisation, Outsourcing and Industrial Labour Markets in India*”, Some Preliminary Results' in S Uchikawa (ed), “*Labour Market and Institution in India: 1990s and Beyond*”, pp. 155-77, Manohar, New Delhi.

Ramesh, Babu P. (2005): *Insecurities and Vulnerabilities of Non- Standard Work: A Case Study of Business Process Outsourcing*, mimeo. Noida: V. V. Giri National Labour Institute.

Rao, A.B. (2008): *Research Methodology for Management and Social*

Sciences, New Delhi: Excel Book India.

Rappaport, J. (1981): *"In praise of paradox: A social policy of empowerment Over prevention"*, American Journal of Community and Psychology. New York.

Remesh and Neetha (2004) and Remesh and Neetha (2008) provides an overview of labour and employment issues of women in international and domestic call centres respectively.

Remesh Babu, P. (2009): *Decent Work in Global Production Systems: A Study of India's IT Services and ITES/ BPO Sector*, Report submitted to ILO/JILPT Fifth Round Joint Investigative Studies, International Labour Organisation, Bangkok.

Remesh, Babu P. (2004). 'Cyber Coolies in BPO: Insecurities and Vulnerabilities of Non Standard Work', *Economic and Political Weekly*, Vol.39, No. 5, Jan. 31-Feb. 6.

Remesh, Babu P. (2007). *'Mobilisation and Organisation of ITES-BPO Sector Labour*

Remesh, Babu P. (2009a): *Labour in the New Economy: A Case Study of Domestic Sector Call Centre Work*, Unpublished Research Report, Noida: Centre for Labour Market Studies, V.V.Giri National Labour Institute.

Remesh, Babu P. and Neetha N. (2004): 'Women Workers in the New Economy: Call Centre Work in NOIDA, Labour and Development', *Special Issue on Globalisation and Women's Work*, Vol. 10, No. 2.

Remesh, Babu P. and Neetha N. (2008): 'Gender Implications of Outsourced Work in the New Economy: A Case Study of Domestic Call Centres', *The Indian Journal of Labour Economics*, Volume 51, No. 4, Oct.-Dec.

Rene E. Ofreneo, Christopher N. G. and Leian M. P. (2007): *"Voice for the Voice Workers: Addressing the IR Concerns in the Call Centre/BPO Industry of Asia"*, Indian Journal of Industrial Relations, Vol. 42, No. 4.

Rene E. Ofreneo, Christopher N. G. and Leian M. P. (2007): *"Voice for the Voice Workers: Addressing the IR Concerns in the Call Centre/BPO Industry of Asia"*, Indian Journal of Industrial Relations, Vol. 42, No. 4.

Report of the Study Team on Human Resource Development (2007): *Electronics Information and Planning*, 34( 5-6), February-March.

Robert, A. (1990): *“Empowerment, Participation and Social Work”*. New York: Macmillan.

Rothboeck, S, M Vijayabaskar and V Gayathri (2002): *“Labour in the New Economy: 7th Case of the Indian Software Labour Market”*, International Labour Organisation, New Delhi.

Saith, Ashwani and M. Vijayabaskar (2007): *“ICTs and Indian Economic Development: Economy, Work, Regulation”*, New Delhi and London: Sage Publication.

Sandhu, Amandeep (2006): *“Why Unions Fail in Organising India's BPO-ITES Industry, Economic and Political Weekly*. Vol. 41, No. 41.

Sarkar, Santanu (2008): *“Trade Union in Indian BPO-ITES Industry: Insights from Literature.” Indian Journal of Industrial Relation*, Vol. 44, No. 1.

Saxenian, Anna L. (2002): *“Bangalore: The Silicon Valley of Asia”*, In *Economic Policy Reforms and the Indian Economy*, edited by Anne O. Krueger. University of Chicago Press.

Schware, R. (1992): *“Software Entry Strategies for Developing Countries”*, *World Development*, 20 (2).

Sen, Amina (1999): *Problems and Potential of Women Professionals*. Gyan Publishing House.

Sharma, K. (1992): *“Grassroots Organisations and Women Empowerment: Some issues in the Contemporary Debate”*, *Samya Shakti: A Journal of Women Studies*, New Delhi.

Sharp, D. (2003): *“Call Centre Operation: Design, Operation and Maintenance”*, Digital Press, New York.

Shaw, Abhishek (2013). ‘Employment Trends in India: An Overview of NSSO’s 68<sup>th</sup> Round’, *Economic and Political Weekly*, Vol - XLVIII No. 42, October 19.

Singh, N., (2002a): *“India's Information Technology Sector: What Contribution to Broader Economic Development?”* Paper prepared for the conference *“The*



*IT/Software Industries in Indian and Asian Development*", Chennai, India.

Singh, N., (2002b): *"Transnational Communities and the Evolution of Global Production Networks: The Cases of Taiwan, China and India."* Industry and Innovation Vol. 9 (3).

Singh, Nirvikar. (2004): *"Transaction Costs, Information Technology and Development."* Revised version of paper presented at a conference in honour of Pranab Bardhan's contribution to the Journal of Development Economics and to the larger field of development economics, 24-25 Sept 2004, Harvard University.

Singh, Preeti, and Anu Pandey (2005): "Women in call Centres." *Economic and Political Weekly* Vol. 40, no. 7.

Sinha, Pravin (2004). *Dilemma of Organising IT Workers: The Case of India'* Participatory Development Unit, New Delhi.

Solomon, B.B. (1976): *"Black Empowerment: Social Work in Oppressed Communities"*, London: Columbia University Press.

Solow, Robert M. (1956): *"A Contribution to the Theory of Economic Growth"*, Quarterly Journal of Economics, February, 70 (1).

Spreitzer, G.M. (1995): *"Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions Measurement, and Validation,"* Academy of Management Journal, 38.

Spreitzer, G.M., (1992): *"When Organisations Dare: The Dynamics of Psychological Empowerment in the Workplace,"* Unpublished Doctoral dissertation, University of Michigan.

Srinivasan, T.N. (2005): *"Information Technology Enabled Services and India's Growth Prospects"*, September, AIMA.

Standing, Guy (1999): *"Understanding Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice"*, Macmillan Press, London.

Storper, M and Venables, A. J. (2003): *"Buzz: Face to Face Contact and the Urban Economy"*, paper presented at the DRUID Summer Conference on *"Creating, Sharing and Transferring Knowledge: The Role of Institutions and Organisations"*, Copenhagen.

Sudarshan Priyanka and Sircar Sehati (2009): *“Impact of Gender Friendly Policies In Attracting, Retaining, Developing and Motivating Women Policies: A Case Study from Wipro Technologies”*, Paper presented in ‘International Case Writing Competition- *Gender Inclusivity: Proposing New Paradigms*’ held at IIM Ahmadabad, 14-15 November 2009.

Taylor, P. and Bain, P.M. (2005): ‘India calling to the far away towns: the call centre labour process and globalization’. *Work, Employment and Society*, 19 (2).

Taylor, Phil et.al (2013): ‘The Experience of Work in India’s Domestic Call Centre Industry’, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.24, No.2.

Tessler, Shirley, Avron Barr and Nagy Hanna (2003).“National Software Industry Development”, *The Electronic Journal on Information Systems in Developing Countries*, Vol. 13(10).

Thanawal, Sudhin (2007): “India’s Call Centre Job Go Begging.” *Time*. October 16.

The Hindustan Times Business (2008). *“20 Indian Companies among World’s Top100 in Outsourcing”*, May 3.

Thomas, J.J. (2005): *“New Technologies for India’s Development”*, India Development Report, 2005.

Trivedi, Rohit H. (2007): “Entrepreneurship Development in India”. *Paper-Prospectus an Problems of India BPO Entrepreneurs*. 241, New Delhi: Sarup & Sons Publication.

UNDP (2004): *“Promoting ICT for Human Development in Asia 2004: Realising the Millennium Development Goals”*, New. Delhi: Reed Elsevier.

Upadhya , Carol and Vasavi, A.R (2006): *Work, Culture and Society in the Indian IT Industry: A Sociological Study*, Final Report Submitted to IDPAD, School of Social Sciences, National Institute of Advanced studies Bangalore.

Upadhya, C. (2005): *“Gender Issues in the Indian Software Outsourcing Industry”*, A Economic and Political Weekly, Vol. 32, No. 10.

Upadhya, C. (2007): *“Employment, Exclusion and ‘Merit’ in the Indian IT*

*Industry*”, Economic and Political Weekly, Vol. 42, No. 20,.

Upadhyaya, Carol (2007): ‘Employment, Exclusion and ‘Merit’ in the Indian IT Industry’, Economic and Political Weekly, Vol. 42, No.20.

Vaus, D. (2003): *Research Design in Social Research*, New Delhi: Sage Publications.

Veeraraghavan Kalpana (2009): “*Gender Inclusivity Programs and Their Impact; IBM India*”, Paper presented in ‘International Case Writing Competition- *Gender Inclusivity: Proposing New Paradigms*” held at IIM Ahmedaba.

Venkatraman, A., Mukundan, D. and Shankar, G. V. R. (2003): “*Enabling the Transition of the Indian Software Industry from Services Products*”, Independent Project Report, Indian Institute of Management, Ahmadabad.

Verma, S. and Sharma, D., (2003): “*Cultural Continuity amid Social Change: Adolescents, Use of Free Time in India*”, S Verma and R Larson (eds), “*Examining Adolescent Leisure Time across Cultures Developmental Opportunities and Risks*”, Wiley Periodicals an Francisco.

Wajcman judy and Le Anh Pham Lobb(2007): “*The Gender Relations of Software Work in Vietnam*”, Gender, Technology and Development Vol.11 (1).

Webster, J. (1995): “Information Technology, Women and Their Work: Research Findings and Policy Issues”. *ESRC Policy Research Paper* Vol. 30.

World Bank, (2000): “*Voices of the Poor: Can Any One Hear Us*”, New York, Oxford University Press.

Yadav, Madhukar (2007): *Winning @ Call Centre: Confession of a calling Agent*. New Delhi: Wisdom Tree.

Young, Charles E (2005): “The Advertising Handbook, Ideas in Flight”, Seattle, WA.

Zani, Bruna & Pietrantonio, L. (2001): “*Gender Differences in Burnout, Empowerment and Somatic Symptoms Among Health Professionals: Moderators and Mediators*,” Equal Opportunities International, Vol. 20.

## Website Reference

“Amid spying saga, India unveils cyber security”. *Times of India*. INDIA. 3 July 2013. Retrieved on 24 September 2014.

Electronic and Computer Software Export Promotion Council (ESC)

(<http://www.escindia.in>.) Retrieved on 24 November. 2014.

IT & C Dept. of Telangana Government.

[www.itc.com](http://www.itc.com) Retrieved on 20 December. 2015.

JSI (John Snow International researchers)[https://www.ibm.com/support/knowledgecenter/ssw\\_ibm\\_i\\_61/rzahx/rzahxcollectdatacs.htm](https://www.ibm.com/support/knowledgecenter/ssw_ibm_i_61/rzahx/rzahxcollectdatacs.htm) Retrieved on 06 March 2015.

National Association of Software and Services Companies (NASSCOM).

( <http://www.nasscom.org>.) Retrieved on 24 March 2013.

“National Cyber Security Policy 2013: An Assessment Institute of Defence Studies and

Analysis”, August 26, 2013. Retrieved on 10 April 2014.

[www.idsa.in/idsacomments/NationalCyberSecurityPolicy2013\\_stomar\\_260813](http://www.idsa.in/idsacomments/NationalCyberSecurityPolicy2013_stomar_260813)

National Cyber Security Policy Dept. of Electronics and Information Technology

*Department of Electronics & Information Technology, Government of India.*

*1 July 2013.* Retrieved on 21 November 2014.

Software Technology Parks of India (STPI). (<http://www.stpi.in>.) Retrieved on 2 December 2014.

UNCTD (United Nations Council for Trade and Development Report), 2002 "Why digitize? The costs and benefits of digitization", p. 3-30; here, especially p. 9-17.

<http://www.dynamicpixel.co.in/blog/index.php/2016/03/18/what-is-digital-content-development/> Retrieved on 2 December 2015.

Woolfrey, Sean (2013). “*Special Economic Zones and regional integration in Africa*”

(PDF). *Trade Law Centre*. Retrieved 25 May 2014.

A.P. Government (2002): <http://www.apind.gov.in/Library/District/hyderabad.pdf>. Retrieved on 25 March 2014.

Census (2011): <http://www.census2011.co.in/census/city/392-hyderabad.html>. Retrieved on 27 March 2014.

Centre for Good Governance (2008): <http://www.egg.gov.in/publicationdownload/hyderabad.pdf>. Retrieved on 5 June 2014.

GHMC (2011): [http://www.ghmc.gov.in/tender%20pdfs/election\\_wards.pdf](http://www.ghmc.gov.in/tender%20pdfs/election_wards.pdf). Retrieved on 10 July 2014.

GHMC (2012): <http://www.ghmc.gov.in/index.asp> Retrieved on 17th July 2014.

GHMC (2012): <http://www.ghmc.gov.in/cdp/chapter%205.pdf>. Retrieved on 17th July 2014.

<http://www.cognizant.com/>

<http://www.wipro.com/>

<http://www.genpact.com/>

<http://www.mahindrasatyam.com/>

<http://www.tcs.com/>

[www.rainwaterharvesting.org](http://www.rainwaterharvesting.org)

<http://www.ndtv.com/photos/business/wipro-from-a-vegetable-oil-maker-to-an-it-major-14100>

<http://www.wipro.com/investors/financial-information/quarterly-results/>

<http://www.wipro.com/about-Wipro/>

<https://www.forbes.com/companies/tata-consultancy-services/>

[http://investors.tcs.com/investors/Documents/Presentations/TCS\\_Factsheet\\_Q1\\_18.PDF](http://investors.tcs.com/investors/Documents/Presentations/TCS_Factsheet_Q1_18.PDF)

[http://investors.tcs.com/investors/Documents/Financial%20Statements/TCS\\_IFRS\\_Q4\\_17\\_USD.PDF](http://investors.tcs.com/investors/Documents/Financial%20Statements/TCS_IFRS_Q4_17_USD.PDF)

# ضمیمہ جات-1

## Appendix-1

## منتخب کردہ کمپنیوں کا مختصر تعارف

منتخب کردہ کمپنیوں کا مختصر تعارف مندرجہ ذیل میں کیا گیا ہے۔

### • مہندرا ستیم (Mahindra Satyam)

مہندرا ستیم 2009 میں حیدرآباد میں قائم شدہ ایک ہندوستانی کمپنی ہے، جو منسلک دنیا کی نمائندگی کرتی ہے، یہ جدید اور کسٹمر سینٹرل انفارمیشن ٹیکنالوجی کے تجربات کی پیشکش کرتا ہے۔ اس کے ساتھ ساتھ یہ کمپنی اداروں، ساتھیوں اور معاشرے کو آگے بڑھنے کا موقع فراہم کرتا ہے۔ اس نے دیگر خدمات جیسے سافٹ ویئر کی ترقی، سسٹم منٹیننس، پیکیڈ سافٹ ویئر انضمام، انجینئرنگ کی خدمات، ڈیجیٹل کسٹمر سروس ڈیزائن، آٹومیشن، تجزیاتی، انٹرپرائز بیک آوفیس میں پیش خدمات، فنانس، اکاؤنٹنگ اور سروس ڈیمک کے ذریعہ خدمات فراہم کرتا ہے، یہ دوسرے خدمات جیسے پیکیجنگ، آرٹ ورک اور لیبلنگ و بی پی او کی خدمات بھی فراہم کرتا ہے۔ یہ کل 4.5 بلین کی کمپنی ہے جو 90 ممالک کے ارد گرد 1,60,000 پیشہ ور افراد کے ساتھ، 864 گلوبل صارفین کو مدد کرتا ہے۔ یہ ایشیا میں فیب 50 کمپنیوں میں شامل ہے (Forbes 2016 list)۔ اس کے ہندوستان کے تمام بڑے شہروں میں 32 دفاتر ہیں جن میں 7 دفتر شہر حیدرآباد میں موجود ہیں۔ مہندرا ستیم (پہلے ستیم کمپیوٹر سروسز لمیٹڈ) ہندوستان میں IT خدمات فراہم کرنے والی کمپنی تھی۔ کمپنی نے 13 اپریل 2009 کو مہندرا گروپ کے IT بازو کی 14 ارب ڈالر کی آمدنی کے بعد اپنی نئی برانڈ کی شناخت مہندرا ستیم کا اعلان کیا۔ اس کے بعد 24 جون 2013 کو اسے ٹیک مہندرا کے ساتھ جوڑا گیا۔ (Source: <http://www.mahindrasatyam.com/>)

## • کاگنی جینٹ (Cognizant)

کاگنی جینٹ ایک ایسی کمپنی ہے جو 1994ء میں نیو جرسی، امریکہ میں قائم کی گئی تھی۔ یہ عالمی اداروں کو دوہری مینڈیٹ کو حل کرنے کے قابل بناتا ہے۔ یہ اپنے موجودہ آپریشنز اور سرمایہ کاری اتنا مؤثر بنا چکا ہے کہ دوسری تنظیموں میں نئی صلاحیت اور جدیدیت کو آگے بڑھاسکے۔ یہ اپنے گاہکوں کو اس بات کے یقین دہانی کو فروغ دینے میں مدد کرتی ہے کہ اہم کاروباری افعال تیز، سستی اور بہتر کام سے حاصل ہوسکے۔ اس کمپنی کی تصوراتی، نئی اور وسیع صلاحیتوں پر عمل درآمد کرنے کی صلاحیت گاہکوں کو اپنے کاروبار کو اگلے درجے تک لے جانے کے لئے لیگیسی ماڈل کو تبدیل کرنے کی اجازت دیتا ہے۔ یہ ڈیجیٹل کاروبار، ڈیجیٹل آپریشنز و ڈیجیٹل سسٹم اور ٹیکنالوجی کی خدمات فراہم کرتا ہے۔ اس میں جیسے بینکوں اور مالیاتی خدمات، مواصلات، صارفین کے سامان، تعلیم، توانائی اور افادیت، صحت کی دیکھ بھال، معلومات کی خدمات، انشورنس، مینوفیکچرنگ، میڈیا، تفریح، خوردہ، ٹیکنالوجی، سفر اور مہم جوئی خاص طور سے شامل ہیں۔ کاگنی جینٹ کا 2000ء کا سال تیزی سے ترقی کا دور تھا، 2011ء میں یہ فارچیون 500 کمپنی میں شامل تھی۔ 2015ء میں، فارچیون میگزین نے اس کا نام دنیا کی چوتھی سب سے بہتر

ITES خدمات فراہم کرنے والی کمپنی کے طور پر کیا تھا۔ (Source: <http://www.cognizant.com/>)

## • جین پیکٹ (Genpact)

جین پیکٹ ایک عالمی کاروباری پروسیڈنگ مینجمنٹ اور سروسز اور IT کارپوریشن ہے جو ہیمل ٹن، برمودا میں واقع ہے، جس کا قیام 1997ء میں قائم کیا گیا تھا۔ سال 2016ء میں، کمپنی نے 207 ممالک، 77,000 سے زیادہ ملازمین کے ساتھ کل 2.57 بلین امریکی ڈالر کے خالص آمدنی کی تھی۔ جین پیکٹ سینکڑوں گاہکوں کو مشاورتی خدمات فراہم کرتا ہے، جس میں 500 فارچیون گلوبل کمپنیوں



کے تقریباً بیس فیصد کمپنیاں شامل ہیں۔ یہ جنرل الیکٹرک (جی ای) کے اندر ایک کاروباری یونٹ کے طور پر قائم کیا تھا۔ اس کے چارٹر کا مقصد بقایا صلاحیت کو چالو کرنے کے مقصد کے ساتھ ساتھ بزنس پروسیڈنگ کی خدمات جنرل الیکٹرک کے کاروباری اداروں کو فراہم کرنا تھا۔ ان آٹھ سالوں کے دوران، جین پیکٹ نے جنرل الیکٹرک کے مالیاتی خدمات اور مینوفیکچرنگ کاروباروں میں وسیع پیمانے پر عملوں کا انتظام کرنا شروع کیا۔ جنوری 2005 میں، جین پیکٹ ایک آزاد کمپنی بن گئی اور جنرل الیکٹرک سے باہر کے گاہکوں کی خدمت شروع کر دیا۔ سال 2015 میں، بیزنس ٹوڈے نے جین پیکٹ کو دوسرا ہندوستان میں اور " 25 سب سے بہترین کمپنیوں کے کام کے لئے " اس کی مجموعی قسم کے بی پی او، کے پی او اور ITES زمرہ کے لئے 21 ویں نمبر پر جگہ دی۔ کمپنی کا نام، جین پیکٹ، اس لئے ڈیزائن کیا گیا کہ وہ اپنے کاروباری اثرات کو اپنے گاہکوں کے لئے پیدا کر سکے۔

(Source: -<http://www.genpact.com/>).

### • ویپرو لمیٹڈ (Wipro Limited)

ویپرو لمیٹڈ ایک ہندوستانی انفارمیشن ٹیکنالوجی سروس کارپوریشن ہے جو بنگلور، ہندوستان میں واقع ہے۔ 2013 میں، ویپرو نے غیر IT کاروباری اداروں سے علیحدہ کمپنیوں میں تبدیل کر آزاد کاروبار پر مزید توجہ دینے کے لئے قدم اٹھایا۔ اس کمپنی کو مہاراشٹر میں 29 دسمبر 1945 میں 'محمد پریم جی' نے 'مغربی ہندوستان ویبجی ٹیل پروڈکٹ لمیٹڈ' کے نام سے شروع کیا اور بعد میں یہ ویپرو کے نام سے مشہور ہوا۔ ابتدائی دور میں اس کمپنی کو سبزیوں اور بہتر تیل کی صنعت کے طور پر قائم کیا گیا تھا۔ لیکن 1966 میں، محمد پریم کی موت کے بعد، ان کے بیٹے عظیم پریم جی نے ویپرو کے سربراہ کے طور پر اپنا عہدہ سنبھالا۔ 1970 اور 1980 کے دہائیوں کے دوران، کمپنی نے IT اور کمپیوٹنگ انڈسٹری میں نئے کاروبار کے مواقع پر توجہ مرکوز

کیا، جو اس وقت ہندوستان میں ایک شروعاتی مرحلے میں تھا۔ 7 جون 1977 کو، کمپنی کا نام ویسٹرن انڈیا ویبجی ٹیل پرودکٹ لمیٹڈ سے بدل کر ویپرودکٹ لمیٹڈ رکھا گیا۔ اور اس طرح سے سال 1980 میں IT سیکٹر میں ویپرودکٹ نے قدم رکھا تھا۔ 1982 میں، کمپنی کا نام ویپرودکٹ لمیٹڈ سے بدل کر ویپرولیمیٹڈ چنا گیا۔ 31 دسمبر، 2016 کے آخر میں، سال 2015-16 کے دوران اس کے ملازمین کی تعداد 1,70,664 اور کل آمدنی 7.1 بلین درج کی گئی۔  
(Source: - <http://www.wipro.com/>).

### • ٹاٹا کنسلٹنسی سروسز لمیٹڈ (ٹی۔سی۔ ایس۔)

{Tata Consultancy Services Limited (TCS)}

ٹاٹا کنسلٹنسی سروسز لمیٹڈ (ٹی۔سی۔ ایس۔) ایک ہندوستانی کثیراتی معلومات ٹیکنالوجی (IT) کی خدمات فراہم کرنے والی کمپنی ہے، جو مشاورت اور کاروباری کمپنی ہے جس کا قیام 1968 میں کیا گیا تھا اس کمپنی کا صدر دفتر ممبئی، مہاراشٹر میں واقع ہے۔ یہ ٹاٹا گروپ کے ماتحت ادارہ ہیں اور انہیں دنیا کے 46 ممالک میں چلائے جا رہے ہیں۔ ٹی سی ایس مارکیٹ سرمایہ کاری (80 بلین ڈالر) کے لحاظ سے ہندوستان کی سب سے بڑی کمپنیوں میں سے ایک ہے۔ ٹی سی ایس کو اب دنیا بھر میں 'بیگ 4' سب سے قیمتی آئی ٹی خدمات برانڈ میں شامل کیا جاتا ہے۔ ٹی سی ایس دنیا بھر میں 64 ویں نمبرز پر فوربس ورلڈ کی سب سے زیادہ جدید کمپنیوں میں درجہ بند کیا گیا ہے اور یہ سب سے اعلیٰ درجے کی آئی ٹی خدمات کمپنی اور سب سے اعلیٰ ہندوستانی کمپنی دونوں کی حیثیت رکھتا ہے۔ یہ آمدنی کے ذریعہ دنیا کانوناں سب سے بڑا IT سروس فراہم کردہ کمپنی ہے۔ ٹی سی ایس اور اس کے 67 ماتحت اداروں کے جانب سے معلومات کی ٹیکنالوجی سے متعلق مصنوعات اور خدمات سمیت ایک وسیع اقسام فراہم کی جاتی

ہے۔ اس کے علاوہ یہ بشمول اپیلی کیشنز کی ترقی، کاروباری عمل آؤٹ سورسنگ، صلاحیت کی منصوبہ بندی، مشاورت، انٹرپرائز سافٹ ویئر، ہارڈویئر سائز، ادائیگی کی پروسیسنگ، سافٹ ویئر کے انتظام اور ٹیکنالوجی کی تعلیم کی خدمات فراہم کرتا ہے۔ ٹی سی ایس ہندوستان میں سب سے بڑی نجی شعبے کی کمپنیوں میں سے ایک ہے، اور درج شدہ ہندوستانی کمپنیوں (ہندوستانی ریلوے، ہندوستانی آرمی اور ہندوستانی پوسٹ کے بعد) اس کا مقام چوتھا ہے۔ ٹی سی ایس میں دسمبر 2016 کے مجموعی طور پر 3,87,000 ملازمین تھے، جن میں سے 31 فیصد خواتین کی تعداد تھی۔ (Source: <http://www.tcs.com/>).

سوال نامہ

**Questionnaire**

**Al-Beruni Centre for the Study of Social Exclusion and Inclusive Policy**  
**Maulana Azad National Urdu University (Hyderabad)**  
**(A Central University established by an Act of Parliament)**  
**Ph.D. Topic: Socio-Economic Empowerment of Women through Information**  
**Technology Enabled Services (ITES) in Hyderabad.**

**INTERVIEW SCHEDULE**

QR No.....

**1. Personal Details of the Respondent:-**

Sl. No.	Details	Code Details	Code No.
1.1	Name of the Respondent		
1.2	Age		
1.3	Stream of Educational Qualification	1.Engg/IT. 2.Mgt/Commerce 3.Science 4.Arts	
1.4	Medium of Education	1. Telugu; 2. Hindi; 3. English; 4. Urdu; 5. Others	
1.5	Designation		
1.6	Name of the Company.		
1.7	Total Work Experience in Years:	1)0-2 2) 2-4 3) 4-6 4) More than 6	
1.8	Distance between Office and Residence (KMs)		
1.9	Marital Status	1. Married; 2. Unmarried; 3. Others	
1.10	Religion	1. Hindu; 2. Muslim; 3.Christian; 4.Others	
1.11	Social Category/Caste, please give details: _____	1. SC; 2.ST; 3.BC; 4.General	
1.12	Residential Address/Area		
1.13	Area of Home Town	1. Rural; 2 Urban	
1.14	Nature of the Family:	1.Joint; 2.Nuclear	
1.15	With whom do you stay?	1. Parents 2. Husband 3. In-laws. 4. Hostel; 5.Other	

## 2. Demographic Details of the Respondent's Family

Sl. no	Name of the Family Member	Age	Gender (M/F)	Relation to Respondent	Education	Status of Occupation	Occupation Name	Total Monthly Income Rs.	Any other Information
			M-1; F-2	Code-1	Code-2	Code-3	(write details)	Code-4	
2.1	Father								
2.2	Mother								
2.3									
2.4									
2.5									

**Code-1:** 1=Father; 2=Mother; 3=Husband; 4= Brother; 5= Sister; 6=Son; 7=Daughter;

**Code-2:** 1=Illiterate; 2=Primary; 3= Secondary; 4=Intermediate/D.Ed//ITI/Polytechnic;

5=Graduation; 6= Engineering; 7=Medicine; 8=Post Graduation;

9=MBA; 10=MCA; 11=Others

**Code-3:** 1=Employed; 2=Unemployed; 3=Self-employed; 4=Student;

5=Housewife; 6=Retired Person (Pensioner); 7=Not-Working; 8=Agriculture; 9= Business 10=Any other

**Code-4:** 1=up to 10000; 2=10001-20000; 3=20001-30000; 4=30001-40000;

5=40001-50000; 6=50001-60000; 7=60001-70000; 8=70001-80000;

9=80001-90000; 10=90001-1 Lakh; 11=above 1 Lakh; 12=above 2 Lakhs;

13=above-3 Lakhs; 14=above 4 Lakhs; 15=above 5 Lakhs

### 3. Economic Dimension:-

3.1. What is your current total monthly salary? (in thousands)

- a) Less than 15000 [    ]
- b) 15001 to 20000 [    ]
- c) 20001 to 25000 [    ]
- d) More than 25000 [    ]

3.2. How many working hours do you have? (Please specify).....

3.3. Level of satisfaction with your current salary according to your workload.

- a) Full satisfaction [    ]
- b) Partial satisfaction [    ]
- c) Low satisfaction [    ]
- d) No satisfaction [    ]
- e) Not applicable [    ]

3.4 Is your salary equal to your male colleagues?

- a) Yes [    ]
- b) More [    ]
- c) Less [    ]
- d) Don't know [    ]

3.5. How did your life style change due to your income with respect to your day to day expenditure?

- a) Full change [    ]
- b) Partial change [    ]
- c) Low change [    ]
- d) No change [    ]
- e) Not applicable [    ]

3.6. What is your earning ability with respect to financial support to your family?

- a) Full ability [    ]
- b) Partial ability [    ]
- c) Low ability [    ]
- d) No ability [    ]
- e) Not applicable [    ]

3.7. How does your income influence the education of your dependents?  
(Siblings, children, etc.)

- a) Full influence/Full choice [ ]
- b) Moderate influence/ Moderate choice [ ]
- c) Low influence/ Low choice [ ]
- d) Non influence/ No choice [ ]
- e) Not applicable [ ]

**4. Social Dimension:-**

4.1. Does your job/ income enhance your social status as compared to unemployed Women / housewives?

- a) Yes [ ]
- b) To some extent [ ]
- c) No [ ]
- d) Don't feel [ ]

4.2. Is there any improvement in your social status within your neighbors due to your job?

- a) Yes [ ]
- b) To some extent [ ]
- c) No [ ]
- d) Don't know [ ]

4.3. Is there any improvement in your social status within your relatives due to your job?

- a) Yes [ ]
- b) To some extent [ ]
- c) No [ ]
- d) Don't know [ ]

4.4. Do you face any discrimination based on your gender in your company?

- a) Usually [ ]
- b) Sometimes [ ]
- c) No [ ]
- d) Don't feel [ ]



4.5. How has your self-confidence developed after joining this profession (like talking to superiors, officials, meetings, colleagues, government offices, public sphere, etc?)

- a) Feel more confident [ ]
- b) To some extent [ ]
- c) As it is [ ]
- d) Don't feel [ ]

**5. Decision Making Dimension:-**

5.1. Why did you opt this profession as a career?

- a) Due to family responsibilities [ ]
- b) Due to unemployment [ ]
- c) Handsome salary [ ]
- d) None availability of better job [ ]

5.2. Whether do you spend your salary on your own?

- a) Usually [ ]
- b) Sometimes [ ]
- c) No [ ]
- d) Don't feel [ ]

5.3. Whether do you make decision on your personal savings?

- a) Usually [ ]
- b) Sometimes [ ]
- c) No [ ]
- d) Don't feel [ ]

5.4. Whether do you make decision on purchasing house for your family?

- a) Usually [ ]
- b) Sometimes [ ]
- c) No [ ]
- d) Don't feel [ ]

5.5. Whether do you make decision on purchasing luxury household items in your family?

- a) Usually [    ]
- b) Sometimes [    ]
- c) No [    ]
- d) Don't feel [    ]

5.6. Do you participate in cultural/ social programs by your own decisions?

- a) Frequent [    ]
- b) Occasionally [    ]
- c) Seldom [    ]
- d) No participation [    ]
- e) Not applicable [    ]

5.7. Do you spend your income on yourself? (e.g. cloths, watching movies and other hobbies).

- a) Frequent [    ]
- b) Occasionally [    ]
- c) Seldom [    ]
- d) Never [    ]
- e) Not applicable [    ]

5.8. Are you able to make decisions on your free mobility?

- a) Frequent [    ]
- b) Occasionally [    ]
- c) Seldom [    ]
- d) Never [    ]
- e) Not Applicable [    ]

## **6.    Issues Related to Marital Life:-**

6.1. If married then, since how long?  
(If not then move to section 7.)

- a)    Less than 2 years    [    ]
- b)    2 to 4 years            [    ]
- c)    4 to 6 years            [    ]
- d)    More than 6 years      [    ]

6.2. Do you both (you and your husband) stay together?

- a) Yes [ ]
- b) No [ ]
- c) Sometimes [ ]

6.3. If no then, how many times does your husband visit you or you visit him?

- a) Weekly [ ]
- b) Monthly [ ]
- c) Quarterly [ ]
- d) Once/ twice in a year [ ]

6.4. How many children do you have?

- a) None [ ]
- b) One [ ]
- c) Two or three [ ]
- d) Four or more [ ]

6.5. Who takes care of your children, when you are on duty?

- a) Maid/ Caretaker [ ]
- b) Mother [ ]
- c) In- laws [ ]
- d) Others (specify) [ ]

6.6. Do you get enough time to spend quality time with your children?

- a) Yes [ ]
- b) No [ ]
- c) Sometimes [ ]

6.7. If no, why don't you spend time with your children?

- a) Office work load [ ]
- b) Travelling [ ]
- c) Different schedules [ ]
- d) All of the above [ ]

6.8. Do you help your children in their homework?

- a) Yes [ ]
- b) Sometime [ ]
- c) No [ ]

6.9. What is the effect of your job activities on your children?

- a) Very bad [ ]
- b) Feel ignored [ ]
- c) Good [ ]
- d) Don't know [ ]

6.10. How is the behavior of your in-laws with you?

- a) Unhappy [ ]
- b) Normal [ ]
- c) Good [ ]
- d) Very good [ ]

6.11. How do you overcome your dual (home and office) responsibilities?

- a) With a great difficulties [ ]
- b) With difficulties [ ]
- c) Normally [ ]
- d) Happily [ ]

6.12. Is there any negative effect of this job on your married life?

- a) Yes [ ]
- b) Not now [ ]
- c) No [ ]
- d) Don't know [ ]

6.13. Do you get any benefits during pregnancy from your company?

- a) Same work load [ ]
- b) Some relaxation for rest [ ]
- c) Leave with pay [ ]
- d) Leave without pay [ ]

6.14. Decisions on use of family planning (Contraceptives).

- a) Full Choice [    ]
- b) Moderate Choice [    ]
- c) Low Choice [    ]
- d) No Choice [    ]
- e) Not applicable [    ]

**7. Night Shift and Transportation Problems:-**

7.1. Do you work in the night shifts?

- a) Yes [    ]
- b) Sometimes [    ]
- C) No [    ]

7.2.0. Perception regarding your night shift job.

Q. N.	Particulars	a)Bad	b)Normal	c)Appreciable	d)Don't Know
7.2.1	Husband				
7.2.2	Parents				
7.2.3	Neighbors				
7.2.4	Relatives				

7.3. Do you get pick up and drop facilities from your company?

- a) Yes [    ]
- b) No [    ]
- c) Only pickup [    ]
- d) Only drop [    ]

7.4. Do you get pick and drop facilities during night shifts (if any) from your company?

- a) Yes [    ]
- b) No [    ]
- c) Only pickup [    ]

d) Only drop [ ]

7.5. While travelling at night, have you been stopped and asked regarding your mobility by police?

a) Yes [ ]

b) No [ ]

c) Sometime [ ]

d) Don't know [ ]

7.6. Do you feel any insecurity from car/cab drivers while travelling for night shift?

a) Yes [ ]

b) No [ ]

7.7. If yes then, what kind of insecurities do you face/feel?

a) Mental insecurities [ ]

b) Physical insecurities [ ]

c) Both a & b [ ]

d) Other [ ]

## **8. Problems Related to Place of Work:-**

8.1. During working hours, are you being teased/ harassed?

a) Yes [ ]

b) Sometimes [ ]

c) No [ ]

d) Not at all [ ]

8.2. How is the behavior of your male colleagues with you?

a) Good [ ]

b) Normal [ ]

c) Problematic [ ]

d) Don't know [ ]

8.3. How do the supervisors in your office treat you?

a) Good [ ]

b) Normal [ ]

c) Problematic [ ]

d) Don't know [ ]

8.4. During night shifts at office, whether there has been any attempt of harassment/teasing by your colleagues?

a) Yes [ ]

b) Sometimes [ ]

c) No [ ]

d) Not at all [ ]

8.5. Do you feel any biased behavior based on your caste?

a) Yes [ ]

b) Sometimes [ ]

c) No [ ]

d) Don't know [ ]

8.6. Do you feel any biased behavior based on your religious background?

a) Yes [ ]

b) Sometimes [ ]

c) No [ ]

d) Don't know [ ]

8.7. Do you feel any barriers in your religious practices?

a) Yes [ ]

b) Sometimes [ ]

c) No [ ]

d) Don't know [ ]

8.8. Is there any compulsory dress code for office?

a) Yes [ ]

b) No [ ]

c) Any formal [ ]

d) As you wish [ ]

8.9. Is it compulsory to attend office parties?

a) Yes [ ]

b) No [ ]

c) Sometimes [ ]

d) As you wish [ ]

8.10. Are your superiors more sympathetic towards others than you while allotting work load?

- a) Yes [ ]
- b) Sometimes [ ]
- c) No [ ]

8.11. Work load as compared to your male colleague?

- a) Equal [ ]
- b) Less [ ]
- c) More [ ]
- d) Depend on situations [ ]

8.12. Do you have any health problem developed with this job?

- a) Yes [ ]
- b) Sometimes [ ]
- c) Not now [ ]
- d) Not at all [ ]

## 9. Miscellaneous:-

9.1. What are your feelings after joining this job as a girl/ woman?

- a) Very good [ ]
- b) Satisfactory [ ]
- c) Not satisfactory [ ]
- d) Don't know [ ]

9.2. Should women choose this kind of job?

- a) Yes [ ]
- b) Never [ ]
- c) Cannot say [ ]
- d) Depend on their situation [ ]

9.3. Do you think that you are more empowered now after joining the job? If yes, in what sense.

- a) Economic empowerment [ ]
- b) Social empowerment [ ]
- c) Both a & b [ ]



d) None [     ]

9.4. What are the steps do you propose to protect ITES working girls/women from harassment? (If any.)

(Write your respective suggestions please)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

حیدرآباد میں آئی۔ٹی۔ای۔ایس (ITES) کے ذریعہ خواتین کی سماجی و معاشی بااختیاری  
Socio-Economic Empowerment of Women through ITES in Hyderabad



Abstract for Submission  
of

**DOCTOR OF PHILOSOPHY**

By

**FIROZ ALAM**

**En. No. A162296**

Under the Supervision of  
**Prof. FARIDA SIDDIQUI**  
(Professor & Head)  
Department of Economics

**Al-Beruni Centre for the Study of Social Exclusion and Inclusive Policy**  
**School of Arts and Social Sciences**  
**MAULANA AZAD NATIONAL URDU UNIVERSITY**  
Gachibowli, Hyderabad - 500032 (TS)

## Abstract

“خاتون کو ایک کمزور صنف کے نام سے پکارنا ایک دھبہ ہے؛ یہ مرد کی جانب سے خواتین کے تئیں غیر منصفانہ عمل ہے، اگر طاقت کا مطلب مضبوط قوت ہے، تب درحقیقت عورت مرد سے کم طاقت ور ہے۔ اگر طاقت کا مفہوم اخلاقی پاؤر ہے، پھر بلاپیمائش، عورت مرد کے بالمقابل زیادہ اعلیٰ و بلند ہے: کیا اس کے اندر زیادہ مضر صلاحیت، زیادہ ایثار قربانی کا جذبہ، برداشت تحمل کا اعلیٰ پیکر اور عظیم حوصلہ نہیں ہوتا ہے؟ اسکے بغیر مرد کا وجود نہیں ہو سکتا۔ اگر عدم تشدد ہمارا قانون ہے تو مستقبل عورت سے منسلک ہے۔

مہاتما گاندھی

### 1۔ مطالعہ کا تعارف

خواتین کی حیثیت، کردار اور ان سے جڑے مسائل نے ترقی پذیر اور ترقی یافتہ دونوں طرح کے ممالک میں سیاسی مفکرین اور سماجی ماہرین کی توجہ اپنی جانب مبذول کرائی ہے۔ جزوی طور پر 85-1975 کی دیہاتی کو بین الاقوامی خواتین دہائی تسلیم کئے جانے کی وجہ سے اور جزوی طور پر وسیع پیمانے پر تسلیم کی جانے والی اس حقیقت کی بنا پر کہ مرد و خواتین کے درمیان عدم مساوات پر مبنی سماج انسانی وسائل کی ضیاع پر مشتمل ہوتا ہے۔

سائنس و ٹکنالوجی کے اس عالمی دور میں لوگ روزگار سے منسلک ہونے کے لئے صرف اپنے بنیادی روایتی سیکٹر پر منحصر نہیں رہنا چاہتے ہیں۔ چنانچہ ملازمت کے حصول کے لئے صلاحیت مند لوگوں کی ایک بڑی آبادی انفارمیشن ٹکنالوجی کی طرف توجہ دے رہی ہے۔ آئی ٹی خدمات ہر سیکٹر یا ہر تنظیم میں نہایت اہم پہلو سمجھا جاتا ہے کیونکہ اس نے ایک مختلف سیکٹر کو جنم دیا ہے جسے انفارمیشن ٹکنالوجی پر مبنی خدمات (ITES) سیکٹر کے نام سے موسوم کیا جاتا ہے۔

ITES انڈسٹری کی عالمی توسیع، جو انفارمیشن ٹیکنالوجی کے ذریعہ فراہم کرنے والی خدمات (ITES) کے نام سے معروف ہے، نے خواتین کے لئے نئے راہیں کھول دی ہیں۔ سماج کی نصف آبادی کی نمائندگی کرنے والی خواتین اپنی ذاتی ترقی کے لئے نمایاں رول ادا کر سکتی ہیں نیز سماج اور ITES انڈسٹری کے فروغ کے لئے بھی اہم کردار ادا کر سکتی ہیں۔ یہ صنعت خواتین کے روزگار کے لئے ایک اچھا موقع فراہم کرتی ہے۔ اقوام متحدہ کونسل برائے ٹریڈ اور ڈیولپمنٹ رپورٹ (UNCTD, 2002) کے مطابق، ITES نے خواتین کے لئے روزگار کے امکانات کو وسیع کر دیا ہے۔ انفارمیشن ٹیکنالوجی پر مبنی خدمات میں کیریئر

کے مواقع اور امکانات خواتین کے لئے قابل اعتماد انتخاب کے طور پر ابھر کر سامنے آتے ہیں۔ ہندوستان میں انفارمیشن ٹیکنالوجی پر مبنی فعال خدمات سیکٹر کی متعدد امتیازی خصوصیات ہیں۔ عالمی معیشت میں اعلیٰ درجے کی انضمام؛ امتیازی اور واضح طور پر ملازم دوستانہ انسانی وسائل کی پالیسیاں؛ اور خواتین کے دوستانہ ہونے کا دعویٰ زیادہ پُرکشش اختیار یا انتخاب ہے (WSIS, 2005)۔ لہذا نتیجے کے طور پر، ITES صنعتوں میں خواتین میں شرکت تیزی سے بڑھ رہی ہے، جو واضح ہوا کہ خواتین کی تعداد معیشت کے دیگر شعبوں کے مقابلے میں ITES سیکٹر میں ملازمت کے لئے منتخب کرتی ہے۔ تاہم، یہ بھی پتہ چلا ہے کہ صنف پر مبنی سماجی محاذوں کے ساتھ منسلک خواتین ملازمت کے ساتھ کچھ صنفی غیر برابری اور عدم اطمینان موجود ہیں۔ معاشی ترقی اور سماجی تانے بانے کو بنانے کے خاطر عالمی میدان میں بڑھتی معیشت کے ساتھ ان مسائل کا براہ راست تعلق ہے (NASSCOM-Mercer, 2009)۔ یہاں تک کہ کثیر تعداد میں خواتین گریجویٹ ملازمین کو اس شعبہ میں داخل ہو رہی ہیں۔

یہ مشاہدہ کیا گیا ہے کہ انفارمیشن ٹیکنالوجی پر مبنی فعال سروس انڈسٹری آج بھی مرد کا غلبہ رکھتا ہے، جس کے نتیجے میں کئی سالوں سے چلا آ رہا غیر نسوانی کلچر اور ثقافت خواتین کو اخراج کرتا رہا ہے اور انہیں حاشیہ پر پہنچاتا رہا ہے (WSIS, 2005)۔

ہندوستانی ITES صنعت نے ملک کے کسی بھی دیگر صنعت کے مقابلے میں خواتین کو ملازمت میں زیادہ جگہ دے رہی ہیں جس کی بنا پر یہ کہا جاسکتا ہے کہ ہندوستانی ITES نے ورک کلچر کو فروغ دینے میں ایک سنگ میل کا کردار ادا کر رہا ہے۔ اس نے کئی ایسے اقدامات لانچ کئے ہیں جس نے خواتین کو کام کی جگہوں میں حصہ داری لینے کا موقع ملا ہے (Dube et al. 2012)۔ مگر ان تمام کے باوجود آج بھی کام کرنے کے حالات، خاندانی اور سماجی ذمہ داریاں جیسے کئی ساری رکاوٹیں مردوں کے بالمقابل خواتین کے لئے زیادہ مزاحمت بنی ہوئی ہیں، یہاں تک کہ وہ اپنے خاندان کے لئے اکلوتی کمانے والی ہیں، گھریلو امور سے متعلقہ مسائل میں فیصلے کرنے میں ان کی شرکت یا بیرون خانہ فیصلہ لینے والے میں انکی مشارکت ایک اہم سوال سولہ نشان بن گیا ہے چنانچہ اسی پس منظر کے ساتھ، یہ مطالعہ ITES صنعت کے توسط خواتین کی سماجی و معاشی باختیار بنانے کی حیثیت کی تشخیص کرتا ہے جہاں شہر حیدرآباد میں واقع ITES کمپنیوں میں صنفی شمولیتی، مساوات اور تنوع کو اس تحقیق کا بنیادی مرکزی ابعاد کو مد نظر رکھا گیا ہے۔

انفارمیشن ٹیکنالوجی پر مبنی فعال خدمات (ITES) کو ویب فعال خدمات یاد و دراز خدمات یا ٹیلی ورکنگ کے نام سے بھی موسوم کیا جاتا ہے۔ دور دراز مقامات سے ٹیلی مواصلات کی مدد کے ساتھ انفارمیشن ٹیکنالوجی کی طاقت کے حصول کی مدد سے خدمات کو فراہمی کو انفارمیشن ٹیکنالوجی فعال خدمات (ITES) مراد لیا جاتا ہے۔

## مسئلہ کا بیان (Statement of the Problem)

عام طور پر ہمارے معاشرے کے سب سے زیادہ و سب سے بڑا پسماندہ حصہ خواتین کا ہے۔ انہیں ہندوستان میں کم آمدنی والے لوگوں کے گروپ میں پایا گیا ہے۔ معاشرے اور مذہبی ذمہ داران کا مرد حاکم طرز عمل نظام خواتین کو کمزور اور خاندان میں دوسرے درجے کا رکن و سوسائٹی کے نچلے طبقہ کے شہری کے طور پر زندہ رہنے کے لئے مجبور کرتا ہے۔ اگرچہ خواتین نے زندگی کے بہت سے شعبوں میں اپنی صلاحیت کا مظاہرہ کیا ہے لیکن اب بھی وہ بہت سے معاملوں میں پیچھے ہیں کیونکہ ہر مرحلے پر ان کا مرد ہم منصبوں سے موازنہ کیا جاتا ہے اور انہیں مردوں کی طرح سہولیات نہیں مل پاتے ہیں۔ جن حالات میں وہ ابھی تک رہتی ہیں وہ کم آمدنی، وسائل رسائی کی کمی اور خاندان کے سماجی و مالی فیصلہ سازی اور معاشرے میں ان کی شرکت کی کمی کے طرف اشارہ کرتے ہیں۔

## 3.2 مطالعہ کی توجیہ (Rationale of the Study)

تعلیم یافتہ اور شہری خواتین اپنے ملازمت کی جگہ پر حاصل مواقع اور چیلنج سے زیادہ آگاہ ہوتی ہیں اور وہ اپنے کردار و ذمہ داریوں کو بہتر سمجھنے کے ساتھ ساتھ وہ اپنی شخصیت کو فروغ دینے کے لئے قابل ہیں۔ کار گزار خواتین کے لئے اہم مسئلہ دوہری ذمہ داریوں، گھریلو کام اور دفتری ملازمت کو سنبھالنے سے پیدا ہوتی ہے۔ اگرچہ زیادہ سے زیادہ خواتین روزگار کے لئے گھروں سے باہر آرہی ہیں اور ان کے خاندان کو ان کی آمدنی کی ضرورت ہے، پھر بھی سماج کا ایک بہت بڑا حصہ کا خواتین کی طرف رویہ اور خاندان میں ان کی کردار میں بہت زیادہ تبدیلی نہیں ہو پائی ہے۔ اس کا نتیجہ یہ ہے کہ خواتین کو کمزور، کمتر اور دوسرے درجے کے شہریوں کے طور پر سمجھا جاتا ہے۔ گھر کے باہر خواتین کا جنسی تشدد کا سامنا کرنا اس دور میں ایک بہت سنگین مسئلہ ہے۔ وہ مردوں کے برابر کام کرتی ہیں اور زیادہ بھی لیکن ان کی خود مختاری، نقل و حرکت اور وسائل کے حصول میں شک کا اندیشہ ہے۔

لہذا، یہ روز روشن کی طرح عیاں ہے کہ ملازمت کرنے والی خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری اور خاص طور پر ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری پر غور کرنے کی ضرورت ہے۔ موجودہ مطالعہ پالیسی سازی کے لئے تجاویز پیش کرے گی جو کہ ملازمت کرنے والی خواتین کے لئے زیادہ سے زیادہ معاون و مددگار ثابت ہوگی۔

### 3.3 تحقیقی سوالات (Research Questions)

چھ اہم سوالات کو تحقیقی سوالات کے طور پر منتخب کیا گیا ہے :-

- ❖ کیا ITES کے شعبہ میں جنس پر مبنی کوئی امتیازی سلوک برتا جاتا ہے؟
- ❖ ITES سیکٹر میں خواتین کی سماجی حائل رکاوٹیں کیا ہیں؟
- ❖ کیا ITES سیکٹر کی ملازمت کرنے والی خواتین کی صحت پر کوئی برا اثر ہے؟
- ❖ کیا ITES سیکٹر میں مذہب پر مبنی کسی طرح کا امتیازی سلوک برتا جاتا ہے؟
- ❖ کیا ITES سیکٹر میں ذات پر مبنی کسی طرح کا امتیازی سلوک برتا جاتا ہے؟
- ❖ کیا ITES سیکٹر میں تعلیم کی اسٹریٹجی پر مبنی کسی طرح کا امتیازی سلوک برتا جاتا ہے؟

### 3.4 مطالعہ کے مقاصد (Objectives of the Study)

اس مطالعہ کے مقاصد کے تناظر کو دیکھتے ہوئے، حیدرآباد میں ITES کے ذریعہ خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کا جائزہ لینا ہے۔ اس تحقیق کے مخصوص مقاصد مندرجہ ذیل ہیں :-

- ❖ ITES کے ذریعہ خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کا مطالعہ کرنا۔
- ❖ ITES میں ذات اور مذہب پر مبنی خواتین کے ساتھ امتیازی سلوک کا معائنہ کرنا۔
- ❖ ITES میں خواتین کے ساتھ ہونے والی جنسی امتیاز کا پتہ لگانا۔
- ❖ ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین کی صحت پر کام کے اثرات کا جائزہ لینا۔
- ❖ ITES میں خواتین کی سماجی رکاوٹوں کو جاننا۔

### 3.5 مطالعہ کے مفروضات (Hypothesis of the Study)

مندرجہ ذیل چار تحقیقی مفروضات کو اس مطالعہ کے لئے تجویز کیا گیا ہے :-

- H0: سماجی طبقہ اور تنخواہ کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا۔
- H0: سماجی طبقہ اور ملازمت سے حاصل اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا۔

- H0: کام کا تجربہ اور ملازمت سے حاصل اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا۔
- H0: مذہب اور ملازمت سے حاصل اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا۔

### 3.6 مطالعہ کا خاکہ (Research Design)

تحقیقی خاکہ کسی تحقیق کی فیصلہ سازی کا ایسا صورت حال ہے جو تحقیق شروع کرنے سے پہلے منظم کیا جاتا ہے۔ یہ اصل میں تحقیق شروع ہونے سے پہلے ایک صورت حال جو ایک مسئلہ کے تمام پہلوؤں کو دیکھتا ہے۔ خاکہ مطالعہ کو ایک صحیح سمت دیکھا تا ہے۔ اس سے مطالعہ کے رجحان کے سلسلے میں ضروری معلومات کو جمع کرنے کے لئے اس کے مسئلے، مقاصد، مطالعہ کے علاقے، آبادی کی خصوصیات، طریقوں اور طریقہ کار کے بارے میں تفصیل سے منصوبہ بندی کرنے میں مدد ملتی ہے

اس مطالعہ میں مطالعہ کے خاکہ کی فطرت مقداری اور تشریحی سروے (quantitative and descriptive survey) کی ہے۔ جس میں محقق نے ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کی وضاحت کرنے کی کوشش کی ہے۔ چونکہ، تحقیقی خاکہ کی نوعیت مقداری (quantitative) ہے اس لئے معطیات کے مجموعے کے لئے ایک خود تشکیل کردہ معیاری پیمانے کا استعمال کیا جاتا ہے۔

### 3.7 مطالعہ کا دائرہ کار (Field of the Study)

شہر حیدرآباد جنوبی ہندوستانی ریاست تلنگانہ (ہندوستان) کا دار الحکومت سب سے زیادہ آبادی والا شہر ہے۔ 2 جون 2014 کو ہندوستان کی نئی ریاست کے طور پر ریاست تلنگانہ کو بنایا گیا تھا۔ حیدرآباد کو "موتی کا شہر" یا "نظاموں کا شہر" کے طور پر بھی جانا جاتا ہے۔

2011 کی مردم شماری کے مطابق، حیدرآباد کی کل آبادی 6.8 ملین ہے۔ شہر کو توسیع کر 2007 میں گریٹر حیدرآباد میونسپل کارپوریشن (GHMC) بنایا گیا تھا۔ حیدرآباد شہری اگلو میریشن کی کل آبادی 7,749,334 ہے، جو ملک میں چھ سب سے زیادہ آبادی والے شہری تنظیم میں سے ایک ہے (census, 2011)۔ جنسی تناسب 645 عورتوں کے با مقابل 1000 مرد ہیں جو کہ قومی اوسط 1000 مردوں کے مقابلے 926 عورتوں سے زیادہ ہے (Census, 2011, The Times of India, 21 September, 2011)۔ خواندگی کی شرح 82.96 فیصد ہے۔ جس میں مرد کا حصہ 85.96 فیصد ہے اور خواتین کی 79.79 فیصد ہے جبکہ قومی خواندگی کی اوسط 74.04 فیصد سے زیادہ ہے (Census, 2011; Henry, 23 May, 2011)۔ حیدرآباد آئی ٹی / آئی ٹی ای ایس کمپنیوں کے لئے ہندوستان کی دوسری سب سے مقبول جگہ ہے۔

## نمونہ بندی کا طریقہ کار اور نمونے کی جسامت (Sampling Method and Sample Size)

نمونہ بندی کا طریقہ کار اور نمونے کی جسامت کی حیثیت سے تعریف کی جاسکتی ہے کہ مجموعی آبادی کے اس حصہ کا انتخاب کرنا جس کی بنیاد پر مجموعی یا مجموعی طور پر فیصلہ کیا جانا ہے۔ دوسرے الفاظ میں یہ ایک ایسا عمل ہے جس کے ذریعہ صرف ایک جھوٹے حصہ کی جانچ پڑتال کر پوری آبادی کے بارے میں معلومات حاصل کیا جاتا ہے۔ لہذا ہم ایک نمونہ کی وضاحت ایسے کر سکتے ہیں کہ کسی طریقہ کار یا منصوبہ کے مطابق آبادی کی نمائندگی کرنے والے افراد، یونٹس یا اشیاء کی کسی بھی تعداد کو نمونہ کا سائز کہا جاتا ہے۔

## نمونہ بندی کا طریقہ کار (Sampling Method)

محقق نے اس مطالعہ کے لئے غیر امکانی حادثاتی نمونہ بندی تکنیک (Non Probability Accidental Sampling Technique) کا استعمال کیا ہے۔ مطالعہ کے لئے نمونے کا انتخاب کرنے کے لئے، سب سے پہلے محقق نے Morgan (1970) کی طرف سے پیش کردہ جدول کا حوالہ دیا ہے۔ حیدرآباد میں ITES میں خواتین کی مجموعی آبادی 96,000 سے زیادہ ہے (NASSCOM report 2016 and annual report of 2016, IT & C Department, Govt. of Telangana). چونکہ مجموعی آبادی 96,000 سے زیادہ ہے اس جدول کے مطابق کل 384 کی نمونے کا انتخاب کیا جانا تھا۔ مطالعہ کے لئے ابتدائی دور میں محقق نے 384 جو اب دہندگان کے نمونے کا احاطہ کرنے کا ارادہ کیا تھا۔ راؤ (2008) کا کہنا ہے کہ بڑے پیمانے پر آبادی کا انتخاب مکمل طور پر آبادی کی نمائندگی درستگی کے لئے ضروری ہے۔ اس لئے، ان سب کو ذہن میں رکھتے ہوئے بڑی تعداد میں خواتین کا مطالعہ اور تجزیہ کیا جانا ضروری پایا گیا اور اس سے متعلق نگرانگ کے مشورہ سے 400 جو اب دہندگان کا ایک نمونہ لینے کا فیصلہ کیا گیا۔

## • نمونے کی جسامت (Sample Size)

مطالعہ کے لئے آبادی شہر حیدرآباد کے ITES صنعت میں کار گزار خواتین کی ہے۔ اس سروے کے لئے آبادی کے طور پر نا سکوم کی رپورٹ 2016ء میں پیش کردہ شہر حیدرآباد کی دس سب سے بڑی ITES کمپنیوں میں سے پانچ بڑی کمپنیوں کو منتخب کیا گیا ہے۔ وہ (TCS) Consultancy Services (Mahindra Satyam, Cognizant, Genpact, Wipro and Tata) ہیں۔ شہر حیدرآباد کی ITES کمپنیوں میں کام کرنے والی خواتین کی کل تعداد تقریباً 96,000 ہے۔ 400 کا ایک بے ترتیب نمونہ پانچ منتخب کردہ ITES کمپنیوں سے منتخب کیا گیا ہے۔



### 3.9 سوالنامہ کا خاکہ (Questionnaire Design)

محقق نے شہر حیدرآباد میں ITES کے ذریعہ خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کی پیمائش کرنے کے لئے مندرجہ ذیل مراحل کے ذریعہ سوالنامہ کے طور پر ایک پیمانے کو تیار کیا ہے۔

➤ پہلا قدم خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری سے متعلق ادب کی جائزہ لینا اور سپروائزر اور سماجی علوم کے دیگر ماہرین کے ساتھ بات چیت کے ذریعے جائزہ حاصل کرنا تھا۔ ابتدائی دور میں پیمانے کو کل دس حصوں میں تقسیم کیا گیا تھا۔ جو مندرجہ ذیل ہیں:- جواب دہندگان کی ذاتی تفصیلات، جواب دہندگان کے ڈیموگرافک تفصیلات، معاشی جہت، سماجی جہت، شادی شدہ زندگی سے متعلق مسائل، رات کی کام کے شفٹ اور نقل و حمل کے مسائل، کام کی جگہ سے متعلق مسائل، سماجی شمولیت، تعلیمی جہت اور متفرق شامل ہیں۔

➤ دوسرا مرحلہ میں، محقق کے طرف سے آئٹم کا تعمیر کیا جاتا ہے۔ پیمانے میں سب سے اوپر دس جہت کے تمام حصے میں تقریباً 15 سوالات کو شامل کئے گئے ہیں۔ سپروائزر سے اجازت ملنے کے بعد، محقق فلڈ میں سوالنامہ کی شکل میں پیمانہ لیکر پائلٹنگ کرنے کے لئے جاتا ہے۔

➤ تیسرے مرحلے میں، محقق نے اس سوال نامے کا استعمال کرنے کے لئے شہر حیدرآباد میں قائم ITES کمپنیوں میں کام کرنے والی 90 خواتین کا ایک پائلٹ مطالعہ کیا۔

➤ فلڈ سے ڈیٹا جمع کرنے کے بعد سوالنامہ کا انتخاب چوتھا اور آخری مرحلہ، جس میں پائلٹ مطالعہ کے حصول سے متعلق سپروائزر اور دیگر ماہرین کی سامنے پیش کیا گیا۔ جس میں کچھ جہت اور آئٹم ہٹایا گیا یا تبدیل کیا گیا۔ پیمانے پر قابل اعتماد ٹیسٹ کی درخواست کو آخری شکل دی گئی اور پھر، اس مندرجہ ذیل جہت اور آئٹم کو فائنل مطالعہ کے لئے استعمال کیا گیا۔

Table 3.1 Dimensions Consisting Number of Items

Classification of Dimensions	Number of items
i) Personal Details of the Respondent	15
ii) Demographic Details of the Respondent's Family	8
iii) Economic Dimension	7
iv) Social Dimension	5
v) Decision Making Dimension	8
vi) Issues related to Marital Life	14
vii) Night shift and Transportation Problems	10
viii) Problems related to place of work	12
ix) Miscellaneous	4

### 3.10 معطیات جمع کرنے کا طریقہ کار (Data Collection Procedures)

معطیات جمع کرنے کے لئے مندرجہ ذیل طریقہ کار کا استعمال کیا گیا ہے۔

#### ❖ بنیادی معطیات کا مجموعہ (Primary Data Collection)

مطالعہ کے معطیات خود زیر انتظام سوالنامے کے ذریعہ جمع کیے گئے ہیں، جیسا کہ اوپر بیان کیا گیا ہے، جس پر جواب دہندگان نے اپنی رائے دی ہے۔ یہ مطالعہ بنیادی طور پر 5 منتخب ITES کمپنیوں کے انسانی وسائل ڈپارٹمنٹ سے ملاقات کرتے ہوئے کیا گیا ہے جو Mahindra Satyam, Cognizant, Genpact, Wipro and Tata Consultancy Services (TCS) ہیں (Appendix-D)۔ جواب دہندگان سے ملاقات کے دوران ایک خط کے ذریعہ تحقیقی موضوع، مطالعہ کی مدت اور اس کے جواب دہندگان کے جوابات کو راز رکھنے کا ذکر کیا گیا۔ جواب دہندگان کی شمولیت مکمل طور پر رضا کارانہ تھی اور وہ کسی بھی وقت شرکت کرنے سے انکار کرنے کے لئے آزاد

تھے۔ انسانی وسائل ڈپارٹمنٹ اور مینیجرس کی رضامندی حاصل کرنے کے بعد، مشترکہ طور پر معطیات جمع کرنے والے افراد کو ذاتی طور پر خواتین ملازمین میں تقسیم کیا گیا جو کام کے احاطے، کیفی ٹیریہ، ٹرانسپورٹ علاقے وغیرہ پر موجود تھے۔ باقی سوال نامے کو انسانی وسائل ڈپارٹمنٹ اور مینیجرس کے حوالے کر دیا گیا تھا جو رات کی شفٹ میں کام کرنے والی ملازمین کی جانب سے رد عمل جمع کرنے کے لئے تھے۔

### ❖ ثانوی معطیات کا مجموعہ (Secondary Data Collection)

جنسی انحصار اور اس کے پیچھے کے عوامل کی شناخت کے بارے میں گہری سمجھ کے لئے ثانوی معطیات کا استعمال کیا جاتا ہے۔ جو صرف ایک تحقیقی موضوع یا تحقیق کی جگہ یا سیاق و سباق کو منتخب کرنے میں مدد نہیں کرے گا بلکہ یہ موجودہ تحقیق کے لئے تحقیق کے خاکہ پر فیصلہ کرنے کے لئے بھی اہم ہے۔ اس طرح سے، عام طور پر جنسی ادب مجموعی طور پر، ITES سیکٹر کا جائزہ، ITES سیکٹر میں خواتین کی افرادی قوت اور ITES کے ذریعے خواتین کو باختیار بنانے، خاص طور پر ITES سیکٹر میں تحقیق سے متعلق ثانوی معطیات کا استعمال شامل ہے۔ ثانوی معطیات ناسکوم (NASSCOM) کی رپورٹ سے، انفرادی ITES کمپنیوں کی نمائش کے مواد اور خبر نامے، حکومت اور دیگر ایجنسی کی رپورٹس، پچھلے مطالعے اور مستند ویب سائٹس سے جمع کیے گئے ہیں۔ ثانوی معطیات مطالعہ کے مضامین کی گہرائی کو سمجھنے میں مدد کرتا ہے۔

### 3.12 خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کی پیمائش کرنے کے لئے تحقیقی آلات

#### Research Instruments to Measure Women's Socio-Economic Empowerment

یہ ایک ایسا پیمانہ ہے جس میں خواتین کو باختیار بنانے کے مختلف جہت کے ذریعے خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کی پیمائش کرنے کے مختلف نقطہ نظر ہیں۔ تمام جہت بند شدہ سوالات کے ساتھ جائز قرار دیا گیا ہے۔ اس تحقیقی آلہ کے ہر بند شدہ سوال کو کم از کم دو یا زیادہ سے زیادہ پانچ اختیارات دئے گئے ہیں۔ ہر سوال کے تمام متعلقہ اختیارات کو ایک منفرد عددی قدر کے ساتھ نشان دیا گیا ہے۔ ہر اختیارات کے کوڈنگ کا استعمال معطیات کے تجزیہ کو آسان بناتا ہے۔ اس کے علاوہ، جواب دہندگان کے ذاتی تفصیلات اور جواب دہندگان کے خاندان کے ڈیموگرافی کی تفصیلات کو آلہ کے ابتدائی حصے میں پیش کیا گیا ہے۔

جواب دہندگان کی ذاتی تفصیلات اور جواب دہندگان کے خاندان کی ڈیموگرافک تفصیلات:

جواب دہندگان کی ذاتی تفصیلات اور ان کے خاندان کی ڈیموگرافک تفصیلات کے لئے اس سوال نامہ میں 22 آئٹم کو شامل کیا گیا ہے۔ سوالات کو بنانے میں مختلف نقطہ نظر کا خیال رکھا گیا ہے جس میں عمر، تعلیم، آمدنی، تعلیمی اہلیت، تعلیم کے وسط، کمپنی کا نام، عہدہ، کام کا تجربہ، شادی شدہ حیثیت، مذہبی پس منظر، کاسٹ، خاندان کی نوعیت، خاندان کے ارکان اور ان کے جنسی تعلقات وغیرہ شامل ہیں۔

I. **معاشی جہت:** - چونکہ کسی فرد یا کسی گروپ کی معاشی حیثیت اس کی باختیاری میں اہم کردار ادا کرتی ہے۔ لہذا یہ استعمال کردہ پیمانے پر سماجی و معاشی باختیاری کی پیمائش کے لئے بنیادی جہت میں سے ایک ہے۔

II. **سماجی جہت:** - خواتین کی باختیاری کے اہم پہلوؤں میں سے ایک سماجی جہت ہے۔ اس میں مختلف سوالات پوچھے گئے جس میں جواب دہندگان کی سماجی حیثیت میں ان کی ملازمت یا آمدنی کی وجہ سے آئی تبدیلی، ان کے پڑوسیوں اور رشتہ داروں کے درمیان ان کی سماجی حیثیت میں بہتری، جنسی امتیاز اور گھر سے باہر ان کی اعتماد کی سطح خاص طور سے شامل ہیں۔

III. **فیصلہ سازی کی جہت:** - خواتین کی باختیاری میں یہ ایک اہم پہلو ہے۔ اس حصہ میں ہم یہ جاننے کی کوشش کرتے ہیں کہ کس طرح سے کار گزار خواتین ذاتی، کیریئر اور خاندان سے متعلق معاملات پر فیصلہ کرتی ہیں۔

IV. **شادی شدہ زندگی سے متعلق مسائل:** - چونکہ، شادی کی وجہ سے مرد کے مقابلے میں ایک عورت اپنی زندگی میں بڑی تبدیلیوں کا سامنا کرتی ہے۔ لہذا ملازمت کرنے والی خواتین کی شادی شدہ زندگی کے بارے میں جاننا ضروری ہو جاتا ہے۔ محقق نے شہر حیدرآباد میں ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین کی شادی شدہ زندگی سے متعلق تمام مسائل کو پورا کرنے کے لئے ایک حصہ کی شکل میں درجہ بند کیا ہے۔ یہ نقطہ نظر اس سوال پر مشتمل ہے جیسے کل شادی کے سال، جواب دہندگان کے بچوں کی تعداد، بچوں کی دیکھ بھال، بچوں کے ساتھ معیاری وقت بتانا، بچوں کے ہوم ورک میں مدد، بچوں پر نوکری کے نظام کا اثر، شوہر کے والدین کے رویے، شادی شدہ زندگی پر ملازمت کے منفی اثرات، خاندانی منصوبہ بندی کے طریقوں کے استعمال پر فیصلہ اور گھر اور دفتر کی ذمہ داریوں سے نمٹنے میں درپیش مشکلات وغیرہ شامل ہیں۔

V. رات کی شفٹ اور نقل و حمل کے مسائل: - ITES کمپنیوں میں روزگار کے لئے رات کی شفٹ کا معمول عام ہے۔ خاتون کے ملازمت کا معاملہ میں رات کی شفٹ میں کام کرنے والے کے کیریئر میں زیادہ مصیبت پیدا کرتا ہے۔ سوال نامہ کے اس حصے میں رات کی شفٹ اور ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین کی نقل و حرکت سے متعلق تمام مسائل کو اجاگر کیا گیا ہے۔

VI. کام کی جگہ سے متعلق مسائل: - خواتین کو ملازمت کے طرف متوجہ کرنے کے لئے انہیں مناسب کام کرنے کا ماحول فراہم کیا جانا بہت ضروری ہے۔ سوالنامہ کے اس حصے میں، جواب دہندگان کے ساتھ برا سلوک اور ہراساں کرنے کے معاملات سے سوالات پوچھا گیا، جواب دہندگان کے ساتھ ساتھیوں اور سوپر وائزر کے رویہ، رات کے وقت میں ہراساں کرنے کی کوشش، ذات اور مذہبی پس منظر کی وجہ سے تعصبانہ سلوک، مذہبی آزادی میں رکاوٹیں شامل ہیں۔

سوالنامہ کے آخری حصے کو متفرقہ طور پر نامزد کیا جاتا ہے، اس ملازمت سے خواتین کارضا کارانہ سطح سے متعلق سوالات سے پوچھا جاتا ہے کہ کیا وہ اس کام میں شمولیت اختیار کرنے کے بعد باختیار محسوس کر رہی ہیں اور ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین کے ساتھ برا سلوک سے متعلق خواتین کو تحفظ فراہم کرنے کے بارے میں ایک کھلا سوال پیش کیا ہے۔

### 3.13 معطیات کا دستور العمل اور تجزیہ (Data Processing and Analysis)

معطیات کو جمع کرنے کے بعد، محقق نے پورے سوالنامہ کو پھر سے دیکھنے کا فیصلہ کیا تاکہ جوابات میں کوئی فرق یا اور کسی بھی غیر مضاد کا پتہ لگایا جاسکے۔ اس کے بعد محقق نے اسکور کو ماسٹر چارٹ میں کوڈ کے مطابق تبدیل کیا، اور پھر کمپیوٹر کے ذریعہ سوشل سائنسز کے شمار یاتی پیکیج (ایس پی ایس ایس) کا استعمال کرتے ہوئے تجزیہ کیا۔ اعداد و شمار کا تجزیہ مطالعہ کے مقاصد کے حوالے سے کیا گیا ہے اور مفروضہ کی جانچ پڑتال کی گئی ہے۔ اس میں فریکوینسی تقسیم جدول کی تشکیل میں شامل کیا گیا ہے جس سے یہ پتہ چلتا ہے کہ کتنی کثرت سے ایک آئٹم کا استعمال ہوتا ہے۔ اس کے بعد متغیرات کی دوبارہ درجہ بندی کی گئی ہے، جس سے اس کی جدول کی سہولت سے متغیرات کے مقابلے اور ایسوشی ایشن ظاہر کرتا ہے۔ مفروضہ کی جانچ کے لئے معطیات کے تجزیہ اور تشریح کے لئے مناسب معطیات کے ٹیسٹ کا استعمال کیا گیا ہے۔

### 3.14 مطالعہ کی محدودیت (Limitations of the Study)

- ❖ یہ تحقیقی مطالعہ شہر حیدرآباد میں ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین تک محدود ہے۔ اس مطالعہ میں خواتین کی بااختیاری کی پیمائش کے لئے مقداری طریقہ کار کا استعمال کیا گیا ہے۔
- ❖ قومی اور بین الاقوامی سطح پر خواتین کی بااختیاری کا مطالعہ کرنے کے لئے کئی تحقیقات کئے گئے ہیں، لیکن ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین کے تناظر میں بہت کم مطالعہ دستیاب ہے۔ لہذا، محقق نے ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین پر خصوصی ادب کے بجائے عام ادب کا جائزہ لیا ہے۔
- ❖ خواتین عام طور پر نامعلوم مرد یا باہر کے لوگوں کے ساتھ بات چیت کرنے میں ہچکچاتی ہیں۔ لہذا، مطالعہ کے ابتدائی مرحلے میں رپورٹ تیار کرنا محقق کے لئے ایک بڑا چیلنج تھا۔

### 3.15 مطالعہ کی اہمیت (Significance of the Study)

- کچھ خاص مقاصد کے ساتھ مطالعہ کیا گیا تھا۔
- انفارمیشن ٹیکنالوجی فعال خدمات (ITES) کے ذریعہ خواتین کی سماجی و معاشی بااختیاری کا مطالعہ کرنے کے لئے بہت کم محققین پائے جاتے ہیں۔ لہذا، انفارمیشن ٹیکنالوجی فعال خدمات (ITES) کے ذریعہ خواتین کی سماجی و معاشی بااختیاری کے بارے میں یہ مطالعہ خواتین کی سماجی و معاشی بااختیاری کے حقائق پر روشنی کے لئے ایک نقطہ نظر ہے۔ یہ تصور کیا جاتا ہے کہ اس مطالعہ کے دیگر پہلوؤں اور علاقوں پر مزید مطالعہ کے ذریعہ روشنی ڈالی جائے گی اور یہ دیگر شہروں میں مطالعہ کرنے سے اس کا ایک بڑا پہلو سامنے آئے گا۔
- انفارمیشن ٹیکنالوجی فعال خدمات (ITES) میں ملازمت کرنے والی خواتین کی زندگی کے پہلوؤں کو سمجھنے کے لئے، جو سماجی شرکت کے مواقع کی کمی ایک چیلنج، گھر سے باہر ان کی نقل و حرکت پر پابندی، باہری لوگوں کے ساتھ بات چیت کے لئے محدود حد، سماجی و ثقافتی پروگرام یا واقعات میں شرکت کے لئے محدود گنجائش اور خاندان میں خیالات کا اشتراک کرنے کے لئے محدود مواقع اور سب سے اہم، اپنے آپ پر یا انحصار پر خرچ کرنے کے لئے مالی فیصلہ سازی وغیرہ کی جانکاری شامل ہے۔ یہ تحقیق خواتین کو بااختیار بنانے کے عمل میں آگے بڑھنے اور عمل میں حصہ لینے میں مدد کرے گا۔ یہ مطالعہ خواتین کو اپنے ملک کے ایک آزاد شہری بننے میں حوصلہ افزائی کرے گا ان کا خاندان یا معاشرے پر ایک ذمہ داری بننے سے روکے گا۔

## اہم محاصلات اور بحث (Major Findings and Discussion)

مطالعہ کے مندرجہ ذیل اہم محاصلات ہیں:-

1. خواتین کی ایک بڑی تعداد نوجوان عمر کے گروپ سے ہے (19 سے 35 سال)، جس سے پتہ چلتا ہے کہ یا تو ITES کمپنیاں شادی شدہ خواتین کو کمپنی سے نکال دیتی ہیں یا خواتین ملازمین شادی شدہ زندگی یا خاندان کی دیگر ذمہ داریوں کی وجہ سے ملازمت چھوڑ دیتی ہیں۔ بڑھتی ہوئی عمر کے حامل تجربہ والی خواتین ملازمین کی تعداد میں کمی یہ ظاہر کرتی ہے کہ تجربہ کار ملازمین زیادہ تنخواہ کا مطالبہ کرتے ہیں بمقابلہ نئے خواتین کے جو کم تنخواہ پر بھی بے روزگاری کی وجہ سے ملازمت کرنے کو رازی ہو جاتے ہیں۔ لہذا، ملازمین کی تنخواہ پر کل اخراجات کو کم کرنے کے لئے کمپنیاں زیادہ تر جوان، متحرک اور نئے ملازمین کی تلاش کرتی ہیں۔ ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین کی اوسط عمر 28.06 سال ہے۔ جس کا معاری انحراف 5.5742 سال پایا گیا ہے۔
2. خواتین کی ایک بڑی اکثریت انجینئرنگ / انفارمیشن ٹیکنالوجی یا مینجمنٹ / کامرس کے اسٹریم سے تعلیم یافتہ ہیں جبکہ ITES میں سائنس اور آرٹس اسٹریم سے تعلیم یافتہ خواتین ملازمین کا تناسب بہت کم ہے۔
3. خواتین ملازمین کی ایک بڑی تعداد چار سال سے کم کا تجربہ رکھتی ہے جو یہ اشارہ کرتا ہے کہ کمپنیاں اپنے کاروبار کو مؤثر طریقے سے چلانے کے لئے اور زیادہ منافع کے لئے نئے ملازمین کی بھرتی کرتی ہیں۔ ملازمین کے کام کے تجربہ کا اوسط 2.245 سال ہے۔
4. خواتین کی ایک بڑی اکثریت غیر شادی شدہ ہے اس سے پتہ چلتا ہے کہ خواتین کو شادی کے بعد اپنے کام کو جاری رکھنا بہت مشکل ہے۔
5. اس مطالعہ میں پایا گیا ہے کہ نصف سے زائد خواتین ہندو مذہب سے تعلق رکھتی ہیں اور دوسری سب سے بڑی جماعت عیسائیوں کی ہے جبکہ مسلمان مذہب سے تعلق رکھنے والی خواتین کی تعداد تیسری سب سے بڑی جماعت ہے۔ اور خواتین کی سماجی طبقات کے سلسلے میں، سب سے بڑی تعداد میں عام طبقہ کی خواتین ہیں

6. خواتین ملازمین کی تنخواہ سے یہ ظاہر ہوتا ہے کہ خواتین کے ایک بڑے حصہ کی تنخواہ 20,000 روپیہ ماہانہ سے کم ہے۔ تنخواہ کے ساتھ عمر کی تقسیم سے پتہ چلتا ہے کہ جب ملازمین کی عمر میں اضافہ ہوتا ہے تو ان کی تنخواہ میں اضافہ ہوتا ہے لیکن خواتین ملازمین کی کل تعداد میں کمی پیش آتی ہے۔
7. تنخواہ کے ساتھ سماجی طبقہ کا تقسیم یہ اشارہ کرتا ہے کہ ایس سی، ایس ٹی اور پشمندہ طبقہ کی خواتین ملازمین کی تنخواہ عام طبقہ کی خواتین ملازمین کی تنخواہ کے مقابلے میں کم ہے۔
8. عام طور پر، ایک فرد کے کام کا تجربہ اس کی تنخواہ کے براہ راست تناسب میں ہوتا ہے۔ لیکن ITES میں، خواتین ملازمین جو کہ زیادہ کام کا تجربہ رکھتی ہیں پھر بھی وہ کم تنخواہ کے ڈھانچے میں رکھی گئی ہیں۔
9. اپنی ملازمت کی وجہ سے خواتین ملازمین کی اکثریت اپنی سماجی حیثیت میں اضافہ محسوس کرتی ہے۔ اور ITES میں خواتین ملازمین کی نصف تعداد سے زیادہ خواتین ملازمین کے رشتہ داروں اور پڑوسیوں کے درمیان ان کی سماجی حیثیت میں ان کی ملازمت کی وجہ سے بہتری ہوئی ہے۔
10. عوامی اور نجی علاقوں میں خواتین ملازمین کی بڑی تعداد کسی خاص موضوع پر اپنے نقطہ نظر کا اظہار کرتے ہوئے مزید اعتماد محسوس کرتی ہے۔
11. ITES میں خواتین کی ایک بڑی تعداد اپنی تنخواہ سے مطمئن ہے جبکہ خواتین کی ایک بڑی تعداد کی تنخواہ مرد ساتھیوں کی تنخواہ کے برابر یا ان کی تنخواہ سے زیادہ ہے۔
12. اکثر خواتین اس بات پر یقین رکھتی ہیں کہ ملازمت سے کی گئی آمدنی ان کے انحصار کا تعلیم پر اثر انداز ہوتا ہے۔
13. جواب دہندگان کی ایک بڑی آبادی کا ان کی آمدنی کی وجہ سے ان کے روزمرہ کے اخراجات میں تبدیلی ہوئی ہے اور خواتین ملازمین کی ایک بڑی تعداد اپنے خاندان کے لئے مالی مدد فراہم کرنے کی صلاحیت رکھتی ہے۔
14. بیشتر خواتین ملازمین نے اپنے خاندان کے ذمہ داریوں یا اپنی بے روزگاری کی وجہ سے ITES کی ملازمت کو اپنے پیشہ کے طور پر منتخب کیا ہے۔
15. اگرچہ خواتین اپنے خاندان کی ذمہ داریوں اور دفتر کے فرائض سے نمٹنے کے لئے بہت مشکلوں کا سامنا کرتی ہیں لیکن خواتین کی بہت کم تعداد کو اپنی آمدنی کو خود پر خرچ کرنے، ذاتی بچت، خاندان کے



لئے گھر کی خریداری اور عیش و آرام کی گھریلو سامان کو خریدنے سے متعلق فیصلہ سازی کی آزادی حاصل ہے۔ اس کا مطلب یہ ہے کہ خواتین کی ایک بڑی تعداد اپنی آمدنی کو خود پر خرچ کرنے، ذاتی بچت، خاندان کے لئے گھر کی خریداری اور عیش و آرام کے گھریلو سامان کو خریدنے سے متعلق فیصلہ کرنے سے محروم ہو جاتی ہیں۔

16. سماجی شعبہ میں ایک فرد کا حصہ لینا اس کے حقوق اور فرائض کو سمجھنے میں بڑا کردار ادا کرتا ہے۔ نصف سے زائد خواتین ملازمین سماجی و ثقافتی پروگراموں میں اکثر حصہ نہیں لیتی ہیں یا کبھی کبھار ہی حصہ لے پاتی ہیں اور خواتین ملازمین میں نصف آبادی کو آزاد نقل و حمل حاصل نہیں ہو پاتا ہے یا انہیں کبھی کبھار ہی آزاد نقل و حمل حاصل ہوتا ہے۔

17. اکثر کمپنیاں اپنے ملازمین کو کسی بھی سفت میں کام کرنے کے لئے پوچھتی ہیں اور یہ خاص طور پر خواتین کی نقل و حمل کے لئے بہت بڑے مسائل پیدا کرتے ہیں۔ ITES میں خواتین کا ایک بڑا گروپ مکمل طور پر یا بدلتی رہنے والی سفٹوں میں کام کرتا ہے اور بہت کم خواتین ملازمین کو صرف دن میں ملازمت کرنے کا موقع فراہم کیا جاتا ہے۔

18. ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین ملازمین کے والدین، رشتہ داروں، پڑوسیوں اور شادی شدہ خواتین ملازمین کے شوہروں کے درمیان سے بہت کم افراد نے خواتین کی رات کے دوران ملازمت کی تعریف کی ہے۔

19. دن کی ملازمت کے دوران زیادہ تر کمپنیاں خواتین ملازمین کو آنے یا جانے کے لئے روزانہ نقل و حمل کی سہولیات فراہم کرتی ہیں، جبکہ رات کے دوران خواتین ملازمین کو آنے اور جانے دونوں سورت میں گھر سے نقل و حمل کی سہولیات فراہم کی جاتی ہے۔

20. رات کی ملازمت کے لئے نقل و حمل میں خواتین ملازمین کی ایک بڑی تعداد کار یا ٹیکسی ڈرائیوروں سے دماغی اور جسمانی عدم تحفظ محسوس کرتی ہیں۔

21. خواتین کی ایک بڑی تعداد نے ساتھیوں اور سپروائزرز سے قابل اطلاق رویہ کا تجربہ کیا ہے لیکن اب بھی بعض ساتھیوں اور سپروائزرز کا رویہ خواتین ملازمین کے ساتھ اچھا نہیں ہے۔ اور اس سے ملازمت کی جگہ پر خواتین ملازمین غیر معمولی پریشانیاں محسوس کرتی ہیں۔

22. ITES میں کچھ خواتین ملازمین کی ذات، مذہب اور جنس کی وجہ سے باصلاحیت طرز عمل یا تعصب کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ اس تحقیق میں جنس پر مبنی تعصب کا تناسب ذات اور مذہب کی بنیاد پر تعصب سے زیادہ پایا گیا ہے۔ لیکن خواتین کی اکثر آبادی برابری کے مواقع سے لطف اندوز ہوتی ہیں۔

23. تحقیق سے یہ پتہ چلا ہے کہ مرد ملازمین ساتھیوں کے مقابلے میں کچھ خواتین زیادہ کام کرتی ہیں۔ یہ مشاہدہ کیا گیا ہے کہ نصف سے زائد خواتین ملازمین کو اس ITES کی ملازمت سے صحت کے مسائل میں اضافہ ہوا ہے۔

24. ITES میں شادی شدہ خواتین ملازمین کی شرح سے پتہ چلتا ہے کہ خاندان کے اضافے سے متعلق ملازمین ملازمت کے دباؤ یا خاندان سے عائد شدہ ہدف حاصل نہیں ہونے کی وجہ سے اکثر شادی شدہ خواتین اپنی ملازمت کو آگے بڑھانے سے محروم ہو جاتی ہیں۔ کل شادی شدہ خواتین ملازمین میں سے نصف خواتین صرف دو سال یا اس سے کم وقت سے شادی شدہ ہیں۔

25. ITES تقریباً نصف خواتین اپنی دونوں (دفتر اور گھر) کی ذمہ داریوں پر قابو پانے میں مشکلات کا سامنا کرتی ہیں اور بعض شادی شدہ خواتین ملازمین یہ محسوس کرتی ہیں کہ ان کی ملازمت کا ان کی شادی شدہ زندگی پر منفی اثر پڑتا ہے۔

26. خواتین ملازمین کی ایک بڑی تعداد حمل کے دوران اپنی کام سے آرام سے لے سکتی ہیں اور چند خواتین ایسی بھی موجود ہیں جن کو دوران حمل میں تنخواہ کے بغیر چھٹی لینی پڑتی ہے۔ اکثر شادی شدہ خواتین ملازمین کا خاندان کی منصوبہ بندی کے طریقوں کے استعمال و انتخاب پر مکمل اختیار نہیں ہے۔

27. اس ITES کی ملازمت میں شامل ہونے کے بعد خواتین کی ایک بڑی تعداد مطمئن ہے۔ خواتین ملازمین کا ایک بڑا طبقہ یہ محسوس کرتا ہے کہ نئی نسل کی خواتین کو اپنے بہتر مستقبل کے لئے انہیں ITES کمپنیوں کی ملازمت کا انتخاب کرنا چاہئے۔

28. خواتین کی ایک بڑی تعداد، اس میں یقین رکھتی ہیں کہ انہوں نے ITES کی ملازمت میں شامل ہونے کے بعد سماجی اور معاشی نقطہ نظر سے بااختیاری حاصل کی ہے۔

29. مفروضہ، "سماجی طبقہ اور تنخواہ کے درمیان کوئی ایسوشی ایشن نہیں ہو گا" کو صحیح پایا گیا ہے اور اس لئے مفروضہ کو قبول کیا جاتا ہے۔

30. مفروضہ، "سماجی طبقہ اور ملازمت سے اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوشی ایشن نہیں ہوگا" کو غلط پایا گیا ہے اور اس لئے مفروضہ کو مسترد کیا جاتا ہے۔
31. مفروضہ، "کام کا تجربہ اور نوکری سے اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوشی ایشن نہیں ہوگا" کو غلط پایا گیا ہے اور اس لئے مفروضہ کو مسترد کیا جاتا ہے۔
32. مفروضہ، "مذہب اور ملازمت سے اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوشی ایشن نہیں ہوگا" کو صحیح پایا گیا ہے اور اس لئے مفروضہ کو قبول کیا جاتا ہے۔

### نتائج (Conclusions)

اوپر پیش کردہ مطالعہ کے محاصلات کے مطابق بعض نتائج پیش کئے جاسکتے ہیں:

سماجی باختیاری سے متعلق اس مطالعہ سے پتہ چلتا ہے کہ ملازمت کے باعث ITES میں کام کرنے والی خواتین کی سماجی حیثیت میں اضافہ ہوا ہے۔ خواتین کی سماجی فیصلہ سازی اور سماجی شرکت کے تناظر میں، ITES میں خواتین کی اکثر آبادی کو اپنے ارد گرد اپنی موجودگی کو ظاہر کرنے کے لئے اکثر مواقع نہیں ملتے ہیں۔ لیکن وہ اپنی ملازمت / آمدنی کی وجہ سے اپنے خاندان کے اراکین، رشتہ داروں اور پڑوسیوں سے احترام حاصل کرتی ہیں۔ اور اس احترام کی وجہ سے وہ اپنے پیشہ ورانہ کیریئر کے فیصلوں سے متعلق مزید خود اعتماد محسوس کرتی ہیں۔ خواتین کی ایک بڑی تعداد یہ محسوس کرتی ہے کہ ان کی ملازمت کی وجہ سے ان کی سماجی حیثیت میں بہتری درپیش ہوئی ہے۔

معاشی باختیاری کسی فرد کو پوری طور پر باختیار بنانے میں اہم کردار ادا کرتا ہے۔ اس مطالعہ میں یہ پایا جاتا ہے کہ خواتین کی ایک بڑی تعداد اپنے مرد ساتھیوں کے مقابلے میں زیادہ یا برابر تنخواہ حاصل کرتی ہے۔ خواتین کی آمدنی کی وجہ سے ان کے روزمرہ کے اخراجات میں تبدیلیاں آئی ہیں اور ان کی انداز زندگی میں تبدیلی ہوئی ہے۔ ان کی آمدنی نے انہیں اپنے خاندان کو مالی امداد فراہم کرنے کی صلاحیت دی ہے۔ اس کے علاوہ ان کی آمدنی ان کے انحصار کی تعلیم پر اثر انداز کرتی ہے۔ آخر میں، خواتین کی آمدنی ان کے خاندان کے تمام فیصلوں کو براہ راست متاثر کرتی ہے جیسے خاندان میں مالی تعاون، روزمرہ کے اخراجات میں تبدیلی اور انحصاروں کی تعلیم میں سرمایہ کاری وغیرہ۔ خواتین کی معاشی فیصلہ سازی کے تناظر میں، یہ معلوم ہوتا ہے کہ اکثر خواتین کو ہمیشہ یا کبھی کبھی اخراجات، ذاتی بچت، خاندان کے لئے گھر کی خریداری اور گھریلو

سامان خریدنے کی آزادی حاصل ہوتی ہے۔ لیکن اس میں درج سبھی کمی کے باوجود کمی، یہ پایا گیا ہے کہ خواتین کی ایک بڑی تعداد ITES کی ملازمت میں شامل ہونے کے بعد مزید معاشی طور پر باختیار محسوس کرتی ہیں۔

ذات اور مذہب پر مبنی تعصب ایسی سرگرمی ہے جو ایک اچھی صلاحیت رکھنے والے کو مناسب جگہ پر پہنچنے سے روکتی ہے۔ مطالعہ میں پایا گیا ہے کہ ITES میں ملازمت کرنے والی زیادہ تر خواتین تنخواہ، حوصلہ افزائی یا ترقی سے متعلق اپنی ذات اور مذہب پر مبنی کوئی تعصب محسوس نہیں کرتی ہیں۔ اس مطالعہ سے پتہ چلتا ہے کہ زیادہ تر خواتین اپنے جنس پر مبنی کسی طرح کے تعصب کا سامنا نہیں کرتی ہیں۔

خواتین کی خراب صحت بھی اس کی کارکردگی پر منفی اثرات ڈالتی ہے۔ کام کے بوجھ کا بڑھنا، مسلسل ڈیوٹی کرنا، باقاعدگی سے رات کی ڈیوٹی، خاندان کے مسائل وغیرہ کی وجہ سے صحت کے مسائل بڑھ سکتے ہیں۔ ITES میں کام کرنے والی اکثر خواتین کی صحت کے مسائل ان کی ملازمت کی وجہ سے پیش آتی ہیں۔

اس مطالعہ سے پتہ چلتا ہے کہ ITES سیکٹر میں مجموعی آبادی کا تناسب شادی شدہ خواتین ملازمین کے تناسب سے پانچ گونہ سے زیادہ ہے۔ جس سے ظاہر ہوتا ہے کہ خواتین کی ایک بڑی جماعت شادی شدہ زندگی کی ذمہ داریوں یا ملازمت میں کام کے بوجھ کی وجہ سے ملازمت کو چھوڑ دیتی ہیں۔ خواتین کا ملازمت کو ترک کرنا دوبارہ ان کے سماجی و معاشی مسائل ان کے سامنے کھڑا کر دیتا ہے۔

پہلا مفروضہ "سماجی طبقہ اور تنخواہ کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا" کو دوبارہ جانچنے کے بعد اس میں کوئی بدلاؤ نہیں پایا گیا۔ اس وجہ سے، یہ مفروضہ، "سماجی طبقہ اور تنخواہ کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا"، صحیح پایا گیا ہے اور اسے قبول کیا جاتا ہے۔

دوسرا مفروضہ "سماجی طبقہ اور ملازمت سے اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا" کو دوبارہ جانچنے پر متاثر ہوتا ہے۔ لہذا، "سماجی طبقہ اور ملازمت سے اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا" غلط پایا گیا ہے اور اسے مسترد کیا جاتا ہے۔

تیسرا مفروضہ "کام کا تجربہ اور ملازمت سے اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا" کو دوبارہ جانچنے پر اثر انداز پایا جاتا ہے۔ لہذا، مفروضہ "کام کا تجربہ اور ملازمت سے اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا" غلط پایا گیا ہے اور اسے مسترد کیا جاتا ہے۔

چوتھا مفروضہ "مذہب اور ملازمت سے اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا" کو دوبارہ جانچنے پر متاثر نہیں پایا گیا ہے۔ لہذا، مفروضہ "مذہب اور ملازمت سے اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا" کو درست پایا گیا ہے اور اسے قبول کیا جاتا ہے۔

لہذا، اس سے یہ نتیجہ سامنے آتا ہے کہ چار تحقیقاتی مفروضات میں سے دو تحقیقاتی مفروضات (i) سماجی طبقہ اور تنخواہ کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا" اور (iv) "مذہب اور ملازمت سے اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا" کو دوبارہ جانچ کیا گیا اور وہ صحیح ثابت ہوئے اور انہیں قبول کیا گیا۔ جبکہ، مفروضات (ii) "سماجی طبقہ اور ملازمت سے اطمینان کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا" اور (iii) کام کا تجربہ اور ملازمت سے اطمینان کی سطح کے درمیان کوئی ایسوسی ایشن نہیں ہوگا" کا دوبارہ جانچ پر غلط پایا گیا اور اسے مسترد کیا جاتا ہے۔

## 6.2.1 تجاویز اور سفارشات (Suggestions and Recommendations)

خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری خواتین کی مجموعی طور پر باختیاری کا اہم حصہ ہے۔ جیسا کہ اس مطالعہ کے محاسبات سے ظاہر ہوتا ہے کہ، ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین ITES ملازمت میں شامل ہونے کے بعد مزید باختیار محسوس کر رہی ہیں۔ لیکن سماجی و معاشی باختیاری کے چند اہم ذیلی حصے ایسے موجود ہیں جن میں کچھ خواتین کے خاندان کے اراکین کو خاص توجہ دینے کی ضرورت ہے جن میں اجتماعی سماجی یا ثقافتی شرکت، آزادانہ نقل و حرکت، ان کے اخراجات اور ذاتی بچت پر مکمل کنٹرول کی ضرورت خاص ہیں۔ لہذا، یہ لازمی ہے کہ متعلقہ والدین، شوہر اور دیگر خاندان کے اراکین کو خواتین کے اپنے حقوق کا استعمال کرنے میں مدد کرنی چاہئے۔ دوہری (گھر اور دفتری) ذمہ داریوں کی وجہ سے خواتین اپنی ملازمت کو چھوڑ دیتی ہیں، اس سلسلے میں والدین، شوہر اور دیگر خاندان کے ممبران کو ملازمت کرنے والی خواتین کو سپورٹ فراہم کرنا چاہئے تاکہ وہ آسانی سے اپنے روزمرہ کے مسائل پر قابو پاسکیں۔

کمپنی کے انسانی وسائل کی پالیسیوں اور ہندوستان لیبر ایکٹ قانون کے تحت ذات، مذہب اور جنس کی بنیاد پر خواتین کے خلاف تعصب کو سختی سے لاگو کرنا چاہئے۔ کام کی جگہ پر خواتین کے خلاف چھیڑنے یا ہراس کرنے کے معاملات کو مختصر

مدت میں حل کرنا چاہئے تاکہ خواتین ملازمین کا اعتماد کمپنی کی انسانی وسائل پالیسی پر برقرار رہ سکے۔ خواتین سے متعلق مسائل پر کمپنی کو زیادہ توجہ دینا چاہئے جیسے خواتین کو دوران حمل کی چھوٹیاں، خواتین ملازمین کے بچوں کی دیکھ بھال کے لیے مرکزوں کی سہولیات، باقاعدگی سے صحت کی جانچ اور ڈپریشن پر قابو پانے کے لئے مشاورات، کام کے لچکدار شیڈول، رات کے دوران مناسب نقل و حمل کے سہولیات اور سیکیورٹیز وغیرہ۔

حکومت کی مقامی سطحی یونٹ ہونا چاہئے جو ITES کمپنیوں کی دیکھ بھال دوسرے حکومتی اداروں یا تنظیموں کی طرح کر سکے۔ وہ کام کی جگہ پر خواتین کے خلاف ہونے والے جرائم یا تعصب کے تناسب کو کم کرنے میں مدد کرے گا۔ اور یہ خواتین کی ملازمت میں بھرتی، انتخاب، تعیناتی اور فروغ دینے کے عمل میں شفافیت لانے کے لیے ITES کمپنیوں میں خواہش مند خواتین کی حوصلہ افزائی کرے گا۔ ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین کے کام اور زندگی کے توازن کو برقرار رکھنے کے لئے، غیر سرکاری ادارے ایک بڑا کردار ادا کر سکتے ہیں۔ غیر سرکاری تنظیموں کو ورکشاپ اور تربیتی سیشن، خواتین سے متعلق شعوری پروگراموں کو منظم کرنے کے لئے آگے بڑھنا چاہئے۔ اس کے اخراجات کو کارپوریٹ سماجی ذمہ داری (CSR) فنڈز سے حاصل کیا جاسکتا ہے۔ غیر سرکاری تنظیموں کا کردار خواتین کو بہتر مشاورات فراہم کر خواتین کی زندگی آسان بنانے میں اہم ہو سکتا ہے۔

## 6.2.2 مطالعہ کے اثرات (Implications of the Study)

ITES سیکٹر کا پیشہ ایک متنوع اور متحرک پیشہ ہے۔ ITES کے ذریعے خواتین کی سماجی و معاشی باختاری کا یہ مطالعہ اس کے تحت آتا ہے۔ اس مطالعہ سے حاصل کردہ علم سے حالیہ دور کے علم میں اضافہ ہوگا اور یہ اس پیشہ سے متعلق مزید اہم معلومات فراہم کرے گا۔ اس کے علاوہ ایک بہتر سائنسی طریقے سے نمٹنے کے لئے مناسب طریقہ کار اور تکنیک کو اپنانے میں مدد ملے گی۔ ایک فرد یا ایک تنظیم جو عام طور پر ملازمت کرنے والی خواتین کی سماجی و معاشی باختاری سے تعلق رکھتا ہے اور خاص طور پر ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین سماجی و معاشی باختاری سے تعلق رکھتا ہے وہ مختلف مطالعات کے نتائج سے علم کا استعمال کر دوسرے مختلف شعبوں کا تعاون اور مطالعہ کر سکتا ہے۔

## 6.2.3 انسانی وسائل انتظامیہ کے طریقوں کے لئے اثرات

(Implications for Human Resource Management Practices)

انسانی وسائل انتظامیہ ایک مشکل کام ہے جس کے تحت ایک اعلیٰ پیشہ ورانہ معیار اور احتساب کے ساتھ انسانی وسائل کی طلب اور فراہمی کو بڑھایا جاتا ہے۔ اعداد و شمار کا تجزیہ انسانی وسائل کے مینیجرس اور انسانی وسائل کی پالیسی ساز کے سامنے خواتین ملازمین کو عام طور پر اور ITES سیکٹر میں خواتین ملازمین کو خاص طور پر باختیار بنانے کے لئے مناسب پالیسیوں کو ڈیزائن کرنے کا کام سونپا ہے۔ جدید معائنہ علم سے روایتی نظریاتی علم کو تبدیل کرنے میں انسانی وسائل کی تحقیق کا ایک اہم کردار ہے۔ ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین کے مسائل کو سمجھنے کے لئے ایک بہتر انسانی وسائل کے انتظامیہ کی ضرورت ہے جو خواتین کو ITES کے طرف راغب کر سکے۔ اس طرح سے انسانی وسائل کا انتظامیہ پورے عمل میں ایک اہم کردار ادا کر سکتا ہے۔

## 6.2.4 مستقبل کی تحقیق کے لئے اثرات

### (Implications for Future Research)

اس مطالعہ نے شہر حیدرآباد میں ITES میں ملازمت کرنے والی خواتین کی خاص حقیقت پر توجہ مرکوز کیا ہے۔ مختلف پہلوؤں جیسے خاندان اور ڈیموگرافی کی تفصیلات میں ان کی حیثیت، سماجی باختیاری، معاشی باختیاری، شادی شدہ زندگی سے جڑے مسائل، ملازمت کی جگہ سے متعلق مسائل، نقل و حمل اور رات میں ملازمت سے جڑے مسائل اور اس میں مختلف ذیلی جہت کو لیا گیا ہے۔ مطالعہ کا موضوع بہت وسیع ہے کیونکہ خواتین کو سماجی و معاشی باختیار بنانے کے تمام پہلوؤں کو شامل نہیں کیا جاسکتا۔ اگرچہ، اس صعبہ میں موجود ایک سمیت کچھ تحقیقات کئے گئے ہیں۔ ان کے علاوہ، اسی موضوع پر بہت سے تحقیقاتی مطالعہ کی جاسکتی ہیں جیسے ITES کے ذریعے خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کے جنس پر مبنی نسبتاً مطالعہ؛ ITES کے ذریعے خواتین کی سماجی و معاشی باختیاری کی ذات یا مذہب پر مبنی نسبتاً مطالعہ؛ ITES کے ذریعہ خواتین کو باختیار بنانے کے لئے موجودہ انسانی وسائل کی پالیسیاں وغیرہ۔

## References

Ahluwalia, M.S (2002): “Economic Reforms in India since 1991: Has Gradualism Worked?” Journal of Economic Perspectives, Vol. 16(3).

AIMA (All India Management Association) (2012): “India’s New Opportunities-2020”, Report of High Level Strategic Group.

Babu P. Ramesh(2008): “Decent work and Labour in Off shored services”, *“Shifting Trajectories: work organization, Labour Relations and Mobilisation in Contemporary India”*, VVGNLI.

Batliwala, S. (2000): *“Defining Women’s Empowerment: A conceptual Framework”*. Position paper for the Fourth World Conference on Women, Beijing, September, New Delhi: Asia South Pacific Bureau of Adult Education.

Chandra, S. K. (1993): *“Women’s development: problems and prospects”*, Starling Publications, New Delhi.

Chandra shekhar, C. P. (2003): *“ITES and Hard Facts”*. *Frontline*, 4 July 2003.

ILO (1999): *“Working Women Rights in India: Issues and Strategies”*, Sub regional office of South Asia, New Delhi.

Kelkar, G. Shreshtha, G. and Veena, N. (2002): *“IT Industry and Women’s Agency”*, *Gender, Technology and Development*, Vol. 6, No. 1.

Rao, A.B. (2008): *Research Methodology for Management and Social Sciences*, New Delhi: Excel Book India.

**Supervisor**

**Director (I/c)**

**Dean**