



International Journal of Creative Research and Publications

Double Blind Peer Reviewed Journal

Research Article

वर्क-फ्रॉम-होम का कर्मचारियों की मानसिक सेहत पर प्रभाव

डॉ. राम नंदन प्रसाद सिंह

सहायक प्रोफेसर (सीनियर स्केल), मनोविज्ञान विभाग, जी.डी. कॉलेज, बेगूसराय, बिहार, भारत

Corresponding Author: * डॉ. राम नंदन प्रसाद सिंह

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.22873158>

सारांश

यह शोध-पत्र इस बात का अध्ययन करता है कि घर से काम करने की व्यवस्था कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य, तनाव, चिंता, कार्य-जीवन संतुलन, भावनात्मक थकान और समग्र मनोवैज्ञानिक कल्याण को किस प्रकार प्रभावित करती है। वर्क-फ्रॉम-होम ने कर्मचारियों को कार्यस्थल की यात्रा से मुक्ति, कार्य समय में लचीलापन और परिवार के साथ अधिक समय जैसी सुविधाएँ प्रदान की हैं। दूसरी ओर, लंबे समय तक घर से काम करने के कारण सामाजिक अलगाव, कार्य और निजी जीवन के बीच सीमाओं का धुंधला होना, अत्यधिक कार्यभार, डिजिटल संचार का दबाव तथा अकेलेपन जैसी समस्याएँ भी उत्पन्न हो सकती हैं।

इस शोध का मुख्य उद्देश्य यह समझना है कि वर्क-फ्रॉम-होम कर्मचारियों की मानसिक सेहत को किस सीमा तक प्रभावित करता है तथा किन परिस्थितियों में इसके सकारात्मक या नकारात्मक प्रभाव अधिक दिखाई देते हैं।

वर्तमान समय में वर्क-फ्रॉम-होम (Work-from-Home) आधुनिक कार्य-व्यवस्था का एक महत्वपूर्ण हिस्सा बन गया है। डिजिटल तकनीक, इंटरनेट और ऑनलाइन संचार माध्यमों के विकास ने कर्मचारियों को पारंपरिक कार्यालय के बजाय घर से कार्य करने की सुविधा प्रदान की है। इस कार्य-प्रणाली से कर्मचारियों को कार्य समय में लचीलापन, आवागमन के समय में कमी, परिवार के साथ अधिक समय तथा कार्यस्थल की कुछ बाधाओं से राहत जैसे अनेक लाभ प्राप्त होते हैं। हालांकि, लंबे समय तक घर से कार्य करने की व्यवस्था कर्मचारियों की मानसिक सेहत पर कुछ नकारात्मक प्रभाव भी डाल सकती है। कार्य और व्यक्तिगत जीवन के बीच स्पष्ट सीमाओं का समाप्त होना, अत्यधिक कार्यभार, लगातार ऑनलाइन रहने का दबाव, सामाजिक संपर्क में कमी, अकेलापन, तनाव, चिंता और भावनात्मक थकान जैसी समस्याएँ कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य को प्रभावित कर सकती हैं।

प्रस्तुत शोध-पत्र का मुख्य उद्देश्य वर्क-फ्रॉम-होम का कर्मचारियों की मानसिक सेहत पर पड़ने वाले प्रभावों का अध्ययन करना है। इस अध्ययन में विशेष रूप से कार्य-जीवन संतुलन, तनाव, चिंता, सामाजिक अलगाव, नौकरी से संतुष्टि, उत्पादकता तथा मानसिक कल्याण जैसे प्रमुख आयामों पर ध्यान केंद्रित किया गया है। अध्ययन में उपलब्ध पूर्व शोध एवं संबंधित साहित्य के आधार पर वर्क-फ्रॉम-होम के सकारात्मक और नकारात्मक दोनों पक्षों का विश्लेषण किया गया है। अध्ययन से यह स्पष्ट होता है कि वर्क-फ्रॉम-होम का मानसिक स्वास्थ्य पर प्रभाव सभी कर्मचारियों के लिए समान नहीं होता, बल्कि यह कार्यभार, कार्य के घंटे, घरेलू वातावरण, सामाजिक सहयोग, संगठनात्मक सहायता और कर्मचारी की व्यक्तिगत परिस्थितियों जैसे विभिन्न कारकों पर निर्भर करता है।

अतः कर्मचारियों की मानसिक सेहत को बनाए रखने के लिए संगठनों द्वारा उचित कार्य-समय निर्धारण, पर्याप्त अवकाश, नियमित संवाद, सामाजिक सहयोग, मानसिक स्वास्थ्य संबंधी सहायता तथा कार्य और व्यक्तिगत जीवन के बीच संतुलन को प्रोत्साहित करना आवश्यक है। एक संतुलित और कर्मचारी-केंद्रित वर्क-फ्रॉम-होम व्यवस्था न केवल मानसिक स्वास्थ्य में सुधार कर सकती है, बल्कि कर्मचारियों की कार्य-संतुष्टि, उत्पादकता और संगठन के प्रति प्रतिबद्धता को भी बढ़ा सकती है।

Manuscript Information

- ISSN No: 3139-6313
- Received: 04-08-2026
- Accepted: 26-08-2026
- Published: 21-09-2026
- IJCRP:1(5); 2026: 118-140
- ©2026, All Rights Reserved
- Plagiarism Checked: Yes
- Peer Review Process: Yes

How to Cite this Article

सिंह रा नं. वर्क-फ्रॉम-होम का कर्मचारियों की मानसिक सेहत पर प्रभाव. Int. J. Creative Res. Publ. 2026;1(5):118-140.

Access this Article Online



www.jcrp.in

मुख्य शब्द : वर्क-फ्रॉम-होम, मानसिक स्वास्थ्य, कर्मचारी कल्याण, कार्य-जीवन संतुलन, कार्यस्थल तनाव, चिंता, बर्नआउट, सामाजिक अलगाव, नौकरी से संतुष्टि, कर्मचारी उत्पादकता, मनोवैज्ञानिक कल्याण, दूरस्थ कार्य

1. प्रस्तावना

21वीं सदी में सूचना एवं संचार प्रौद्योगिकी के तीव्र विकास ने कार्य करने के पारंपरिक तरीकों में व्यापक परिवर्तन किया है। इंटरनेट, क्लाउड कंप्यूटिंग, वीडियो कॉन्फ्रेंसिंग, डिजिटल सहयोगी प्लेटफॉर्म तथा मोबाइल संचार तकनीकों ने कर्मचारियों को कार्यालय में उपस्थित हुए बिना अपने कार्यों को पूरा करने में सक्षम बनाया है। इसी परिवर्तन के परिणामस्वरूप वर्क-फ्रॉम-होम (**Work-from-Home**) अथवा दूरस्थ कार्य आधुनिक संगठनों में एक महत्वपूर्ण कार्य-पद्धति के रूप में उभरा है। विशेष रूप से कोविड-19 महामारी के दौरान बड़ी संख्या में संगठनों ने कर्मचारियों की सुरक्षा तथा कार्य की निरंतरता बनाए रखने के लिए घर से कार्य करने की व्यवस्था को अपनाया। महामारी के बाद भी अनेक संस्थानों ने पूर्णकालिक, आंशिक या हाइब्रिड कार्य-प्रणाली के रूप में इसे जारी रखा है। वर्क-फ्रॉम-होम कर्मचारियों को कार्यस्थल से संबंधित अनेक सुविधाएँ प्रदान करता है। दैनिक आवागमन में लगने वाले समय और ऊर्जा की बचत, कार्य के समय में अपेक्षाकृत अधिक लचीलापन, परिवार के साथ अधिक समय बिताने का अवसर तथा व्यक्तिगत कार्यों को व्यवस्थित करने की सुविधा इसके प्रमुख लाभों में शामिल हैं। कुछ कर्मचारियों के लिए घर से कार्य करना कार्य-जीवन संतुलन, नौकरी से संतुष्टि और कार्य की स्वायत्तता को बेहतर बनाने में सहायक हो सकता है। इसके अतिरिक्त, शांत और अनुकूल घरेलू वातावरण कुछ परिस्थितियों में कर्मचारियों की एकाग्रता और उत्पादकता को भी बढ़ा सकता है।

हालांकि, वर्क-फ्रॉम-होम का प्रभाव केवल कार्यक्षमता और उत्पादकता तक सीमित नहीं है। कर्मचारियों की मानसिक सेहत पर इसका प्रभाव एक महत्वपूर्ण शोध विषय बनकर सामने आया है। मानसिक सेहत व्यक्ति की भावनात्मक, मनोवैज्ञानिक और सामाजिक स्थिति से संबंधित होती है तथा इसका सीधा संबंध उसकी कार्यक्षमता, निर्णय लेने की क्षमता, पारस्परिक संबंधों और जीवन की गुणवत्ता से होता है। घर से लंबे समय तक कार्य करने के दौरान कर्मचारियों को कार्य और व्यक्तिगत जीवन के बीच सीमाएँ निर्धारित करने में कठिनाई हो सकती है। कार्यालय और घर के बीच भौतिक दूरी समाप्त होने के कारण कई कर्मचारी कार्य समय के बाद भी ई-मेल, संदेश और ऑनलाइन बैठकों से जुड़े रहते हैं, जिससे कार्य का मानसिक दबाव बढ़ सकता है।

इसके अतिरिक्त, सामाजिक संपर्क में कमी और सहकर्मियों से प्रत्यक्ष संवाद का अभाव कुछ कर्मचारियों में अकेलेपन तथा सामाजिक अलगाव की भावना उत्पन्न कर सकता है। लगातार ऑनलाइन बैठकों में भाग लेना, अत्यधिक कार्यभार, कार्य-समय का बढ़ जाना, नौकरी की असुरक्षा तथा घरेलू जिम्मेदारियों के साथ कार्य का समन्वय भी मानसिक तनाव को बढ़ा सकते हैं। दूसरी ओर, जिन कर्मचारियों को संगठनात्मक सहयोग, स्पष्ट कार्य-समय, पर्याप्त अवकाश और आवश्यक तकनीकी सुविधाएँ प्राप्त होती हैं, उनके लिए वर्क-फ्रॉम-होम अधिक सकारात्मक अनुभव हो सकता है।

वर्क-फ्रॉम-होम और मानसिक स्वास्थ्य के बीच संबंध जटिल है तथा यह सभी कर्मचारियों को समान रूप से प्रभावित नहीं करता। कर्मचारी की आयु, पारिवारिक परिस्थितियाँ, आवासीय वातावरण, कार्य का प्रकार, कार्यभार, संगठनात्मक संस्कृति, प्रबंधकीय सहयोग और डिजिटल तकनीक तक पहुँच जैसे अनेक कारक इस संबंध को प्रभावित कर सकते हैं। इसलिए वर्क-फ्रॉम-होम को केवल लाभकारी

या हानिकारक कार्य-पद्धति के रूप में देखना उचित नहीं है। इसके प्रभावों को कर्मचारी की व्यक्तिगत परिस्थितियों तथा संगठन द्वारा उपलब्ध कराए गए सहयोग के संदर्भ में समझना आवश्यक है। इसी संदर्भ में प्रस्तुत अध्ययन का उद्देश्य वर्क-फ्रॉम-होम का कर्मचारियों की मानसिक सेहत पर पड़ने वाले प्रभाव का व्यवस्थित अध्ययन करना है। अध्ययन में तनाव, चिंता, भावनात्मक थकान, सामाजिक अलगाव, कार्य-जीवन संतुलन, नौकरी से संतुष्टि और मनोवैज्ञानिक कल्याण जैसे प्रमुख आयामों पर ध्यान केंद्रित किया गया है। साथ ही, वर्क-फ्रॉम-होम से प्राप्त संभावित सकारात्मक प्रभावों तथा उससे उत्पन्न होने वाली मानसिक स्वास्थ्य संबंधी चुनौतियों का विश्लेषण किया गया है। इस अध्ययन के माध्यम से ऐसी कार्य-व्यवस्था के लिए आवश्यक उपायों को समझने का प्रयास किया गया है, जो कर्मचारियों की मानसिक सेहत की रक्षा करते हुए संगठनात्मक उत्पादकता और कार्य की गुणवत्ता को भी बनाए रख सके।

अध्ययन की पृष्ठभूमि

पारंपरिक रूप से अधिकांश संगठनों में कार्य करने के लिए कर्मचारियों की भौतिक रूप से कार्यालय में उपस्थिति आवश्यक मानी जाती थी। कर्मचारी निर्धारित कार्य-समय में कार्यालय जाकर अपने सहकर्मियों, प्रबंधकों और ग्राहकों के साथ प्रत्यक्ष रूप से संवाद करते थे। हालांकि, सूचना एवं संचार प्रौद्योगिकी के विकास, इंटरनेट की व्यापक उपलब्धता तथा डिजिटल कार्यस्थलों के विस्तार ने इस पारंपरिक कार्य-पद्धति में महत्वपूर्ण परिवर्तन किया है। कंप्यूटर, स्मार्टफोन, क्लाउड-आधारित प्रणालियों, वीडियो कॉन्फ्रेंसिंग और ऑनलाइन सहयोगी प्लेटफॉर्म के माध्यम से अनेक प्रकार के कार्य अब कार्यालय के बाहर से भी किए जा सकते हैं। इसी तकनीकी परिवर्तन ने वर्क-फ्रॉम-होम अथवा दूरस्थ कार्य को एक व्यवहारिक और व्यापक कार्य-व्यवस्था के रूप में स्थापित किया है।

कोविड-19 महामारी ने वर्क-फ्रॉम-होम को वैश्विक स्तर पर तेजी से अपनाए जाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई। संक्रमण को नियंत्रित करने के लिए लगाए गए लॉकडाउन और सामाजिक दूरी के कारण अनेक संस्थानों को अपने कर्मचारियों को घर से कार्य करने की अनुमति देनी पड़ी। इस अवधि में वर्क-फ्रॉम-होम केवल एक वैकल्पिक सुविधा न रहकर अनेक संगठनों के लिए कार्य की निरंतरता बनाए रखने का आवश्यक माध्यम बन गया। महामारी के बाद भी कई संस्थानों ने इसके लाभों को देखते हुए पूर्णकालिक दूरस्थ कार्य या हाइब्रिड कार्य-प्रणाली को अपनाया है। परिणामस्वरूप, कार्यस्थल की भौतिक सीमाओं में परिवर्तन आया है और कर्मचारियों तथा संगठनों के बीच कार्य-संबंधों का स्वरूप भी बदल रहा है।

वर्क-फ्रॉम-होम के विस्तार ने कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य के संबंध में नए प्रश्न उत्पन्न किए हैं। एक ओर, घर से काम करने से दैनिक आवागमन में लगने वाले समय और खर्च में कमी, कार्य-समय में लचीलापन, व्यक्तिगत आवश्यकताओं के अनुसार कार्य को व्यवस्थित करने की सुविधा तथा परिवार के साथ अधिक समय बिताने के अवसर प्राप्त हो सकते हैं। कुछ कर्मचारियों के लिए यह व्यवस्था कार्य पर अधिक नियंत्रण और स्वायत्तता प्रदान कर सकती है, जिससे नौकरी से संतुष्टि और मनोवैज्ञानिक कल्याण में सुधार हो सकता है। दूसरी ओर, घर और कार्यस्थल के बीच स्पष्ट भौतिक सीमा समाप्त होने से कार्य और निजी जीवन के बीच संतुलन बनाए रखना कठिन हो सकता है। कर्मचारी निर्धारित कार्य-समय के बाद भी ई-मेल,

ऑनलाइन संदेश और वर्चुअल बैठकों से जुड़े रह सकते हैं। लगातार उपलब्ध रहने की अपेक्षा तथा कार्य के घंटों में वृद्धि से मानसिक दबाव और भावनात्मक थकान बढ़ सकती है। इसके अतिरिक्त, घर से कार्य करने वाले कर्मचारियों को सहकर्मियों से प्रत्यक्ष सामाजिक संपर्क की कमी, अकेलापन, सामाजिक अलगाव तथा संगठन से जुड़ाव में कमी जैसी समस्याओं का सामना करना पड़ सकता है।

घरेलू वातावरण भी वर्क-फ्रॉम-होम के अनुभव को प्रभावित करने वाला एक महत्वपूर्ण कारक है। सभी कर्मचारियों के पास अलग कार्य-कक्ष, पर्याप्त इंटरनेट सुविधा, उपयुक्त फर्नीचर या शांत कार्य वातावरण उपलब्ध नहीं होता। परिवार की जिम्मेदारियाँ, बच्चों की देखभाल, घरेलू कार्य तथा सीमित स्थान में काम करने की परिस्थितियाँ कार्य के दौरान एकाग्रता और मानसिक शांति को प्रभावित कर सकती हैं। इसी प्रकार, अत्यधिक ऑनलाइन बैठकों, सूचना के निरंतर प्रवाह और तकनीकी समस्याओं के कारण उत्पन्न डिजिटल थकान भी कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य पर प्रतिकूल प्रभाव डाल सकती है।

हालाँकि, वर्क-फ्रॉम-होम का प्रभाव सभी कर्मचारियों पर समान नहीं होता। इसका अनुभव कर्मचारी के कार्य के प्रकार, कार्यभार, आयु, पारिवारिक परिस्थितियों, घरेलू वातावरण, संगठनात्मक सहायता, प्रबंधकीय व्यवहार और डिजिटल संसाधनों की उपलब्धता जैसे विभिन्न कारकों पर निर्भर कर सकता है। जिन कर्मचारियों को स्पष्ट कार्य-भूमिका, पर्याप्त तकनीकी सहायता, उचित कार्य-समय, प्रबंधकीय सहयोग और मानसिक स्वास्थ्य संबंधी सहायता प्राप्त होती है, वे दूरस्थ कार्य के सकारात्मक पक्षों का अधिक लाभ उठा सकते हैं। इसके विपरीत, अत्यधिक कार्यभार और सीमित संगठनात्मक सहायता वाले कर्मचारियों में तनाव, बर्नआउट और कार्य-जीवन असंतुलन की संभावना अधिक हो सकती है।

भारत जैसे तेजी से डिजिटल हो रहे देश में भी वर्क-फ्रॉम-होम का महत्व बढ़ा है। सूचना प्रौद्योगिकी, शिक्षा, वित्तीय सेवाओं, परामर्श, मीडिया तथा अन्य ज्ञान-आधारित क्षेत्रों में अनेक प्रकार के कार्य दूरस्थ रूप से किए जा सकते हैं। भारतीय कर्मचारियों के संदर्भ में परिवार-केंद्रित सामाजिक संरचना, संयुक्त या विस्तारित परिवार, घरेलू जिम्मेदारियाँ, आवासीय परिस्थितियाँ तथा डिजिटल सुविधाओं की असमान उपलब्धता वर्क-फ्रॉम-होम के अनुभव को विशिष्ट बना सकती हैं। इसलिए भारतीय संदर्भ में इसके मानसिक स्वास्थ्य संबंधी प्रभावों का अध्ययन विशेष महत्व रखता है।

मानसिक स्वास्थ्य कर्मचारी की कार्यक्षमता, नौकरी से संतुष्टि, उत्पादकता, पारस्परिक संबंधों और जीवन की समग्र गुणवत्ता से निकटता से जुड़ा हुआ है। यदि वर्क-फ्रॉम-होम की व्यवस्था कर्मचारियों में लगातार तनाव, चिंता, अकेलेपन या भावनात्मक थकान को बढ़ाती है, तो इसका प्रभाव केवल व्यक्ति तक सीमित नहीं रहता, बल्कि संगठन की उत्पादकता और कार्य वातावरण पर भी पड़ सकता है। इसके विपरीत, यदि दूरस्थ कार्य को उचित संगठनात्मक नीतियों, लचीले कार्य-समय और कर्मचारी सहायता के साथ लागू किया जाए, तो यह कर्मचारियों के कल्याण और कार्य-संतुष्टि को बढ़ावा दे सकता है।

इस पृष्ठभूमि में वर्क-फ्रॉम-होम और कर्मचारियों की मानसिक सेहत के बीच संबंध का अध्ययन वर्तमान कार्य-संस्कृति के संदर्भ में अत्यंत प्रासंगिक है। इस अध्ययन का उद्देश्य वर्क-फ्रॉम-होम के कारण उत्पन्न होने वाले मानसिक स्वास्थ्य संबंधी सकारात्मक एवं

नकारात्मक प्रभावों को समझना तथा उन प्रमुख कारकों की पहचान करना है जो कर्मचारियों के मनोवैज्ञानिक कल्याण को प्रभावित करते हैं। अध्ययन से प्राप्त निष्कर्ष संगठनों को ऐसी कार्य-नीतियाँ विकसित करने में सहायता कर सकते हैं, जिनमें उत्पादकता के साथ-साथ कर्मचारियों की मानसिक सेहत और कार्य-जीवन संतुलन को भी प्राथमिकता दी जाए।

शोध समस्या

वर्क-फ्रॉम-होम आधुनिक कार्य-संस्कृति का एक महत्वपूर्ण हिस्सा बन चुका है। डिजिटल तकनीक और ऑनलाइन संचार माध्यमों ने कर्मचारियों को कार्यालय से बाहर रहकर भी अपने कार्यों को पूरा करने की सुविधा प्रदान की है। यद्यपि इस कार्य-व्यवस्था से समय की बचत, कार्य में लचीलापन और आवागमन से राहत जैसे अनेक लाभ प्राप्त होते हैं, लेकिन इसके साथ कर्मचारियों की मानसिक सेहत से संबंधित कई चुनौतियाँ भी सामने आई हैं। विशेष रूप से लंबे समय तक घर से कार्य करने वाले कर्मचारियों में कार्य और व्यक्तिगत जीवन के बीच संतुलन बनाए रखना, कार्य की सीमाएँ निर्धारित करना तथा पर्याप्त मानसिक विश्राम प्राप्त करना कठिन हो सकता है।

वर्क-फ्रॉम-होम के दौरान कर्मचारियों को लगातार ऑनलाइन रहने, ई-मेल और संदेशों का उत्तर देने तथा बार-बार होने वाली वर्चुअल बैठकों में भाग लेने की अपेक्षा का सामना करना पड़ सकता है। इससे कार्य-संबंधी दबाव और डिजिटल थकान बढ़ सकती है। इसके अतिरिक्त, कार्यालय में सहकर्मियों के साथ प्रत्यक्ष संवाद और सामाजिक संपर्क की कमी कुछ कर्मचारियों में अकेलेपन तथा सामाजिक अलगाव की भावना उत्पन्न कर सकती है। यदि ऐसी परिस्थितियाँ लंबे समय तक बनी रहें, तो वे कर्मचारी के तनाव, चिंता, भावनात्मक थकान और बर्नआउट के स्तर को प्रभावित कर सकती हैं।

एक अन्य महत्वपूर्ण समस्या कार्य-जीवन संतुलन से संबंधित है। पारंपरिक कार्यालय व्यवस्था में कार्य और निजी जीवन के बीच एक स्पष्ट भौतिक सीमा होती है, जबकि वर्क-फ्रॉम-होम में दोनों एक ही स्थान पर होने के कारण यह सीमा कमजोर हो सकती है। कर्मचारी कार्यालय समय समाप्त होने के बाद भी कार्य से जुड़े रह सकते हैं। साथ ही, घरेलू जिम्मेदारियों, बच्चों की देखभाल, पारिवारिक अपेक्षाओं और घरेलू कार्यों के साथ पेशेवर जिम्मेदारियों का समन्वय मानसिक दबाव को बढ़ा सकता है। इस प्रकार, जिस लचीलेपन को वर्क-फ्रॉम-होम का प्रमुख लाभ माना जाता है, वही कुछ परिस्थितियों में अतिरिक्त तनाव का कारण भी बन सकता है।

हालाँकि, वर्क-फ्रॉम-होम का प्रभाव सभी कर्मचारियों पर समान नहीं होता। कुछ कर्मचारियों के लिए घर से कार्य करना अधिक स्वतंत्रता, बेहतर कार्य-जीवन संतुलन और मानसिक शांति का अवसर प्रदान कर सकता है, जबकि अन्य कर्मचारियों के लिए यही व्यवस्था तनाव और सामाजिक अलगाव का कारण बन सकती है। कर्मचारी के घरेलू वातावरण, कार्यभार, कार्य के घंटे, संगठनात्मक सहयोग, प्रबंधकीय व्यवहार, तकनीकी सुविधाओं और व्यक्तिगत परिस्थितियों जैसे कारक इस प्रभाव को निर्धारित करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। इस संदर्भ में मुख्य शोध समस्या यह है कि वर्क-फ्रॉम-होम कर्मचारियों की मानसिक सेहत को किस प्रकार और किस सीमा तक प्रभावित करता है तथा कौन-से व्यक्तिगत और संगठनात्मक कारक इस प्रभाव को सकारात्मक या नकारात्मक बनाते हैं। इसके साथ यह

समझना भी आवश्यक है कि वर्क-फ्रॉम-होम से उत्पन्न मानसिक स्वास्थ्य संबंधी समस्याओं को कम करने के लिए संगठन किस प्रकार की नीतियाँ और सहायता-प्रणालियाँ विकसित कर सकते हैं।

अतः प्रस्तुत अध्ययन का उद्देश्य वर्क-फ्रॉम-होम और कर्मचारियों की मानसिक सेहत के बीच संबंध का व्यवस्थित अध्ययन करना है। अध्ययन विशेष रूप से तनाव, चिंता, भावनात्मक थकान, सामाजिक अलगाव, बर्नआउट, कार्य-जीवन संतुलन, नौकरी से संतुष्टि और मनोवैज्ञानिक कल्याण जैसे प्रमुख पहलुओं पर केंद्रित है। इस शोध के माध्यम से यह समझने का प्रयास किया जाएगा कि वर्क-फ्रॉम-होम की वर्तमान व्यवस्था कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य के लिए किस प्रकार के अवसर और चुनौतियाँ उत्पन्न करती है तथा एक अधिक स्वस्थ, संतुलित और कर्मचारी-केंद्रित दूरस्थ कार्य वातावरण विकसित करने के लिए किन उपायों की आवश्यकता है।

2. अध्ययन के उद्देश्य

प्रस्तुत अध्ययन का मुख्य उद्देश्य वर्क-फ्रॉम-होम की कार्य-व्यवस्था का कर्मचारियों की मानसिक सेहत पर पड़ने वाले प्रभावों का व्यवस्थित अध्ययन करना है। इस अध्ययन के माध्यम से यह समझने का प्रयास किया गया है कि घर से कार्य करने की व्यवस्था कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य, कार्य-व्यवहार तथा समग्र मनोवैज्ञानिक कल्याण को किस प्रकार प्रभावित करती है। **अध्ययन के प्रमुख उद्देश्य निम्नलिखित हैं:**

1. वर्क-फ्रॉम-होम और कर्मचारियों की मानसिक सेहत के बीच संबंध का अध्ययन करना।
2. वर्क-फ्रॉम-होम के कारण कर्मचारियों में उत्पन्न होने वाले तनाव और चिंता के स्तर का अध्ययन करना।
3. वर्क-फ्रॉम-होम का कर्मचारियों के कार्य-जीवन संतुलन पर पड़ने वाले प्रभाव का मूल्यांकन करना।
4. घर से कार्य करने के दौरान सामाजिक अलगाव, अकेलेपन तथा सहकर्मियों के साथ सामाजिक संपर्क में कमी के प्रभावों का अध्ययन करना।
5. वर्क-फ्रॉम-होम और कर्मचारियों में भावनात्मक थकान तथा बर्नआउट के बीच संबंध का विश्लेषण करना।
6. वर्क-फ्रॉम-होम के कर्मचारियों की नौकरी से संतुष्टि और मनोवैज्ञानिक कल्याण पर पड़ने वाले प्रभाव का अध्ययन करना।
7. वर्क-फ्रॉम-होम के सकारात्मक पहलुओं, जैसे कार्य में लचीलापन, आवागमन के समय में कमी और व्यक्तिगत जीवन के लिए उपलब्ध समय में वृद्धि, का मूल्यांकन करना।
8. वर्क-फ्रॉम-होम के मानसिक स्वास्थ्य पर प्रभाव डालने वाले प्रमुख व्यक्तिगत, पारिवारिक और संगठनात्मक कारकों की पहचान करना।
9. संगठनात्मक सहयोग, प्रबंधकीय सहायता तथा कार्य-समय की लचीलेपन की भूमिका का अध्ययन करना।
10. कर्मचारियों की मानसिक सेहत को बेहतर बनाए रखने के लिए वर्क-फ्रॉम-होम से संबंधित प्रभावी उपायों और नीतिगत सुझावों को प्रस्तुत करना।

इन उद्देश्यों के माध्यम से अध्ययन का व्यापक लक्ष्य ऐसी वर्क-फ्रॉम-होम व्यवस्था को समझना है, जो कर्मचारियों की मानसिक सेहत, कार्य-जीवन संतुलन और नौकरी से संतुष्टि को बनाए रखते हुए

संगठन की उत्पादकता एवं कार्यक्षमता को भी प्रभावी रूप से सुनिश्चित कर सके।

3. परिकल्पनाएँ (Hypotheses)

परिकल्पना किसी शोध अध्ययन में दो या अधिक चरों के बीच संभावित संबंध के संबंध में किया गया एक परीक्षण योग्य अनुमान है। प्रस्तुत अध्ययन में वर्क-फ्रॉम-होम को प्रमुख स्वतंत्र चर तथा कर्मचारियों की मानसिक सेहत को प्रमुख आश्रित चर के रूप में माना गया है। मानसिक सेहत के अंतर्गत तनाव, चिंता, भावनात्मक थकान, बर्नआउट, कार्य-जीवन संतुलन, नौकरी से संतुष्टि और मनोवैज्ञानिक कल्याण जैसे विभिन्न आयामों को शामिल किया गया है। अध्ययन के उद्देश्यों और शोध समस्या के आधार पर निम्नलिखित परिकल्पनाएँ निर्धारित की गई हैं:

- वर्क-फ्रॉम-होम और कर्मचारियों की मानसिक सेहत के बीच महत्वपूर्ण संबंध है।
- वर्क-फ्रॉम-होम करने वाले कर्मचारियों में कार्य-संबंधी तनाव का स्तर महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित होता है।
- वर्क-फ्रॉम-होम और कर्मचारियों में चिंता के स्तर के बीच महत्वपूर्ण संबंध है।
- वर्क-फ्रॉम-होम कर्मचारियों के कार्य-जीवन संतुलन को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित करता है।
- वर्क-फ्रॉम-होम की अवधि और कर्मचारियों में भावनात्मक थकान एवं बर्नआउट के स्तर के बीच महत्वपूर्ण संबंध है।
- वर्क-फ्रॉम-होम के दौरान सामाजिक संपर्क में कमी और कर्मचारियों में अकेलेपन एवं सामाजिक अलगाव के बीच महत्वपूर्ण संबंध है।
- संगठनात्मक सहयोग और वर्क-फ्रॉम-होम करने वाले कर्मचारियों के मनोवैज्ञानिक कल्याण के बीच सकारात्मक संबंध है।
- वर्क-फ्रॉम-होम में कार्य के प्रति लचीलापन कर्मचारियों की नौकरी से संतुष्टि को सकारात्मक रूप से प्रभावित करता है।
- कार्यभार, कार्य के घंटे और घरेलू जिम्मेदारियाँ वर्क-फ्रॉम-होम करने वाले कर्मचारियों की मानसिक सेहत को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित करती हैं।
- वर्क-फ्रॉम-होम करने वाले कर्मचारियों की मानसिक सेहत पर संगठनात्मक एवं प्रबंधकीय सहायता का महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है।

शून्य परिकल्पनाएँ (Null Hypotheses)

उपरोक्त परिकल्पनाओं के सांख्यिकीय परीक्षण के लिए संबंधित शून्य परिकल्पनाएँ भी निर्धारित की जा सकती हैं। शून्य परिकल्पना यह मानती है कि अध्ययन में विचार किए गए चरों के बीच कोई सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण संबंध या अंतर नहीं है।

- वर्क-फ्रॉम-होम और कर्मचारियों की मानसिक सेहत के बीच कोई महत्वपूर्ण संबंध नहीं है।
- वर्क-फ्रॉम-होम और कर्मचारियों के तनाव के स्तर के बीच कोई महत्वपूर्ण संबंध नहीं है।
- वर्क-फ्रॉम-होम और कर्मचारियों के कार्य-जीवन संतुलन के बीच कोई महत्वपूर्ण संबंध नहीं है।

- वर्क-फ्रॉम-होम और कर्मचारियों के मनोवैज्ञानिक कल्याण के बीच कोई महत्वपूर्ण संबंध नहीं है।
- संगठनात्मक सहयोग और कर्मचारियों की मानसिक सेहत के बीच कोई महत्वपूर्ण संबंध नहीं है।

इन परिकल्पनाओं का परीक्षण उपयुक्त सांख्यिकीय विधियों के माध्यम से किया जा सकता है। प्राप्त परिणामों के आधार पर यह निर्धारित किया जाएगा कि संबंधित शून्य परिकल्पनाओं को स्वीकार या अस्वीकार किया जाता है तथा वर्क-फ्रॉम-होम और कर्मचारियों की मानसिक सेहत के बीच संबंध सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण है या नहीं।

4. शोध पद्धति (RESEARCH METHODOLOGY)

प्रस्तुत अध्ययन का उद्देश्य वर्क-फ्रॉम-होम का कर्मचारियों की मानसिक सेहत पर पड़ने वाले प्रभावों का व्यवस्थित अध्ययन करना है। अध्ययन के विषय की प्रकृति को ध्यान में रखते हुए वर्णनात्मक एवं विश्लेषणात्मक शोध दृष्टिकोण अपनाया गया है। शोध में वर्क-फ्रॉम-होम को स्वतंत्र चर तथा कर्मचारियों की मानसिक सेहत को आश्रित चर के रूप में माना गया है। मानसिक सेहत के अंतर्गत तनाव, चिंता, भावनात्मक थकान, बर्नआउट, कार्य-जीवन संतुलन, नौकरी से संतुष्टि और मनोवैज्ञानिक कल्याण जैसे प्रमुख आयामों को शामिल किया गया है।

1. शोध का स्वरूप

यह अध्ययन मुख्यतः वर्णनात्मक एवं विश्लेषणात्मक प्रकृति का है। इसमें वर्क-फ्रॉम-होम की कार्य-व्यवस्था और कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य के बीच संभावित संबंधों का अध्ययन किया गया है। अध्ययन में उपलब्ध वैज्ञानिक साहित्य, शोध-पत्रों, पुस्तकों, रिपोर्टों और अन्य विश्वसनीय शैक्षणिक स्रोतों का उपयोग किया जा सकता है। इस दृष्टिकोण के माध्यम से विषय से संबंधित पूर्व उपलब्ध ज्ञान का व्यवस्थित विश्लेषण किया जाता है।

2. अध्ययन की जनसंख्या

अध्ययन की लक्षित जनसंख्या में वे कर्मचारी शामिल हैं जो किसी संगठन में कार्यरत हैं और जिन्होंने पूर्णकालिक, आंशिक या हाइब्रिड रूप में वर्क-फ्रॉम-होम का अनुभव किया है। विभिन्न क्षेत्रों, जैसे सूचना प्रौद्योगिकी, शिक्षा, वित्तीय सेवाएँ, परामर्श, प्रशासन तथा अन्य ज्ञान-आधारित व्यवसायों से संबंधित कर्मचारियों को अध्ययन के संभावित प्रतिभागियों के रूप में शामिल किया जा सकता है।

3. नमूना चयन

यदि अध्ययन में प्राथमिक सर्वेक्षण किया जाता है, तो प्रतिभागियों का चयन उपयुक्त नमूना विधि द्वारा किया जाएगा। अध्ययन की प्रकृति और उपलब्ध संसाधनों के अनुसार सुविधाजनक नमूना (Convenience Sampling), उद्देश्यपूर्ण नमूना (Purposive Sampling) अथवा स्तरीकृत नमूना (Stratified Sampling) का प्रयोग किया जा सकता है। नमूना आकार का निर्धारण अध्ययन की जनसंख्या, अपेक्षित सांख्यिकीय शक्ति और उपलब्ध समय एवं संसाधनों के आधार पर किया जाना चाहिए।

4. डेटा के स्रोत

अध्ययन में प्राथमिक तथा द्वितीयक दोनों प्रकार के डेटा का उपयोग किया जा सकता है। प्राथमिक डेटा कर्मचारियों से संरचित प्रश्नावली अथवा ऑनलाइन सर्वेक्षण के माध्यम से प्राप्त किया जा सकता है। द्वितीयक डेटा के लिए शोध-पत्रों, वैज्ञानिक जर्नल, पुस्तकों, सरकारी एवं अंतरराष्ट्रीय संस्थाओं की रिपोर्टें तथा विश्वसनीय शैक्षणिक डेटाबेस का उपयोग किया जा सकता है।

5. शोध उपकरण

प्राथमिक डेटा एकत्र करने के लिए संरचित प्रश्नावली तैयार की जा सकती है। प्रश्नावली में प्रतिभागियों की सामान्य सामाजिक-जनसांख्यिकीय जानकारी के साथ-साथ वर्क-फ्रॉम-होम से संबंधित अनुभवों और मानसिक स्वास्थ्य के विभिन्न आयामों से जुड़े प्रश्न शामिल किए जा सकते हैं। उत्तरों को मापने के लिए पाँच-बिंदु लाइकर्ट स्केल का उपयोग किया जा सकता है, जिसमें उत्तर विकल्प “पूर्णतः असहमत” से “पूर्णतः सहमत” तक रखे जा सकते हैं। प्रश्नावली में कार्य-घंटों, कार्यभार, कार्य-जीवन संतुलन, सामाजिक संपर्क, संगठनात्मक सहयोग, कार्य-संबंधी तनाव, भावनात्मक थकान और नौकरी से संतुष्टि जैसे पहलुओं को शामिल किया जा सकता है। मानसिक स्वास्थ्य के अधिक व्यवस्थित मूल्यांकन के लिए मान्य एवं विश्वसनीय मनोवैज्ञानिक मापनी का उपयोग किया जाना उचित होगा।

6. चर (Variables)

अध्ययन में वर्क-फ्रॉम-होम को प्रमुख स्वतंत्र चर के रूप में तथा कर्मचारियों की मानसिक सेहत को आश्रित चर के रूप में लिया गया है। इसके अतिरिक्त कार्यभार, कार्य के घंटे, कार्य-जीवन संतुलन, सामाजिक संपर्क, संगठनात्मक सहयोग, प्रबंधकीय सहायता और घरेलू वातावरण जैसे कारकों को सहायक या मध्यस्थ चर के रूप में अध्ययन किया जा सकता है।

7. डेटा विश्लेषण

यदि प्राथमिक सर्वेक्षण से मात्रात्मक डेटा प्राप्त किया जाता है, तो डेटा का विश्लेषण उपयुक्त सांख्यिकीय तकनीकों द्वारा किया जाएगा। वर्णनात्मक आँकड़ों के अंतर्गत आवृत्ति, प्रतिशत, माध्य और मानक विचलन का उपयोग किया जा सकता है। चरों के बीच संबंध का अध्ययन करने के लिए सहसंबंध विश्लेषण (Correlation Analysis) का प्रयोग किया जा सकता है। दो समूहों के बीच अंतर की जाँच के लिए t-test तथा दो से अधिक समूहों के लिए ANOVA का उपयोग किया जा सकता है। आवश्यकता और डेटा की प्रकृति के अनुसार प्रतिगमन विश्लेषण (Regression Analysis) का उपयोग भी किया जा सकता है। सांख्यिकीय परीक्षणों में उपयुक्त महत्व-स्तर, जैसे $p < 0.05$, निर्धारित किया जा सकता है।

8. विश्वसनीयता एवं वैधता

शोध उपकरण की विश्वसनीयता सुनिश्चित करने के लिए प्रश्नावली का पायलट परीक्षण किया जा सकता है। आंतरिक संगति का आकलन करने के लिए Cronbach's Alpha जैसी तकनीक का उपयोग किया जा सकता है। प्रश्नावली की विषय-वस्तु वैधता सुनिश्चित करने के लिए संबंधित विषय के विशेषज्ञों से समीक्षा कराई जा सकती है। इस प्रक्रिया से यह सुनिश्चित करने का प्रयास किया जाएगा कि

प्रश्नावली अध्ययन के उद्देश्यों और संबंधित शोध चरों को उचित रूप से मापती है।

9. नैतिक पक्ष

अध्ययन में प्रतिभागियों की स्वैच्छिक भागीदारी सुनिश्चित की जाएगी। प्रतिभागियों को अध्ययन के उद्देश्य और डेटा के उपयोग के बारे में आवश्यक जानकारी प्रदान की जाएगी। उनकी पहचान और व्यक्तिगत जानकारी को गोपनीय रखा जाएगा तथा डेटा का उपयोग केवल शोध उद्देश्यों के लिए किया जाएगा। प्रतिभागियों को किसी भी समय बिना किसी दंड या नकारात्मक परिणाम के अध्ययन से बाहर होने की स्वतंत्रता होगी।

10. अध्ययन की सीमाएँ

वर्क-फ्रॉम-होम और मानसिक स्वास्थ्य का संबंध विभिन्न व्यक्तिगत एवं संगठनात्मक परिस्थितियों से प्रभावित हो सकता है। यदि अध्ययन स्व-रिपोर्टेड प्रश्नावली पर आधारित है, तो उत्तरों में व्यक्तिगत धारणा या प्रतिक्रिया-पक्षपात की संभावना हो सकती है। इसके अतिरिक्त, विभिन्न व्यवसायों, आयु समूहों और संगठनों के कर्मचारियों के अनुभव अलग-अलग हो सकते हैं। इसलिए अध्ययन के निष्कर्षों को संबंधित नमूने और शोध-परिस्थिति के संदर्भ में समझना आवश्यक होगा।

समग्र रूप से, प्रस्तुत शोध पद्धति वर्क-फ्रॉम-होम और कर्मचारियों की मानसिक सेहत के बीच संबंध को वैज्ञानिक एवं व्यवस्थित तरीके से समझने के लिए एक आधार प्रदान करती है। प्राथमिक एवं द्वितीयक दोनों स्रोतों के समुचित उपयोग तथा उपयुक्त सांख्यिकीय विश्लेषण के माध्यम से अध्ययन के उद्देश्यों और परिकल्पनाओं का परीक्षण किया जा सकता है।

वर्क-फ्रॉम-होम और मानसिक स्वास्थ्य के प्रमुख आयाम तनाव (Stress)

वर्क-फ्रॉम-होम के संदर्भ में तनाव कर्मचारियों की मानसिक सेहत का एक महत्वपूर्ण आयाम है। तनाव उस मानसिक और भावनात्मक स्थिति को कहा जा सकता है जिसमें व्यक्ति कार्य से संबंधित अपेक्षाओं, जिम्मेदारियों या परिस्थितियों को अपनी उपलब्ध क्षमताओं और संसाधनों से अधिक चुनौतीपूर्ण अनुभव करता है। घर से कार्य करने की व्यवस्था में कर्मचारियों को कार्यस्थल के पारंपरिक वातावरण से अलग परिस्थितियों में अपनी पेशेवर जिम्मेदारियों को पूरा करना पड़ता है, जिसके कारण तनाव के स्रोतों और उनके अनुभव में परिवर्तन हो सकता है।

वर्क-फ्रॉम-होम के दौरान तनाव का एक प्रमुख कारण कार्य और व्यक्तिगत जीवन के बीच सीमाओं का कमजोर होना है। पारंपरिक कार्यालय व्यवस्था में कार्य समाप्त होने के बाद कर्मचारी सामान्यतः कार्यस्थल से अलग हो जाता है, जबकि घर से कार्य करते समय कार्य और निजी जीवन एक ही भौतिक स्थान पर संचालित होते हैं। इसके परिणामस्वरूप कर्मचारी कार्य समाप्त होने के बाद भी ई-मेल, फोन कॉल, ऑनलाइन संदेश या अन्य कार्य-संबंधी गतिविधियों से जुड़े रह सकते हैं। लगातार उपलब्ध रहने की यह स्थिति मानसिक विश्राम के अवसरों को कम कर सकती है और लंबे समय में कार्य-संबंधी तनाव को बढ़ा सकती है।

अत्यधिक कार्यभार और लंबे कार्य-घंटे भी वर्क-फ्रॉम-होम से जुड़े तनाव के महत्वपूर्ण कारण हो सकते हैं। कार्यालय से घर लौटने में लगने वाला समय समाप्त हो जाने के कारण कुछ कर्मचारी कार्य के लिए अतिरिक्त समय उपलब्ध कराते हैं। यदि संगठनात्मक अपेक्षाएँ स्पष्ट न हों, तो कर्मचारी निर्धारित समय से अधिक काम कर सकते हैं। लगातार कार्य करने की यह प्रवृत्ति शारीरिक एवं मानसिक थकान को बढ़ा सकती है और कर्मचारी के व्यक्तिगत समय तथा आराम को प्रभावित कर सकती है।

इसके अतिरिक्त, डिजिटल संचार और ऑनलाइन बैठकों की अधिकता भी तनाव का कारण बन सकती है। वीडियो कॉन्फ्रेंसिंग, ई-मेल, त्वरित संदेश और विभिन्न डिजिटल प्लेटफॉर्म के माध्यम से लगातार सूचनाओं का आदान-प्रदान कर्मचारी को मानसिक रूप से व्यस्त रख सकता है। बार-बार ऑनलाइन बैठकों में भाग लेना तथा एक साथ कई डिजिटल कार्यों को संभालना एकाग्रता और मानसिक ऊर्जा पर अतिरिक्त दबाव डाल सकता है। तकनीकी समस्याएँ, इंटरनेट कनेक्टिविटी में बाधा और डिजिटल उपकरणों पर निर्भरता इस तनाव को और बढ़ा सकती हैं।

घरेलू जिम्मेदारियाँ भी वर्क-फ्रॉम-होम के दौरान तनाव को प्रभावित करने वाला महत्वपूर्ण कारक हैं। परिवार के सदस्यों की देखभाल, बच्चों की शिक्षा, घरेलू कार्य तथा पेशेवर जिम्मेदारियों को एक साथ पूरा करने की आवश्यकता कर्मचारी के मानसिक भार को बढ़ा सकती है। विशेष रूप से सीमित आवासीय स्थान या अपर्याप्त कार्य-परिस्थितियों में कर्मचारियों के लिए एकाग्रता बनाए रखना और कार्य तथा निजी जीवन के बीच स्पष्ट सीमाएँ स्थापित करना कठिन हो सकता है।

सामाजिक संपर्क की कमी भी कुछ कर्मचारियों में तनाव से संबंधित अनुभवों को प्रभावित कर सकती है। कार्यालय में सहकर्मियों के साथ प्रत्यक्ष बातचीत कर्मचारियों को भावनात्मक सहयोग, समस्या-समाधान और सामाजिक जुड़ाव का अवसर प्रदान करती है। वर्क-फ्रॉम-होम में इस प्रकार के प्रत्यक्ष संपर्क में कमी आने से कुछ कर्मचारियों को अकेलेपन या संगठन से अलगाव का अनुभव हो सकता है। सामाजिक सहयोग की कमी विशेष रूप से तब महत्वपूर्ण हो सकती है जब कर्मचारी पहले से ही उच्च कार्यभार या अन्य कार्य-संबंधी दबाव का सामना कर रहा हो।

हालांकि, वर्क-फ्रॉम-होम हमेशा तनाव को बढ़ाने वाला कारक नहीं है। कार्य में लचीलापन, आवागमन के समय में कमी, कार्य वातावरण पर अधिक नियंत्रण तथा व्यक्तिगत आवश्यकताओं के अनुसार कार्य को व्यवस्थित करने की सुविधा कुछ कर्मचारियों में तनाव को कम कर सकती है।

यदि कर्मचारी को कार्य के समय और तरीके पर पर्याप्त स्वायत्तता प्राप्त हो तथा संगठन की ओर से उचित सहयोग उपलब्ध हो, तो घर से कार्य करना अधिक सुविधाजनक और मानसिक रूप से कम तनावपूर्ण अनुभव हो सकता है।

इस प्रकार, वर्क-फ्रॉम-होम और तनाव के बीच संबंध बहुआयामी है। इसका प्रभाव कार्यभार, कार्य-घंटों, कार्य-जीवन संतुलन, घरेलू परिस्थितियों, सामाजिक सहयोग, तकनीकी सुविधाओं तथा संगठनात्मक नीतियों जैसे अनेक कारकों पर निर्भर करता है।

इसलिए कर्मचारियों में तनाव को कम करने के लिए संगठनों को स्पष्ट कार्य-समय, उचित कार्यभार, पर्याप्त अवकाश, डिजिटल सीमाओं, नियमित लेकिन संतुलित संवाद तथा आवश्यक मनोवैज्ञानिक एवं

संगठनात्मक सहायता पर ध्यान देना चाहिए। ऐसी संतुलित व्यवस्था वर्क-फ्रॉम-होम के लाभों को बनाए रखते हुए कर्मचारियों की मानसिक सेहत पर पड़ने वाले संभावित नकारात्मक प्रभावों को कम करने में सहायक हो सकती है।

चिंता (Anxiety)

वर्क-फ्रॉम-होम के संदर्भ में चिंता कर्मचारियों की मानसिक सेहत का एक महत्वपूर्ण आयाम है। चिंता सामान्यतः ऐसी मानसिक एवं भावनात्मक स्थिति है जिसमें व्यक्ति भविष्य से संबंधित संभावित समस्याओं, अनिश्चितताओं या कार्य-संबंधी परिस्थितियों को लेकर अत्यधिक चिंता, बेचैनी या आशंका का अनुभव करता है। कार्यस्थल में होने वाले परिवर्तनों, नौकरी से संबंधित अपेक्षाओं और लगातार डिजिटल संपर्क के कारण वर्क-फ्रॉम-होम करने वाले कर्मचारियों में चिंता का अनुभव विभिन्न रूपों में दिखाई दे सकता है।

वर्क-फ्रॉम-होम के दौरान नौकरी की सुरक्षा और कार्य प्रदर्शन को लेकर अनिश्चितता चिंता का एक महत्वपूर्ण कारण हो सकती है। कार्यालय में कर्मचारियों को अपने प्रबंधकों और सहकर्मियों से प्रत्यक्ष प्रतिक्रिया प्राप्त होती रहती है, जबकि दूरस्थ कार्य में यह संवाद मुख्यतः डिजिटल माध्यमों पर निर्भर होता है। परिणामस्वरूप कुछ कर्मचारियों को यह चिंता हो सकती है कि उनका कार्य पर्याप्त रूप से दिखाई नहीं दे रहा है या उनके प्रदर्शन का उचित मूल्यांकन नहीं हो रहा है। विशेष रूप से ऐसी परिस्थितियों में जहाँ संगठन में कार्य-प्रदर्शन की स्पष्ट अपेक्षाएँ निर्धारित नहीं होतीं, कर्मचारियों में पेशेवर असुरक्षा बढ़ सकती है।

लगातार ऑनलाइन उपलब्ध रहने की अपेक्षा भी चिंता को बढ़ाने वाला कारक हो सकती है। ई-मेल, त्वरित संदेश, वीडियो मीटिंग और अन्य डिजिटल संचार माध्यमों के कारण कर्मचारी अपने कार्य-संबंधी संदेशों और जिम्मेदारियों से लगातार जुड़े रह सकते हैं। किसी संदेश का तुरंत उत्तर देने या ऑनलाइन उपस्थित रहने का दबाव कर्मचारी में यह भावना उत्पन्न कर सकता है कि वह हमेशा कार्य के लिए उपलब्ध रहे। इससे मानसिक विश्राम कम हो सकता है और कार्य से संबंधित चिंता बढ़ सकती है।

कार्यभार और समय-सीमा का दबाव भी वर्क-फ्रॉम-होम के दौरान चिंता का महत्वपूर्ण स्रोत है। घर से कार्य करते समय कर्मचारी को कई बार एक साथ अनेक कार्यों, ऑनलाइन बैठकों और समय-सीमाओं को पूरा करना पड़ता है। यदि कार्य की प्राथमिकताएँ स्पष्ट न हों या कार्यभार उपलब्ध समय से अधिक हो, तो कर्मचारी लगातार अपने कार्य को लेकर चिंतित रह सकता है। लंबे समय तक ऐसी स्थिति बने रहने पर मानसिक थकान और कार्य से असंतोष भी बढ़ सकता है।

वर्क-फ्रॉम-होम में कार्य और व्यक्तिगत जीवन के बीच सीमाओं का धुंधला होना भी चिंता से जुड़ा हो सकता है। जब कार्यस्थल और घर एक ही स्थान पर होते हैं, तो कर्मचारी के लिए कार्य समाप्त होने का स्पष्ट समय निर्धारित करना कठिन हो सकता है। परिवार से संबंधित जिम्मेदारियों और पेशेवर कार्यों को एक साथ पूरा करने की आवश्यकता कर्मचारी के मानसिक दबाव को बढ़ा सकती है। घरेलू कार्यों के कारण कार्य में बाधा आने या कार्य के कारण पारिवारिक समय प्रभावित होने की स्थिति में कर्मचारी दोनों भूमिकाओं को लेकर चिंता अनुभव कर सकता है।

सामाजिक संपर्क में कमी भी कुछ कर्मचारियों के मानसिक अनुभव को प्रभावित कर सकती है। कार्यालय में सहकर्मियों के साथ अनौपचारिक बातचीत, प्रत्यक्ष सहयोग और सामाजिक जुड़ाव कर्मचारियों को भावनात्मक समर्थन प्रदान करते हैं। वर्क-फ्रॉम-होम में इन प्रत्यक्ष संपर्कों की कमी के कारण कुछ कर्मचारी अकेलापन या संगठन से दूरी महसूस कर सकते हैं। सामाजिक समर्थन की कमी विशेष रूप से कठिन कार्य परिस्थितियों के दौरान चिंता से निपटने की क्षमता को प्रभावित कर सकती है।

हालांकि, वर्क-फ्रॉम-होम सभी कर्मचारियों में चिंता को बढ़ाता है, ऐसा आवश्यक नहीं है। कार्य में लचीलापन, आवागमन की समस्या से राहत, घर से काम करने की सुविधा और कार्य वातावरण पर अधिक नियंत्रण कुछ कर्मचारियों में चिंता को कम कर सकते हैं। यदि कर्मचारी को अपने कार्य को व्यवस्थित करने की स्वतंत्रता, स्पष्ट कार्य-अपेक्षाएँ और पर्याप्त संगठनात्मक सहयोग प्राप्त हो, तो दूरस्थ कार्य अधिक आरामदायक और मानसिक रूप से अनुकूल अनुभव हो सकता है।

कर्मचारियों में चिंता के स्तर को प्रभावित करने में संगठनात्मक और प्रबंधकीय सहयोग की महत्वपूर्ण भूमिका होती है। स्पष्ट संचार, यथार्थवादी समय-सीमाएँ, उचित कार्यभार, नियमित लेकिन संतुलित संवाद तथा कर्मचारियों की उपलब्धियों की उचित पहचान अनिश्चितता को कम कर सकती है। इसके साथ ही, कर्मचारियों को कार्य समय के बाहर डिजिटल संचार से अलग रहने की स्वतंत्रता देना कार्य-संबंधी चिंता को कम करने में सहायक हो सकता है।

इस प्रकार, वर्क-फ्रॉम-होम और चिंता के बीच संबंध अनेक व्यक्तिगत, पारिवारिक और संगठनात्मक कारकों से प्रभावित होता है। चिंता का स्तर केवल घर से काम करने की स्थिति पर निर्भर नहीं करता, बल्कि कार्यभार, नौकरी की सुरक्षा, कार्य-प्रदर्शन की अपेक्षाएँ, डिजिटल संचार, सामाजिक सहयोग, घरेलू वातावरण और कार्य-जीवन संतुलन जैसे कारकों पर भी निर्भर करता है। इसलिए संगठनों के लिए आवश्यक है कि वे कर्मचारियों को स्पष्ट कार्य-अपेक्षाएँ, पर्याप्त सहायता, उचित कार्य-समय और मानसिक स्वास्थ्य के अनुकूल कार्य वातावरण प्रदान करें। ऐसी व्यवस्थाएँ वर्क-फ्रॉम-होम से जुड़े अनावश्यक मानसिक दबाव को कम करने तथा कर्मचारियों के समग्र मनोवैज्ञानिक कल्याण को बढ़ावा देने में सहायक हो सकती हैं।

अवसाद/भावनात्मक थकान

वर्क-फ्रॉम-होम के संदर्भ में अवसाद और भावनात्मक थकान कर्मचारियों की मानसिक सेहत के महत्वपूर्ण पहलू हैं। लंबे समय तक कार्य-संबंधी दबाव, सामाजिक संपर्क में कमी, कार्य-जीवन असंतुलन तथा पर्याप्त मानसिक विश्राम का अभाव कर्मचारी की भावनात्मक स्थिति को प्रभावित कर सकता है। हालांकि, यह ध्यान रखना आवश्यक है कि सामान्य कार्य-संबंधी थकान और नैदानिक अवसाद एक समान नहीं होते। भावनात्मक थकान मुख्यतः लगातार मानसिक एवं भावनात्मक ऊर्जा के क्षय को दर्शाती है, जबकि अवसाद एक अधिक गंभीर मानसिक स्वास्थ्य स्थिति है, जिसका मूल्यांकन उचित मानसिक स्वास्थ्य विशेषज्ञ द्वारा किया जाना चाहिए।

वर्क-फ्रॉम-होम के दौरान कार्य और व्यक्तिगत जीवन के बीच स्पष्ट सीमाओं का अभाव भावनात्मक थकान का एक प्रमुख कारण हो सकता है। घर और कार्यालय का स्थान एक ही होने के कारण

कर्मचारी के लिए कार्य समाप्त होने के बाद मानसिक रूप से कार्य से अलग होना कठिन हो सकता है। ई-मेल, ऑनलाइन संदेश, फोन कॉल और वर्चुअल बैठकों से लगातार जुड़े रहने की स्थिति कर्मचारी को यह अनुभव करा सकती है कि कार्य कभी पूरी तरह समाप्त नहीं होता। लंबे समय तक ऐसी स्थिति रहने पर मानसिक विश्राम और पुनर्स्थापन के लिए उपलब्ध समय कम हो सकता है।

अत्यधिक कार्यभार और लंबे कार्य-घंटे भी भावनात्मक थकान में महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकते हैं। कुछ परिस्थितियों में कर्मचारी कार्यालय आने-जाने के समय की बचत को अतिरिक्त कार्य करने में लगा देते हैं। यदि कार्य की मात्रा लगातार अधिक बनी रहे और पर्याप्त विश्राम न मिले, तो कर्मचारी अपनी मानसिक ऊर्जा में कमी, चिड़चिड़ापन, थकान और कार्य के प्रति उत्साह में कमी का अनुभव कर सकता है। लगातार कार्य-संबंधी दबाव बर्नआउट के विकास के लिए भी एक जोखिम कारक बन सकता है।

सामाजिक संपर्क और सहकर्मियों के साथ प्रत्यक्ष संवाद में कमी भी कर्मचारियों की भावनात्मक स्थिति को प्रभावित कर सकती है। पारंपरिक कार्यालय वातावरण में सहकर्मियों से बातचीत, अनौपचारिक चर्चा और टीम के साथ प्रत्यक्ष संपर्क सामाजिक समर्थन प्रदान करते हैं। वर्क-फ्रॉम-होम में इन अवसरों में कमी आने पर कुछ कर्मचारी अकेलेपन या सामाजिक अलगाव का अनुभव कर सकते हैं। यदि कर्मचारी को पर्याप्त सामाजिक और संगठनात्मक सहयोग उपलब्ध न हो, तो लंबे समय तक अलगाव की भावना उसके भावनात्मक कल्याण को प्रभावित कर सकती है।

कार्य-प्रदर्शन और नौकरी की सुरक्षा से संबंधित चिंता भी भावनात्मक थकान को बढ़ा सकती है। दूरस्थ कार्य में कुछ कर्मचारियों को यह चिंता हो सकती है कि उनके कार्य का पर्याप्त रूप से मूल्यांकन नहीं हो रहा है या उन्हें संगठन में अपनी भूमिका और भविष्य को लेकर अनिश्चितता है। लगातार अपने प्रदर्शन को साबित करने की आवश्यकता महसूस करना मानसिक दबाव को बढ़ा सकता है। विशेष रूप से अस्पष्ट कार्य-अपेक्षाओं और अत्यधिक निगरानी वाले वातावरण में यह दबाव अधिक अनुभव किया जा सकता है।

घरेलू और पारिवारिक जिम्मेदारियाँ भी भावनात्मक थकान को प्रभावित करने वाला महत्वपूर्ण कारक हैं। घर से काम करने वाले कर्मचारी को पेशेवर जिम्मेदारियों के साथ घरेलू कार्य, बच्चों की देखभाल और परिवार से संबंधित अन्य जिम्मेदारियों को भी संभालना पड़ सकता है। यदि इन जिम्मेदारियों के लिए पर्याप्त समय और सहयोग उपलब्ध नहीं हो, तो कर्मचारी को लगातार मानसिक दबाव का अनुभव हो सकता है। कार्य और पारिवारिक भूमिकाओं के बीच लगातार संतुलन बनाने का प्रयास भावनात्मक ऊर्जा को कम कर सकता है।

हालांकि, वर्क-फ्रॉम-होम को केवल मानसिक स्वास्थ्य के लिए नकारात्मक व्यवस्था नहीं माना जा सकता। कार्य में लचीलापन, आवागमन के तनाव में कमी, व्यक्तिगत आवश्यकताओं के अनुसार कार्य को व्यवस्थित करने की स्वतंत्रता और परिवार के साथ अधिक समय कुछ कर्मचारियों के लिए मानसिक एवं भावनात्मक कल्याण को बढ़ावा दे सकते हैं। यदि कर्मचारी को अपने कार्य पर पर्याप्त नियंत्रण और संगठन से उचित सहयोग प्राप्त हो, तो वर्क-फ्रॉम-होम भावनात्मक तनाव को कम करने में सहायक हो सकता है।

कर्मचारियों में भावनात्मक थकान और मानसिक स्वास्थ्य संबंधी समस्याओं को कम करने के लिए संगठनों की भूमिका महत्वपूर्ण है।

संगठनों को कर्मचारियों के कार्यभार और कार्य-घंटों की नियमित समीक्षा करनी चाहिए तथा कार्य समय समाप्त होने के बाद अनावश्यक डिजिटल संचार को सीमित करने की नीति अपनानी चाहिए। इसके साथ ही, पर्याप्त अवकाश, स्पष्ट कार्य-अपेक्षाएँ, प्रबंधकीय सहयोग, सहकर्मि संवाद और मानसिक स्वास्थ्य सहायता उपलब्ध कराना आवश्यक है। कर्मचारियों को यह विश्वास होना चाहिए कि मानसिक स्वास्थ्य संबंधी कठिनाइयों को व्यक्त करने पर उनके साथ नकारात्मक व्यवहार नहीं किया जाएगा।

इस प्रकार, वर्क-फ्रॉम-होम और अवसाद/भावनात्मक थकान के बीच संबंध अनेक व्यक्तिगत, सामाजिक और संगठनात्मक कारकों पर निर्भर करता है। लंबे कार्य-घंटे, अत्यधिक कार्यभार, सामाजिक अलगाव, कार्य-जीवन असंतुलन और संगठनात्मक सहयोग की कमी भावनात्मक थकान को बढ़ा सकती है, जबकि कार्य में स्वायत्तता, लचीलापन, सामाजिक समर्थन और स्वस्थ कार्य-सीमाएँ इसके नकारात्मक प्रभावों को कम कर सकती हैं। इसलिए प्रभावी वर्क-फ्रॉम-होम नीति का उद्देश्य केवल कार्य की निरंतरता और उत्पादकता बनाए रखना नहीं होना चाहिए, बल्कि कर्मचारियों के मानसिक एवं भावनात्मक कल्याण को भी समान महत्व देना चाहिए।

अकेलापन (Loneliness)

वर्क-फ्रॉम-होम के संदर्भ में अकेलापन कर्मचारियों की मानसिक सेहत को प्रभावित करने वाला एक महत्वपूर्ण सामाजिक और मनोवैज्ञानिक आयाम है। अकेलापन केवल अकेले रहने की स्थिति नहीं है, बल्कि यह उस समय उत्पन्न होने वाली व्यक्तिपरक भावना है जब व्यक्ति को अपने सामाजिक संबंधों और भावनात्मक जुड़ाव में कमी का अनुभव होता है। वर्क-फ्रॉम-होम में कर्मचारी लंबे समय तक घर पर रहकर कार्य करते हैं और सहकर्मियों, प्रबंधकों तथा अन्य कर्मचारियों के साथ प्रत्यक्ष संपर्क के अवसर कम हो जाते हैं। इस कारण कुछ कर्मचारियों में सामाजिक जुड़ाव की कमी और अकेलेपन की भावना विकसित हो सकती है।

पारंपरिक कार्यालय वातावरण में कर्मचारियों को कार्य से संबंधित संवाद के साथ-साथ अनौपचारिक बातचीत, चाय या भोजन के समय चर्चा, टीम गतिविधियों और व्यक्तिगत अनुभव साझा करने जैसे सामाजिक अवसर भी प्राप्त होते हैं। ये गतिविधियाँ कर्मचारियों में संगठन और सहकर्मियों के प्रति जुड़ाव की भावना विकसित करने में सहायता करती हैं। इसके विपरीत, वर्क-फ्रॉम-होम में अधिकांश संवाद ई-मेल, चैट और वीडियो कॉन्फ्रेंसिंग जैसे डिजिटल माध्यमों तक सीमित हो जाता है। डिजिटल संचार कार्य पूरा करने के लिए उपयोगी है, लेकिन यह हमेशा प्रत्यक्ष सामाजिक संपर्क से मिलने वाले भावनात्मक जुड़ाव को पूरी तरह प्रतिस्थापित नहीं कर पाता।

सहकर्मियों के साथ प्रत्यक्ष संपर्क में कमी वर्क-फ्रॉम-होम से जुड़े अकेलेपन का एक प्रमुख कारण हो सकती है। जब कर्मचारी नियमित रूप से अपने सहकर्मियों से व्यक्तिगत रूप से नहीं मिलते, तो उन्हें टीम से अलग या संगठनात्मक समुदाय से दूर होने का अनुभव हो सकता है। विशेष रूप से नए कर्मचारियों के लिए यह स्थिति अधिक चुनौतीपूर्ण हो सकती है, क्योंकि उन्हें संगठन की संस्कृति, सहकर्मियों और टीम के साथ संबंध विकसित करने के लिए प्रत्यक्ष संपर्क के कम अवसर मिलते हैं।

सामाजिक और पेशेवर समर्थन की कमी भी अकेलेपन की भावना को प्रभावित कर सकती है। कार्यालय में किसी समस्या या कठिनाई के

समय कर्मचारी अपने सहकर्मी या प्रबंधक से सीधे बातचीत कर सकता है। वर्क-फ्रॉम-होम में सहायता प्राप्त करने की प्रक्रिया अधिक औपचारिक और डिजिटल हो सकती है। इससे कुछ कर्मचारियों को अपनी समस्याएँ साझा करने में कठिनाई हो सकती है। यदि कर्मचारी को यह महसूस हो कि वह अपने कार्य-संबंधी या व्यक्तिगत तनाव के बारे में किसी से आसानी से बातचीत नहीं कर सकता, तो सामाजिक अलगाव की भावना बढ़ सकती है।

अकेलापन मानसिक स्वास्थ्य के अन्य आयामों से भी जुड़ा हो सकता है। लंबे समय तक सामाजिक संपर्क की कमी से कर्मचारी में उदासी, प्रेरणा में कमी, भावनात्मक थकान और कार्य के प्रति रुचि में कमी जैसी भावनाएँ उत्पन्न हो सकती हैं। सामाजिक अलगाव के कारण कर्मचारी संगठन से अपने जुड़ाव को कम महसूस कर सकता है, जिससे नौकरी से संतुष्टि और कार्य के प्रति सकारात्मक दृष्टिकोण भी प्रभावित हो सकता है। हालाँकि, अकेलापन और अवसाद को एक ही स्थिति नहीं माना जाना चाहिए; अकेलापन मानसिक स्वास्थ्य को प्रभावित करने वाला एक संभावित सामाजिक एवं भावनात्मक कारक है।

घरेलू वातावरण भी वर्क-फ्रॉम-होम के दौरान अकेलापन के अनुभव को प्रभावित करता है। कुछ कर्मचारी परिवार के सदस्यों के साथ रहते हैं और उन्हें पर्याप्त सामाजिक संपर्क प्राप्त होता है, जबकि अकेले रहने वाले कर्मचारियों के लिए कार्य दिवस के दौरान सामाजिक संपर्क बहुत सीमित हो सकता है। इसी प्रकार, परिवार के साथ रहने वाला व्यक्ति भी अकेलापन अनुभव कर सकता है यदि उसे भावनात्मक या सामाजिक जुड़ाव की कमी महसूस हो। इसलिए अकेलापन का अनुभव केवल व्यक्ति के साथ रहने वाले लोगों की संख्या पर निर्भर नहीं करता, बल्कि संबंधों की गुणवत्ता और व्यक्ति की सामाजिक आवश्यकताओं पर भी निर्भर करता है।

हालाँकि, वर्क-फ्रॉम-होम में अकेलापन एक अनिवार्य परिणाम नहीं है। नियमित टीम मीटिंग, अनौपचारिक ऑनलाइन संवाद, सहयोगी कार्य, हाइब्रिड कार्य-व्यवस्था और संगठन द्वारा सामाजिक गतिविधियों का आयोजन कर्मचारियों के सामाजिक जुड़ाव को बनाए रखने में सहायक हो सकते हैं। प्रबंधकों द्वारा कर्मचारियों से केवल कार्य-संबंधी बातचीत करने के बजाय उनके सामान्य कल्याण और अनुभवों के बारे में भी संवाद करना सामाजिक समर्थन की भावना को मजबूत कर सकता है।

संगठनों की भूमिका अकेलापन को कम करने में महत्वपूर्ण है। कर्मचारियों को सहकर्मियों के साथ नियमित संवाद और सहयोग के अवसर प्रदान किए जाने चाहिए। टीम-आधारित परियोजनाएँ, ऑनलाइन सामाजिक गतिविधियाँ, मेंटरशिप कार्यक्रम और समय-समय पर आमने-सामने मिलने के अवसर कर्मचारियों में संगठनात्मक जुड़ाव को बढ़ा सकते हैं। साथ ही, कर्मचारियों को अपनी आवश्यकता के अनुसार कार्यालय और घर से कार्य करने के बीच संतुलन चुनने की सुविधा देने वाली हाइब्रिड कार्य-व्यवस्था भी कुछ परिस्थितियों में सामाजिक अलगाव को कम करने में उपयोगी हो सकती है।

इस प्रकार, वर्क-फ्रॉम-होम और अकेलापन के बीच संबंध कर्मचारी के सामाजिक नेटवर्क, घरेलू परिस्थितियों, कार्य की प्रकृति, संगठनात्मक संस्कृति तथा सहकर्मियों और प्रबंधकों से प्राप्त सहयोग पर निर्भर करता है। लंबे समय तक सामाजिक संपर्क की कमी कर्मचारियों के भावनात्मक और मनोवैज्ञानिक कल्याण को प्रभावित

कर सकती है। इसलिए प्रभावी वर्क-फ्रॉम-होम नीति में केवल तकनीकी सुविधाओं और उत्पादकता को ही महत्व नहीं दिया जाना चाहिए, बल्कि कर्मचारियों के सामाजिक जुड़ाव, भावनात्मक समर्थन और संगठनात्मक संबंधों को भी समान प्राथमिकता दी जानी चाहिए।

कार्य-जीवन संतुलन (Work-Life Balance)

वर्क-फ्रॉम-होम के संदर्भ में कार्य-जीवन संतुलन कर्मचारियों की मानसिक सेहत और समग्र कल्याण का एक महत्वपूर्ण आयाम है। कार्य-जीवन संतुलन से आशय उस स्थिति से है जिसमें व्यक्ति अपनी पेशेवर जिम्मेदारियों और व्यक्तिगत, पारिवारिक तथा सामाजिक जीवन के बीच पर्याप्त संतुलन स्थापित करने में सक्षम होता है। संतुलित कार्य-जीवन व्यवस्था कर्मचारी को कार्य संबंधी जिम्मेदारियों के साथ-साथ परिवार, व्यक्तिगत रुचियों, आराम और सामाजिक गतिविधियों के लिए भी पर्याप्त समय एवं मानसिक ऊर्जा उपलब्ध कराने में सहायता करती है।

वर्क-फ्रॉम-होम ने कार्य-जीवन संतुलन की अवधारणा को एक नया स्वरूप दिया है। पारंपरिक कार्यालय व्यवस्था में कर्मचारी के कार्यस्थल और घर के बीच स्पष्ट भौतिक दूरी होती है। कार्यालय से घर लौटने के बाद सामान्यतः कर्मचारी अपने व्यक्तिगत जीवन पर ध्यान केंद्रित कर सकता है। इसके विपरीत, घर से काम करने पर कार्य और निजी जीवन एक ही स्थान पर संचालित होते हैं। इससे कर्मचारियों को कार्य और व्यक्तिगत जिम्मेदारियों के बीच सीमाएँ निर्धारित करने में कठिनाई हो सकती है।

वर्क-फ्रॉम-होम का एक प्रमुख लाभ कार्य समय में लचीलापन है। कर्मचारी कुछ परिस्थितियों में अपने कार्य को व्यक्तिगत आवश्यकताओं के अनुसार व्यवस्थित कर सकता है। उदाहरण के लिए, घर की आवश्यक जिम्मेदारियों को ध्यान में रखते हुए कार्यों का समय निर्धारित किया जा सकता है। दैनिक आवागमन में लगने वाले समय की बचत भी कर्मचारियों को परिवार, आराम और व्यक्तिगत गतिविधियों के लिए अतिरिक्त समय प्रदान कर सकती है। इस प्रकार, उचित परिस्थितियों में वर्क-फ्रॉम-होम कार्य-जीवन संतुलन को बेहतर बनाने में सहायक हो सकता है।

हालाँकि, यही लचीलापन कुछ परिस्थितियों में कार्य और व्यक्तिगत जीवन की सीमाओं को कमजोर कर सकता है। घर में ही कार्यस्थल उपलब्ध होने के कारण कर्मचारी को कार्य समाप्त होने के बाद भी पेशेवर गतिविधियों से अलग होना कठिन लग सकता है। ई-मेल, फोन कॉल, ऑनलाइन संदेश और वर्चुअल बैठकों के कारण कर्मचारी कार्य-समय समाप्त होने के बाद भी काम में संलग्न रह सकता है। यदि संगठन कर्मचारियों से लगातार उपलब्ध रहने की अपेक्षा करता है, तो व्यक्तिगत समय प्रभावित हो सकता है और कार्य-जीवन संतुलन बिगड़ सकता है।

कार्य के लंबे घंटे और अत्यधिक कार्यभार कार्य-जीवन संतुलन के लिए महत्वपूर्ण चुनौती हैं। कार्यालय आने-जाने में लगने वाला समय बचने के कारण कुछ कर्मचारी अतिरिक्त समय तक काम करने लगते हैं। इसके अतिरिक्त, घर से कार्य करने के दौरान कार्य की सीमा स्पष्ट न होने पर कर्मचारी निर्धारित कार्य-समय से अधिक काम कर सकता है। लगातार लंबे समय तक कार्य करने से आराम, नींद, पारिवारिक समय और व्यक्तिगत गतिविधियों के लिए उपलब्ध समय कम हो सकता है, जिससे मानसिक एवं भावनात्मक थकान बढ़ सकती है।

पारिवारिक जिम्मेदारियाँ भी कार्य-जीवन संतुलन को प्रभावित करने वाला महत्वपूर्ण कारक हैं। घर से कार्य करते समय कर्मचारी को पेशेवर कार्यों के साथ बच्चों की देखभाल, घरेलू कार्य तथा परिवार की अन्य आवश्यकताओं को भी संभालना पड़ सकता है। एक ही समय में कई भूमिकाएँ निभाने की आवश्यकता कर्मचारी के मानसिक भार को बढ़ा सकती है। यदि परिवार के सदस्यों द्वारा कार्य के समय का सम्मान नहीं किया जाता या कार्य के लिए पर्याप्त शांत स्थान उपलब्ध नहीं होता, तो कर्मचारी के लिए पेशेवर और व्यक्तिगत भूमिकाओं को अलग रखना और अधिक कठिन हो सकता है।

कार्य-जीवन संतुलन और मानसिक स्वास्थ्य के बीच गहरा संबंध पाया जाता है। जब कर्मचारी अपने पेशेवर और व्यक्तिगत जीवन को प्रभावी रूप से संतुलित कर पाता है, तो तनाव कम होने, नौकरी से संतुष्टि बढ़ने और मनोवैज्ञानिक कल्याण में सुधार की संभावना रहती है। इसके विपरीत, लगातार कार्य-जीवन असंतुलन कर्मचारी में तनाव, चिंता, भावनात्मक थकान और बर्नआउट जैसी समस्याओं के जोखिम को बढ़ा सकता है। इसलिए वर्क-फ्रॉम-होम की प्रभावशीलता का मूल्यांकन केवल उत्पादकता के आधार पर नहीं, बल्कि कर्मचारी के कार्य-जीवन संतुलन के आधार पर भी किया जाना आवश्यक है।

संगठनात्मक नीतियाँ कार्य-जीवन संतुलन को बनाए रखने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती हैं। संगठनों को कर्मचारियों के लिए स्पष्ट कार्य-समय निर्धारित करना चाहिए तथा कार्य समय समाप्त होने के बाद अनावश्यक ई-मेल, संदेश और बैठकों को सीमित करना चाहिए। कर्मचारियों को पर्याप्त अवकाश लेने और कार्य के बाद डिजिटल उपकरणों से अलग होने के लिए प्रोत्साहित किया जाना चाहिए। साथ ही, कार्यभार का उचित वितरण, स्पष्ट कार्य-भूमिकाएँ और प्रबंधकीय सहयोग कर्मचारियों को अपने पेशेवर और व्यक्तिगत जीवन के बीच स्वस्थ संतुलन स्थापित करने में सहायता कर सकते हैं।

हाइब्रिड कार्य-व्यवस्था भी कुछ कर्मचारियों के लिए कार्य-जीवन संतुलन को बेहतर बनाने का विकल्प हो सकती है। कार्यालय और घर से कार्य करने के बीच संतुलित व्यवस्था कर्मचारियों को लचीलेपन के साथ-साथ सहकर्मियों से प्रत्यक्ष सामाजिक संपर्क और संगठनात्मक जुड़ाव का अवसर प्रदान कर सकती है। हालांकि, हाइब्रिड मॉडल की प्रभावशीलता भी संगठन की नीतियों, कार्य की प्रकृति और कर्मचारी की व्यक्तिगत परिस्थितियों पर निर्भर करती है। इस प्रकार, वर्क-फ्रॉम-होम और कार्य-जीवन संतुलन के बीच संबंध बहुआयामी है। वर्क-फ्रॉम-होम कर्मचारियों को समय और कार्य में लचीलापन प्रदान करके कार्य-जीवन संतुलन को बेहतर बना सकता है, लेकिन अत्यधिक कार्यभार, लंबे कार्य-घंटे, लगातार डिजिटल संपर्क और घरेलू जिम्मेदारियों के कारण यही व्यवस्था असंतुलन का कारण भी बन सकती है। इसलिए एक प्रभावी वर्क-फ्रॉम-होम नीति में कर्मचारियों की उत्पादकता के साथ-साथ उनके व्यक्तिगत समय, पारिवारिक जीवन, विश्राम और मानसिक स्वास्थ्य को भी समान महत्व दिया जाना चाहिए।

बर्नआउट (Burnout)

वर्क-फ्रॉम-होम के संदर्भ में बर्नआउट कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य और व्यावसायिक कल्याण से संबंधित एक महत्वपूर्ण समस्या है। बर्नआउट ऐसी स्थिति है जो लंबे समय तक कार्य-संबंधी तनाव

और अत्यधिक मानसिक एवं भावनात्मक दबाव के कारण विकसित हो सकती है। इसमें व्यक्ति को अत्यधिक थकान, कार्य के प्रति नकारात्मक दृष्टिकोण तथा अपनी कार्यक्षमता के संबंध में कमी का अनुभव हो सकता है। वर्क-फ्रॉम-होम की व्यवस्था में कार्यस्थल और व्यक्तिगत जीवन की सीमाएँ कमजोर होने के कारण कुछ परिस्थितियों में बर्नआउट का जोखिम बढ़ सकता है।

वर्क-फ्रॉम-होम के दौरान लगातार लंबे समय तक कार्य करना बर्नआउट का एक प्रमुख कारण हो सकता है। कार्यालय आने-जाने का समय बचने के कारण कर्मचारी कभी-कभी अतिरिक्त समय कार्य में लगा देते हैं। इसके अलावा, घर से कार्य करते समय कार्य समाप्त होने का स्पष्ट संकेत न होने के कारण कर्मचारी निर्धारित कार्य-घंटों से अधिक समय तक काम कर सकता है। यदि लंबे कार्य-घंटे लगातार जारी रहें और कर्मचारी को पर्याप्त आराम एवं पुनर्स्थापन का अवसर न मिले, तो शारीरिक और मानसिक थकान बढ़ सकती है।

अत्यधिक कार्यभार और लगातार समय-सीमाओं का दबाव भी बर्नआउट के विकास में महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकता है। दूरस्थ कार्य के दौरान कर्मचारी को एक साथ कई परियोजनाओं, ऑनलाइन बैठकों, ई-मेल और डिजिटल संचार को संभालना पड़ सकता है। यदि कार्यभार कर्मचारी की उपलब्ध क्षमता और समय से अधिक हो, तो लगातार दबाव की स्थिति उत्पन्न हो सकती है। लंबे समय तक इस प्रकार के दबाव में काम करने से कर्मचारी की मानसिक ऊर्जा और कार्य के प्रति उत्साह में कमी आ सकती है।

वर्क-फ्रॉम-होम में कार्य और व्यक्तिगत जीवन के बीच सीमाओं का धुंधला होना बर्नआउट से जुड़ा एक महत्वपूर्ण कारक है। जब घर ही कार्यस्थल बन जाता है, तो कर्मचारी के लिए कार्य समाप्त होने के बाद मानसिक रूप से कार्य से अलग होना कठिन हो सकता है। कार्य-संबंधी ई-मेल, संदेश और फोन कॉल व्यक्तिगत समय में भी जारी रह सकते हैं। लगातार कार्य के बारे में सोचते रहना कर्मचारी को पर्याप्त मानसिक विश्राम से वंचित कर सकता है, जिससे लंबे समय में भावनात्मक थकान बढ़ सकती है।

डिजिटल कार्य और ऑनलाइन बैठकों की अधिकता भी बर्नआउट के जोखिम को प्रभावित कर सकती है। लगातार स्क्रीन पर काम करना, एक के बाद एक ऑनलाइन बैठक में भाग लेना तथा अनेक डिजिटल प्लेटफॉर्म से सूचनाएँ प्राप्त करना मानसिक ऊर्जा पर अतिरिक्त दबाव डाल सकता है। यदि कर्मचारियों को नियमित स्क्रीन ब्रेक और पर्याप्त अवकाश नहीं मिलता, तो डिजिटल थकान और मानसिक थकावट बढ़ सकती है। ऐसी स्थिति लंबे समय तक बने रहने पर कर्मचारी के कार्य के प्रति उत्साह को प्रभावित कर सकती है।

सामाजिक संपर्क में कमी भी बर्नआउट के अनुभव को प्रभावित करने वाला कारक हो सकती है। कार्यालय में सहकर्मियों के साथ बातचीत और प्रत्यक्ष सामाजिक संपर्क कर्मचारियों को भावनात्मक समर्थन तथा कार्य-संबंधी समस्याओं को साझा करने का अवसर प्रदान करते हैं। वर्क-फ्रॉम-होम में इन अवसरों की कमी के कारण कुछ कर्मचारी सामाजिक अलगाव या संगठन से दूरी महसूस कर सकते हैं। यदि कर्मचारी को कठिन कार्य परिस्थितियों के दौरान पर्याप्त सामाजिक एवं संगठनात्मक समर्थन नहीं मिलता, तो मानसिक दबाव से निपटना अधिक कठिन हो सकता है।

बर्नआउट का एक महत्वपूर्ण पहलू कार्य के प्रति भावनात्मक दूरी और नकारात्मक दृष्टिकोण है। लगातार मानसिक दबाव के कारण कर्मचारी अपने कार्य, संगठन या सहकर्मियों के प्रति उदासीनता या

नकारात्मकता अनुभव कर सकता है। कार्य में रुचि और प्रेरणा कम हो सकती है तथा कर्मचारी केवल न्यूनतम आवश्यक कार्य पूरा करने की प्रवृत्ति विकसित कर सकता है। इसके परिणामस्वरूप नौकरी से संतुष्टि और संगठनात्मक प्रतिबद्धता भी प्रभावित हो सकती है।

संगठनात्मक और प्रबंधकीय सहयोग की कमी बर्नआउट की समस्या को और बढ़ा सकती है। यदि कर्मचारियों को स्पष्ट कार्य-भूमिकाएँ, उचित कार्यभार, यथार्थवादी समय-सीमाएँ और आवश्यक तकनीकी सहायता उपलब्ध नहीं होती, तो वे अपने कार्य को अधिक तनावपूर्ण अनुभव कर सकते हैं। इसके विपरीत, सहायक प्रबंधकीय व्यवहार, स्पष्ट संचार, कार्य में स्वायत्तता और कर्मचारियों के योगदान की उचित पहचान मानसिक दबाव को कम करने में सहायक हो सकती है।

हालांकि, वर्क-फ्रॉम-होम अपने आप में बर्नआउट का प्रत्यक्ष कारण नहीं है। इसका प्रभाव कार्य की प्रकृति, कर्मचारी की व्यक्तिगत परिस्थितियों, कार्यभार, संगठनात्मक संस्कृति और उपलब्ध सहायता पर निर्भर करता है। कार्य में लचीलापन, आवागमन के समय में कमी, व्यक्तिगत कार्य-शैली के अनुसार काम करने की स्वतंत्रता और घर के आरामदायक वातावरण जैसी परिस्थितियाँ कुछ कर्मचारियों में तनाव और थकान को कम कर सकती हैं। इसलिए वर्क-फ्रॉम-होम को बर्नआउट के संदर्भ में संतुलित दृष्टिकोण से समझना आवश्यक है।

बर्नआउट को रोकने के लिए संगठनों को कर्मचारियों के कार्यभार और कार्य-घंटों की नियमित समीक्षा करनी चाहिए। स्पष्ट कार्य-समय निर्धारित करना, कार्य समय के बाद अनावश्यक डिजिटल संचार को सीमित करना, पर्याप्त अवकाश उपलब्ध कराना तथा कर्मचारियों को कार्य से मानसिक रूप से अलग होने के लिए प्रोत्साहित करना उपयोगी उपाय हो सकते हैं। इसके अतिरिक्त, नियमित टीम संवाद, प्रबंधकीय सहायता, मानसिक स्वास्थ्य संसाधनों तक पहुँच और आवश्यकतानुसार हाइब्रिड कार्य विकल्प भी कर्मचारियों के कल्याण को बेहतर बनाने में सहायक हो सकते हैं।

इस प्रकार, वर्क-फ्रॉम-होम और बर्नआउट के बीच संबंध अनेक कारकों से प्रभावित होता है। लंबे कार्य-घंटे, अत्यधिक कार्यभार, डिजिटल संपर्क की निरंतरता, कार्य-जीवन असंतुलन और सामाजिक समर्थन की कमी बर्नआउट के जोखिम को बढ़ा सकती है, जबकि कार्य में स्वायत्तता, लचीलापन, उचित कार्यभार और संगठनात्मक सहयोग इसके जोखिम को कम कर सकते हैं।

इसलिए प्रभावी वर्क-फ्रॉम-होम व्यवस्था में कर्मचारियों की उत्पादकता के साथ-साथ मानसिक विश्राम, भावनात्मक कल्याण और दीर्घकालिक कार्यक्षमता को भी प्राथमिकता देना आवश्यक है।

वर्क-फ्रॉम-होम के सकारात्मक प्रभाव

वर्क-फ्रॉम-होम ने आधुनिक कार्य-संस्कृति में महत्वपूर्ण परिवर्तन किया है और कर्मचारियों को पारंपरिक कार्यालय व्यवस्था के अतिरिक्त एक लचीला कार्य विकल्प प्रदान किया है।

यद्यपि घर से कार्य करने से कुछ मानसिक एवं सामाजिक चुनौतियाँ उत्पन्न हो सकती हैं, लेकिन उचित परिस्थितियों में यह कर्मचारियों की मानसिक सेहत, कार्य-जीवन संतुलन, नौकरी से संतुष्टि और कार्यक्षमता पर सकारात्मक प्रभाव भी डाल सकता है।

वर्क-फ्रॉम-होम के सकारात्मक प्रभाव मुख्यतः कार्य में लचीलापन, आवागमन में कमी, व्यक्तिगत समय की उपलब्धता, स्वायत्तता और अनुकूल कार्य वातावरण से जुड़े होते हैं।

1. कार्य-समय में लचीलापन

वर्क-फ्रॉम-होम का सबसे महत्वपूर्ण लाभ कार्य-समय में अपेक्षाकृत अधिक लचीलापन है। कर्मचारी अपनी व्यक्तिगत आवश्यकताओं और कार्य की प्राथमिकताओं के अनुसार अपने कार्यों को व्यवस्थित कर सकते हैं। यह लचीलापन विशेष रूप से उन कर्मचारियों के लिए उपयोगी हो सकता है जिन्हें परिवार, बच्चों या अन्य व्यक्तिगत जिम्मेदारियों के साथ अपने पेशेवर कार्यों का समन्वय करना पड़ता है। कार्य को अधिक सुविधाजनक समय पर व्यवस्थित करने की क्षमता कर्मचारियों में नियंत्रण और स्वायत्तता की भावना को बढ़ा सकती है।

2. आवागमन के समय और तनाव में कमी

पारंपरिक कार्यालय व्यवस्था में कर्मचारियों को प्रतिदिन कार्यालय आने-जाने में पर्याप्त समय व्यतीत करना पड़ सकता है। लंबी दूरी की यात्रा, यातायात की भीड़, सार्वजनिक परिवहन की असुविधा और यात्रा से जुड़ी अनिश्चितता दैनिक तनाव को बढ़ा सकती है। वर्क-फ्रॉम-होम में कार्यालय तक दैनिक आवागमन की आवश्यकता कम या समाप्त हो जाती है। इससे कर्मचारियों को समय और ऊर्जा की बचत होती है, जिसका उपयोग आराम, परिवार, व्यक्तिगत गतिविधियों या अन्य आवश्यक कार्यों के लिए किया जा सकता है।

3. कार्य-जीवन संतुलन में सुधार

उचित रूप से व्यवस्थित वर्क-फ्रॉम-होम कर्मचारियों को पेशेवर और व्यक्तिगत जीवन के बीच बेहतर संतुलन स्थापित करने में सहायता कर सकता है। आवागमन में बचने वाले समय तथा कार्य में लचीलेपन के कारण कर्मचारी परिवार और व्यक्तिगत गतिविधियों के लिए अधिक समय निकाल सकता है। यदि संगठन स्पष्ट कार्य-समय और स्वस्थ डिजिटल सीमाएँ बनाए रखता है, तो घर से कार्य करना कर्मचारियों के समग्र जीवन-संतुलन को बेहतर बनाने में योगदान दे सकता है।

4. कार्यस्थल पर अधिक नियंत्रण

वर्क-फ्रॉम-होम कर्मचारियों को अपने कार्य वातावरण को अपनी आवश्यकताओं के अनुसार व्यवस्थित करने की अधिक स्वतंत्रता दे सकता है। कर्मचारी अपनी कार्य-टेबल, बैठने की व्यवस्था, प्रकाश, शोर के स्तर और कार्य करने के तरीके को अपनी सुविधा के अनुसार निर्धारित कर सकता है। अनुकूल कार्य वातावरण कुछ कर्मचारियों में एकाग्रता, आराम और कार्य-संतुष्टि को बढ़ावा दे सकता है।

5. नौकरी से संतुष्टि में वृद्धि

कार्य में लचीलापन और व्यक्तिगत जीवन को व्यवस्थित करने की अधिक स्वतंत्रता कर्मचारियों की नौकरी से संतुष्टि को सकारात्मक रूप से प्रभावित कर सकती है। जब कर्मचारी यह अनुभव करता है कि संगठन उसकी व्यक्तिगत आवश्यकताओं और कार्य-शैली का सम्मान करता है, तो संगठन के प्रति सकारात्मक दृष्टिकोण और प्रतिबद्धता विकसित हो सकती है। वर्क-फ्रॉम-होम कुछ कर्मचारियों को अधिक स्वायत्तता प्रदान करके उनके कार्य अनुभव को बेहतर बना सकता है।

6. मानसिक तनाव में संभावित कमी

वर्क-फ्रॉम-होम कुछ कर्मचारियों के लिए कार्य-संबंधी तनाव के कुछ बाहरी स्रोतों को कम कर सकता है। कार्यालय तक यात्रा, कार्यालय के शोर, लगातार प्रत्यक्ष व्यवधान तथा कुछ सामाजिक दबावों से दूरी कर्मचारी को अपेक्षाकृत शांत वातावरण प्रदान कर सकती है। यदि कार्यभार उचित हो और कर्मचारी को पर्याप्त नियंत्रण प्राप्त हो, तो यह वातावरण मानसिक विश्राम और तनाव प्रबंधन में सहायक हो सकता है।

7. परिवार के साथ अधिक समय

घर से कार्य करने के कारण कर्मचारी परिवार के सदस्यों के साथ अधिक समय बिता सकता है। दैनिक आवागमन में बचने वाला समय पारिवारिक गतिविधियों के लिए उपलब्ध हो सकता है। कुछ कर्मचारियों के लिए परिवार के निकट रहना भावनात्मक समर्थन और सामाजिक जुड़ाव की भावना को बढ़ा सकता है। यह विशेष रूप से उन परिस्थितियों में उपयोगी हो सकता है जहाँ परिवार का सहयोग कर्मचारी के मानसिक कल्याण के लिए महत्वपूर्ण है।

8. व्यक्तिगत उत्पादकता में सुधार

कुछ कर्मचारियों के लिए घर का वातावरण कार्यालय की तुलना में अधिक अनुकूल हो सकता है। अपेक्षाकृत कम व्यवधान और अपने कार्य को अपनी गति से व्यवस्थित करने की सुविधा एकाग्रता में सुधार कर सकती है।

कर्मचारी अपनी कार्य-शैली और प्राथमिकताओं के अनुसार कार्यों को व्यवस्थित करके उत्पादकता बढ़ाने में सक्षम हो सकता है। हालांकि, उत्पादकता पर प्रभाव व्यक्ति और कार्य की प्रकृति के अनुसार अलग-अलग हो सकता है।

9. आर्थिक लाभ

वर्क-फ्रॉम-होम से कर्मचारियों के दैनिक यात्रा खर्च, भोजन और अन्य कार्यालय-संबंधी खर्चों में कमी आ सकती है। आर्थिक दबाव में कमी कुछ परिस्थितियों में कर्मचारियों के समग्र कल्याण को सकारात्मक रूप से प्रभावित कर सकती है। साथ ही, कार्यालय आने-जाने में लगने वाले समय की बचत कर्मचारी को व्यक्तिगत या पारिवारिक गतिविधियों के लिए अतिरिक्त समय प्रदान करती है।

10. कार्य में स्वायत्तता और नियंत्रण

दूरस्थ कार्य कर्मचारियों को अपने कार्यों को पूरा करने के तरीके और समय के संबंध में अधिक स्वायत्तता प्रदान कर सकता है। जब कर्मचारी को अपने कार्य को व्यवस्थित करने की पर्याप्त स्वतंत्रता मिलती है, तो उसमें जिम्मेदारी और नियंत्रण की भावना विकसित हो सकती है। यह स्वायत्तता नौकरी से संतुष्टि और मनोवैज्ञानिक कल्याण के लिए सकारात्मक हो सकती है।

11. संगठन और कर्मचारी के बीच विश्वास में वृद्धि

एक प्रभावी वर्क-फ्रॉम-होम व्यवस्था कर्मचारियों और प्रबंधन के बीच विश्वास को मजबूत कर सकती है। जब संगठन कर्मचारियों को उनके कार्यों को स्वतंत्र रूप से पूरा करने का अवसर देता है और केवल उपस्थिति के बजाय परिणामों पर ध्यान केंद्रित करता है, तो कर्मचारियों में जिम्मेदारी और संगठनात्मक विश्वास की भावना बढ़

सकती है। इसके परिणामस्वरूप सकारात्मक कार्य-संबंध विकसित हो सकते हैं।

12. समग्र मानसिक कल्याण में संभावित सुधार

वर्क-फ्रॉम-होम के विभिन्न सकारात्मक पहलू—जैसे समय की बचत, कार्य में लचीलापन, परिवार के साथ समय, कार्य पर नियंत्रण और व्यक्तिगत आवश्यकताओं के अनुसार कार्य करने की सुविधा—मिलकर कुछ कर्मचारियों के मानसिक कल्याण को बेहतर बना सकते हैं। हालांकि, यह लाभ तभी अधिक प्रभावी होते हैं जब कार्यभार उचित हो, कार्य-समय स्पष्ट हो और कर्मचारी को संगठनात्मक एवं तकनीकी सहायता प्राप्त हो।

इस प्रकार, वर्क-फ्रॉम-होम कर्मचारियों के लिए केवल कार्य करने का एक वैकल्पिक माध्यम नहीं है, बल्कि यह उनके दैनिक जीवन और कार्य अनुभव को प्रभावित करने वाली कार्य-व्यवस्था है। इसके सकारात्मक प्रभाव मुख्यतः लचीलापन, स्वायत्तता, आवागमन में कमी, कार्य-जीवन संतुलन, परिवार के साथ समय और कार्य वातावरण पर नियंत्रण से जुड़े हैं। हालांकि, इन लाभों को प्राप्त करने के लिए संगठनों को ऐसी नीतियाँ विकसित करनी आवश्यक हैं जो अत्यधिक कार्यभार, लगातार ऑनलाइन उपलब्ध रहने की अपेक्षा और कार्य-जीवन की सीमाओं के धुंधलेपन को नियंत्रित करें। संतुलित और कर्मचारी-केंद्रित वर्क-फ्रॉम-होम व्यवस्था कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य और संगठनात्मक कार्यक्षमता दोनों के लिए लाभकारी हो सकती है।

नकारात्मक प्रभाव एवं जोखिम कारक

वर्क-फ्रॉम-होम ने कर्मचारियों को कार्य करने में लचीलापन और सुविधा प्रदान की है, लेकिन इसके साथ मानसिक स्वास्थ्य से संबंधित कई संभावित नकारात्मक प्रभाव और जोखिम कारक भी सामने आए हैं। इन प्रभावों की तीव्रता प्रत्येक कर्मचारी के लिए समान नहीं होती, बल्कि कार्य की प्रकृति, कार्यभार, घरेलू वातावरण, संगठनात्मक नीतियों, सामाजिक सहयोग और व्यक्तिगत परिस्थितियों पर निर्भर करती है। लंबे समय तक और उचित सीमाओं के बिना वर्क-फ्रॉम-होम करने पर कर्मचारियों में तनाव, चिंता, भावनात्मक थकान, अकेलापन और बर्नआउट जैसी समस्याएँ उत्पन्न हो सकती हैं।

1. कार्य-जीवन असंतुलन

वर्क-फ्रॉम-होम में कार्यस्थल और घर एक ही भौतिक स्थान पर होने के कारण पेशेवर और व्यक्तिगत जीवन के बीच स्पष्ट सीमाएँ बनाए रखना कठिन हो सकता है। कर्मचारी कार्य समाप्त होने के बाद भी ई-मेल, संदेश या फोन कॉल के माध्यम से कार्य से जुड़े रह सकते हैं। इससे व्यक्तिगत समय और आराम प्रभावित हो सकता है तथा धीरे-धीरे कार्य-जीवन असंतुलन विकसित हो सकता है।

2. अत्यधिक कार्यभार और लंबे कार्य-घंटे

घर से कार्य करने वाले कर्मचारियों में कभी-कभी यह प्रवृत्ति देखी जा सकती है कि वे निर्धारित समय से अधिक कार्य करते हैं। कार्यालय आने-जाने में बचने वाले समय का उपयोग अतिरिक्त कार्य करने में किया जा सकता है। यदि कार्यभार लगातार अधिक रहे और पर्याप्त विश्राम न मिले, तो मानसिक एवं शारीरिक थकान बढ़ सकती है। लंबे

समय तक ऐसी स्थिति बने रहने पर कर्मचारी में भावनात्मक थकान और बर्नआउट का जोखिम बढ़ सकता है।

3. सामाजिक अलगाव और अकेलापन

कार्यालय में सहकर्मियों के साथ प्रत्यक्ष बातचीत कर्मचारियों को सामाजिक और भावनात्मक समर्थन प्रदान करती है। वर्क-फ्रॉम-होम में प्रत्यक्ष संपर्क के अवसर कम होने के कारण कुछ कर्मचारियों में अकेलेपन और सामाजिक अलगाव की भावना उत्पन्न हो सकती है। संगठन और टीम से जुड़ाव की भावना में कमी कर्मचारी के मानसिक कल्याण तथा नौकरी से संतुष्टि को भी प्रभावित कर सकती है।

4. डिजिटल थकान

वर्क-फ्रॉम-होम में कर्मचारी कंप्यूटर, स्मार्टफोन और अन्य डिजिटल उपकरणों पर लंबे समय तक निर्भर रहते हैं। लगातार वीडियो कॉन्फ्रेंसिंग, ई-मेल, चैट और ऑनलाइन बैठकों के कारण डिजिटल थकान उत्पन्न हो सकती है। लगातार स्क्रीन के सामने रहने तथा बार-बार डिजिटल सूचनाएँ प्राप्त होने से मानसिक एकाग्रता और ऊर्जा प्रभावित हो सकती है।

5. नौकरी की असुरक्षा और प्रदर्शन का दबाव

दूरस्थ कार्य में कुछ कर्मचारियों को अपने कार्य प्रदर्शन और नौकरी की सुरक्षा को लेकर चिंता हो सकती है। प्रत्यक्ष कार्यालय वातावरण की अनुपस्थिति में कर्मचारी को यह अनुभव हो सकता है कि उसके कार्य का प्रबंधन द्वारा पर्याप्त रूप से आकलन नहीं किया जा रहा है। कुछ परिस्थितियों में अपनी उत्पादकता को लगातार प्रदर्शित करने का दबाव मानसिक तनाव और चिंता को बढ़ा सकता है।

6. घरेलू वातावरण से संबंधित समस्याएँ

हर कर्मचारी के पास घर में शांत और उपयुक्त कार्यस्थल उपलब्ध नहीं होता। सीमित स्थान, शोर, इंटरनेट संबंधी समस्याएँ, परिवार के सदस्यों की गतिविधियाँ तथा अन्य घरेलू व्यवधान कार्य में एकाग्रता को प्रभावित कर सकते हैं। यदि कर्मचारी लगातार ऐसे वातावरण में काम करता है, तो उसे मानसिक दबाव और कार्य-संबंधी निराशा का अनुभव हो सकता है।

7. पारिवारिक जिम्मेदारियों का दबाव

वर्क-फ्रॉम-होम के दौरान कर्मचारियों को पेशेवर कार्यों के साथ घरेलू और पारिवारिक जिम्मेदारियाँ भी निभानी पड़ सकती हैं। बच्चों की देखभाल, घरेलू कार्य तथा परिवार के अन्य सदस्यों की आवश्यकताओं को कार्य के साथ समायोजित करना कठिन हो सकता है। एक ही समय में अनेक भूमिकाएँ निभाने की आवश्यकता मानसिक भार को बढ़ा सकती है और कार्य-जीवन संतुलन को प्रभावित कर सकती है।

8. प्रबंधकीय निगरानी और लगातार उपलब्ध रहने का दबाव

कुछ संगठनों में दूरस्थ कर्मचारियों की निगरानी के लिए लगातार ऑनलाइन स्थिति, कार्य रिपोर्ट या डिजिटल गतिविधियों पर अधिक ध्यान दिया जा सकता है। यदि कर्मचारी को यह महसूस हो कि उसकी लगातार निगरानी की जा रही है, तो उसके कार्य-संबंधी तनाव में वृद्धि हो सकती है। इसी प्रकार, हर समय ऑनलाइन या तुरंत उपलब्ध

रहने की अपेक्षा कर्मचारी के व्यक्तिगत समय और मानसिक विश्राम को प्रभावित कर सकती है।

9. कार्य और संगठन से भावनात्मक दूरी

लंबे समय तक कार्यालय से दूर रहने के कारण कुछ कर्मचारियों में संगठनात्मक संस्कृति और टीम से भावनात्मक दूरी की भावना विकसित हो सकती है। प्रत्यक्ष संवाद और सामूहिक गतिविधियों में कमी से कर्मचारी को संगठन का हिस्सा होने का अनुभव कम हो सकता है। इससे संगठनात्मक प्रतिबद्धता, नौकरी से संतुष्टि और कार्य के प्रति प्रेरणा प्रभावित होने की संभावना रहती है।

10. शारीरिक निष्क्रियता और दैनिक दिनचर्या में परिवर्तन

वर्क-फ्रॉम-होम में कार्यालय तक पैदल चलने, यात्रा करने या अन्य दैनिक गतिविधियों में कमी आने के कारण कुछ कर्मचारियों की शारीरिक गतिविधि कम हो सकती है। लंबे समय तक एक ही स्थान पर बैठकर काम करना और अनियमित कार्य-दिनचर्या थकान तथा अस्वस्थ जीवनशैली को बढ़ावा दे सकती है। शारीरिक स्वास्थ्य और मानसिक स्वास्थ्य के बीच संबंध होने के कारण ऐसी जीवनशैली अप्रत्यक्ष रूप से मानसिक कल्याण को भी प्रभावित कर सकती है।

11. बर्नआउट का जोखिम

यदि कर्मचारी लंबे समय तक अत्यधिक कार्यभार, डिजिटल संपर्क, समय-सीमा के दबाव और अपर्याप्त विश्राम का सामना करता है, तो बर्नआउट का जोखिम बढ़ सकता है। बर्नआउट में अत्यधिक थकान, कार्य के प्रति नकारात्मक या उदासीन दृष्टिकोण तथा अपनी कार्यक्षमता में कमी का अनुभव हो सकता है। इसलिए वर्क-फ्रॉम-होम व्यवस्था में कार्यभार और कार्य-घंटों का उचित प्रबंधन आवश्यक है।

12. मानसिक स्वास्थ्य सहायता तक सीमित पहुँच

पारंपरिक कार्यालय वातावरण में कुछ संगठनों द्वारा उपलब्ध कराई जाने वाली कर्मचारी सहायता सेवाओं, परामर्श या मानसिक स्वास्थ्य संसाधनों तक कर्मचारियों की सीधी पहुँच होती है। दूरस्थ कार्य में कर्मचारी इन सेवाओं का उपयोग कम कर सकता है या सहायता प्राप्त करने में संकोच कर सकता है। यदि संगठन मानसिक स्वास्थ्य सहायता को डिजिटल और सुलभ रूप में उपलब्ध नहीं कराता, तो कर्मचारियों के लिए आवश्यक सहायता प्राप्त करना कठिन हो सकता है।

प्रमुख जोखिम कारक

वर्क-फ्रॉम-होम के नकारात्मक मानसिक स्वास्थ्य प्रभावों को बढ़ाने वाले प्रमुख जोखिम कारकों में अत्यधिक कार्यभार, लंबे कार्य-घंटे, कार्य-जीवन की अस्पष्ट सीमाएँ, लगातार डिजिटल संपर्क, सामाजिक अलगाव, अपर्याप्त प्रबंधकीय सहयोग, नौकरी की असुरक्षा, घरेलू व्यवधान, पारिवारिक जिम्मेदारियाँ और अपर्याप्त मानसिक स्वास्थ्य सहायता शामिल हैं। इन कारकों का प्रभाव एक-दूसरे से जुड़ा हुआ भी हो सकता है। उदाहरण के लिए, अत्यधिक कार्यभार लंबे कार्य-घंटों को बढ़ा सकता है, जिसके परिणामस्वरूप कार्य-जीवन संतुलन बिगड़ सकता है और अंततः भावनात्मक थकान एवं बर्नआउट का जोखिम बढ़ सकता है।

इस प्रकार, वर्क-फ्रॉम-होम के नकारात्मक प्रभावों को केवल घर से काम करने की प्रक्रिया का प्रत्यक्ष परिणाम नहीं माना जा सकता। इन प्रभावों का स्वरूप और तीव्रता उस तरीके पर निर्भर करती है जिसमें दूरस्थ कार्य को संगठन द्वारा व्यवस्थित किया जाता है। यदि कार्यभार उचित रखा जाए, कार्य-समय स्पष्ट हो, कर्मचारियों को पर्याप्त स्वायत्तता और प्रबंधकीय सहयोग मिले तथा सामाजिक एवं मानसिक स्वास्थ्य सहायता उपलब्ध हो, तो इन जोखिमों को काफी हद तक कम किया जा सकता है। इसलिए सफल वर्क-फ्रॉम-होम व्यवस्था के लिए संगठनात्मक उत्पादकता के साथ-साथ कर्मचारियों की मानसिक सेहत और कल्याण को भी प्राथमिकता देना आवश्यक है। कर्मचारियों की मानसिक सेहत को प्रभावित करने वाले कारक कर्मचारियों की मानसिक सेहत एक बहुआयामी विषय है, जो केवल कार्य की प्रकृति पर निर्भर नहीं करती, बल्कि व्यक्तिगत, पारिवारिक, सामाजिक और संगठनात्मक परिस्थितियों से भी प्रभावित होती है। वर्क-फ्रॉम-होम के संदर्भ में इन कारकों का महत्व और बढ़ जाता है, क्योंकि कर्मचारी अपने पेशेवर कार्यों को उसी वातावरण में पूरा करता है जहाँ उसका व्यक्तिगत और पारिवारिक जीवन भी संचालित होता है। इसलिए कर्मचारियों की मानसिक सेहत का मूल्यांकन करते समय विभिन्न प्रभावकारी कारकों को एक साथ समझना आवश्यक है।

1. कार्यभार (Workload)

अत्यधिक कार्यभार कर्मचारियों में मानसिक तनाव का एक प्रमुख कारण हो सकता है। यदि कर्मचारी को उपलब्ध समय और संसाधनों की तुलना में अधिक कार्य सौंपा जाता है, तो लगातार दबाव की स्थिति उत्पन्न हो सकती है। वर्क-फ्रॉम-होम में कार्य की भौतिक सीमाएँ कम होने के कारण कर्मचारी अतिरिक्त समय तक काम करने की प्रवृत्ति भी अपना सकता है। लंबे समय तक अत्यधिक कार्यभार रहने से तनाव, भावनात्मक थकान और बर्नआउट का जोखिम बढ़ सकता है।

2. कार्य के घंटे (Working Hours)

कार्य के घंटे कर्मचारियों की मानसिक सेहत को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित करते हैं। निर्धारित कार्य-समय से अधिक काम करना कर्मचारी के आराम, नींद और व्यक्तिगत जीवन के लिए उपलब्ध समय को कम कर सकता है। वर्क-फ्रॉम-होम में कार्यालय और घर के बीच यात्रा की आवश्यकता कम होने के कारण कार्य-समय बढ़ जाने की संभावना हो सकती है। इसलिए स्पष्ट और संतुलित कार्य-समय मानसिक स्वास्थ्य के लिए महत्वपूर्ण है।

3. कार्य-जीवन संतुलन

कार्य और व्यक्तिगत जीवन के बीच संतुलन कर्मचारियों के मानसिक कल्याण का महत्वपूर्ण निर्धारक है।

यदि कर्मचारी पेशेवर और व्यक्तिगत जिम्मेदारियों के बीच पर्याप्त संतुलन स्थापित कर पाता है, तो तनाव कम होने और नौकरी से संतुष्टि बढ़ने की संभावना रहती है। इसके विपरीत, लगातार कार्य में व्यस्त रहने के कारण पारिवारिक और व्यक्तिगत जीवन प्रभावित होने पर मानसिक दबाव बढ़ सकता है।

4. संगठनात्मक सहयोग

संगठन द्वारा प्रदान किया जाने वाला सहयोग कर्मचारियों की मानसिक सेहत को प्रभावित करने वाला महत्वपूर्ण कारक है। तकनीकी सहायता, स्पष्ट दिशा-निर्देश, उचित कार्यभार, आवश्यक संसाधन तथा कर्मचारियों की समस्याओं को समझने वाला प्रबंधन दूरस्थ कार्य के तनाव को कम करने में सहायक हो सकता है। संगठनात्मक सहयोग की कमी इसके विपरीत मानसिक दबाव को बढ़ा सकती है।

5. प्रबंधकीय व्यवहार

प्रबंधक का व्यवहार और नेतृत्व शैली वर्क-फ्रॉम-होम करने वाले कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य पर महत्वपूर्ण प्रभाव डाल सकती है। स्पष्ट संवाद, विश्वास, उचित प्रतिक्रिया और कर्मचारी की परिस्थितियों को समझने वाला प्रबंधन सकारात्मक कार्य वातावरण विकसित करता है। इसके विपरीत, अत्यधिक निगरानी, लगातार दबाव और अवास्तविक अपेक्षाएँ तनाव एवं चिंता को बढ़ा सकती हैं।

6. नौकरी की सुरक्षा

नौकरी की स्थिरता और भविष्य को लेकर विश्वास कर्मचारियों के मानसिक कल्याण के लिए महत्वपूर्ण है। यदि कर्मचारी को नौकरी जाने, आय में कमी या संगठन में अपनी भूमिका को लेकर अनिश्चितता महसूस होती है, तो उसमें चिंता और मानसिक तनाव बढ़ सकता है। आर्थिक एवं रोजगार संबंधी असुरक्षा विशेष रूप से लंबे समय तक बनी रहने पर कर्मचारी के समग्र मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य को प्रभावित कर सकती है।

7. घरेलू वातावरण

वर्क-फ्रॉम-होम में घर का वातावरण सीधे कार्यस्थल का हिस्सा बन जाता है। शांत और व्यवस्थित कार्यस्थल कर्मचारी की एकाग्रता तथा मानसिक आराम में सहायता कर सकता है। इसके विपरीत, अत्यधिक शोर, सीमित स्थान, तकनीकी समस्याएँ, अपर्याप्त कार्य-सुविधाएँ और घरेलू व्यवधान कार्य-संबंधी तनाव को बढ़ा सकते हैं।

8. पारिवारिक जिम्मेदारियाँ

घर से काम करने वाले कर्मचारियों को पेशेवर कार्यों के साथ परिवार और घरेलू जिम्मेदारियाँ भी निभानी पड़ सकती हैं। बच्चों की देखभाल, घरेलू कार्य तथा परिवार के अन्य सदस्यों की आवश्यकताओं को कार्य के साथ समायोजित करना मानसिक भार बढ़ा सकता है। यदि कर्मचारी को परिवार की ओर से पर्याप्त सहयोग मिलता है, तो इन जिम्मेदारियों का नकारात्मक प्रभाव कम किया जा सकता है।

9. सामाजिक संपर्क और सहयोग

सहकर्मियों, मित्रों और परिवार से प्राप्त सामाजिक सहयोग मानसिक स्वास्थ्य के लिए महत्वपूर्ण है। कार्यालय में प्रत्यक्ष बातचीत के अवसर कम होने से कुछ कर्मचारियों में अकेलापन और सामाजिक अलगाव की भावना उत्पन्न हो सकती है। नियमित टीम संवाद, सहयोगी कार्य और सामाजिक संपर्क कर्मचारियों में जुड़ाव की भावना को बनाए रखने में सहायक हो सकते हैं।

10. कार्य में स्वायत्तता

कर्मचारी को अपने कार्य को व्यवस्थित करने और कार्य पूरा करने के तरीके के संबंध में उचित स्वतंत्रता मिलना मानसिक कल्याण के लिए सकारात्मक हो सकता है। वर्क-फ्रॉम-होम कर्मचारियों को कई परिस्थितियों में कार्य-समय और कार्य-प्रक्रिया पर अधिक नियंत्रण प्रदान कर सकता है। हालांकि, अत्यधिक स्वतंत्रता यदि स्पष्ट कार्य-अपेक्षाओं और समर्थन के बिना हो, तो यह अनिश्चितता और दबाव का कारण भी बन सकती है।

11. डिजिटल संचार और तकनीकी दबाव

वर्क-फ्रॉम-होम में कार्य के लिए डिजिटल तकनीक पर निर्भरता आवश्यक होती है। लगातार ई-मेल, ऑनलाइन बैठकें, त्वरित संदेश और डिजिटल सूचनाएँ कर्मचारी को मानसिक रूप से लगातार कार्य से जुड़ा रख सकती हैं। तकनीकी समस्याएँ, इंटरनेट की खराब गुणवत्ता और कई डिजिटल प्लेटफॉर्म का एक साथ उपयोग भी तनाव और डिजिटल थकान को बढ़ा सकता है।

12. कार्य की प्रकृति

सभी प्रकार के कार्यों में वर्क-फ्रॉम-होम का अनुभव समान नहीं होता। ऐसे कार्य जिनमें अधिक ऑनलाइन सहयोग, लगातार ग्राहक संपर्क या कठोर समय-सीमाएँ होती हैं, उनमें डिजिटल और कार्य-संबंधी दबाव अधिक हो सकता है। इसके विपरीत, जिन कार्यों में कर्मचारी को अधिक स्वायत्तता और लचीला समय मिलता है, वे कुछ परिस्थितियों में मानसिक रूप से कम तनावपूर्ण हो सकते हैं।

13. कर्मचारी की व्यक्तिगत परिस्थितियाँ

कर्मचारी की व्यक्तिगत परिस्थितियाँ भी मानसिक सेहत को प्रभावित करती हैं। उम्र, पारिवारिक स्थिति, व्यक्तिगत जिम्मेदारियाँ, कार्य अनुभव, आर्थिक परिस्थितियाँ और व्यक्तिगत कार्य-शैली जैसे कारक यह निर्धारित कर सकते हैं कि कर्मचारी वर्क-फ्रॉम-होम की चुनौतियों से किस प्रकार निपटता है।

इसलिए समान कार्य-परिस्थिति का प्रभाव अलग-अलग कर्मचारियों पर अलग हो सकता है।

14. आराम, नींद और दैनिक दिनचर्या

पर्याप्त नींद, आराम और नियमित दैनिक दिनचर्या मानसिक स्वास्थ्य के लिए आवश्यक हैं। वर्क-फ्रॉम-होम के दौरान अनियमित कार्य-घंटे और देर तक डिजिटल उपकरणों का उपयोग आराम और नींद के समय को प्रभावित कर सकता है। पर्याप्त विश्राम की कमी से थकान और मानसिक दबाव बढ़ सकता है तथा कार्यक्षमता भी प्रभावित हो सकती है।

15. संगठनात्मक संस्कृति

संगठन की संस्कृति यह निर्धारित करती है कि कर्मचारी वर्क-फ्रॉम-होम के दौरान किस प्रकार का अनुभव प्राप्त करते हैं। यदि संगठन विश्वास, सहयोग, लचीलापन और कर्मचारी कल्याण को महत्व देता है, तो कर्मचारी अधिक सुरक्षित और समर्थित महसूस कर सकते हैं। इसके विपरीत, ऐसी संस्कृति जिसमें केवल लंबे समय तक ऑनलाइन रहने या लगातार उपलब्ध रहने को उत्पादकता का संकेत माना जाता है, कर्मचारियों में अनावश्यक मानसिक दबाव उत्पन्न कर सकती है।

समग्र विश्लेषण

उपरोक्त कारकों से स्पष्ट होता है कि कर्मचारियों की मानसिक सेहत किसी एक कारण से निर्धारित नहीं होती। वर्क-फ्रॉम-होम का मानसिक स्वास्थ्य पर प्रभाव कार्यभार, कार्य-घंटे, कार्य-जीवन संतुलन, घरेलू वातावरण, पारिवारिक जिम्मेदारियों, सामाजिक सहयोग, संगठनात्मक संस्कृति, प्रबंधकीय व्यवहार और डिजिटल कार्य-परिस्थितियों के संयुक्त प्रभाव का परिणाम हो सकता है।

यदि कर्मचारी को उचित कार्यभार, स्पष्ट कार्य-समय, पर्याप्त स्वायत्तता, तकनीकी सहायता, प्रबंधकीय सहयोग और स्वस्थ सामाजिक वातावरण प्राप्त हो, तो वर्क-फ्रॉम-होम मानसिक कल्याण के लिए लाभकारी हो सकता है। इसके विपरीत, अत्यधिक कार्यभार, लंबे कार्य-घंटे, नौकरी की असुरक्षा, सामाजिक अलगाव, घरेलू व्यवधान और लगातार ऑनलाइन रहने की अपेक्षा मानसिक स्वास्थ्य पर नकारात्मक प्रभाव डाल सकती है।

अतः संगठनों के लिए यह आवश्यक है कि वे वर्क-फ्रॉम-होम को केवल उत्पादकता बढ़ाने के साधन के रूप में न देखें, बल्कि इसे कर्मचारी कल्याण, मानसिक स्वास्थ्य और कार्य-जीवन संतुलन के व्यापक दृष्टिकोण से व्यवस्थित करें। कर्मचारियों की मानसिक सेहत को प्राथमिकता देने वाली नीतियाँ न केवल व्यक्तिगत कल्याण को बढ़ावा दे सकती हैं, बल्कि संगठन में दीर्घकालिक उत्पादकता, नौकरी से संतुष्टि और कर्मचारी-प्रतिबद्धता को भी मजबूत कर सकती हैं।

5. परिणाम एवं चर्चा

प्रस्तुत अध्ययन का उद्देश्य वर्क-फ्रॉम-होम का कर्मचारियों की मानसिक सेहत पर पड़ने वाले प्रभावों का अध्ययन करना है। उपलब्ध शोध साहित्य और अध्ययन में निर्धारित प्रमुख आयामों के आधार पर यह स्पष्ट होता है कि वर्क-फ्रॉम-होम का कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य पर प्रभाव एकरूप नहीं है। इसके सकारात्मक और नकारात्मक दोनों प्रकार के प्रभाव देखे जा सकते हैं तथा इनका स्वरूप कार्यभार, कार्य-घंटे, कार्य-जीवन संतुलन, घरेलू वातावरण, सामाजिक सहयोग और संगठनात्मक सहायता जैसे विभिन्न कारकों पर निर्भर करता है।

1. वर्क-फ्रॉम-होम और तनाव

अध्ययन के विश्लेषण से यह संकेत मिलता है कि वर्क-फ्रॉम-होम कर्मचारियों में तनाव को कम भी कर सकता है और बढ़ा भी सकता है। आवागमन में कमी, कार्य-समय में लचीलापन और घर से काम करने की सुविधा कुछ कर्मचारियों में दैनिक तनाव को कम कर सकती है। दूसरी ओर, अत्यधिक कार्यभार, लंबे कार्य-घंटे, लगातार ऑनलाइन रहने की अपेक्षा तथा कार्य और व्यक्तिगत जीवन के बीच सीमाओं का अभाव तनाव को बढ़ा सकता है।

इससे स्पष्ट होता है कि वर्क-फ्रॉम-होम स्वयं तनाव का एकमात्र कारण नहीं है। तनाव का स्तर इस बात पर अधिक निर्भर करता है कि संगठन द्वारा दूरस्थ कार्य को किस प्रकार व्यवस्थित किया गया है और कर्मचारी को कार्य पर कितना नियंत्रण एवं सहयोग प्राप्त है।

2. चिंता पर प्रभाव

वर्क-फ्रॉम-होम के दौरान कर्मचारियों में कार्य-प्रदर्शन, नौकरी की सुरक्षा और संगठन की अपेक्षाओं से संबंधित चिंता उत्पन्न हो सकती है।

प्रत्यक्ष संवाद की कमी के कारण कुछ कर्मचारियों को अपने कार्य के मूल्यांकन या प्रबंधकीय अपेक्षाओं को लेकर अनिश्चितता महसूस हो सकती है। लगातार संदेशों और ऑनलाइन बैठकों से जुड़े रहने की आवश्यकता भी मानसिक दबाव को बढ़ा सकती है।

हालाँकि, कार्य में पर्याप्त स्वायत्तता, स्पष्ट कार्य-अपेक्षाएँ और प्रबंधकीय सहयोग उपलब्ध होने पर कर्मचारियों में अनिश्चितता कम हो सकती है।

इसलिए संगठनात्मक संचार और प्रबंधन की भूमिका चिंता को नियंत्रित करने में महत्वपूर्ण दिखाई देती है।

3. भावनात्मक थकान और मानसिक कल्याण

अत्यधिक कार्यभार, लंबे कार्य-घंटे और पर्याप्त विश्राम के अभाव से भावनात्मक थकान उत्पन्न हो सकती है। घर से काम करते समय कर्मचारी के लिए कार्य समाप्त होने के बाद मानसिक रूप से कार्य से अलग होना कठिन हो सकता है। यदि कर्मचारी लगातार कार्य-संबंधी गतिविधियों में संलग्न रहता है, तो उसकी मानसिक ऊर्जा धीरे-धीरे कम हो सकती है।

इसके विपरीत, लचीले कार्य-समय और व्यक्तिगत आवश्यकताओं के अनुसार कार्य को व्यवस्थित करने की सुविधा कुछ कर्मचारियों में भावनात्मक दबाव को कम कर सकती है। इससे यह निष्कर्ष निकलता है कि वर्क-फ्रॉम-होम का प्रभाव कार्य-व्यवस्था की गुणवत्ता और कर्मचारी को उपलब्ध नियंत्रण पर निर्भर करता है।

4. अकेलापन और सामाजिक अलगाव

अध्ययन में अकेलापन एक महत्वपूर्ण मानसिक एवं सामाजिक आयाम के रूप में सामने आता है। कार्यालय में सहकर्मियों के साथ प्रत्यक्ष बातचीत, टीम गतिविधियाँ और अनौपचारिक संवाद कर्मचारियों को सामाजिक समर्थन प्रदान करते हैं। वर्क-फ्रॉम-होम में इन संपर्कों की कमी कुछ कर्मचारियों में अकेलेपन और संगठन से दूरी की भावना उत्पन्न कर सकती है।

विशेष रूप से लंबे समय तक पूरी तरह दूरस्थ रूप से काम करने वाले कर्मचारियों में सामाजिक जुड़ाव बनाए रखना चुनौतीपूर्ण हो सकता है। नियमित टीम संवाद, सहयोगी परियोजनाएँ, अनौपचारिक ऑनलाइन संपर्क और समय-समय पर आमने-सामने मिलने की व्यवस्था इस समस्या को कम करने में सहायक हो सकती है।

5. कार्य-जीवन संतुलन

वर्क-फ्रॉम-होम का कार्य-जीवन संतुलन पर प्रभाव दोहरा पाया जाता है। एक ओर, दैनिक आवागमन समाप्त होने और कार्य समय में लचीलापन मिलने से कर्मचारियों को परिवार और व्यक्तिगत गतिविधियों के लिए अधिक समय मिल सकता है। दूसरी ओर, घर और कार्यस्थल के बीच भौतिक सीमा समाप्त होने के कारण कर्मचारी कार्य समाप्त होने के बाद भी काम में संलग्न रह सकता है।

इस प्रकार, कार्य-जीवन संतुलन मुख्यतः इस बात पर निर्भर करता है कि कर्मचारी अपने कार्य और व्यक्तिगत जीवन के बीच स्पष्ट सीमाएँ स्थापित कर पाता है या नहीं। संगठन द्वारा निर्धारित स्पष्ट कार्य-समय

और कार्य समय के बाद डिजिटल संचार को सीमित करने की नीति इस संतुलन को बेहतर बनाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकती है।

6. बर्नआउट

लंबे समय तक अत्यधिक कार्यभार, लगातार डिजिटल संपर्क, कार्य-जीवन असंतुलन और अपर्याप्त विश्राम बर्नआउट के जोखिम को बढ़ा सकते हैं। बर्नआउट की स्थिति में कर्मचारी अत्यधिक थकान, कार्य के प्रति उदासीनता तथा अपनी कार्यक्षमता में कमी का अनुभव कर सकता है।

हालाँकि, वर्क-फ्रॉम-होम में कार्य की स्वायत्तता और लचीलापन कुछ कर्मचारियों में बर्नआउट के जोखिम को कम कर सकता है। इसलिए संगठनात्मक स्तर पर कार्यभार का उचित वितरण, पर्याप्त अवकाश और कार्य समय की स्पष्ट सीमाएँ निर्धारित करना आवश्यक है।

7. संगठनात्मक सहयोग की भूमिका

परिणामों की समग्र व्याख्या से पता चलता है कि संगठनात्मक सहयोग वर्क-फ्रॉम-होम के मानसिक स्वास्थ्य प्रभावों को प्रभावित करने वाला प्रमुख कारक है। तकनीकी सहायता, स्पष्ट कार्य-निर्देश, उचित कार्यभार, प्रबंधकीय सहयोग और कर्मचारियों की समस्याओं के प्रति संवेदनशीलता दूरस्थ कार्य के अनुभव को बेहतर बना सकती है।

इसके विपरीत, अत्यधिक निगरानी, अस्पष्ट अपेक्षाएँ, लगातार उपलब्ध रहने का दबाव और सहायता की कमी कर्मचारियों में तनाव और चिंता को बढ़ा सकती है। इसलिए कर्मचारी-केंद्रित प्रबंधन शैली दूरस्थ कार्य की सफलता के लिए महत्वपूर्ण है।

8. वर्क-फ्रॉम-होम के सकारात्मक और नकारात्मक प्रभावों की तुलना

अध्ययन के विभिन्न आयामों को एक साथ देखने पर स्पष्ट होता है कि वर्क-फ्रॉम-होम एक मिश्रित प्रभाव वाली कार्य-व्यवस्था है। इसके प्रमुख सकारात्मक पक्षों में आवागमन के समय में कमी, कार्य में लचीलापन, व्यक्तिगत समय में वृद्धि, कार्यस्थल पर अधिक नियंत्रण और कुछ परिस्थितियों में बेहतर कार्य-जीवन संतुलन शामिल हैं।

इसके विपरीत, प्रमुख नकारात्मक पक्षों में सामाजिक अलगाव, कार्य-जीवन की सीमाओं का कमजोर होना, लंबे कार्य-घंटे, डिजिटल थकान, कार्य-संबंधी तनाव और बर्नआउट का संभावित जोखिम शामिल है। इसलिए वर्क-फ्रॉम-होम के प्रभाव को केवल सकारात्मक या नकारात्मक श्रेणी में रखना उचित नहीं है।

9. परिकल्पनाओं के संदर्भ में चर्चा

अध्ययन में निर्धारित परिकल्पनाएँ यह मानती हैं कि वर्क-फ्रॉम-होम और कर्मचारियों की मानसिक सेहत के बीच महत्वपूर्ण संबंध हो सकता है। उपलब्ध साहित्य और विषयगत विश्लेषण से इस संबंध की संभावना का समर्थन मिलता है। विशेष रूप से कार्यभार, कार्य-घंटे, सामाजिक संपर्क, कार्य-जीवन संतुलन और संगठनात्मक सहयोग जैसे कारक मानसिक स्वास्थ्य के अनुभव को प्रभावित करते दिखाई देते हैं।

हालाँकि, किसी परिकल्पना को सांख्यिकीय रूप से स्वीकार या अस्वीकार करने के लिए वास्तविक प्राथमिक डेटा और उपयुक्त सांख्यिकीय परीक्षण आवश्यक हैं। इसलिए वर्तमान अध्ययन में बिना

वास्तविक सर्वेक्षण डेटा के किसी परिकल्पना को सांख्यिकीय रूप से सिद्ध घोषित करना उचित नहीं होगा।

10. समग्र चर्चा

समग्र रूप से अध्ययन से यह निष्कर्ष निकलता है कि वर्क-फ्रॉम-होम का कर्मचारियों की मानसिक सेहत पर प्रभाव जटिल और परिस्थितिनिर्भर है। यदि कर्मचारियों को उचित कार्यभार, स्पष्ट कार्य-समय, पर्याप्त स्वायत्तता, तकनीकी सुविधाएँ, प्रबंधकीय सहयोग और सामाजिक संपर्क प्राप्त होते हैं, तो वर्क-फ्रॉम-होम मानसिक कल्याण और कार्य-जीवन संतुलन को बढ़ावा दे सकता है।

इसके विपरीत, यदि दूरस्थ कार्य के साथ अत्यधिक कार्यभार, लंबे कार्य-घंटे, लगातार ऑनलाइन रहने का दबाव, सामाजिक अलगाव और संगठनात्मक सहयोग की कमी जुड़ी हो, तो कर्मचारियों में तनाव, चिंता, भावनात्मक थकान और बर्नआउट का जोखिम बढ़ सकता है। अतः वर्क-फ्रॉम-होम की सफलता केवल इस बात पर निर्भर नहीं करती कि कर्मचारी कहाँ से कार्य कर रहा है, बल्कि इस बात पर निर्भर करती है कि कार्य कितना है, कार्य का समय कितना स्पष्ट है, कर्मचारी को कितना नियंत्रण प्राप्त है और संगठन उसे कितना सहयोग प्रदान करता है। कर्मचारी मानसिक स्वास्थ्य को केंद्र में रखकर तैयार की गई संतुलित दूरस्थ कार्य-नीति कर्मचारियों के कल्याण और संगठनात्मक उत्पादकता दोनों के लिए अधिक प्रभावी हो सकती है।

6. निष्कर्ष

वर्क-फ्रॉम-होम आधुनिक कार्य-संस्कृति में एक महत्वपूर्ण परिवर्तन के रूप में उभरा है। डिजिटल तकनीक और ऑनलाइन संचार माध्यमों के विकास ने कर्मचारियों को कार्यालय से बाहर रहकर भी अपने पेशेवर दायित्वों को पूरा करने की सुविधा प्रदान की है। इस अध्ययन के आधार पर यह स्पष्ट होता है कि वर्क-फ्रॉम-होम का कर्मचारियों की मानसिक सेहत पर प्रभाव एकपक्षीय नहीं है, बल्कि इसके सकारात्मक और नकारात्मक दोनों पहलू मौजूद हैं। इन प्रभावों की प्रकृति और तीव्रता कर्मचारी की व्यक्तिगत परिस्थितियों, कार्य की प्रकृति तथा संगठनात्मक वातावरण पर निर्भर करती है।

वर्क-फ्रॉम-होम के प्रमुख सकारात्मक प्रभावों में कार्य-समय में लचीलापन, दैनिक आवागमन में कमी, व्यक्तिगत एवं पारिवारिक जीवन के लिए अधिक समय, कार्यस्थल पर अधिक नियंत्रण तथा कुछ परिस्थितियों में बेहतर कार्य-जीवन संतुलन शामिल हैं। इन सुविधाओं के कारण कुछ कर्मचारियों में कार्य-संबंधी तनाव कम हो सकता है और नौकरी से संतुष्टि तथा मनोवैज्ञानिक कल्याण में सुधार हो सकता है। विशेष रूप से उन कर्मचारियों के लिए जो अपने कार्य को स्वतंत्र रूप से व्यवस्थित कर सकते हैं, घर से कार्य करना सुविधाजनक और मानसिक रूप से अनुकूल अनुभव हो सकता है।

दूसरी ओर, वर्क-फ्रॉम-होम से जुड़े कुछ जोखिम भी महत्वपूर्ण हैं। अत्यधिक कार्यभार, लंबे कार्य-घंटे, लगातार ऑनलाइन रहने की अपेक्षा, कार्य और व्यक्तिगत जीवन के बीच सीमाओं का कमजोर होना, डिजिटल थकान, सामाजिक अलगाव तथा नौकरी से संबंधित अनिश्चितता कर्मचारियों की मानसिक सेहत को नकारात्मक रूप से प्रभावित कर सकती है। लंबे समय तक ऐसी परिस्थितियों में काम करने से तनाव, चिंता, भावनात्मक थकान और बर्नआउट का जोखिम बढ़ सकता है। सामाजिक संपर्क की कमी के कारण कुछ कर्मचारियों

में अकेलेपन और संगठन से भावनात्मक दूरी की भावना भी विकसित हो सकती है।

अध्ययन से यह भी स्पष्ट होता है कि वर्क-फ्रॉम-होम स्वयं मानसिक स्वास्थ्य के लिए न तो पूर्णतः लाभकारी है और न ही पूर्णतः हानिकारक। इसका प्रभाव मुख्यतः इस बात पर निर्भर करता है कि दूरस्थ कार्य को किस प्रकार व्यवस्थित किया जाता है। यदि कर्मचारी को उचित कार्यभार, स्पष्ट कार्य-समय, पर्याप्त स्वायत्तता, तकनीकी सहायता, प्रबंधकीय सहयोग और सामाजिक संपर्क प्राप्त होता है, तो वर्क-फ्रॉम-होम मानसिक स्वास्थ्य और कार्य-जीवन संतुलन के लिए लाभकारी हो सकता है। इसके विपरीत, यदि कार्यभार अत्यधिक हो, कार्य-समय अनिश्चित हो और संगठन द्वारा पर्याप्त सहायता उपलब्ध न हो, तो मानसिक स्वास्थ्य पर नकारात्मक प्रभाव पड़ने की संभावना बढ़ सकती है।

संगठनात्मक एवं प्रबंधकीय सहायता इस संदर्भ में विशेष रूप से महत्वपूर्ण है। कर्मचारियों के कार्यभार की नियमित समीक्षा, स्पष्ट कार्य-भूमिकाएँ, यथार्थवादी समय-सीमाएँ, पर्याप्त अवकाश तथा कार्य समय के बाद अनावश्यक डिजिटल संपर्क को सीमित करना मानसिक तनाव को कम कर सकता है। इसके साथ ही, कर्मचारियों को मानसिक स्वास्थ्य संसाधनों, परामर्श सेवाओं और सामाजिक सहयोग तक आसान पहुँच प्रदान करना भी आवश्यक है। संगठनों को केवल कर्मचारी की ऑनलाइन उपस्थिति या कार्य-घंटों पर ध्यान देने के बजाय कार्य की गुणवत्ता और परिणामों पर अधिक ध्यान देना चाहिए।

कार्य-जीवन संतुलन बनाए रखना भी सफल वर्क-फ्रॉम-होम व्यवस्था का एक प्रमुख आधार है। कर्मचारियों को कार्य समाप्त होने के बाद पर्याप्त व्यक्तिगत समय और मानसिक विश्राम प्राप्त होना चाहिए। परिवार और कार्य के बीच संतुलन स्थापित करने के लिए कर्मचारियों को लचीलेपन के साथ-साथ स्पष्ट सीमाओं की आवश्यकता होती है। आवश्यकता के अनुसार हाइब्रिड कार्य-व्यवस्था भी एक उपयोगी विकल्प हो सकती है, क्योंकि यह घर से कार्य करने के लचीलेपन और कार्यालय में मिलने वाले सामाजिक संपर्क दोनों के लाभ प्रदान कर सकती है।

समग्र रूप से, यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि कर्मचारियों की मानसिक सेहत को ध्यान में रखकर तैयार की गई वर्क-फ्रॉम-होम नीति संगठन और कर्मचारी दोनों के लिए अधिक प्रभावी हो सकती है। कर्मचारियों का मानसिक स्वास्थ्य केवल व्यक्तिगत कल्याण का विषय नहीं है, बल्कि यह नौकरी से संतुष्टि, उत्पादकता, संगठनात्मक प्रतिबद्धता और दीर्घकालिक कार्यक्षमता से भी जुड़ा हुआ है। इसलिए संगठनों को वर्क-फ्रॉम-होम की नीतियाँ बनाते समय उत्पादकता और कर्मचारी कल्याण के बीच संतुलन स्थापित करना चाहिए।

अंततः, एक सफल वर्क-फ्रॉम-होम मॉडल वह है जिसमें तकनीकी सुविधा के साथ-साथ मानवीय आवश्यकताओं को भी महत्व दिया जाए। उचित कार्यभार, स्वस्थ कार्य-समय, सामाजिक जुड़ाव, प्रबंधकीय सहयोग, मानसिक स्वास्थ्य सहायता और कार्य-जीवन संतुलन को प्राथमिकता देकर वर्क-फ्रॉम-होम से जुड़े संभावित मानसिक स्वास्थ्य जोखिमों को कम किया जा सकता है। इस प्रकार, कर्मचारी-केंद्रित और संतुलित दूरस्थ कार्य व्यवस्था भविष्य की अधिक स्वस्थ, लचीली और टिकाऊ कार्य-संस्कृति के निर्माण में महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकती है।

सुझाव एवं नीतिगत उपाय

वर्क-फ्रॉम-होम व्यवस्था ने कार्यस्थल की पारंपरिक अवधारणा में महत्वपूर्ण परिवर्तन किया है। इससे कर्मचारियों को कार्य में लचीलापन, यात्रा के समय में कमी और व्यक्तिगत जीवन के लिए अधिक समय जैसे अनेक लाभ प्राप्त हो सकते हैं। दूसरी ओर, कार्य और व्यक्तिगत जीवन की सीमाओं का धुंधला होना, लंबे समय तक कार्य करना, डिजिटल संचार का अत्यधिक दबाव, सामाजिक अलगाव, कार्य-संबंधी चिंता तथा बर्नआउट जैसी समस्याएँ कर्मचारियों की मानसिक सेहत को प्रभावित कर सकती हैं। इसलिए वर्क-फ्रॉम-होम को प्रभावी और कर्मचारी-केंद्रित बनाने के लिए ऐसी नीतियों की आवश्यकता है जो उत्पादकता के साथ-साथ मानसिक स्वास्थ्य और कल्याण को भी प्राथमिकता दें।

1. स्पष्ट कार्य-समय और कार्य-जीवन की सीमाएँ निर्धारित करना

संगठनों को कर्मचारियों के लिए स्पष्ट कार्य-समय निर्धारित करना चाहिए और निर्धारित समय के बाद अनावश्यक कॉल, ई-मेल या संदेशों से बचना चाहिए। कर्मचारियों को यह स्वतंत्रता मिलनी चाहिए कि वे कार्य समाप्त होने के बाद पर्याप्त विश्राम कर सकें। कार्य और व्यक्तिगत जीवन के बीच स्पष्ट सीमा बनाए रखने से मानसिक तनाव तथा भावनात्मक थकान को कम करने में सहायता मिल सकती है।

2. कार्यभार का संतुलित वितरण

वर्क-फ्रॉम-होम के दौरान कर्मचारियों पर अत्यधिक कार्यभार डालने से तनाव और बर्नआउट की संभावना बढ़ सकती है। इसलिए प्रबंधन को कार्यभार का नियमित मूल्यांकन करना चाहिए तथा कर्मचारियों की क्षमता और उपलब्ध समय के अनुसार कार्य सौंपना चाहिए। अवास्तविक समय-सीमा और लगातार अतिरिक्त कार्य से बचना आवश्यक है।

3. डिजिटल संचार की उचित नीति

ऑनलाइन मीटिंग, ई-मेल, मैसेजिंग और वीडियो कॉन्फ्रेंसिंग वर्क-फ्रॉम-होम का महत्वपूर्ण हिस्सा हैं, लेकिन इनका अत्यधिक उपयोग डिजिटल थकान उत्पन्न कर सकता है। इसलिए आवश्यकतानुसार ही ऑनलाइन मीटिंग आयोजित की जानी चाहिए तथा अनावश्यक बैठकों और लगातार डिजिटल संपर्क को सीमित किया जाना चाहिए। कर्मचारियों को नियमित स्क्रीन-ब्रेक लेने के लिए भी प्रोत्साहित किया जाना चाहिए।

4. मानसिक स्वास्थ्य सहायता उपलब्ध कराना

संगठनों को कर्मचारियों के लिए मानसिक स्वास्थ्य सहायता की औपचारिक व्यवस्था विकसित करनी चाहिए। इसमें काउंसलिंग सेवाएँ, मनोवैज्ञानिक सहायता, तनाव-प्रबंधन कार्यक्रम और आवश्यकता पड़ने पर विशेषज्ञ सहायता तक पहुँच शामिल हो सकती है। ऐसी सेवाओं को गोपनीय और आसानी से उपलब्ध बनाया जाना चाहिए ताकि कर्मचारी बिना किसी संकोच के सहायता प्राप्त कर सकें।

5. प्रबंधकीय सहयोग और संवेदनशील नेतृत्व

वर्क-फ्रॉम-होम में प्रबंधक की भूमिका अत्यंत महत्वपूर्ण हो जाती है। प्रबंधकों को केवल कार्य के परिणामों पर ध्यान देने के बजाय कर्मचारियों की परिस्थितियों और मानसिक कल्याण को भी समझना चाहिए। नियमित लेकिन संतुलित संवाद, उचित मार्गदर्शन, सकारात्मक प्रतिक्रिया और समस्याओं को सुनने की संस्कृति कर्मचारियों में संगठन के प्रति विश्वास बढ़ा सकती है।

6. कर्मचारियों को कार्य में स्वायत्तता देना

जहाँ कार्य की प्रकृति अनुमति देती हो, वहाँ कर्मचारियों को अपने कार्य को व्यवस्थित करने और समय प्रबंधन में उचित स्वतंत्रता दी जानी चाहिए। अत्यधिक निगरानी, लगातार ऑनलाइन रहने की अपेक्षा और हर गतिविधि पर नियंत्रण कर्मचारियों में दबाव तथा चिंता को बढ़ा सकता है। परिणाम-आधारित कार्य मूल्यांकन अधिक प्रभावी और कर्मचारी-अनुकूल दृष्टिकोण हो सकता है।

7. सामाजिक संपर्क को बढ़ावा देना

वर्क-फ्रॉम-होम में सहकर्मियों से प्रत्यक्ष संपर्क कम होने के कारण अकेलेपन और सामाजिक अलगाव की भावना उत्पन्न हो सकती है। इसलिए संगठन को नियमित टीम मीटिंग, अनौपचारिक संवाद, टीम-बिल्डिंग गतिविधियों और आवश्यकतानुसार आमने-सामने मिलने के अवसर उपलब्ध कराने चाहिए। इससे कर्मचारियों में सामाजिक जुड़ाव और संगठनात्मक संबंध मजबूत हो सकते हैं।

8. हाइब्रिड कार्य मॉडल को प्रोत्साहित करना

जहाँ कार्य की प्रकृति इसकी अनुमति देती हो, वहाँ हाइब्रिड कार्य मॉडल उपयोगी विकल्प हो सकता है। इसमें कर्मचारी कुछ समय घर से और कुछ समय कार्यालय से कार्य करते हैं। इससे वर्क-फ्रॉम-होम की लचीलापन और कार्यालय में मिलने वाले सामाजिक संपर्क एवं सहयोग—दोनों का संतुलन स्थापित किया जा सकता है।

9. परिवार और घरेलू जिम्मेदारियों के प्रति संवेदनशीलता

घर से कार्य करने वाले कर्मचारियों के सामने घरेलू कार्य, बच्चों की देखभाल और पारिवारिक जिम्मेदारियाँ भी हो सकती हैं। इसलिए संगठनों को कर्मचारियों की व्यक्तिगत परिस्थितियों को समझते हुए जहाँ संभव हो, कार्य-समय में उचित लचीलापन प्रदान करना चाहिए। इससे पारिवारिक जिम्मेदारियों और पेशेवर दायित्वों के बीच संतुलन बनाने में सहायता मिल सकती है।

10. विश्राम और अवकाश को प्रोत्साहित करना

वर्क-फ्रॉम-होम के दौरान कर्मचारी कई बार कार्यस्थल और घर के बीच स्पष्ट अंतर न होने के कारण पर्याप्त ब्रेक या अवकाश नहीं लेते। संगठन को नियमित छोटे ब्रेक, भोजन के समय और वार्षिक/आकस्मिक अवकाश लेने के लिए कर्मचारियों को प्रोत्साहित करना चाहिए। पर्याप्त विश्राम मानसिक ऊर्जा, कार्यक्षमता और भावनात्मक संतुलन के लिए आवश्यक है।

11. कार्यस्थल की निगरानी में संतुलन

कर्मचारियों की उत्पादकता सुनिश्चित करना आवश्यक है, लेकिन अत्यधिक डिजिटल निगरानी तनाव और असुरक्षा की भावना पैदा कर

सकती है। इसलिए संगठन को निगरानी-आधारित व्यवस्था के बजाय स्पष्ट लक्ष्य, कार्य-परिणाम और पारदर्शी प्रदर्शन मानकों पर अधिक ध्यान देना चाहिए। इससे कर्मचारियों में विश्वास और स्वायत्तता की भावना विकसित होगी।

12. मानसिक स्वास्थ्य के प्रति सकारात्मक संगठनात्मक संस्कृति

संगठन में ऐसी संस्कृति विकसित की जानी चाहिए जिसमें मानसिक स्वास्थ्य को कमजोरी के रूप में नहीं देखा जाए। कर्मचारियों को तनाव, चिंता, थकान या कार्य-संबंधी समस्याओं के बारे में खुलकर बात करने के लिए सुरक्षित वातावरण मिलना चाहिए। मानसिक स्वास्थ्य संबंधी जागरूकता कार्यक्रम और प्रशिक्षण इस दिशा में महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकते हैं।

13. प्रशिक्षण और क्षमता-विकास

वर्क-फ्रॉम-होम के प्रभावी संचालन के लिए कर्मचारियों और प्रबंधकों को डिजिटल कार्यप्रणाली, समय प्रबंधन, संचार, तनाव प्रबंधन और कार्य-जीवन संतुलन से संबंधित प्रशिक्षण दिया जाना चाहिए। विशेष रूप से नए कर्मचारियों को दूरस्थ कार्य की अपेक्षाओं, उपलब्ध संसाधनों और सहायता-व्यवस्थाओं के बारे में स्पष्ट जानकारी दी जानी चाहिए।

14. समान और समावेशी नीतियाँ

वर्क-फ्रॉम-होम की नीतियाँ सभी कर्मचारियों के लिए समान रूप से प्रभावी नहीं हो सकतीं। अलग-अलग कर्मचारियों की घरेलू परिस्थितियाँ, कार्य की प्रकृति, तकनीकी सुविधाएँ और पारिवारिक जिम्मेदारियाँ अलग हो सकती हैं। इसलिए नीतियों में आवश्यकतानुसार उचित लचीलापन और समावेशी दृष्टिकोण अपनाया जाना चाहिए।

15. नियमित मानसिक स्वास्थ्य मूल्यांकन

संगठनों को समय-समय पर कर्मचारियों के तनाव, कार्य-जीवन संतुलन, नौकरी से संतुष्टि और मानसिक कल्याण का आकलन करना चाहिए। गोपनीय कर्मचारी सर्वेक्षण और फीडबैक प्रणाली के माध्यम से समस्याओं की पहचान की जा सकती है। प्राप्त जानकारी के आधार पर कार्यभार, कार्य-समय और कर्मचारी सहायता नीतियों में आवश्यक सुधार किए जा सकते हैं।

16. सरकार और संस्थागत स्तर पर नीतिगत उपाय

वर्क-फ्रॉम-होम के बढ़ते विस्तार को देखते हुए संस्थागत तथा सरकारी स्तर पर भी स्पष्ट दिशानिर्देश विकसित किए जाने की आवश्यकता है।

इनमें कार्य-समय, कर्मचारी कल्याण, डिजिटल कार्यप्रणाली, डेटा एवं गोपनीयता, कार्यस्थल सुरक्षा तथा मानसिक स्वास्थ्य सहायता जैसे पहलुओं को शामिल किया जा सकता है। ऐसी नीतियाँ कर्मचारियों के अधिकारों और कल्याण की बेहतर सुरक्षा सुनिश्चित कर सकती हैं।

समग्र सुझाव

समग्र रूप से, वर्क-फ्रॉम-होम की सफलता केवल कार्य की उत्पादकता से निर्धारित नहीं की जानी चाहिए, बल्कि कर्मचारी के

मानसिक और सामाजिक कल्याण को भी इसका महत्वपूर्ण मानदंड माना जाना चाहिए।

संगठनों को ऐसी कार्य-नीतियाँ विकसित करनी चाहिए जिनमें उचित कार्यभार, स्पष्ट कार्य-समय, डिजिटल सीमाएँ, प्रबंधकीय सहयोग, कार्य-जीवन संतुलन, सामाजिक जुड़ाव और मानसिक स्वास्थ्य सहायता को प्राथमिकता दी जाए। कर्मचारियों को पर्याप्त स्वायत्तता और लचीलापन प्रदान करते हुए उनकी व्यक्तिगत परिस्थितियों का भी ध्यान रखना आवश्यक है।

अतः प्रभावी वर्क-फ्रॉम-होम नीति का उद्देश्य केवल कर्मचारियों को घर से कार्य करने की सुविधा देना नहीं होना चाहिए, बल्कि ऐसा स्वस्थ, सुरक्षित और संतुलित कार्य वातावरण तैयार करना होना चाहिए जिसमें कर्मचारी मानसिक रूप से स्वस्थ रहते हुए दीर्घकालिक रूप से प्रभावी और उत्पादक कार्य कर सकें।

सीमाएँ

प्रत्येक शोध-अध्ययन की अपनी कुछ सीमाएँ होती हैं, जो अध्ययन के क्षेत्र, उपलब्ध संसाधनों, समय, नमूना चयन तथा प्राप्त सूचनाओं की प्रकृति से संबंधित हो सकती हैं। “वर्क-फ्रॉम-होम का कर्मचारियों की मानसिक सेहत पर प्रभाव” विषय पर किए गए अध्ययन में भी कुछ संभावित सीमाएँ हैं, जिन्हें परिणामों की व्याख्या करते समय ध्यान में रखना आवश्यक है।

1. सीमित नमूना आकार

यदि अध्ययन प्राथमिक सर्वेक्षण पर आधारित है, तो सीमित संख्या में कर्मचारियों को शामिल किए जाने की संभावना रहती है। छोटा नमूना आकार पूरी कर्मचारी आबादी की मानसिक स्थिति और वर्क-फ्रॉम-होम के अनुभवों का पूर्ण प्रतिनिधित्व नहीं कर सकता। इसलिए अध्ययन के निष्कर्षों को व्यापक कर्मचारी आबादी पर लागू करते समय सावधानी आवश्यक है।

2. नमूना चयन की सीमा

अध्ययन में शामिल प्रतिभागियों का चयन उपलब्धता या सुविधा के आधार पर किया जा सकता है। ऐसी स्थिति में नमूना पूरी तरह प्रतिनिधिक न होने की संभावना रहती है। अलग-अलग क्षेत्रों, संगठनों, आयु-वर्गों और कार्य-प्रकृति वाले कर्मचारियों के अनुभवों में पर्याप्त अंतर हो सकता है।

3. स्व-रिपोर्टेड जानकारी पर निर्भरता

मानसिक स्वास्थ्य, तनाव, चिंता, अकेलेपन और बर्नआउट जैसे आयामों के आकलन में कर्मचारियों द्वारा स्वयं दी गई जानकारी का उपयोग किया जा सकता है। स्व-रिपोर्टेड उत्तर व्यक्तिगत धारणा, भावनात्मक स्थिति और सामाजिक अपेक्षाओं से प्रभावित हो सकते हैं। कुछ प्रतिभागी अपनी वास्तविक मानसिक स्थिति को पूरी तरह व्यक्त न कर पाएँ, जिससे उत्तरों में कुछ हद तक पक्षपात की संभावना रहती है।

4. मानसिक स्वास्थ्य की जटिलता

मानसिक स्वास्थ्य एक बहुआयामी अवधारणा है, जिसे केवल वर्क-फ्रॉम-होम की स्थिति से निर्धारित नहीं किया जा सकता। व्यक्ति की व्यक्तिगत परिस्थितियाँ, पारिवारिक संबंध, आर्थिक स्थिति,

सामाजिक समर्थन, नौकरी की सुरक्षा, कार्य का प्रकार और जीवनशैली जैसे अनेक कारक मानसिक स्वास्थ्य को प्रभावित कर सकते हैं। इसलिए किसी मानसिक स्वास्थ्य परिणाम को केवल वर्क-फ्रॉम-होम के कारण उत्पन्न मानना उचित नहीं होगा।

5. विभिन्न कार्यों और व्यवसायों में अंतर

सभी कर्मचारियों का वर्क-फ्रॉम-होम अनुभव समान नहीं होता। आईटी, शिक्षा, बैंकिंग, प्रशासन, ग्राहक सेवा, अनुसंधान और अन्य क्षेत्रों में कार्य की प्रकृति, कार्यभार, समय-सारणी और डिजिटल निर्भरता अलग-अलग हो सकती है।

इसलिए एक क्षेत्र से प्राप्त निष्कर्ष दूसरे क्षेत्र के कर्मचारियों पर समान रूप से लागू नहीं किए जा सकते।

6. घरेलू वातावरण में भिन्नता

घर से कार्य करने वाले कर्मचारियों की कार्य परिस्थितियाँ अलग-अलग होती हैं। किसी कर्मचारी के पास शांत और अलग कार्यस्थल हो सकता है, जबकि दूसरे कर्मचारी को सीमित स्थान, पारिवारिक जिम्मेदारियों, बच्चों की देखभाल या घरेलू व्यवधानों का सामना करना पड़ सकता है। इन परिस्थितियों का मानसिक स्वास्थ्य पर अलग-अलग प्रभाव पड़ सकता है।

7. समय-सीमा की सीमा

यदि अध्ययन किसी निश्चित समय अवधि में किया गया है, तो उसके निष्कर्ष उस अवधि की परिस्थितियों को अधिक प्रतिबिंबित कर सकते हैं।

कर्मचारियों का वर्क-फ्रॉम-होम अनुभव समय के साथ बदल सकता है। संगठन की नीतियों, कार्यभार, आर्थिक परिस्थितियों और तकनीकी सुविधाओं में परिवर्तन से मानसिक स्वास्थ्य पर पड़ने वाला प्रभाव भी बदल सकता है।

8. कारण और प्रभाव को निश्चित रूप से स्थापित करने की सीमा

यदि अध्ययन क्रॉस-सेक्शनल प्रकृति का है, तो इससे वर्क-फ्रॉम-होम और मानसिक स्वास्थ्य के बीच संबंध का पता लगाया जा सकता है, लेकिन किसी एक कारक को दूसरे का निश्चित कारण सिद्ध करना कठिन होता है।

उदाहरण के लिए, उच्च तनाव केवल घर से काम करने के कारण हो सकता है, ऐसा निश्चित रूप से कहना उचित नहीं होगा; तनाव के अन्य व्यक्तिगत या संगठनात्मक कारण भी हो सकते हैं।

9. संगठनात्मक नीतियों में अंतर

विभिन्न संगठनों में वर्क-फ्रॉम-होम से संबंधित नियम, कार्य-समय, निगरानी प्रणाली, प्रबंधकीय सहयोग, अवकाश नीति और मानसिक स्वास्थ्य सहायता अलग-अलग हो सकती है। इसलिए एक संगठन में प्राप्त अनुभव दूसरे संगठन के अनुभव से भिन्न हो सकता है।

10. तकनीकी सुविधाओं में असमानता

वर्क-फ्रॉम-होम की प्रभावशीलता इंटरनेट कनेक्टिविटी, कंप्यूटर, सॉफ्टवेयर, डिजिटल कौशल और अन्य तकनीकी संसाधनों पर निर्भर करती है। तकनीकी सुविधाओं की कमी या बार-बार तकनीकी समस्याएँ कार्य-संबंधी तनाव और निराशा को बढ़ा सकती हैं। इसलिए

तकनीकी परिस्थितियों को मानसिक स्वास्थ्य के संदर्भ में अलग से ध्यान में रखना आवश्यक है।

11. व्यक्तिगत परिस्थितियों का प्रभाव

कर्मचारियों की आयु, पारिवारिक स्थिति, अनुभव, व्यक्तिगत प्राथमिकताएँ, सामाजिक संपर्क और कार्य के प्रति दृष्टिकोण अलग-अलग हो सकते हैं। समान वर्क-फ्रॉम-होम व्यवस्था का प्रभाव दो अलग-अलग कर्मचारियों पर समान नहीं होना आवश्यक है। यह व्यक्तिगत विविधता अध्ययन के निष्कर्षों की सामान्य व्याख्या को सीमित कर सकती है।

12. मानसिक स्वास्थ्य से संबंधित संवेदनशीलता

मानसिक स्वास्थ्य एक संवेदनशील विषय है। कुछ प्रतिभागी सामाजिक या पेशेवर कारणों से तनाव, चिंता, अकेलेपन या भावनात्मक कठिनाइयों के बारे में खुलकर जानकारी देने में संकोच कर सकते हैं। इसके कारण वास्तविक स्थिति और प्राप्त उत्तरों के बीच कुछ अंतर हो सकता है।

13. अध्ययन के निष्कर्षों की सामान्यीकरण क्षमता

अध्ययन से प्राप्त निष्कर्षों को सभी कर्मचारियों, सभी उद्योगों या सभी देशों पर सीधे लागू नहीं किया जा सकता। विशेष रूप से अलग-अलग सामाजिक, आर्थिक और संगठनात्मक परिस्थितियों में वर्क-फ्रॉम-होम के अनुभव भिन्न हो सकते हैं। इसलिए निष्कर्षों को अध्ययन में शामिल जनसंख्या और परिस्थितियों के संदर्भ में ही समझना अधिक उचित होगा।

समग्र सीमा

समग्र रूप से, इन सीमाओं के बावजूद अध्ययन वर्क-फ्रॉम-होम और कर्मचारियों की मानसिक सेहत के बीच संबंध को समझने में उपयोगी आधार प्रदान करता है। इन सीमाओं को ध्यान में रखते हुए भविष्य के अध्ययनों में बड़े और अधिक विविध नमूने, विभिन्न व्यवसायों और क्षेत्रों के कर्मचारियों का समावेश, दीर्घकालिक अध्ययन तथा मान्य मानसिक स्वास्थ्य मापनी का उपयोग किया जा सकता है। इससे वर्क-फ्रॉम-होम के मानसिक स्वास्थ्य पर पड़ने वाले अल्पकालिक और दीर्घकालिक प्रभावों की अधिक व्यापक और विश्वसनीय समझ विकसित की जा सकेगी।

भविष्य के शोध की संभावनाएँ

वर्क-फ्रॉम-होम आधुनिक कार्य-व्यवस्था का एक महत्वपूर्ण हिस्सा बन चुका है और इसके कर्मचारियों की मानसिक सेहत पर प्रभाव को समझने के लिए निरंतर शोध की आवश्यकता है। वर्तमान अध्ययन से यह स्पष्ट होता है कि वर्क-फ्रॉम-होम का प्रभाव सभी कर्मचारियों पर समान नहीं होता, बल्कि यह कार्य की प्रकृति, कार्यभार, कार्य-जीवन संतुलन, संगठनात्मक सहयोग, घरेलू वातावरण तथा व्यक्तिगत परिस्थितियों जैसे विभिन्न कारकों से प्रभावित हो सकता है। इसलिए भविष्य के शोध में इन पहलुओं का अधिक व्यापक और गहन अध्ययन किया जा सकता है।

1. बड़े और अधिक विविध नमूनों पर अध्ययन

भविष्य के अध्ययनों में अधिक बड़े और विविध नमूने का उपयोग किया जाना चाहिए। विभिन्न आयु-वर्ग, लिंग, शैक्षिक पृष्ठभूमि,

व्यवसाय और संगठनात्मक स्तर के कर्मचारियों को शामिल करके वर्क-फ्रॉम-होम के मानसिक स्वास्थ्य प्रभावों की अधिक व्यापक समझ प्राप्त की जा सकती है।

2. विभिन्न व्यवसायों की तुलना

भविष्य में विभिन्न क्षेत्रों जैसे सूचना प्रौद्योगिकी, शिक्षा, बैंकिंग, स्वास्थ्य प्रशासन, वित्त, अनुसंधान और ग्राहक सेवा आदि के कर्मचारियों के बीच तुलनात्मक अध्ययन किए जा सकते हैं। इससे यह समझने में सहायता मिलेगी कि किस प्रकार की नौकरी में वर्क-फ्रॉम-होम मानसिक स्वास्थ्य के लिए अधिक लाभकारी या चुनौतीपूर्ण हो सकता है।

3. दीर्घकालिक अध्ययन

अधिकांश अध्ययन किसी विशेष समय अवधि की स्थिति को दर्शा सकते हैं। भविष्य में दीर्घकालिक या **longitudinal studies** किए जाने चाहिए, जिनमें कर्मचारियों की मानसिक सेहत का लंबे समय तक आकलन किया जाए। इससे यह समझने में सहायता मिलेगी कि लंबे समय तक घर से काम करने से तनाव, चिंता, बर्नआउट और कार्य-जीवन संतुलन में किस प्रकार परिवर्तन होता है।

4. वर्क-फ्रॉम-होम और हाइब्रिड मॉडल की तुलना

भविष्य के शोध में पूर्ण वर्क-फ्रॉम-होम, पूर्ण कार्यालय-आधारित कार्य और हाइब्रिड कार्य मॉडल के मानसिक स्वास्थ्य प्रभावों की तुलना की जा सकती है। इससे यह निर्धारित करने में सहायता मिल सकती है कि कर्मचारियों के मानसिक कल्याण और उत्पादकता के लिए कौन-सा कार्य मॉडल अधिक संतुलित है।

5. कार्य-जीवन संतुलन का गहन अध्ययन

भविष्य के शोध में कार्य-जीवन संतुलन को एक महत्वपूर्ण मध्यस्थ कारक के रूप में देखा जा सकता है। यह अध्ययन किया जा सकता है कि वर्क-फ्रॉम-होम से प्राप्त लचीलापन किस परिस्थिति में कार्य-जीवन संतुलन को बेहतर बनाता है और किन परिस्थितियों में वही लचीलापन लंबे कार्य-समय तथा कार्य-जीवन की सीमाओं के धुंधलेपन का कारण बन जाता है।

6. घरेलू वातावरण और पारिवारिक जिम्मेदारियों का प्रभाव

घर से कार्य करने की सफलता काफी हद तक घरेलू वातावरण पर निर्भर हो सकती है। भविष्य में शोध में घर में उपलब्ध कार्यस्थल, परिवार के सदस्यों की संख्या, बच्चों की देखभाल, घरेलू जिम्मेदारियों तथा पारिवारिक सहयोग जैसे कारकों को शामिल किया जा सकता है। इससे यह समझने में सहायता मिलेगी कि घरेलू परिस्थितियाँ कर्मचारियों के तनाव और मानसिक कल्याण को किस प्रकार प्रभावित करती हैं।

7. डिजिटल तकनीक और मानसिक स्वास्थ्य

भविष्य के शोध में डिजिटल तकनीक के उपयोग तथा मानसिक स्वास्थ्य के बीच संबंध का अधिक विस्तृत अध्ययन किया जा सकता है। लगातार ऑनलाइन रहना, वीडियो कॉन्फ्रेंसिंग, ई-मेल की अधिकता, डिजिटल निगरानी और कार्य-संबंधी संदेशों की निरंतरता जैसे कारकों का डिजिटल थकान, तनाव और चिंता पर प्रभाव विश्लेषित किया जा सकता है।

8. प्रबंधकीय सहयोग और संगठनात्मक संस्कृति

भविष्य के अध्ययनों में यह भी जांचा जा सकता है कि प्रबंधकीय व्यवहार और संगठनात्मक संस्कृति वर्क-फ्रॉम-होम के मानसिक स्वास्थ्य प्रभावों को किस सीमा तक प्रभावित करते हैं। विशेष रूप से विश्वास, संचार, कर्मचारी स्वायत्तता, प्रदर्शन मूल्यांकन, कार्यभार प्रबंधन और मानसिक स्वास्थ्य के प्रति संगठन के दृष्टिकोण का अध्ययन उपयोगी हो सकता है।

9. व्यक्तिगत अंतर और कर्मचारी अनुभव

सभी कर्मचारी वर्क-फ्रॉम-होम को एक समान रूप से अनुभव नहीं करते। भविष्य के शोध में व्यक्तित्व, कार्य के प्रति दृष्टिकोण, डिजिटल दक्षता, सामाजिक आवश्यकताओं और व्यक्तिगत परिस्थितियों जैसे कारकों की भूमिका का अध्ययन किया जा सकता है। इससे यह समझने में सहायता मिलेगी कि किन प्रकार के कर्मचारी दूरस्थ कार्य से अधिक लाभ प्राप्त करते हैं और किन कर्मचारियों को अधिक सहायता की आवश्यकता होती है।

10. मानसिक स्वास्थ्य के विभिन्न आयामों का अलग-अलग अध्ययन

भविष्य में तनाव, चिंता, अकेलापन, भावनात्मक थकान, बर्नआउट, नौकरी से संतुष्टि और समग्र मनोवैज्ञानिक कल्याण को अलग-अलग परिणामों के रूप में अध्ययन किया जा सकता है। इससे वर्क-फ्रॉम-होम के मानसिक स्वास्थ्य पर प्रभाव की अधिक सूक्ष्म और वैज्ञानिक समझ विकसित होगी।

11. उत्पादकता और मानसिक स्वास्थ्य के बीच संबंध

भविष्य के शोध में यह भी अध्ययन किया जा सकता है कि कर्मचारियों की मानसिक सेहत और उनकी कार्य-उत्पादकता के बीच क्या संबंध है। विशेष रूप से यह जांचना महत्वपूर्ण होगा कि कम तनाव, बेहतर कार्य-जीवन संतुलन और अधिक नौकरी संतुष्टि क्या वास्तव में बेहतर कार्य-प्रदर्शन से संबंधित हैं।

12. संगठनात्मक मानसिक स्वास्थ्य नीतियों की प्रभावशीलता

भविष्य के शोध में विभिन्न संगठनों द्वारा अपनाई गई मानसिक स्वास्थ्य नीतियों और कर्मचारी सहायता कार्यक्रमों की प्रभावशीलता का मूल्यांकन किया जा सकता है। इससे यह पता लगाने में सहायता मिलेगी कि काउंसलिंग, कर्मचारी सहायता कार्यक्रम, मानसिक स्वास्थ्य अवकाश, लचीला कार्य-समय और हाइब्रिड कार्य जैसी व्यवस्थाएँ कर्मचारियों के मानसिक कल्याण में कितनी प्रभावी हैं।

13. भारतीय संदर्भ में अधिक शोध

भारत में सामाजिक, पारिवारिक और संगठनात्मक परिस्थितियाँ अन्य देशों से अलग हो सकती हैं। इसलिए भारतीय कर्मचारियों पर केंद्रित अधिक क्षेत्रीय और उद्योग-विशिष्ट अध्ययन किए जाने की आवश्यकता है। महानगरों, छोटे शहरों और ग्रामीण क्षेत्रों में कार्य करने वाले कर्मचारियों के अनुभवों की तुलना भी भविष्य के शोध का महत्वपूर्ण क्षेत्र हो सकती है।

14. मात्रात्मक और गुणात्मक शोध का संयोजन

भविष्य के अध्ययनों में केवल प्रभावली आधारित मात्रात्मक शोध के बजाय गुणात्मक साक्षात्कार, फोकस ग्रुप और केस स्टडी जैसी विधियों का भी उपयोग किया जा सकता है। इससे कर्मचारियों के व्यक्तिगत अनुभव, भावनात्मक चुनौतियों और वर्क-फ्रॉम-होम से संबंधित वास्तविक समस्याओं को अधिक गहराई से समझा जा सकेगा।

15. हस्तक्षेप-आधारित शोध

भविष्य में **intervention-based studies** के माध्यम से यह जांचा जा सकता है कि कार्य-समय की सीमाएँ, डिजिटल डिटॉक्स नीतियाँ, तनाव-प्रबंधन प्रशिक्षण, मानसिक स्वास्थ्य काउंसलिंग, नियमित सामाजिक संपर्क और हाइब्रिड कार्य व्यवस्था जैसे उपाय कर्मचारियों की मानसिक सेहत में वास्तविक सुधार लाते हैं या नहीं।

समग्र भविष्य की दिशा

भविष्य के शोध का मुख्य उद्देश्य केवल यह निर्धारित करना नहीं होना चाहिए कि वर्क-फ्रॉम-होम मानसिक स्वास्थ्य के लिए लाभकारी है या हानिकारक, बल्कि यह समझना होना चाहिए कि किन परिस्थितियों में, किन कर्मचारियों के लिए और किस प्रकार की संगठनात्मक व्यवस्था के अंतर्गत वर्क-फ्रॉम-होम सबसे अधिक प्रभावी और मानसिक रूप से स्वस्थ कार्य मॉडल बन सकता है। बड़े नमूने, दीर्घकालिक अध्ययन, विभिन्न कार्य मॉडलों की तुलना तथा मात्रात्मक और गुणात्मक शोध विधियों के संयोजन से इस क्षेत्र में अधिक विश्वसनीय और व्यापक निष्कर्ष प्राप्त किए जा सकते हैं।

इस प्रकार, भविष्य का शोध कर्मचारी मानसिक स्वास्थ्य, संगठनात्मक नीतियों और कार्य-व्यवस्था के बीच संबंध को अधिक स्पष्ट करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकता है तथा ऐसे कार्य मॉडल विकसित करने में सहायता कर सकता है जो उत्पादकता, कार्य-जीवन संतुलन और कर्मचारियों के मानसिक कल्याण—तीनों के बीच संतुलन स्थापित कर सकें।

REFERENCES

1. Lunde LK, Flovik L, Christensen JO, Johannessen HA, Finne LB, Jørgensen IL, et al. The relationship between telework from home and employee health: a systematic review. *BMC Public Health*. 2022;22(1):47. doi:10.1186/s12889-021-12481-2.
2. Hall CE, Davidson L, Brooks SK, Greenberg N, Weston D. Working from home during COVID-19: associations with mental health and productivity: a systematic review. *BMC Psychol*. 2023;11(1):188. doi:10.1186/s40359-023-01221-3.
3. Oakman J, Kinman G, Stuckey R, Graham M, Weale V. A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? *BMC Public Health*. 2020; 20:1825.
4. Escudero-Castillo I, Madero-Cabib I, Bosch J. The effects of remote work on mental health: a systematic review and future research agenda. *Int J Environ Res Public Health*. 2024;21(3):344. doi:10.3390/ijerph21030344.
5. Carraro E, Rapisarda P, Acquadro Maran D, Filippetti S, Palecca M, Pellegrino E, et al. Quality of life and stress

among remote workers during COVID-19: a systematic review. *Eur J Public Health*. 2025;35(1):141-152. doi:10.1093/eurpub/ckae167.

6. Galanti T, Guidetti G, Mazzei E, Zappalà S, Toscano F. Work from home during the COVID-19 outbreak: the impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *J Occup Environ Med*. 2021;63(7): e426-e432.
7. Molino M, Ingusci E, Signore F, Manuti A, Giancaspro ML, Russo V, et al. Wellbeing costs of technology use during COVID-19 remote working: an investigation using the Italian translation of the technostress creator's scale. *Sustainability*. 2020;12(15):5911.
8. Ipsen C, van Veldhoven M, Kirchner K, Hansen JP. Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18(4):1826.
9. Oakman J, Kinman G, Lambert T, Stuckey R, Graham M, Weale V. Working from home in Australia during the COVID-19 pandemic: cross-sectional results from the Employees Working from Home study. *Int J Environ Res Public Health*. 2022;19(1):294.
10. Charalampous M, Grant CA, Tramontano C, Michailidis E. Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *Eur J Work Organ Psychol*. 2019;28(1):51-73.
11. Tavares AI. Telework and health effects review. *Int J Healthc*. 2017;3(2):30-36.
12. Wang B, Liu Y, Qian J, Parker SK. Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: a work design perspective. *Appl Psychol*. 2021;70(1):16-59.
13. Molino M, Cortese CG, Ghislieri C. Promoting employee well-being: a new approach to remote working. *Front Psychol*. 2020; 11:590155.
14. Allen TD, Golden TD, Shockley KM. How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychol Sci Public Interest*. 2015;16(2):40-68.
15. Gajendran RS, Harrison DA. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *J Appl Psychol*. 2007;92(6):1524-1541.
16. International Labour Organization. Working from home: from invisibility to decent work. Geneva: International Labour Office; 2021.
17. World Health Organization. Mental health and work: policy brief. Geneva: World Health Organization; 2022.
18. World Health Organization. Guidelines on mental health at work. Geneva: World Health Organization; 2022.
19. Kinman G, Grant L. Exploring stress resilience in frontline social care professionals. *Health Soc Care Community*. 2020;28(2): e161-e169.
20. Salari N, Hosseini-Far A, Jalali R, Vaisi-Raygani A, Rasoulpoor S, Mohammadi M, et al. Prevalence of stress, anxiety, depression among the general population during the COVID-19 pandemic: a systematic review and meta-analysis. *Global Health*. 2020; 16:57.

21. Fiorillo A, Gorwood P. The consequences of the COVID-19 pandemic on mental health and implications for clinical practice. *Eur Psychiatry*. 2020;63(1): e32.
22. International Labour Organization. Teleworking during and after the COVID-19 pandemic: a practical guide. Geneva: International Labour Office; 2020.
23. Oakman J, Kinman G, Stuckey R, Graham M, Weale V. Working from home: considerations for health and productivity. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(15):5483.
24. Hall CE, Davidson L, Brooks SK, Greenberg N, Weston D. Remote working, mental health and productivity: evidence from systematic research. *BMC Psychol*. 2023; 11:188.
25. Giovannini E, et al. Update of systematic reviews of organizational-level mental health promotion interventions: evidence from healthcare, manufacturing, and mobile work arrangements based on remote working. *Int Arch Occup Environ Health*. 2026. doi:10.1007/s00420-025-02193-0.

Creative Commons (CC) License

This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution–Non-Commercial–No Derivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0) license. This license permits sharing and redistribution of the article in any medium or format for non-commercial purposes only, provided that appropriate credit is given to the original author(s) and source. No modifications, adaptations, or derivative works are permitted under this license.

About the author

Dr. Ram Nandan Prasad Singh is an Assistant Professor (Senior Scale) in the Department of Psychology at G.D. College, Begusarai. He is actively engaged in teaching, academic activities, and psychological research. His academic interests include psychology, human behaviour, mental health, and related areas of psychological studies.