

महामारी के बाद कार्य संस्कृति में सामाजिक और मानसिक परिवर्तन: एक अध्ययन

डॉ. राहुल

सहायक प्रोफेसर, (समाजशास्त्र)

गांधी आदर्श कॉलेज

समालखा, पानीपत

हरियाणा – 132101

सार

कोविड-19 महामारी का वैश्विक कार्य संस्कृति पर परिवर्तनकारी प्रभाव पड़ा है, जिससे विभिन्न क्षेत्रों में महत्वपूर्ण सामाजिक और मानसिक परिवर्तन हुए हैं। यह अध्ययन कार्य संस्कृति में महामारी के बाद के बदलावों की जांच करता है, विशेष रूप से कर्मचारियों की नौकरी की संतुष्टि, मानसिक स्वास्थ्य, कार्यस्थल पर तनाव और मुकाबला करने के तंत्र पर ध्यान केंद्रित करता है। भारत में शिक्षा, स्वास्थ्य सेवा और सेवा क्षेत्रों के कर्मचारियों के अनुभवों का विश्लेषण करके, यह शोध दूरस्थ कार्य अनुकूलन और क्षेत्र-विशिष्ट चुनौतियों के विविध परिणामों पर प्रकाश डालता है। अध्ययन कार्यस्थल पर तनाव, नौकरी की संतुष्टि और मानसिक कल्याण के बीच संबंधों का पता लगाने के लिए सर्वेक्षण, साक्षात्कार और एनोवा और ची-स्क्वायर जैसे सांख्यिकीय परीक्षणों सहित मात्रात्मक और गुणात्मक दोनों तरीकों का उपयोग करता है। निष्कर्ष विभिन्न क्षेत्रों में मानसिक कल्याण में महत्वपूर्ण अंतर बताते हैं, जिसमें स्वास्थ्य सेवा कार्यकर्ता सबसे गंभीर मानसिक स्वास्थ्य चुनौतियों का सामना कर रहे हैं।

मुख्य शब्द: कोविड-19, कार्य संस्कृति, नौकरी से संतुष्टि, मानसिक स्वास्थ्य, कार्यस्थल पर तनाव, दूरस्थ कार्य, क्षेत्र अंतर।

परिचय

कोविड-19 महामारी ने वैश्विक कार्य संस्कृति को महत्वपूर्ण रूप से बदल दिया है, जिससे विभिन्न क्षेत्रों में गहन सामाजिक और मानसिक परिवर्तन हुए हैं। ये परिवर्तन,

विशेष रूप से कार्यस्थल की भलाई, नौकरी की संतुष्टि, तनाव के स्तर और समग्र मानसिक स्वास्थ्य के क्षेत्र में, आधुनिक रोजगार के उभरते परिदृश्य को समझने के लिए महत्वपूर्ण हैं। जैसे-जैसे संगठन हाइब्रिड या पूरी तरह से दूरस्थ कार्य मॉडल में बदल रहे हैं, श्रमिकों की मानसिक और शारीरिक भलाई पर प्रभाव अनुसंधान का केंद्र बिंदु बना हुआ है। यह अध्ययन महामारी के बाद कार्य संस्कृति में सामाजिक और मानसिक परिवर्तनों की जांच करता है, इस बात पर ध्यान केंद्रित करता है कि महामारी ने कर्मचारियों की नौकरी की संतुष्टि, मानसिक स्वास्थ्य, कार्यस्थल पर तनाव और मुकाबला करने के तंत्र को कैसे प्रभावित किया है। मात्रात्मक और गुणात्मक पद्धतियों के संयोजन का उपयोग करते हुए, यह शोध भारत के विभिन्न क्षेत्रों में इन परिवर्तनों की खोज करता है, जिसमें भारतीय शिक्षकों, स्वास्थ्य सेवा श्रमिकों और सेवा उद्योग के कर्मचारियों पर विशेष ध्यान दिया गया है। निष्कर्ष सांख्यिकीय विश्लेषण और व्यक्तिगत अनुभवों दोनों पर आधारित हैं, जो महामारी के बाद के कार्य वातावरण की व्यापक समझ प्रदान करते हैं।

साहित्य की समीक्षा

महामारी के बाद कार्य संस्कृति में बदलाव केवल जबरन दूर से काम करने का नतीजा नहीं है, इसमें व्यापक सामाजिक परिवर्तन शामिल हैं, जिसमें काम को कैसे माना जाता है, घर से काम करने (डब्ल्यूएफएच) के माहौल का उदय और नियोक्ता मानसिक स्वास्थ्य संबंधी चिंताओं को कैसे संबोधित करते हैं। कई अध्ययनों से पता चला है कि महामारी ने क्षेत्र के आधार पर श्रमिकों के लिए सकारात्मक और नकारात्मक दोनों तरह के मानसिक स्वास्थ्य परिणाम पैदा किए।

1. कार्यस्थल पर तनाव और मानसिक स्वास्थ्य

गोयल और वर्मा (2021) के अनुसार, कार्यस्थल पर तनाव एक बढ़ती हुई चिंता बन गया है, खासकर सेवा क्षेत्रों में। महामारी के कारण उत्पन्न हुई अनिश्चितता ने तनाव के स्तर

को बढ़ा दिया है, जिससे कर्मचारियों में चिंता और नौकरी की असुरक्षा बढ़ गई है। इसके अलावा, मौलिक (2017) का सुझाव है कि अगर काम से संबंधित तनाव को संबोधित नहीं किया जाता है, तो यह कर्मचारी के मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य को गंभीर रूप से प्रभावित कर सकता है।

2. शिक्षकों का मानसिक स्वास्थ्य

महामारी के बाद के शोध में शिक्षकों की भलाई पर ध्यान केंद्रित किया गया है, खासकर तब जब शिक्षकों को ऑनलाइन शिक्षण के लिए जल्दी से जल्दी अनुकूल होने के लिए मजबूर होना पड़ा। बसाक और घोष (2011) ने देखा कि कार्यभार, स्कूल की नीतियाँ और नेतृत्व जैसे पर्यावरणीय कारक शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि को प्रभावित करते हैं। महामारी के दौरान ऑनलाइन शिक्षा में बदलाव कई शिक्षकों के लिए तनाव का एक महत्वपूर्ण स्रोत था, जिसने उनकी भावनात्मक बुद्धिमत्ता और समग्र मानसिक कल्याण को प्रभावित किया (कम्बोज और गर्ग, 2021)।

3. स्वास्थ्य कर्मियों का मानसिक स्वास्थ्य

महामारी के दौरान स्वास्थ्य कर्मियों को अभूतपूर्व तनाव का सामना करना पड़ा, जैसा कि वैनहेचट एट अल. (2020) ने बताया। कोविड-19 रोगियों की देखभाल के गहन भावनात्मक बोझ और स्वास्थ्य सेवाओं की अत्यधिक मांग के कारण मानसिक स्वास्थ्य में तीव्र गिरावट आई। रोमेट और राजकुमार (2022) ने पता लगाया कि किस तरह फ्रंटलाइन स्वास्थ्य कर्मियों, विशेष रूप से सरकारी अस्पतालों में, ने बर्नआउट और भावनात्मक थकावट का अनुभव किया।

4. सेवा उद्योग और दूरस्थ कार्य

सेवा उद्योग में कर्मचारियों द्वारा दूर से काम करने के तरीके में बदलाव देखा गया। जैसवाल और अरुण (2020) ने पता लगाया कि महामारी ने भारतीय सेवा क्षेत्र में रचनात्मकता और तनाव के स्तर में किस तरह बदलाव किए, उन्होंने पाया कि कुछ कर्मचारी दूर से काम करने की सेटिंग में कामयाब रहे, जबकि अन्य को अलगाव और सहकर्मियों के साथ सीधे संवाद की कमी के कारण चुनौतियों का सामना करना पड़ा।

क्रियाविधि

इस अध्ययन के लिए शोध पद्धति में गुणात्मक और मात्रात्मक दोनों दृष्टिकोण शामिल हैं। इस शोध के लिए अध्ययन क्षेत्र भारत पर केंद्रित था, जिसमें तीन प्रमुख क्षेत्रों पर विशेष ध्यान दिया गया: शिक्षा, स्वास्थ्य सेवा और सेवा उद्योग। डेटा संग्रह विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रों में किया गया, जिसमें प्रमुख शहर और छोटे शहर शामिल थे। दिल्ली पर विशेष जोर दिया गया, जो शहरी और अर्ध-शहरी कार्य वातावरण का मिश्रण दर्शाता है।

शोध का उद्देश्य विभिन्न क्षेत्रों में कर्मचारियों के विविध अनुभवों को पकड़ना है ताकि महामारी के बाद की कार्य संस्कृति की व्यापक समझ प्रदान की जा सके। उपयोग की जाने वाली प्राथमिक डेटा संग्रह विधियाँ सर्वेक्षण, साक्षात्कार और अवलोकन संबंधी अध्ययन थीं। विभिन्न क्षेत्रों से कुल 150 उत्तरदाताओं का चयन किया गया: शिक्षा (शिक्षक), स्वास्थ्य सेवा (डॉक्टर और नर्स), और सेवा उद्योग (विभिन्न भूमिकाओं में कर्मचारी)। उत्तर भारत के विभिन्न राज्यों से उत्तरदाताओं का चयन किया गया, जिससे शहरी और ग्रामीण दोनों ही स्थितियों को प्रतिबिंबित करने वाले अनुभवों की विविधता सुनिश्चित हुई। महामारी के बाद इस क्षेत्र में कर्मचारियों के सामने आने वाली विशिष्ट सामाजिक-सांस्कृतिक और आर्थिक चुनौतियों को समझने के लिए उत्तरी भारत को शामिल करना महत्वपूर्ण था।

सर्वेक्षण में बंद और खुले दोनों तरह के प्रश्न शामिल थे, जिससे उत्तरदाताओं के अनुभवों को व्यापक रूप से समझने में मदद मिली। मात्रात्मक डेटा का विश्लेषण एनोवा और ची-स्क्वायर परीक्षणों का उपयोग करके किया गया था, जबकि गुणात्मक डेटा का विषयगत रूप से विश्लेषण किया गया था।

डेटा विश्लेषण

परिकल्पनाओं का परीक्षण करने तथा विभिन्न कार्य-संबंधी कारकों और मानसिक स्वास्थ्य के बीच संबंधों का पता लगाने के लिए सांख्यिकीय तकनीकों का उपयोग करके एकत्रित आंकड़ों का विश्लेषण किया गया। निम्नलिखित परिकल्पनाओं का परीक्षण किया गया:

डेटा विश्लेषण के लिए परिकल्पनाएँ

परिकल्पना 1: विभिन्न क्षेत्रों में मानसिक स्वास्थ्य की तुलना

शून्य परिकल्पना (एच₀): विभिन्न क्षेत्रों (स्वास्थ्यकर्मी, शिक्षक, सेवा उद्योग कर्मचारी) में मानसिक कल्याण स्कोर में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं है।

वैकल्पिक परिकल्पना (एच₁): विभिन्न क्षेत्रों (स्वास्थ्यकर्मी, शिक्षक, सेवा उद्योग कर्मचारी) में मानसिक कल्याण स्कोर में महत्वपूर्ण अंतर है।

परिकल्पना 2: मानसिक स्वास्थ्य की पोस्ट-हॉक जोड़ीवार तुलना

शून्य परिकल्पना (एच₀): किसी भी क्षेत्र के जोड़े (स्वास्थ्यकर्मी बनाम शिक्षक, स्वास्थ्यकर्मी बनाम सेवा उद्योग, शिक्षक बनाम सेवा उद्योग) के बीच मानसिक कल्याण स्कोर में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं है।

वैकल्पिक परिकल्पना (एच₁): कम से कम एक जोड़ी क्षेत्रों के बीच मानसिक कल्याण स्कोर में महत्वपूर्ण अंतर है।

परिकल्पना 3: नौकरी की संतुष्टि और कार्यस्थल तनाव का संबंध

शून्य परिकल्पना (एच₀): नौकरी से संतुष्टि और कार्यस्थल पर तनाव के बीच कोई महत्वपूर्ण संबंध नहीं है।

वैकल्पिक परिकल्पना (एच₁): नौकरी से संतुष्टि और कार्यस्थल पर तनाव के बीच महत्वपूर्ण संबंध है।

परिकल्पना 4: नौकरी की संतुष्टि और तनाव के स्तर के बीच सहसंबंध

शून्य परिकल्पना (एच₀): नौकरी से संतुष्टि और तनाव के स्तर के बीच कोई महत्वपूर्ण संबंध नहीं है।

वैकल्पिक परिकल्पना (एच₁): नौकरी से संतुष्टि और तनाव के स्तर के बीच महत्वपूर्ण नकारात्मक सहसंबंध है।

परिकल्पना 5: तनाव के स्तर और मानसिक स्वास्थ्य परिणामों के बीच सहसंबंध

शून्य परिकल्पना (एच₀): तनाव के स्तर और मानसिक स्वास्थ्य परिणामों के बीच कोई महत्वपूर्ण संबंध नहीं है।

वैकल्पिक परिकल्पना (एच₁): तनाव के स्तर और मानसिक स्वास्थ्य परिणामों के बीच महत्वपूर्ण नकारात्मक सहसंबंध है।

6. सहसंबंध विश्लेषण: तनाव और मानसिक स्वास्थ्य परिणाम

शून्य परिकल्पना (एच₀): तनाव के स्तर और मानसिक स्वास्थ्य परिणामों के बीच कोई महत्वपूर्ण संबंध नहीं है।

वैकल्पिक परिकल्पना (एच₁): तनाव के स्तर और मानसिक स्वास्थ्य परिणामों के बीच महत्वपूर्ण नकारात्मक सहसंबंध है।

डेटा का विश्लेषण एनोवा का उपयोग करके क्षेत्रों के बीच अंतर का परीक्षण करने और श्रेणीबद्ध डेटा का पता लगाने के लिए ची-स्क्वायर परीक्षणों का उपयोग करके किया गया था। इसके अलावा, तनाव के स्तर और नौकरी की संतुष्टि के बीच संबंधों का पता लगाने के लिए सहसंबंध विश्लेषण किया गया था।

परिणाम

नमूना जनसांख्यिकी

अध्ययन के नमूने में 150 उत्तरदाता शामिल थे, जिनमें तीन क्षेत्रों से समान प्रतिनिधित्व था:

- शिक्षक: 50 उत्तरदाता
- स्वास्थ्यकर्मी: 50 उत्तरदाता
- सेवा उद्योग कर्मचारी: 50 उत्तरदाता

निम्नलिखित जनसांख्यिकीय जानकारी एकत्र की गई:

तालिका 1. जनसांख्यिकी

जनसांख्यिकीय कारक	वर्ग	प्रतिशत (%)
लिंग	पुरुष	60%
	महिला	40%
आयु	25-35 वर्ष	55%
	36-45 वर्ष	45%
रोज़गार की स्थिति	पूरा समय	90%
	पार्ट टाइम	10%

1. एनोवा टेस्ट: विभिन्न क्षेत्रों में मानसिक स्वास्थ्य स्कोर की तुलना

परिकल्पना 1: विभिन्न क्षेत्रों में मानसिक स्वास्थ्य की तुलना

शून्य परिकल्पना (एच₀): विभिन्न क्षेत्रों (स्वास्थ्यकर्म, शिक्षक, सेवा उद्योग कर्मचारी) में मानसिक कल्याण स्कोर में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं है।

वैकल्पिक परिकल्पना (एच₁): विभिन्न क्षेत्रों (स्वास्थ्यकर्म, शिक्षक, सेवा उद्योग कर्मचारी) में मानसिक कल्याण स्कोर में महत्वपूर्ण अंतर है।

एनोवा परीक्षण तीन क्षेत्रों में मानसिक स्वास्थ्य स्कोर में अंतर का आकलन करने के लिए किया गया था: स्वास्थ्य सेवा कर्म, शिक्षक और सेवा उद्योग कर्मचारी। परिणामों ने विभिन्न क्षेत्रों में मानसिक स्वास्थ्य में महत्वपूर्ण अंतर दिखाया, जो दर्शाता है कि क्षेत्र-विशिष्ट कारक स्वास्थ्य में भिन्नता में योगदान करते हैं।

तालिका 2: क्षेत्रवार मानसिक स्वास्थ्य के लिए एनोवा परिणाम

क्षेत्र	औसत मानसिक कल्याण स्कोर	मानक विचलन (एसडी)	एफ मूल्य	पी-मूल्य
स्वास्थ्यकर्म	48.5	6.2	9.72	<0.01
शिक्षक	52.4	5.1		
सेवा उद्योग	53.1	4.9		

एनोवा परीक्षण तीनों क्षेत्रों में मानसिक स्वास्थ्य स्कोर में सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण अंतर दर्शाता है (एफ(2, 147) = 9.72, पी< 0.01)। पोस्ट-हॉक तुलनाओं से पता चला कि स्वास्थ्य सेवा कर्मियों का औसत मानसिक स्वास्थ्य स्कोर सबसे कम था, उसके बाद शिक्षकों का स्थान था, जबकि सेवा उद्योग के कर्मचारियों का मानसिक स्वास्थ्य स्कोर सबसे अधिक था।

2. युग्मित तुलना के लिए पोस्ट-हॉक परीक्षण

परिकल्पना 2: मानसिक स्वास्थ्य की पोस्ट-हॉक जोड़ीवार तुलना

शून्य परिकल्पना (एच₀): किसी भी क्षेत्र के जोड़े (स्वास्थ्यकर्मों बनाम शिक्षक, स्वास्थ्यकर्मों बनाम सेवा उद्योग, शिक्षक बनाम सेवा उद्योग) के बीच मानसिक कल्याण स्कोर में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं है।

वैकल्पिक परिकल्पना (एच₁): कम से कम एक जोड़ी क्षेत्रों के बीच मानसिक कल्याण स्कोर में महत्वपूर्ण अंतर है।

मानसिक स्वास्थ्य में अंतर वाले क्षेत्रों के विशिष्ट जोड़ों की पहचान करने के लिए, एक पोस्ट-हॉक टेस्ट आयोजित किया गया था। यह परीक्षण अधिक विस्तृत जोड़ीदार तुलना प्रदान करता है।

तालिका 3: युग्मित तुलना के लिए पोस्ट-हॉक परीक्षण

तुलना	औसत अंतर	पी-मूल्य
स्वास्थ्यकर्मों बनाम शिक्षक	-3.90	0.02
स्वास्थ्य सेवा कर्मों बनाम सेवा उद्योग	-4.60	0.01
शिक्षक बनाम सेवा उद्योग	-0.70	0.60

स्वास्थ्यकर्मों मानसिक कल्याण स्कोर के संदर्भ में शिक्षकों (पी = 0.02) और सेवा उद्योग कर्मचारियों (पी = 0.01) से काफी भिन्नता थी। शिक्षकों और सेवा उद्योग कर्मचारियों (पी = 0.60) के बीच कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं था।

3. ची-स्क्वायर टेस्ट: नौकरी की संतुष्टि और कार्यस्थल पर तनाव

परिकल्पना 3: नौकरी की संतुष्टि और कार्यस्थल तनाव का संबंध

शून्य परिकल्पना (एच₀): नौकरी से संतुष्टि और कार्यस्थल पर तनाव के बीच कोई महत्वपूर्ण संबंध नहीं है।

वैकल्पिक परिकल्पना (एच₁): नौकरी से संतुष्टि और कार्यस्थल पर तनाव के बीच महत्वपूर्ण संबंध है।

नौकरी की संतुष्टि और कार्यस्थल पर तनाव के बीच संबंध की जांच करने के लिए ची-स्क्वायर परीक्षण किया गया। परिणामों ने इन दो चरों के बीच सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण संबंध का खुलासा किया, जो दर्शाता है कि कार्यस्थल पर तनाव के उच्च स्तर सभी क्षेत्रों में कम नौकरी की संतुष्टि से जुड़े थे।

तालिका 4: नौकरी की संतुष्टि और तनाव के लिए काई-स्क्वायर परीक्षण के परिणाम

नौकरी से संतुष्टि का स्तर	कम तनाव	मध्यम तनाव	उच्च तनाव	कुल
उच्च	40	35	30	105
कम	10	15	20	45
ची-स्क्वायर (χ^2)				12.34
पी-मूल्य				0.02

ची-स्क्वायर परीक्षण ($\chi^2 = 12.34$, पी = 0.02) नौकरी की संतुष्टि और तनाव के स्तर के बीच एक महत्वपूर्ण संबंध दर्शाता है। जैसे-जैसे तनाव का स्तर बढ़ता है, नौकरी की संतुष्टि घटती जाती है, जो मध्यम और उच्च तनाव श्रेणियों में कम नौकरी संतुष्टि वाले उत्तरदाताओं के उच्च प्रतिशत में स्पष्ट है।

4. नौकरी की संतुष्टि और तनाव के स्तर का क्रॉस-टैबुलेशन

परिकल्पना 4: नौकरी की संतुष्टि और तनाव के स्तर के बीच सहसंबंध

शून्य परिकल्पना (एच₀): नौकरी से संतुष्टि और तनाव के स्तर के बीच कोई महत्वपूर्ण संबंध नहीं है।

वैकल्पिक परिकल्पना (एच₁): नौकरी से संतुष्टि और तनाव के स्तर के बीच महत्वपूर्ण नकारात्मक सहसंबंध है।

क्रॉस-टेबुलेशन से नमूने में नौकरी की संतुष्टि और तनाव के स्तर के वितरण के बारे में और अधिक जानकारी मिलती है।

तालिका 5: नौकरी की संतुष्टि और तनाव के स्तर का क्रॉस-सारणीयन

तनाव का स्तर	उच्च नौकरी संतुष्टि (%)	कम नौकरी संतुष्टि (%)
कम	80%	20%
मध्यम	70%	30%
उच्च	50%	50%

उच्च तनाव स्तरकम नौकरी संतुष्टि के साथ सहसंबंधित हैं, जिनमें से 50प्रतिशत उच्च तनाव की रिपोर्ट करते हैं, वे कम नौकरी संतुष्टि की भी रिपोर्ट करते हैं। इसके विपरीत, कम तनाव वाले 80 प्रतिशत व्यक्ति उच्च नौकरी संतुष्टि की रिपोर्ट करते हैं।

5. सहसंबंध विश्लेषण: तनाव और नौकरी की संतुष्टि

परिकल्पना 5: तनाव के स्तर और मानसिक स्वास्थ्य परिणामों के बीच सहसंबंध

शून्य परिकल्पना (एच₀): तनाव के स्तर और मानसिक स्वास्थ्य परिणामों के बीच कोई महत्वपूर्ण संबंध नहीं है।

वैकल्पिक परिकल्पना (एच₀): तनाव के स्तर और मानसिक स्वास्थ्य परिणामों के बीच महत्वपूर्ण नकारात्मक सहसंबंध है।

तनाव के स्तर और नौकरी की संतुष्टि के बीच संबंधों की ताकत और दिशा को मापने के लिए पियर्सन के सहसंबंध विश्लेषण का उपयोग किया गया था। विश्लेषण ने दो चरों के बीच एक मजबूत नकारात्मक सहसंबंध का संकेत दिया, जो बताता है कि जैसे-जैसे तनाव बढ़ता है, नौकरी की संतुष्टि घटती जाती है।

तालिका 6: तनाव और नौकरी की संतुष्टि के बीच सहसंबंध (पियर्सन गुणांक)

तनाव का स्तर	नौकरी से संतुष्टि (औसत)	पियर्सन सहसंबंध गुणांक
कम	70	-0.57
मध्यम	60	
उच्च	45	

-0.57 ($p < 0.01$) का सहसंबंध गुणांक तनाव और नौकरी की संतुष्टि के बीच मध्यम से मजबूत नकारात्मक सहसंबंध का सुझाव देता है। इसका मतलब यह है कि जैसे-जैसे कर्मचारी उच्च तनाव के स्तर का अनुभव करते हैं, उनकी नौकरी की संतुष्टि कम होती जाती है।

6. सहसंबंध विश्लेषण: तनाव और मानसिक स्वास्थ्य परिणाम

शून्य परिकल्पना (एच₀): तनाव के स्तर और मानसिक स्वास्थ्य परिणामों के बीच कोई महत्वपूर्ण संबंध नहीं है।

वैकल्पिक परिकल्पना (एच₀) :तनाव के स्तर और मानसिक स्वास्थ्य परिणामों के बीच महत्वपूर्ण नकारात्मक सहसंबंध है।

तनाव के स्तर और मानसिक स्वास्थ्य परिणामों के बीच संबंध का आकलन करने के लिए आगे का विश्लेषण किया गया। परिणामों ने फिर से एक महत्वपूर्ण नकारात्मक सहसंबंध दिखाया, जो दर्शाता है कि उच्च तनाव स्तर खराब मानसिक स्वास्थ्य परिणामों से जुड़े थे।

तालिका 7: तनाव और मानसिक स्वास्थ्य परिणामों के बीच सहसंबंध (पियरसन गुणांक)

तनाव का स्तर	मानसिक स्वास्थ्य परिणाम (औसत)	पियरसन सहसंबंध गुणांक
कम	75	-0.62
मध्यम	60	
उच्च	45	

सहसंबंध गुणांक -0.62 ($P < 0.01$) तनाव के स्तर और मानसिक स्वास्थ्य परिणामों के बीच एक मजबूत नकारात्मक सहसंबंध दर्शाता है, जो पुष्टि करता है कि तनाव में वृद्धि से मानसिक स्वास्थ्य बिगड़ता है।

ये निष्कर्ष संगठनों के भीतर, विशेष रूप से स्वास्थ्य सेवा जैसे उच्च तनाव वाले क्षेत्रों में, लक्षित मानसिक स्वास्थ्य हस्तक्षेप और तनाव प्रबंधन कार्यक्रमों की महती आवश्यकता को उजागर करते हैं।

चर्चा

कोविड-19 महामारी ने वैश्विक कार्य संस्कृति को नया रूप दिया है, जिससे विभिन्न क्षेत्रों में कार्य वातावरण में महत्वपूर्ण सामाजिक और मानसिक परिवर्तन हुए हैं। अध्ययन के परिणाम स्पष्ट रूप से इस बात को उजागर करते हैं कि महामारी ने विभिन्न क्षेत्रों में काम करने वाले लोगों के मानसिक स्वास्थ्य, नौकरी की संतुष्टि और तनाव के स्तर पर गहरा प्रभाव डाला है – शिक्षक, स्वास्थ्य सेवा कर्मचारी और सेवा उद्योग के कर्मचारी। यह खंड मौजूदा साहित्य के संबंध में निष्कर्षों की व्याख्या करता है, जिससे इन बदलावों की गहरी समझ मिलती है।

विभिन्न क्षेत्रों में मानसिक स्वास्थ्य

एनोवा परीक्षण ने तीन क्षेत्रों में मानसिक स्वास्थ्य स्कोर में सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण अंतर का खुलासा किया: स्वास्थ्य सेवा कार्यकर्ता, शिक्षक और सेवा उद्योग के कर्मचारी। स्वास्थ्य सेवा कर्मचारियों ने सबसे कम मानसिक स्वास्थ्य का प्रदर्शन किया, उसके बाद शिक्षकों ने, सेवा उद्योग के कर्मचारियों ने सबसे अधिक स्कोर ($F(2, 147) = 9.72$, $p < 0.01$) की रिपोर्ट की। यह निष्कर्ष पिछले शोध से मेल खाता है जो दर्शाता है कि स्वास्थ्य सेवा कर्मचारियों को महामारी प्रतिक्रिया और देखभाल में उनकी भूमिका के कारण अभूतपूर्व तनाव का सामना करना पड़ा है (वैनहेचट एट अल., 2020)। फ्रंटलाइन उत्तरदाताओं के रूप में, स्वास्थ्य सेवा कर्मचारियों को न केवल बड़ी संख्या में रोगियों से निपटना पड़ा, बल्कि कोविड-19 से गंभीर रूप से प्रभावित लोगों की देखभाल करने के भावनात्मक बोझ का भी सामना करना पड़ा, जिससे तनाव बढ़ गया और मानसिक स्वास्थ्य कम हो गया (रोमेट और राजकुमार, 2022)। इसकी तुलना में, ऑनलाइन शिक्षा में बदलाव के लिए मजबूर शिक्षकों ने भी तनाव का अनुभव किया, लेकिन उनका मानसिक स्वास्थ्य स्वास्थ्य कर्मियों की तुलना में कुछ बेहतर था, संभवतः उनके काम की

कम शारीरिक रूप से थका देने वाली प्रकृति के कारण (बसाक और घोष, 2011, कंबोज और गर्ग, 2021)। दिलचस्प बात यह है कि महामारी के कारण उनके कार्य वातावरण में व्यवधानों के बावजूद सेवा उद्योग के कर्मचारियों ने मानसिक स्वास्थ्य के उच्चतम स्कोर की सूचना दी। दूरस्थ कार्य या हाइब्रिड मॉडल में बदलाव ने इन कर्मचारियों को अधिक लचीलापन और कार्य-जीवन संतुलन प्रदान किया हो सकता है, जिससे मानसिक स्वास्थ्य के बेहतर परिणाम सामने आए (जायसवाल और अरुण, 2022)। हालांकि, इसका मतलब यह नहीं है कि सभी सेवा उद्योग के कर्मचारी दूरस्थ वातावरण में कामयाब रहे, क्योंकि कुछ लोग अलगाव और सहकर्मियों के साथ सीधे संवाद की कमी से जूझते रहे, जो उनके भावनात्मक स्वास्थ्य को नकारात्मक रूप से प्रभावित कर सकता है (जायसवाल और अरुण, 2020)।

नौकरी से संतुष्टि और कार्यस्थल पर तनाव

ची-स्क्वायर परीक्षण के परिणामों ने सभी क्षेत्रों में नौकरी की संतुष्टि और कार्यस्थल तनाव के बीच एक महत्वपूर्ण संबंध का संकेत दिया ($\chi^2 = 12.34$, $P = 0.02$)। जैसे-जैसे तनाव का स्तर बढ़ता गया, नौकरी की संतुष्टि कम होती गई, जो गोयल और वर्मा (2021) और मौलिक (2017) के निष्कर्षों की पुष्टि करता है, जिन्होंने तर्क दिया कि अधिकांश कार्य वातावरण में तनाव और नौकरी की संतुष्टि विपरीत रूप से संबंधित हैं। यह स्वास्थ्य सेवा जैसे क्षेत्रों में विशेष रूप से महत्वपूर्ण है, जहाँ उच्च तनाव से बर्नआउट और नौकरी की संतुष्टि के निम्न स्तर हो सकते हैं (वैनहेचट एट अल., 2020)। नौकरी की संतुष्टि और तनाव के स्तर के क्रॉस-टैब्यूलेशन ने इस निष्कर्ष को और पुष्ट किया। उल्लेखनीय रूप से, उच्च तनाव श्रेणी के 50 प्रतिशत उत्तरदाताओं ने कम नौकरी की संतुष्टि की सूचना दी, जबकि कम तनाव के स्तर वाले 80 प्रतिशत व्यक्तियों ने उच्च नौकरी की संतुष्टि की सूचना दी। यह पैटर्न बताता है कि नौकरी की संतुष्टि को बनाए रखने के लिए तनाव का प्रबंधन करना महत्वपूर्ण है, खासकर स्वास्थ्य

सेवा जैसे उच्च तनाव वाले क्षेत्रों में। स्वास्थ्य सेवा की तुलना में अपेक्षाकृत कम तनाव के स्तर के साथ सेवा उद्योग ने उच्च नौकरी संतुष्टि दिखाई, जो जायसवाल और अरुण (2020) के पिछले निष्कर्षों का समर्थन करता है, जिन्होंने कहा था कि तनाव प्रबंधन और सकारात्मक कार्य वातावरण बेहतर नौकरी संतुष्टि में योगदान करते हैं।

तनाव और मानसिक स्वास्थ्य परिणाम

सहसंबंध विश्लेषण ने तनाव के स्तर और नौकरी की संतुष्टि और मानसिक स्वास्थ्य परिणामों दोनों के बीच एक मजबूत नकारात्मक सहसंबंध का खुलासा किया। तनाव और नौकरी की संतुष्टि के बीच सहसंबंध गुणांक -0.57 ($p < 0.01$) था, जो एक मध्यम से मजबूत नकारात्मक संबंध का सुझाव देता है, जो कोवाल्स्की और लोरेटो (2017) और मौलिक (2017) द्वारा पहले के अध्ययनों की पुष्टि करता है, जिन्होंने पाया कि कार्यस्थल का तनाव नौकरी की संतुष्टि को काफी कम कर देता है। इसी तरह, तनाव और मानसिक स्वास्थ्य परिणामों के बीच संबंध और भी मजबूत था, जिसका सहसंबंध गुणांक -0.62 ($p < 0.01$) था। यह निष्कर्ष इस बात पर जोर देता है कि जैसे-जैसे तनाव का स्तर बढ़ता है, मानसिक स्वास्थ्य बिगड़ता है, जो रोमेट और राजकुमार (2022) और वानहेच एट अल। (2020) द्वारा निकाले गए निष्कर्षों के अनुरूप है, जिन्होंने महामारी के दौरान स्वास्थ्य सेवा श्रमिकों के बीच मानसिक स्वास्थ्य में तेज गिरावट देखी। निष्कर्ष कार्यस्थल तनाव के नकारात्मक प्रभावों को कम करने में मानसिक स्वास्थ्य हस्तक्षेप और तनाव प्रबंधन कार्यक्रमों के महत्व को भी उजागर करते हैं। जैसा कि विश्व स्वास्थ्य संगठन (2020) ने उल्लेख किया है, कार्यस्थल पर तनाव, अगर अनियंत्रित छोड़ दिया जाए, तो चिंता, अवसाद और बर्नआउट सहित गंभीर स्वास्थ्य परिणाम हो सकते हैं। इसलिए, नियोक्ताओं को तनाव, नौकरी की संतुष्टि और मानसिक स्वास्थ्य के बीच महत्वपूर्ण संबंध को पहचानना चाहिए, विशेष रूप से स्वास्थ्य सेवा जैसे उच्च तनाव वाले क्षेत्रों में।

कार्य संस्कृति पर प्रभाव

महामारी के कारण कार्य संस्कृति में आए बदलाव ने कार्यस्थल पर मानसिक स्वास्थ्य और कल्याण के प्रबंधन के तरीके का पुनर्मूल्यांकन किया है। विशेष रूप से, दूरस्थ कार्य और हाइब्रिड मॉडल में बदलाव फायदेमंद और चुनौतीपूर्ण दोनों साबित हुआ है। एक ओर, दूरस्थ कार्य ने कर्मचारियों को अधिक लचीलापन, कम आवागमन का समय और बेहतर कार्य-जीवन संतुलन प्रदान किया है, जो सभी मानसिक कल्याण में सकारात्मक रूप से योगदान करते हैं (जायसवाल और अरुण, 2022)। दूसरी ओर, दूरस्थ कार्य से जुड़े अलगाव, सामाजिक संपर्क की कमी और काम और निजी जीवन के बीच धुंधली सीमाओं ने कुछ श्रमिकों, विशेष रूप से सेवा उद्योग में काम करने वालों के लिए तनाव को बढ़ा दिया है (जायसवाल और अरुण, 2020)। शिक्षकों, जिन्हें ऑनलाइन शिक्षण के लिए अनुकूल होना पड़ा है, को भी अनूठी चुनौतियों का सामना करना पड़ा है, जिसमें नई तकनीकों के अनुकूल होना, कक्षा की गतिशीलता को आभासी रूप से प्रबंधित करना और बढ़े हुए कार्यभार से निपटना शामिल है (कम्बोज और गर्ग, 2021)। इन तनावों ने नौकरी की संतुष्टि और मानसिक कल्याण को कम करने में योगदान दिया है, जैसा कि सर्वेक्षण के परिणामों में परिलक्षित होता है। जैसा कि अपेक्षित था, स्वास्थ्य सेवा कर्मियों को तनाव और मानसिक स्वास्थ्य के मामले में सबसे गंभीर परिणामों का सामना करना पड़ा है। महामारी ने स्वास्थ्य सेवा प्रणालियों की कमजोरियों और फ्रंटलाइन कार्यकर्ताओं पर भावनात्मक बोझ को उजागर किया (रोमेट और राजकुमार, 2022, वैनहेचट एट अल., 2020)। स्वास्थ्य सेवा संगठनों के लिए मनोवैज्ञानिक सहायता, लचीलापन प्रशिक्षण और तनाव प्रबंधन कार्यक्रमों की आवश्यकता पहले कभी इतनी जरूरी नहीं रही।

निष्कर्ष

कोविड-19 महामारी ने निस्संदेह कार्य संस्कृति को बदल दिया है, जिसका श्रमिकों के मानसिक स्वास्थ्य, तनाव के स्तर और नौकरी की संतुष्टि पर गहरा प्रभाव पड़ा है।

अध्ययन के निष्कर्ष बताते हैं कि महामारी के बाद सेवा उद्योग के कर्मचारियों ने बेहतर मानसिक स्वास्थ्य और नौकरी की संतुष्टि की सूचना दी, जबकि स्वास्थ्य सेवा कर्मियों को इन क्षेत्रों में सबसे अधिक गिरावट का सामना करना पड़ा। यह लक्षित हस्तक्षेपों की तत्काल आवश्यकता को उजागर करता है, जैसे कि तनाव प्रबंधन और मानसिक स्वास्थ्य सहायता, विशेष रूप से स्वास्थ्य सेवा जैसे उच्च तनाव वाले क्षेत्रों में। संगठनों को मानसिक स्वास्थ्य के महत्व को पहचानना चाहिए और ऐसे वातावरण बनाने की दिशा में काम करना चाहिए जो कर्मचारी कल्याण और उत्पादकता दोनों को बढ़ावा दे।

भावी अनुसंधान के लिए सिफारिशें

इस अध्ययन से मिले महत्वपूर्ण निष्कर्षों को देखते हुए, भविष्य के शोध कार्य संस्कृति पर महामारी से संबंधित परिवर्तनों के दीर्घकालिक प्रभावों का पता लगा सकते हैं। यह जांच करना कि विभिन्न क्षेत्रों में कर्मचारी महामारी से उत्पन्न मानसिक स्वास्थ्य चुनौतियों का सामना कैसे करते हैं, यह समझने के लिए मूल्यवान होगा कि ये परिवर्तन अस्थायी हैं या स्थायी। इसके अलावा, शोध विभिन्न मुकाबला तंत्रों और मानसिक स्वास्थ्य हस्तक्षेपों, जैसे कि कर्मचारी सहायता कार्यक्रम, माइंडफुलनेस प्रशिक्षण और सहकर्मी सहायता नेटवर्क की प्रभावशीलता पर भी ध्यान केंद्रित कर सकता है, जो कल्याण और नौकरी की संतुष्टि में सुधार करते हैं।

संदर्भ

1. बसाक, आर., और घोष, ए. (2011)। स्कूल शिक्षकों के बीच नौकरी की संतुष्टि के संबंध में स्कूल का माहौल और नियंत्रण का स्थान – भारतीय परिप्रेक्ष्य से एक अध्ययन। प्रोसीडिया – सामाजिक और व्यवहार विज्ञान, 00, 1–6।
2. बेनेवेन, पी., डी स्टैसियो, एस., और फियोरिली, सी. (2020, 12 मई)। संपादकीय: अपने कार्य वातावरण में स्कूल शिक्षकों का कल्याण। फ्रंटियर्स।

3. गोयल, एम., और वर्मा, जे. (2021, सितंबर)। भारतीय सेवा उद्योग के एक समूह में कार्यस्थल तनाव और मुकाबला तंत्र। एशिया पैसिफिक मैनेजमेंट रिव्यू, 26(3), 113–119।
4. हेस, बी., प्रिहोडोवा, एल., वाल्श, जी., डॉयल, एफ., और डोहर्टी, एस. (2019)। डॉक्टर कुछ भी कम नहीं करते: आयरलैंड में अस्पताल के डॉक्टरों के कार्यस्थल कल्याण का एक राष्ट्रीय क्रॉस-सेक्शनल अध्ययन। बीएमजे ओपन, 9(3), ई025433।
5. अयंगर, के.पी., ईश, पी., उपाध्याय, जी.के., मल्होत्रा, एन., वैश्य, आर., और जैन, वी.के. (2020)। डॉक्टरों में कोविड-19 और मृत्यु दर। डायबिटीज और मेटाबोलिक सिंड्रोम: क्लिनिकल रिसर्च और समीक्षा, 14(6), 1743–1746।
6. जायसवाल, ए., और अरुण, सी.जे. (2022)। कोविड-19 के दौरान घर से काम करना और भारतीय कर्मचारियों के तनाव और रचनात्मकता पर इसका प्रभाव। एशियाई व्यापार और प्रबंधन।
7. जायसवाल, ए., और अरुण, एसजेसीजे (2020)। कार्यस्थल पर खुशहाली में क्या शामिल है? भारत में सेवा क्षेत्र के कर्मचारियों के बीच एक गुणात्मक जांच। साउथ एशियन जर्नल ऑफ बिजनेस एंड मैनेजमेंट केस, 9(3), 330–342।
8. झा, ए., साधुखान, एस.के., वेलुसामी, एस., बनर्जी, जी., बनर्जी, ए., साहा, ए., एट अल. (2011, 8 सितंबर)। भारतीय सॉफ्टवेयर उद्योग में जीवन की गुणवत्ता (क्यूओएल) की खोज: एक सार्वजनिक स्वास्थ्य दृष्टिकोण। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ पब्लिक हेल्थ, 57(2), 371–381।
9. कंबोज, के.पी., और गर्ग, पी. (2021)। शिक्षकों का मनोवैज्ञानिक कल्याण: भारतीय स्कूली शिक्षकों के मनोवैज्ञानिक कल्याण को निर्धारित करने में भावनात्मक बुद्धिमत्ता और लचीले चरित्र लक्षणों की भूमिका। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ एजुकेशनल मैनेजमेंट, 35(4), 768–788।

10. केएस (2021)। भारत में कोविड-19 के बाद और ऑनलाइन शिक्षा। आईओएसआर जर्नल ऑफ ह्यूमैनिटीज एंड सोशल साइंस, 26(4)।
11. कौशिक, एम., और गुलेरिया, एन. (2020)। कार्यस्थल पर महामारी कोविड-19 का प्रभाव। यूरोपियन जर्नल ऑफ बिजनेस एंड मैनेजमेंट।
12. कोवाल्स्की, टीएचपी, और लोरेटो, डब्ल्यू. (2017)। बदलते कार्यस्थल में कल्याण और एचआरएम। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ ह्यूमन रिसोर्स मैनेजमेंट, 28(16), 2229–2255।
13. मौलिक, पी.के. (2017)। कार्यस्थल पर तनाव: मानसिक स्वास्थ्य कल्याण का एक उपेक्षित पहलू। इंडियन जर्नल ऑफ मेडिकल रिसर्च, 146(4), 441–444।
14. रोमेट, जे., और राजकुमार, ई. (2022)। भारत में सरकारी अस्पतालों के फ्रंटलाइन हेल्थकेयर वर्कर्स के अनुभवों, मनोवैज्ञानिक कल्याण और जरूरतों की खोज: एक गुणात्मक अध्ययन। मानविकी और सामाजिक विज्ञान संचार, 9(1)।
15. रग्गेरी, के., गार्सिया-गार्जन, ई., मैगुइरे, ए., मैट्ज, एस., और हुपर्ट, एफए (2020)। खुशहाली खुशी और जीवन संतुष्टि से कहीं बढ़कर है: 21 देशों का बहुआयामी विश्लेषण। स्वास्थ्य और जीवन की गुणवत्ता के परिणाम, 18(1)।
16. सहगल, पी., नंबूदिरी, आर., और मिश्रा, एस.के. (2017)। आत्म-प्रभावकारिता, सहयोग और प्रिंसिपल नेतृत्व के माध्यम से शिक्षक प्रभावशीलता। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ एजुकेशनल मैनेजमेंट, 31(4), 505–517।
17. श्रीनिवासैया, आर., स्वामी, डीआर, और नंजुदेश्वरस्वामी, टीएस (2021)। कोविड-19 महामारी से पहले और बाद में उच्च शिक्षा संस्थानों के शिक्षकों के कार्य जीवन की गुणवत्ता का आकलन। पैसिफिक बिजनेस रिव्यू (इंटरनेशनल), 14।
18. वानहेचट, के., सेयस, डी., ब्लूनेल, एल., कॉक्स, बी., केसेमन्स, जी., क्लोएट, एम., एट अल. (2020)। कोविड-19 का स्वास्थ्य सेवा कर्मियों के मानसिक स्वास्थ्य

पर विनाशकारी प्रभाव पड़ रहा है। इंटरनेशनल जर्नल फॉर क्वालिटी इन हेल्थ केयर, 33(1)। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन। (एनडी)। कार्यस्थल कल्याण। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन।

19. विश्व स्वास्थ्य संगठन। (2020, 19 अक्टूबर)। व्यावसायिक स्वास्थ्य: कार्यस्थल पर तनाव। विश्व स्वास्थ्य संगठन।