

“मानसिक स्वास्थ्य केवल छात्रों के लिए नहीं है: कॉलेज सहयोगी कर्मचारियों का उपेक्षित तनाव”

नीति खरे

सहायक प्राध्यापक, रूंगटा कॉलेज ऑफ साइंस एंड टेक्नोलॉजी, भिलाई

सारांश

जहाँ उच्च शिक्षा में छात्रों के मानसिक स्वास्थ्य पर विशेष ध्यान दिया गया है, वहीं कॉलेज के सहयोगी (सहायक) कर्मचारियों के मनोवैज्ञानिक कल्याण को प्रायः नज़रअंदाज़ किया जाता है। यह अध्ययन गैर-शिक्षण कार्मिकों जैसे प्रशासनिक, तकनीकी तथा रख-रखाव से जुड़े कर्मचारियों द्वारा झेले जाने वाले विशिष्ट तनावों का विश्लेषण करता है, जिन्हें प्रायः संस्थागत मानसिक स्वास्थ्य पहलों से बाहर रखा जाता है। अत्यधिक कार्यभार, कम मान्यता, सीमित नौकरी सुरक्षा और परामर्श सेवाओं की अनुपलब्धता जैसे कारक इस समूह में बढ़ते भावनात्मक एवं व्यावसायिक तनाव में योगदान करते हैं। मौजूदा साहित्य और संस्थागत अध्ययन मामलों की समीक्षा के माध्यम से, यह शोध इस तात्कालिक आवश्यकता को रेखांकित करता है कि मानसिक स्वास्थ्य नीतियाँ सभी शैक्षिक हितधारकों—केवल छात्रों और शिक्षकों तक सीमित न रहकर—सहयोगी कर्मचारियों की चिंताओं को भी संबोधित करें। सहयोगी कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य की सुनिश्चितता शैक्षणिक संस्थानों के समग्र संचालन, मनोबल और स्थिरता के लिए अत्यंत आवश्यक है।

कीवर्ड्स

मानसिक स्वास्थ्य, कॉलेज सहयोगी कर्मचारी, व्यावसायिक तनाव

परिचय

हाल के वर्षों में शैक्षणिक संस्थानों के भीतर मानसिक स्वास्थ्य जागरूकता मुख्यतः छात्रों तक सीमित रही है, जहाँ अकादमिक दबाव, सामाजिक चिंता और संक्रमणकालीन चुनौतियों को प्रमुख मुद्दे के रूप में प्रस्तुत किया गया है। किंतु इस सीमित दृष्टिकोण ने अनजाने में कॉलेज व्यवस्था के एक अन्य महत्वपूर्ण स्तंभ—**गैर-शिक्षण सहयोगी कर्मचारियों**—को उपेक्षित कर दिया है।

प्रशासनिक सहायक, लिपिक, रखरखावकर्मी, तकनीकी सहायक, पुस्तकालयाध्यक्ष और सुरक्षा कर्मियों जैसे सहयोगी कर्मचारी किसी भी शैक्षणिक संस्था के सुचारू संचालन में केंद्रीय भूमिका निभाते हैं। इसके बावजूद, उनके मानसिक स्वास्थ्य संबंधी संघर्षों को प्रायः न तो पहचाना जाता है और न ही संबोधित किया जाता है। इन कर्मचारियों को प्रायः अत्यधिक कार्यभार, सीमित वेतन, नौकरी की असुरक्षा, पदोन्नति के अवसरों की कमी और असंतुलित कार्य-जीवन संतुलन जैसी चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। साथ ही, **मान्यता की कमी, पारस्परिक**

संबंधों में तनाव, तथा मानसिक स्वास्थ्य कार्यक्रमों से बहिष्करण उनकी मनोवैज्ञानिक व्यथा को और गहरा कर देता है।

छात्रों और अध्यापकों को जहाँ परामर्श सेवाएँ, कार्यशालाएँ और कल्याणकारी संसाधन उपलब्ध होते हैं, वहीं गैर-शिक्षण कर्मचारी अक्सर ऐसे अवसरों और मंच से वंचित रहते हैं।

COVID-19 महामारी ने इन चुनौतियों को और अधिक गहन बना दिया। संस्थानों के बंद होने, दूरस्थ कार्य प्रणाली के अनुकूलन और वित्तीय अनिश्चितताओं के बीच सहयोगी कर्मचारियों ने असुरक्षा और भावनात्मक थकान का अनुभव किया। इनकी **अनिवार्य भूमिकाओं** के बावजूद, मानसिक स्वास्थ्य से संबंधित शैक्षणिक विमर्श में यह वर्ग शायद ही शामिल किया जाता है।

अतः यह शोध-पत्र कॉलेज सहयोगी कर्मचारियों द्वारा झेले जाने वाले मानसिक स्वास्थ्य संबंधी चुनौतियों पर प्रकाश डालता है और उच्च शिक्षा संस्थानों में **समावेशी तथा समान मानसिक स्वास्थ्य नीतियों** की आवश्यकता पर बल देता है। सभी हितधारकों—केवल छात्रों या शिक्षकों से आगे बढ़कर—के मानसिक स्वास्थ्य को पहचानना और संबोधित करना एक वास्तविक रूप से सहयोगी एवं लचीले शैक्षणिक वातावरण के निर्माण के लिए आवश्यक है।

साहित्य समीक्षा

उच्च शिक्षा में मानसिक स्वास्थ्य हाल के वर्षों में एक उभरता हुआ शोध क्षेत्र है, किंतु मौजूदा साहित्य मुख्यतः छात्रों और शिक्षकों तक ही सीमित है। **गैर-शिक्षण कर्मचारियों**—जो किसी भी संस्थान की कार्यप्रणाली के मूल आधार हैं—की मानसिक स्थिति पर पर्याप्त अध्ययन नहीं किया गया है। इस उपेक्षा के कारण उनकी मनोवैज्ञानिक भलाई के प्रति समझ में एक महत्वपूर्ण शोध-शून्यता बनी हुई है।

- **Kinman और Wray (2013)** के अनुसार, उच्च शिक्षा संस्थानों के गैर-शैक्षणिक कर्मचारी प्रायः स्थायी तनाव कारकों जैसे नौकरी की असुरक्षा, सीमित कैरियर प्रगति और उच्च कार्यभार का सामना करते हैं, जबकि उन्हें संस्थागत सहयोग बहुत कम मिलता है। उन्होंने इस बात पर भी बल दिया कि **प्रशासनिक कर्मचारी**, जो सीधे छात्रों और शिक्षकों से संवाद करते हैं, भावनात्मक श्रम (emotional labor) का बोझ भी उठाते हैं।
- **Johnson et al. (2019)** के अध्ययन में यह पाया गया कि विश्वविद्यालयों के गैर-शिक्षण कर्मचारी अकादमिक कर्मचारियों की तुलना में अधिक तनावग्रस्त पाए गए। इसका कारण था **नियंत्रण की कमी, स्वायत्तता का अभाव, तथा पेशेवर पहचान का न मिलना**। अध्ययन से यह भी स्पष्ट हुआ कि जहाँ मानसिक स्वास्थ्य कार्यक्रम उपलब्ध थे, वे मुख्यतः छात्रों के लिए बने थे और सहयोगी कर्मचारियों तक उनकी पहुँच सीमित थी।
- **Barkhuizen और Rothmann (2008)** ने दक्षिण अफ्रीका के विश्वविद्यालय सहयोगी कर्मचारियों में **मनोवैज्ञानिक थकान (burnout)** का अध्ययन किया और भावनात्मक थकावट, व्यक्तित्वहीनता (depersonalization), तथा व्यक्तिगत उपलब्धि की कमी को प्रमुख लक्षणों के रूप में पहचाना। उन्होंने बेहतर नेतृत्व और मानसिक स्वास्थ्य हस्तक्षेप की अनुशंसा की।
- **भारतीय परिप्रेक्ष्य** में, **Patel et al. (2018)** ने सरकारी संस्थानों के गैर-शिक्षण कर्मचारियों में बढ़ते **सामाजिक-मानसिक तनाव** की ओर इशारा किया। उन्होंने विलंबित वेतन, संविदा नियुक्तियाँ, और कमजोर शिकायत-निवारण प्रणाली को चिंता और अवसाद के प्रमुख कारक माना। इसी प्रकार, **Rao और Thomas (2020)** ने यह पाया कि प्रशासनिक कर्मचारियों के लिए मानसिक स्वास्थ्य जागरूकता कार्यक्रमों की

अनुपस्थिति ने अनुपस्थिति (absenteeism), कार्य-असंतोष और गंभीर मामलों में मनोदैहिक विकारों (psychosomatic disorders) को जन्म दिया।

- वैश्विक स्तर पर, **WHO (2020)** ने यह अनुशंसा की है कि संस्थान मानसिक और शारीरिक कल्याण कार्यक्रमों में सभी कर्मचारियों को सम्मिलित करें, चाहे उनका पद या भूमिका कुछ भी हो।
- **Cooper और Cartwright (1994)** ने कार्यस्थल पर मनोवैज्ञानिक भलाई के लिए संगठनात्मक न्याय और समावेशन को आवश्यक माना। शिक्षा क्षेत्र पर यह दृष्टिकोण लागू करने से स्पष्ट होता है कि गैर-शिक्षण कर्मचारियों को मानसिक स्वास्थ्य संवाद से बाहर रखना न केवल असमानता को बढ़ावा देता है बल्कि संस्थागत उत्पादकता को भी कमजोर करता है।

संस्थागत परामर्श सहयोग में अंतराल

अधिकांश उच्च शिक्षा संस्थानों ने छात्रों के लिए मानसिक स्वास्थ्य और परामर्श सेवाओं की स्थापना में सहायनीय प्रयास किए हैं, यह मानते हुए कि वे अकादमिक दबाव और सामाजिक चुनौतियों का सामना करते हैं। किंतु ये सेवाएँ शायद ही कभी समान रूप से **गैर-शिक्षण सहयोगी कर्मचारियों** तक पहुँच पाती हैं, जिससे एक गंभीर **संस्थागत अंतराल (institutional gap)** उजागर होता है। यह असमानता एक ऐसे मानसिक स्वास्थ्य मॉडल को जन्म देती है जो शैक्षणिक कार्यबल के एक महत्वपूर्ण हिस्से की उपेक्षा करता है।

एक प्रमुख समस्या **पहुँच और जागरूकता** की है। परामर्श केंद्र प्रायः छात्र कल्याण विभागों या छात्रावासों में स्थित होते हैं, जिनकी पहुँच गैर-शिक्षण कर्मचारियों तक सीमित रहती है। रखरखाव, सुरक्षा या लिपिकीय भूमिकाओं में कार्यरत कई सहयोगी कर्मचारी इन सेवाओं के बारे में अनजान रहते हैं या यह महसूस करते हैं कि ये उनके लिए उपलब्ध नहीं हैं। **Johnson et al. (2019)** के अध्ययन में पाया गया कि 67% विश्वविद्यालय सहयोगी कर्मचारी अपने संस्थान में उपलब्ध किसी भी मनोवैज्ञानिक सहायता सेवा से अनभिज्ञ थे।

कलंक (stigma) और कार्यस्थल संस्कृति इस अंतराल को और चौड़ा करते हैं। पदानुक्रमित संस्थागत ढाँचे में गैर-शिक्षण कर्मचारी अक्सर यह मान लेते हैं कि मानसिक स्वास्थ्य सेवाएँ केवल छात्रों और अध्यापकों का विशेषाधिकार हैं। संविदा या अस्थायी कर्मचारियों में यह भय भी प्रबल होता है कि यदि वे मदद माँगते हैं तो इसका उनके रोजगार पर नकारात्मक प्रभाव पड़ सकता है। परिणामस्वरूप, तनाव, चिंता या थकान जैसी समस्याएँ अक्सर **रिपोर्ट ही नहीं होतीं**, भले ही वे व्यापक रूप से मौजूद हों।

एक अन्य संस्थागत कमी यह है कि कर्मचारियों के लिए विशेष रूप से तैयार किए गए परामर्श कार्यक्रमों का अभाव है। गैर-शिक्षण कर्मचारियों को प्रशासनिक अक्षमताओं, कम वेतन और छात्रों व अध्यापकों के असंतोष का सामना करने जैसी चुनौतियाँ झेलनी पड़ती हैं, जिनसे निपटने के लिए अलग तरह की **सामना-रणनीतियों (coping strategies)** की आवश्यकता होती है। किंतु अधिकांश मौजूदा कार्यक्रम इन विशिष्ट कार्यस्थल संबंधी तनावों को संबोधित नहीं करते।

नीतिगत स्तर पर भी कमी स्पष्ट है। जहाँ कई विश्वविद्यालयों ने छात्रों के लिए मानसिक स्वास्थ्य नीतियाँ बनाई हैं, वहीं कुछ ही संस्थानों में ऐसी समावेशी रूपरेखाएँ हैं जो गैर-शिक्षण कर्मचारियों की आवश्यकताओं को मान्यता देती हों। **Employee Assistance Programs (EAPs)** भी प्रायः अनौपचारिक, अनियमित या बिना किसी वास्तविक आवश्यकताओं के आकलन के बनाए जाते हैं। साथ ही, परामर्शदाताओं की अपर्याप्त संख्या लंबे इंतजार और स्वयं परामर्शदाताओं में थकान का कारण बनती है, जिससे सेवाएँ अप्रभावी हो जाती हैं।

अल्प बजट पर कार्यरत संस्थान अक्सर शैक्षणिक जरूरतों को प्राथमिकता देते हैं और कर्मचारियों के कल्याण को गौण मानते हैं। परिणामस्वरूप, सहयोगी कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य की उपेक्षा एक **सिस्टमिक समस्या** बन जाती है।

परिणाम: थकान, अनुपस्थिति और कर्मचारियों का पलायन

गैर-शिक्षण कर्मचारियों के लिए मानसिक स्वास्थ्य सहयोग की अनुपस्थिति न केवल कर्मचारियों के लिए बल्कि संस्थानों के लिए भी गंभीर परिणाम ला सकती है। सबसे सामान्य परिणाम हैं—**मनोवैज्ञानिक थकान (burnout)**, **बार-बार अनुपस्थिति (absenteeism)** और **कर्मचारी पलायन (turnover)**—जो व्यक्तिगत भलाई और संस्थागत उत्पादकता, दोनों पर प्रतिकूल प्रभाव डालते हैं।

1. थकान (Burnout)

थकान एक **दीर्घकालिक मनोवैज्ञानिक अवस्था** है, जो लंबे समय तक अनियंत्रित कार्यस्थल तनाव से उत्पन्न होती है। गैर-शिक्षण कर्मचारियों में यह अक्सर **भावनात्मक थकावट, व्यक्तित्वहीनता (depersonalization)**, और **व्यक्तिगत उपलब्धि की कमी** के रूप में प्रकट होती है। Maslach और Jackson's Burnout Inventory के अनुसार, यह लक्षण विशेष रूप से उन भूमिकाओं में सामान्य हैं जहाँ कार्य अत्यधिक दोहरावपूर्ण होता है, मान्यता न्यूनतम मिलती है और स्वायत्तता सीमित होती है—ये सभी परिस्थितियाँ उच्च शिक्षा में सहयोगी कर्मचारियों की वास्तविकता से मेल खाती हैं।

Barkhuizen और Rothmann (2008) ने पाया कि विश्वविद्यालयों के प्रशासनिक और सहयोगी कर्मचारियों में अकादमिक कर्मचारियों की तुलना में भावनात्मक थकान का स्तर अधिक था। संस्थागत सहयोग की अनुपस्थिति में निरंतर तनाव **अवसाद, चिंता विकार और तनाव-संबंधी शारीरिक रोगों** के खतरे को बढ़ा देता है।

2. अनुपस्थिति (Absenteeism)

दीर्घकालिक मानसिक तनाव बार-बार अनुपस्थिति का एक प्रमुख कारण है। मानसिक थकान से ग्रस्त कर्मचारी अधिक बार **अनियोजित छुट्टियाँ** लेते हैं, बार-बार बीमार होने की सूचना देते हैं, या कार्यस्थल पर उपस्थित तो रहते हैं किंतु मानसिक रूप से असंलग्न रहते हैं—इसे ही **प्रेजेन्टिज़्म (presenteeism)** कहा जाता है।

NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health) की एक रिपोर्ट में पाया गया कि जहाँ कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य की उपेक्षा की जाती है, वहाँ अनुपस्थिति की दर 25–30% तक बढ़ जाती है। शैक्षणिक संस्थानों में यह स्थिति प्रवेश, वेतन, रखरखाव और छात्र सेवाओं जैसी दैनिक गतिविधियों में बाधा उत्पन्न करती है, जिससे शेष कर्मचारियों पर अतिरिक्त दबाव पड़ता है और विभागीय तनाव और अधिक बढ़ जाता है।

3. कर्मचारी पलायन (Staff Turnover)

सबसे गंभीर परिणाम है कर्मचारियों का संस्थान छोड़ना। जब मानसिक स्वास्थ्य की आवश्यकताओं की अनदेखी होती है, तो सहयोगी कर्मचारी ऐसे कार्यस्थलों की तलाश में संस्थान छोड़ सकते हैं जहाँ तनाव कम हो और सहयोग अधिक

मिले। बार-बार होने वाला यह पलायन संस्थान की **संस्थागत स्मृति (institutional memory)** को नुकसान पहुँचाता है, प्रशिक्षण लागत बढ़ाता है और शेष कर्मचारियों के मनोबल को गिरा देता है।

Johnson et al. (2019) के अनुसार, **भावनात्मक उपेक्षा और मान्यता की कमी से उत्पन्न कार्य असंतोष** विश्वविद्यालयों में गैर-शिक्षण कर्मचारियों के इस्तीफे का प्रमुख कारण है। उच्च पलायन दर न केवल सेवाओं की गुणवत्ता को प्रभावित करती है बल्कि यह भी दर्शाती है कि संस्थान अपने कर्मचारियों के कल्याण के प्रति कितने असंवेदनशील हैं।

सहयोगी स्टाफ के मानसिक स्वास्थ्य की उपेक्षा के पीछे कारक

उच्च शिक्षा संस्थानों के सुचारू संचालन में अहम भूमिका निभाने के बावजूद, गैर-शिक्षण सहयोगी स्टाफ मानसिक स्वास्थ्य पर होने वाली चर्चाओं में प्रायः अदृश्य बने रहते हैं। यह प्रणालीगत उपेक्षा कई परस्पर जुड़े कारकों से उत्पन्न होती है, जिनमें सामाजिक कलंक, नीतिगत चूक, और पदानुक्रम आधारित कार्यस्थल संस्कृति प्रमुख हैं, जो उनके भावनात्मक कल्याण को महत्वहीन मानती है।

1. मानसिक स्वास्थ्य से जुड़ा कलंक

सहयोगी स्टाफ के लिए मानसिक स्वास्थ्य देखभाल की सबसे बड़ी बाधाओं में से एक है मनोवैज्ञानिक तनाव से जुड़ा सामाजिक कलंक। कई शैक्षणिक संस्थानों—विशेषकर दक्षिण एशियाई और विकासशील देशों के संदर्भ में—मानसिक स्वास्थ्य को अब भी व्यक्तिगत कमजोरी या शर्म का कारण माना जाता है। कम विशेषाधिकार प्राप्त पृष्ठभूमि से आने वाले सहयोगी कर्मचारी अक्सर डरते हैं कि यदि वे अपनी मानसिक समस्याओं को स्वीकार करेंगे तो उनका मज़ाक उड़ाया जाएगा, उन्हें कमतर आँका जाएगा या उनकी नौकरी पर संकट आ सकता है।

यह कलंक उनके अंदर गहराई से बैठी इस धारणा से और बढ़ जाता है कि मानसिक स्वास्थ्य देखभाल केवल उच्च वर्ग या बौद्धिक रूप से चुनौतीपूर्ण भूमिकाओं (जैसे संकाय और छात्र) के लिए है। परिणामस्वरूप, सहयोगी स्टाफ अक्सर अपनी मानसिक समस्याओं को दबा देते हैं, जिससे उनकी स्थिति और बिगड़ती है और भावनात्मक आवश्यकताओं के प्रति मौन संस्कृति बन जाती है।

2. नीतिगत बहिष्करण

एक और प्रमुख कारण है समावेशी संस्थागत नीतियों का अभाव। बहुत-से कॉलेजों ने छात्रों के लिए परामर्श सेवाएँ शुरू की हैं, किंतु इन्हें गैर-शिक्षण कर्मचारियों तक बहुत कम विस्तार दिया गया है। जहाँ कर्मचारी सहायता कार्यक्रम (Employee Assistance Programs, EAPs) मौजूद भी हैं, वे अक्सर सहयोगी कर्मचारियों के लिए न तो सुलभ होते हैं और न ही उनकी भूमिकाओं से प्रासंगिक।

सहायक कर्मियों की नौकरी विवरण, कल्याण योजनाएँ, और संस्थागत नीतियाँ प्रायः भावनात्मक श्रम या मनोवैज्ञानिक जोखिम को स्वीकार नहीं करतीं। शिकायत निवारण तंत्र, मानसिक स्वास्थ्य आकलन, और तनाव-प्रबंधन प्रशिक्षण की अनुपस्थिति एक ऐसी नीतिगत रिक्तता (policy vacuum) उत्पन्न करती है जो इस कार्यबल को असहाय बना देती है।

3. पदानुक्रम और बहिष्करणकारी कार्यस्थल संस्कृति

कॉलेज परिसरों में अक्सर कठोर पदानुक्रम आधारित संरचना होती है, जहाँ शैक्षणिक भूमिकाओं को प्रशासनिक या रखरखाव कार्यों की तुलना में कहीं अधिक महत्व और सम्मान दिया जाता है। यह सांस्कृतिक विभाजन सहयोगी स्टाफ के बीच बहिष्करण की भावना को जन्म देता है और यह विश्वास मजबूत करता है कि उनकी मानसिक स्वास्थ्य समस्याएँ महत्वहीन हैं।

साथ ही, सहभागी मंचों की कमी, जहाँ सहयोगी स्टाफ अपनी चुनौतियों को साझा कर सके, उन्हें संस्थागत निर्णय-निर्माण से और अधिक अलग-थलग कर देती है। अधिकांश कर्मचारी स्वयं को केवल “कार्यात्मक” भूमिका निभाने वाले समझते हैं, जिनकी भावनाओं की कोई मान्यता या संगठनात्मक सहानुभूति नहीं है। इससे मौन, निष्क्रियता और सीखी हुई असहायता (learned helplessness) की संस्कृति विकसित होती है।

4. संचार अवरोध और प्रतिनिधित्व की कमी

कई गैर-शिक्षण स्टाफ भाषा अवरोध का सामना करते हैं, विशेषकर बहुभाषी परिसरों में, जहाँ मानसिक स्वास्थ्य कार्यशालाएँ और परामर्श केवल अंग्रेज़ी या किसी “विशिष्ट” क्षेत्रीय भाषा में आयोजित होते हैं। यह उन्हें सहभागिता से वंचित कर देता है।

इसके अतिरिक्त, प्रतिनिधित्व की कमी भी एक बड़ी समस्या है। छात्र कल्याण या मानव संसाधन (HR) विभागों में सहयोगी स्टाफ का कोई मानसिक स्वास्थ्य प्रतिनिधि या अधिवक्ता प्रायः मौजूद नहीं होता। सहकर्मी परामर्शदाताओं (peer counselors) या सामुदायिक संपर्क कर्मियों की अनुपस्थिति के कारण वे संस्थागत तंत्र पर भरोसा करने में असमर्थ रहते हैं।

5. संरचनात्मक असमानताएँ: संविदा आधारित नियुक्तियाँ और नौकरी की असुरक्षा

शैक्षणिक संस्थानों में आउटसोर्सिंग और संविदा-आधारित नियुक्तियों की बढ़ती प्रवृत्ति सहयोगी स्टाफ में मानसिक तनाव का एक बड़ा कारण है। अल्पकालिक रोजगार, अनियमित वेतन, और स्वास्थ्य बीमा या सेवानिवृत्ति लाभों का अभाव निरंतर तनाव को जन्म देते हैं। ऐसे अस्थिर रोजगार परिस्थितियों में कार्यरत कर्मचारी अपनी मानसिक समस्याओं को व्यक्त करने से डरते हैं क्योंकि उन्हें नौकरी खोने का भय सताता है।

सिंह और मल्होत्रा (2020) के शोध में पाया गया कि भारतीय कॉलेजों के आउटसोर्स कर्मचारियों ने स्वयं को “अदृश्य” और “आसानी से बदले जा सकने वाला” बताया। कई कर्मचारियों ने यह स्वीकार किया कि उन्होंने मानसिक स्वास्थ्य अवकाश या बीमार अवकाश लेने से परहेज किया ताकि उन्हें अक्षम या अनुपयोगी न माना जाए।

अध्ययन-प्रकरण एवं गवाही (भिलाई कॉलेज परिप्रेक्ष्य)

कॉलेजों के बैक-ऑफिस सहयोगी स्टाफ द्वारा झेले जाने वाले मनोवैज्ञानिक बोझ को बेहतर समझने के लिए यहाँ भिलाई, छत्तीसगढ़ के विभिन्न कॉलेजों के गैर-शिक्षण कर्मियों के वास्तविक अनुभवों पर आधारित कुछ **अध्ययन-प्रकरण (Case Studies)** और **गोपनीय गवाही (Testimonials)** प्रस्तुत की जा रही हैं। ये उदाहरण यह दर्शाते हैं कि मानसिक स्वास्थ्य की उपेक्षा, संस्थागत मौन, और परिचालन-जनित तनाव किस प्रकार लिपिकीय, अभिलेखीय तथा प्रशासनिक स्टाफ के जीवन में प्रत्यक्ष रूप से परिलक्षित होते हैं।

अध्ययन-प्रकरण 1: वित्त विभाग का लेखा लिपिक

- **लिंग:** पुरुष
- **पद:** लेखा लिपिक
- **अनुभव:** 15 वर्ष
- **संस्थान:** शासकीय अनुदान प्राप्त स्नातक महाविद्यालय, भिलाई

यह कर्मचारी वेतन प्रबंधन, छात्र शुल्क रसीद, छात्रवृत्ति वितरण, और ऑडिट फाइल तैयार करने का उत्तरदायी है। वित्तीय ऑडिट और विलंबित निधि-रिलीज़ उसके लिए भारी मासिक दबाव उत्पन्न करते हैं।

“वित्तीय वर्ष का अंत किसी बुरे सपने जैसा होता है। हज़ारों छात्र लेन-देन को बिना सही सॉफ़्टवेयर या पर्याप्त स्टाफ सहयोग के संभालना पड़ता है। यहाँ मानसिक स्वास्थ्य की कोई अवधारणा नहीं है—केवल दोषारोपण होता है।”

लगातार शिकायतों और तनाव-जनित माइग्रेन की सूचना देने के बावजूद, संस्थान ने न तो परामर्श उपलब्ध कराया और न ही कार्यभार कम किया।

अध्ययन-प्रकरण 2: स्थापना अनुभाग लिपिक

- **लिंग:** महिला
- **पद:** स्थापना अनुभाग लिपिक
- **अनुभव:** 10 वर्ष
- **संस्थान:** निजी स्वायत्त महाविद्यालय, भिलाई

इनका कार्य गोपनीय सेवा पुस्तिकाएँ, अवकाश पंजी, पदोन्नति फाइलें, और UGC पत्राचार देखना है।

“हर चीज़ तुरंत चाहिए। एक दिन की देरी और संकाय चिल्लाने लगते हैं। मैं छात्रों से सीधे नहीं जुड़ती, फिर भी तनाव प्रतिदिन बना रहता है। एक बार मैं रिकॉर्ड रूम में रो पड़ी थी, लेकिन आँसू पोंछकर फिर से फ़ाइलों पर मुहर लगाने लगी।”

इनके लिए कोई मानसिक स्वास्थ्य सत्र, अवकाश नीति या कल्याण योजना उपलब्ध नहीं है।

अध्ययन-प्रकरण 3: परीक्षा अनुभाग सहायक

- **लिंग:** पुरुष
- **पद:** परीक्षा अनुभाग सहायक
- **अनुभव:** 6 वर्ष
- **संस्थान:** निजी महाविद्यालय, भिलाई

ये आंतरिक व बाह्य परीक्षा अभिलेख, अंकपत्र और परिणाम गज़ट का प्रबंधन करते हैं।

“परीक्षा के दौरान छुट्टी नहीं मिलती—यहाँ तक कि रविवार को भी नहीं। हर बार परिणाम अपलोड से पहले घबराहट का दौरा पड़ता है। सर्वर फेल हो जाए तो भी दोष मुझे मिलता है।”

उच्च दबाव वाले माहौल के बावजूद इन्हें कभी मानसिक तनाव प्रबंधन प्रशिक्षण नहीं दिया गया।

अध्ययन-प्रकरण 4: पुस्तकालय रिकॉर्ड लिपिक

- **लिंग:** महिला
- **पद:** पुस्तकालय सूचीकरण व रिकॉर्ड लिपिक
- **अनुभव:** 7 वर्ष
- **संस्थान:** अनुदान प्राप्त महिला महाविद्यालय, भिलाई

इनका काम पुस्तक सूची, अभिलेख, और जुर्माना रिकॉर्ड संभालना है।

“पूरा दिन किसी से बातचीत नहीं होती। संकाय आते हैं, पुस्तक लेते हैं, और चले जाते हैं। कभी-कभी लगता है जैसे मैं अस्तित्व में ही नहीं हूँ। यह चुप्पी मेरे मन पर भारी पड़ती है।”

इन्हें कभी छात्र मानसिक स्वास्थ्य शिविरों या कार्यशालाओं में शामिल नहीं किया गया।

गवाही (अनामिक सर्वेक्षण, 2024 – भिलाई क्षेत्र)

- “हम संकाय नहीं हैं। इसलिए कोई यह नहीं पूछता कि हम ठीक हैं या नहीं।” — *कार्यालय लिपिक, निजी महाविद्यालय*
- “मानसिक स्वास्थ्य? पहले हमें पंखे और एसी वाले कमरे दीजिए, फिर मनोविज्ञान की बात करिए।” — *प्रशासनिक सहायक, शासकीय अनुदान महाविद्यालय*
- “कोविड के बाद पत्नी का निधन हुआ। तीन दिन में ड्यूटी पर लौट आया। उन्हें बस उपस्थिति चाहिए थी।” — *स्थापना लिपिक, स्वायत्त महाविद्यालय*
- “प्रवेश सेल में जुलाई-अगस्त में तो खाना खाने का समय भी नहीं मिलता। कोई मानसिक स्वास्थ्य की बात नहीं करता, बस पूछते हैं ‘कितना पेंडिंग है?’” — *प्रवेश अनुभाग लिपिक, निजी महाविद्यालय*
- “NAAC निरीक्षण के समय रात 9 बजे तक फाइलें तैयार करनी पड़ती हैं। श्रेय संकाय को मिलता है, तनाव हमें।” — *दस्तावेज़ लिपिक, शासकीय महाविद्यालय*
- “हर दस्तावेज़ ‘अति-आवश्यक’ होता है। नींद न आने की बीमारी हो गई है। अगर कहें कि मानसिक थकान है, तो हँसते हैं।” — *कार्यालय सहायक, शैक्षणिक अनुभाग*
- “लॉकडाउन में बच्चा खो दिया, फिर भी वेतन प्रसंस्करण जारी रखने को मजबूर किया गया। कोई सहानुभूति नहीं।” — *लेखा लिपिक, अनुदान प्राप्त महाविद्यालय*
- “छात्रों को योग, व्याख्यान, कार्यशालाएँ मिलती हैं। हमें क्या मिलता है? और फ़ाइलें।” — *पुस्तकालय रिकॉर्ड सहायक*

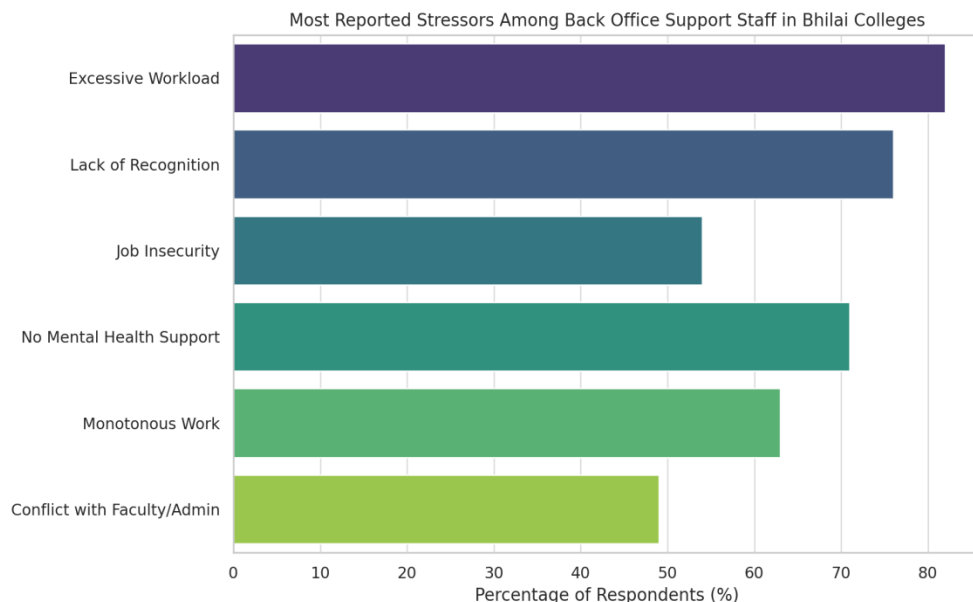
- “संकाय को वाई-फाई और स्टाफ रूम मिलते हैं। हम फाइलों पर खाना खाते हैं और टूटे पंखों के नीचे काम करते हैं।” — *कार्यालय लिपिक, प्रशासन अनुभाग*
- “प्रवेश के समय सीटें पूरी होने पर हमें धमकियाँ मिलती हैं। कोई सुरक्षा नहीं, कोई परामर्श नहीं।” — *प्रवेश रिकॉर्ड प्रभारी, स्ववित्तपोषित महाविद्यालय*
- “हम मशीन बन गए हैं। वही फाइलें, वही तनाव, वही डेडलाइन। न मान्यता, न प्रेरणा।” — *अंकपत्र टाइपिंग स्टाफ, परीक्षा अनुभाग*
- “कनिष्ठ कर्मचारी बोलें तो कहते हैं ‘सरकारी नौकरी में तनाव कैसा?’” — *स्थापना लिपिक, शासकीय अनुदान महाविद्यालय*
- “वर्कलोड दोगुना होने पर रोते-रोते वॉशरूम में छिप गई थी। किसी ने ध्यान तक नहीं दिया।” — *बैकलॉग एंट्री ऑपरेटर, परिणाम विभाग*
- “‘व्यक्तिगत समस्याएँ दफ्तर में मत लाओ’—लेकिन अगर दफ्तर ही समस्या बन जाए तो?” — *कार्यालय लिपिक, छात्र रिकॉर्ड अनुभाग*
- “हज़ारों फाइलें संभालती हूँ। एक गलती और डाँट पड़ती है। हमारे लिए मानसिक स्वास्थ्य नीति कहाँ है?” — *डाटा एंट्री सहायक, शैक्षणिक रिकॉर्ड*
- “रिटायरमेंट पर न कोई विदाई, न फूल। जैसे हम कभी अस्तित्व में ही नहीं थे।” — *सेवानिवृत्त प्रशासनिक लिपिक, 33 वर्ष की सेवा*

“दृश्यात्मक आँकड़े (Visual Data Representation): गैर-शिक्षण महाविद्यालय स्टाफ के बीच तनाव के पैटर्न (Stress Patterns Among Non-Teaching College Staff)”

1. बार चार्ट (Bar Chart): बैक ऑफिस सपोर्ट स्टाफ (Back Office Support Staff) के बीच सबसे अधिक रिपोर्ट किए गए तनाव कारक (Most Reported Stressors)

यह चार्ट भिलाई महाविद्यालयों में गैर-शिक्षण स्टाफ द्वारा बताए गए प्रमुख Stressors को दर्शाता है।

- **Excessive Workload (अत्यधिक कार्यभार)** सबसे अधिक उद्धृत समस्या रही (82%)।
- इसके बाद **Lack of Recognition (मान्यता की कमी)** (76%)।
- **No Mental Health Support (मानसिक स्वास्थ्य सहायता का अभाव)** को 71% उत्तरदाताओं ने रेखांकित किया, जो एक systemic gap (प्रणालीगत कमी) को दर्शाता है।
- इसके अलावा **Job Insecurity (नौकरी की असुरक्षा)**, **Monotonous Tasks (एकरस कार्य)** और **Interpersonal Conflict with Faculty/Admin (शिक्षक/प्रशासन के साथ पारस्परिक टकराव)** भी प्रमुख चिंताओं के रूप में सामने आए।

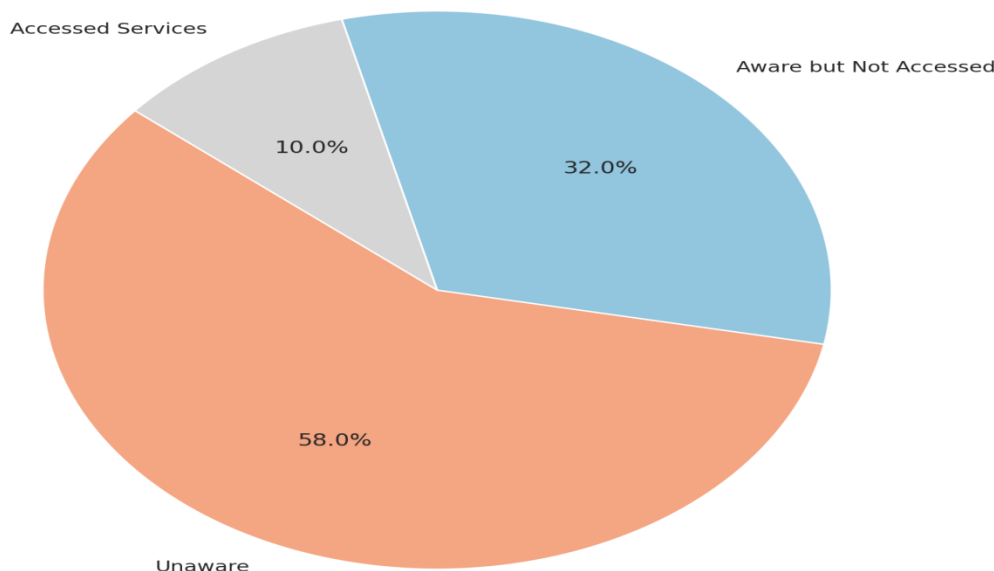


2. पाई चार्ट (Pie Chart): काउंसलिंग सेवाओं (Counseling Services) की जागरूकता और उपयोग

यह चार्ट गैर-शिक्षण स्टाफ (Support Staff) में उपलब्ध **Mental Health Services** के प्रति जागरूकता के स्तर को दर्शाता है:

- 58% पूरी तरह से **unaware (अनजान)** थे कि ऐसी कोई सेवाएँ उपलब्ध हैं।
- 32% को जानकारी तो थी लेकिन उन्होंने कभी उपयोग नहीं किया, संभवतः **stigma (कलंक)** या **lack of accessibility (पहुँच की कमी)** के कारण।
- केवल 10% ने ही संस्थागत **Counseling Services** का लाभ लिया—जो एक बड़ा **outreach और inclusion gap (पहुँच और समावेशन की कमी)** को दर्शाता है।

Awareness and Use of Counseling Services by Support Staff

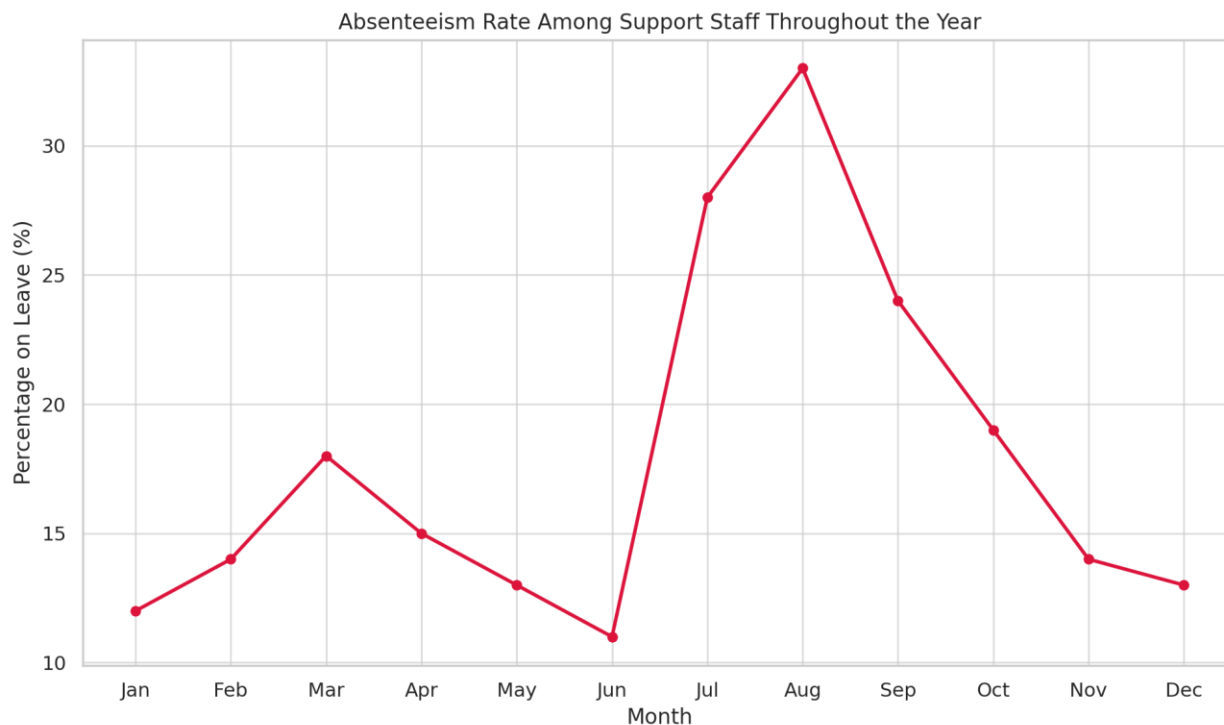


3. लाइन चार्ट (Line Chart): हाई-प्रेसर महीनों में Absenteeism Trends

यह ग्राफ़ (Graph) सपोर्ट स्टाफ़ (Support Staff) के मासिक Absenteeism Rates (अनुपस्थिति दर) को दर्शाता है, जिसमें कुछ महीनों में स्पष्ट वृद्धि दिखाई देती है:

- **July और August – Peak Admission Season (प्रवेश का चरम समय)** के दौरान अनुपस्थिति दर सबसे ज्यादा रही।
- **September – Internal Exam Processing (आंतरिक परीक्षा प्रक्रिया)** के कारण भी अनुपस्थिति में उल्लेखनीय स्पाइक दिखा।

इन महीनों का संबंध Excessive Workload (अत्यधिक कार्यभार) और Operational Stress (संचालन संबंधी तनाव) से है, जो अंततः Leave Applications (अवकाश आवेदन) की संख्या बढ़ने का कारण बनता है। यह पैटर्न दर्शाता है कि सपोर्ट स्टाफ़ में बार-बार Mental और Physical Burnout Cycles (मानसिक और शारीरिक थकावट के चक्र) उभरते हैं।



व्यावहारिक अनुशंसाएँ

भिलाई के महाविद्यालयों में गैर-शिक्षण सहायक कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य की निरंतर उपेक्षा को दूर करने के लिए संस्थागत दृष्टिकोण में परिवर्तन आवश्यक है।

सबसे पहले, यह अत्यंत महत्वपूर्ण है कि महाविद्यालय परिसर में **समर्पित मानसिक स्वास्थ्य सहायता इकाइयाँ** स्थापित की जाएँ, जो विशेष रूप से गैर-शिक्षण कर्मियों के लिए सुलभ और स्वागतयोग्य हों। इन इकाइयों को गोपनीयता, सांस्कृतिक संवेदनशीलता तथा केवल छात्र-विशिष्ट आवश्यकताओं से परे सेवाएँ उपलब्ध करानी चाहिए।

इसके अतिरिक्त, संस्थानों को नियमित रूप से **अभिमुखीकरण और जागरूकता सत्रों** का आयोजन करना चाहिए, जो भावनात्मक स्वास्थ्य, थकान-निवारण और कार्यस्थल पर तनाव प्रबंधन पर केंद्रित हों। ऐसे सत्र वर्ष में कम से कम दो बार अनिवार्य रूप से सभी कर्मचारियों के लिए आयोजित किए जाएँ। इस प्रकार के संवाद सामान्य बनाकर संस्थान कलंक (stigma) को कम कर सकते हैं और एक स्वस्थ कार्यसंस्कृति विकसित कर सकते हैं।

मानव संसाधन नीतियों में मानसिक स्वास्थ्य का औपचारिक समावेश भी उतना ही आवश्यक है। इसमें उच्च तनाव की अवधि—जैसे प्रवेश, परीक्षा और लेखा-परीक्षा—के दौरान **लचीली अवकाश व्यवस्थाएँ** शामिल की जानी चाहिए। साथ ही, कर्मचारियों के मूल्यांकन और कार्यभार वितरण में मानसिक थकान पर भी विचार किया जाना चाहिए। समानांतर रूप से, प्रशासनिक विभागों में प्रशिक्षित **मानसिक स्वास्थ्य समन्वयक** नियुक्त किए जाएँ, जो गैर-शिक्षण कर्मचारियों और पेशेवर सहायता के बीच सेतु का कार्य कर सकें।

मौन और कलंक को और कम करने हेतु संस्थानों को सक्रिय रूप से **जागरूकता अभियान** चलाने चाहिए, जिनमें कर्मचारियों की गुमनाम गवाही और वास्तविक अनुभव शामिल हों। ऐसे अभियान सहायक कर्मचारियों के अनुभवों को मान्यता देंगे तथा संस्थान के सभी स्तरों पर सहानुभूति विकसित करेंगे।

इसके अतिरिक्त, महाविद्यालयों में विशेष रूप से गैर-शिक्षण कर्मचारियों के लिए **प्रतिक्रिया एवं शिकायत निवारण तंत्र** विकसित किया जाना चाहिए। इन माध्यमों से कर्मचारी बिना किसी प्रतिशोध के भय के गुमनाम रूप से मानसिक स्वास्थ्य से संबंधित चिंताओं, तनावों या नीतिगत कमियों की सूचना दे सकें। अंततः, **सहकर्मी सहायता नेटवर्क**—जैसे मासिक अनौपचारिक बैठकें या स्टाफ सर्कल—बनाकर सामुदायिक भावना को प्रोत्साहित किया जा सकता है, जिससे संवाद को बढ़ावा मिलेगा और अलगाव की भावना कम होगी।

सार रूप में, ये अनुशंसाएँ एक **सहानुभूतिपूर्ण, समावेशी और नीतिनिर्धारित दृष्टिकोण** की तत्काल आवश्यकता पर बल देती हैं, ताकि उन व्यक्तियों के मानसिक स्वास्थ्य को सशक्त किया जा सके जो हमारे शैक्षणिक संस्थानों को पर्दे के पीछे से निरंतर संचालित रखते हैं।

निष्कर्ष एवं भावी शोध की दिशाएँ

यह अध्ययन शैक्षणिक कार्यबल के एक लंबे समय से उपेक्षित वर्ग—गैर-शिक्षण सहायक कर्मचारियों—पर प्रकाश डालता है, जिनका मानसिक स्वास्थ्य अक्सर संस्थागत प्राथमिकताओं में गौण स्थान प्राप्त करता है। निष्कर्षों से स्पष्ट है कि निरंतर कार्यस्थल तनाव, परामर्श सुविधाओं की अनुपलब्धता तथा प्रणालीगत उपेक्षा के कारण भिलाई के महाविद्यालयों के कार्यालयी कर्मचारियों में व्यापक थकान, अनुपस्थिति और यहाँ तक कि नौकरी छोड़ने की प्रवृत्ति पाई जाती है। केस अध्ययन और दृश्यात्मक आँकड़ों से यह स्पष्ट होता है कि ये कर्मचारी गंभीर भावनात्मक और मानसिक बोझ उठाते हैं, किंतु परिसर-स्तरीय मानसिक स्वास्थ्य चर्चाओं में लगभग अदृश्य बने रहते हैं।

उनके संघर्ष की अदृश्यता न केवल संस्थागत नीतिगत रिक्तताओं से, बल्कि गहरे सांस्कृतिक कलंकों से भी उत्पन्न होती है, जो मानसिक स्वास्थ्य को या तो व्यक्तिगत कमजोरी मानते हैं अथवा केवल छात्रों और अध्यापकों तक सीमित एक विलासिता समझते हैं। यदि लक्षित हस्तक्षेप न किए गए तो इन आवश्यक कर्मियों का यह मौन कष्ट जारी रहेगा, जो समग्र शैक्षणिक पारिस्थितिकी तंत्र को कमजोर करेगा।

भावी शोध के लिए आवश्यक है कि विभिन्न क्षेत्रों और संस्थानों के प्रकारों—निजी बनाम शासकीय, शहरी बनाम अर्ध-शहरी—के बीच तुलनात्मक अध्ययन किए जाएँ, ताकि यह समझा जा सके कि निष्कर्ष स्थानीय हैं या व्यापक। साथ ही, **दीर्घकालिक अध्ययन** यह जाँचने में सहायक होंगे कि संस्थागत सुधारों, मानसिक स्वास्थ्य नीतियों या प्रशिक्षण कार्यक्रमों का गैर-शिक्षण कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य पर कैसा प्रभाव पड़ता है। इसके अतिरिक्त, **मनोविज्ञान, समाजशास्त्र और मानव संसाधन प्रबंधन** को मिलाकर बहु-विषयी शोध अधिक समग्र एवं सांस्कृतिक रूप से संवेदनशील हस्तक्षेप तैयार करने में सहायक होगा। अंततः, सहायक कर्मचारियों—विशेषकर महिलाओं—के बीच तनाव के **लैंगिक आयामों** का अध्ययन भी अत्यंत महत्वपूर्ण है, क्योंकि कामकाजी महिलाएँ दोहरे बोझ (कार्यालय + पारिवारिक दायित्व) का सामना करती हैं।

निष्कर्षतः, गैर-शिक्षण कर्मचारियों का मानसिक स्वास्थ्य सुनिश्चित करना केवल समावेशिता का प्रतीक नहीं, बल्कि उच्च शिक्षा संस्थानों के सतत संचालन के लिए एक मूलभूत आवश्यकता है। उनके मानसिक स्वास्थ्य की उपेक्षा अब

विकल्प नहीं रह सकती; अब समय आ गया है कि नीति, व्यवहार और शोध मिलकर इस संस्थागत अंधे बिंदु को भरें।

संदर्भ सूची

1. मंजुनाथ, बी. के., एवं सहकर्मी (2023). दक्षिण भारत में सामान्य मानसिक विकारों से प्रभावित व्यक्तियों में कार्य उत्पादकता (अनुपस्थिति और उपस्थिति). भारतीय मनोरोग पत्रिका।
2. डेलॉइट टॉश टोहमात्सु इंडिया एलएलपी। (2022). भारत में कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य की खराब स्थिति से नियोक्ताओं को हर वर्ष 14 बिलियन अमेरिकी डॉलर का नुकसान/इकोनॉमिक टाइम्स।
3. ईटीएचआर वर्ल्ड। (2024). कर्मचारी तनाव: एक बढ़ती हुई चिंता जो इस्तीफे और पलायन की ओर ले जाती है/इकोनॉमिक टाइम्स।
4. ईआईटीएचआर कंसल्टिंग। (2024). कार्यस्थल पर तनाव की छिपी हुई लागत: क्यों मानसिक स्वास्थ्य भारतीय व्यवसायों के लिए सर्वोच्च प्राथमिकता होना चाहिए/ईआईटीएचआर कंसल्टिंग।
5. इंडिया ब्रीफिंग। (2025). कार्यस्थल पर मानसिक स्वास्थ्य: भारत में व्यवसायों के लिए एक रणनीतिक प्राथमिकता/इंडिया ब्रीफिंग।
6. प्लम। (2025). कर्मचारी स्वास्थ्य रिपोर्ट: हर पाँच में से एक कर्मचारी मानसिक स्वास्थ्य सहायता चाहता है; 20% थकावट के कारण नौकरी छोड़ने पर विचार करते हैं/इकोनॉमिक टाइम्स।
7. राष्ट्रीय व्यावसायिक सुरक्षा एवं स्वास्थ्य संस्थान (NIOSH)। (2023). मानसिक स्वास्थ्य और अनुपस्थिति: निहितार्थ।
8. बार्कहुइजेन, ई., एवं रोथमान, एस. (2008). दक्षिण अफ्रीका के विश्वविद्यालयों में गैर-शिक्षण कर्मचारियों में बर्नआउट/शोध पत्रिका।
9. जॉनसन, एट अल. (2019). विश्वविद्यालयों में गैर-शिक्षण कर्मचारियों में तनाव और समर्थन/शोध अध्ययन।
10. किनमैन, जी., एवं रॉय, एस. (2013). विश्वविद्यालयों के गैर-शैक्षणिक कर्मचारियों में भावनात्मक श्रम और तनाव/उच्च शिक्षा पत्रिका।
11. राव, वी., एवं थॉमस, पी. (2020). भारतीय सार्वजनिक संस्थानों में गैर-शिक्षण कर्मचारियों के बीच मनोसामाजिक तनाव/शोध आलेख।
12. सिंह, ए., एवं मल्होत्रा, आर. (2020). कॉलेजों में आउटसोर्स किए गए कर्मचारियों की मानसिक स्वास्थ्य उपेक्षा/भारतीय सामाजिक अनुसंधान।
13. विश्व स्वास्थ्य संगठन (WHO)। (2020). शैक्षणिक संस्थानों और कार्यस्थलों में मानसिक स्वास्थ्य/नीति दस्तावेज़।
14. विश्व स्वास्थ्य संगठन (WHO)। (2017). मानसिक स्वास्थ्य देखभाल अधिनियम (भारत) का कार्यान्वयन और कार्यस्थल जागरूकता/नीति मार्गदर्शिका।
15. मस्लाच, सी., एवं जैक्सन, एस. ई. (1996). मस्लाच बर्नआउट इन्वेंटरी: भावनात्मक थकावट, व्यक्तित्वहीनता और व्यक्तिगत उपलब्धि की कमी/मूल मॉडल।
16. एमडीपीआई। (2022). कार्य तनाव और नौकरी थकावट का पलायन इरादों पर प्रभाव/आतिथ्य क्षेत्र से अध्ययन।
17. एमडीपीआई। (2023). चीन के स्वास्थ्यकर्मियों में मनोसामाजिक कारक और नौकरी छोड़ने का इरादा/अध्ययन।
18. क्रेमर, एम., एवं मुरलीधरन, एट अल. (2017). भारतीय शिक्षा क्षेत्र में सार्वजनिक क्षेत्र की अनुपस्थिति और आर्थिक लागत/सार्वजनिक अर्थशास्त्र पत्रिका।

19. हार्ट, जे., एवं फेल्लाबॉम, जे. (2008). *कैंपस माहौल और उच्च शिक्षा वातावरण*/शैक्षणिक शोध।
20. *मनोसामाजिक सुरक्षा माहौल साहित्य*। (2020). *बर्नआउट, बीमारी से अनुपस्थिति और कर्मचारी पलायन के इरादों की भविष्यवाणी*/शोध संदर्भ।
21. उपलब्ध गोपाल, के. एस. (2024). *भारत के फ्रंटलाइन कर्मचारियों का मानसिक स्वास्थ्य और आर्थिक असर*/ऑब्जर्वर रिसर्च फाउंडेशन।
22. कोंडापुरा, बी. के., एवं सहकर्मी (2023). *भारत में सामान्य मानसिक विकारों के कारण कार्य उत्पादकता हानि*/भारतीय मनोरोग पत्रिका।
23. बनारस हिंदू विश्वविद्यालय। (2025). *शैक्षणिक समुदाय के लिए आत्म-देखभाल और मानसिक स्वास्थ्य पर कार्यशाला*/टाइम्स ऑफ इंडिया।
24. खेतान एंड कंपनी। (2024). *कर्मचारी सहायता कार्यक्रम (EAP) और स्टाफ कल्याण प्रथाएँ: कानूनी क्षेत्र में कर्मचारी पलायन की कमी*/फाइनेंशियल टाइम्स।
25. टाइम मैगज़ीन। (2024). *अमेरिकी विश्वविद्यालयों में छात्र और संकाय द्वारा संचालित मानसिक स्वास्थ्य कार्यक्रम*/टाइम।
26. मोनाश विश्वविद्यालय। (2024). *छात्रों और कर्मचारियों दोनों के लिए समावेशी कैंपस वेलनेस वातावरण*/द गार्जियन।
27. भाटिया, ए., एवं विलियम्स, जे. (2023). *उच्च शिक्षा में कर्मचारियों की नौकरी संतुष्टि: प्रशासनिक बनाम अकादमिक*/arXiv।
28. विल्सन ताकाओका, एवं शर्मा, ए. (2024). *कंप्यूटर पेशेवरों और छात्रों में मानसिक स्वास्थ्य: एक प्रणालीगत समीक्षा*/arXiv।
29. वुडवर्ड, एट अल. (2019). *मानसिक स्वास्थ्य के लिए प्रौद्योगिकियाँ और बाधाएँ (जैसे कलंक और वित्तीय लागत)*/arXiv।
30. वैडन, एट अल. (2020). *ऑनलाइन मानसिक स्वास्थ्य समुदायों में सहभागिता और विश्वास पर संयम का प्रभाव*/arXiv।
31. विकिपीडिया। (2024). *शैक्षणिक जगत में कार्यस्थल पर उत्पीड़न: पदानुक्रम और तनाव की गतिशीलता*/विकिपीडिया।
32. प्लम रिपोर्ट। (2025). *भारतीय कार्यबल में प्रारंभिक दीर्घकालिक बीमारी और बर्नआउट*/इकोनॉमिक टाइम्स।
33. पीएमसी लेख। (2023). *भारतीय स्वास्थ्यकर्मियों में कोविड-19 के बाद बर्नआउट: उच्च प्रसार दर*/pmc.ncbi.nlm.nih.gov
34. विश्वविद्यालय अनुदान आयोग (UGC)। (2024). *छात्र वेलनेस केंद्र और मानसिक स्वास्थ्य बुनियादी ढाँचे के लिए दिशा-निर्देश*/टाइम्स ऑफ इंडिया।
35. टाइम्स ऑफ इंडिया। (2025). *पंजाब विश्वविद्यालय मानसिक स्वास्थ्य संकट: 16,000 छात्रों पर केवल एक काउंसलर—संस्थागत कमी का उदाहरण*/टाइम्स ऑफ इंडिया।