आई एस एस एन 0971-9873

आई सी एम आर पत्रिका

वर्ष-32, अंक-2 फरवरी, 2018

इस अंक में

- dk;LFky ij ruko % ekufld LokLF; dk ,d mif{kr igy 9
- xkok e vk;kftr ^MfLVu'ku xkok 2018* in'kuh e Hkkjrh; vk;foKku vuqla/kku ifj"kn dh Hkkxhnkjh 12
- Hkkiky e vk;kftr ^foKku eyk* e Hkkjrh; vk;foKku vuqla/kku ifj"kn dh Hkkxhnkjh 14
- Hkkjrh; vk;foKku vuqla/kku ifj"kn d lekpkj 15
- Hkkjrh; vk;foKku vuqla/kku ifj"kn dh foÙkh; lgk;rk e lEiUu ,o Hkkoh lqxkf"B;k@lfeukj@dk;'kkyk,@ikB;Øe@lEeyu 16

संपादक मंडल

अध्यक्ष — **श्रीमती प्रीति सूदन**
सचिव, भारत सरकार
स्वास्थ्य अनुसंधान विभाग एवं
महानिदेशक, भारतीय आयुर्विज्ञान
अनुसंधान परिषद

उपाध्यक्ष — **डॉ संजय एम. मेहेन्दले**
अपर महानिदेशक

प्रमुख, प्रकाशन एवं सूचना प्रभाग — **डॉ नीरज टण्डन**

संपादक — **डॉ कृष्णानन्द पाण्डेय**

प्रकाशक — **श्री जगदीश नारायण माथुर**

dk;LFky ij ruko % ekufld LokLF; dk ,d mif{kr igy

किसी देश की प्रगति उसके सरकारी, गैर–सरकारी संगठनों, निजी क्षेत्रों में कार्यरत कर्मियों के कर्तव्यनिष्ठ योगदानों पर निर्भर करती है। ठीक इसी तरह किसी संगठन की प्रगति में उनके कर्मियों के कार्यस्थल से जुड़े विविध पहलुओं की महत्वपूर्ण भूमिका होती है। प्रस्तुत आलेख में कार्यस्थल पर उत्पन्न तनाव के अंतर्गत कर्मियों के मानसिक स्वास्थ्य की स्थिति और उससे पड़ने वाले प्रभाव जैसे महत्वपूर्ण पहलुओं पर प्रकाश डाला गया है।

D;k g dk;LFky ij ruko \

विश्व स्वास्थ्य संगठन के अनुसार कार्यस्थल पर तनाव को इस तरह पारिभाषित किया गया है कि किसी संगठन में कार्यरत लोगों द्वारा प्रस्तुत परिणाम उनकी योग्यता और क्षमता के अनुरूप नहीं हो, और वह उनकी क्षमता के लिए एक चुनौती खड़ी करता हो। इसके पीछे कार्य की रूपरेखा और कार्यप्रणाली दोषपूर्ण होने, असंतोषजनक प्रबंधन, एवं कार्यस्थल की स्थितियां असंतोषजनक होने, तथा सहकर्मियों एवं अधिकारियों से सहायता नहीं मिलने जैसी स्थितियों का हाथ होता है। हालांकि, कार्यस्थल पर तनाव, अथवा मानसिक बीमारी से पीड़ित कर्मियों के प्रति लोगों के व्यवहार जैसे पहलुओं पर शोध किए गए और इन समस्याओं को दूर करने के लिए इंटरवेंशन कार्यक्रम विकसित किए गए हैं, परन्तु अभी भी भारत सहित विभिन्न देशों और उद्योगों में यह पहलू उपेक्षित बना हुआ है। और केवल कुछ ही सुझाव वास्तविक रूप से कार्यान्वित किए गए हैं।

विगत कई दशकों से कार्यस्थल पर कर्मियों के मानवाधिकारों की सुरक्षा के लिए अंतर्राष्ट्रीय कानूनों का पालन किया जा रहा है, और इनमें मानवाधिकार की वैश्विक घोषणा की धारा 23, आर्थिक, सामाजिक और सांस्कृतिक अधिकारों पर अंतर्राष्ट्रीय प्रतिज्ञा–पत्र की धारा 6 और 7 तथा अशक्त व्यक्तियों के अधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र सभा की धारा 27 जैसी धाराएं महत्वपूर्ण हैं। हालांकि, इन नीतियों का अनुपालन घटता–बढ़ता रहा, जो बहुधा वांछित स्तर से कम ही था। इसके अतिरिक्त, निम्न और मध्यम आय वर्ग के देशों में कर्मी वर्ग की आबादी बहुत अधिक है जहां उपयुक्त इंटरवेंशन कार्यक्रमों का संचालन बहुत ही कम हो पाता है, और साथ–साथ मानसिक विकारों की उपस्थिति वाले कर्मियों के विरुद्ध भेदभाव रोकने की पर्याप्त नीतियां नहीं है।

भारत सहित 35 देशों की आबादी में सम्पन्न अध्ययनों से पता चला है कि अवसाद से पीड़ित लगभग दो–तिहाई कर्मचारियों के साथ कार्य–स्थल पर अथवा