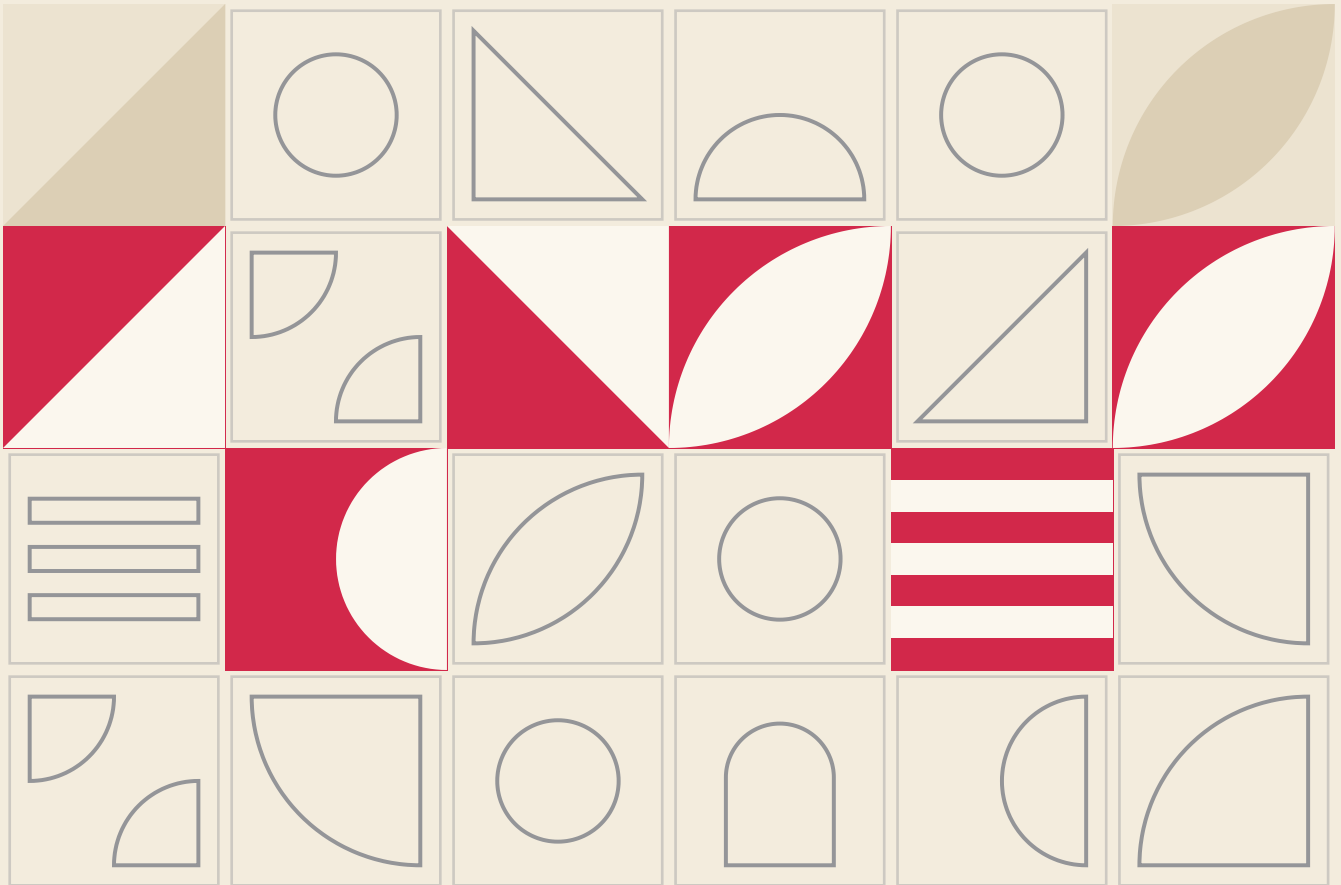


ऑफिस के बाद मैसेज, रिकवरी पर $r = -0.33$ का असर

Right to Disconnect, Tested: A Meta-Analysis of After-Hours Connectivity on Recovery and Wellbeing

डॉ. अतुल असवानी; मुंबई के साइकियाट्रिस्ट और ट्रेड रिज़ल्ट्स कोच
22 September 2026



मुख्य आंकड़ा · r

-0.33

ऑफिस के बाद काम का कनेक्शन कमज़ोर मनोवैज्ञानिक अलगाव से जुड़ा है। देखा गया $r = -0.33$ ($k = 30$, $N \approx 10,274$; $g \approx -0.70$)। सुधारा अनुमान $\rho = -0.38$ ।

ऑफिस के बाद मैसेज, रिकवरी पर $r = -0.33$ का असर

Right to Disconnect, Tested: A Meta-Analysis of After-Hours Connectivity on Recovery and Wellbeing

इस पेपर में

01 सार (Abstract)

02 मुख्य नतीजे (Key findings box)

03 परिभाषा (Definition block)

04 भूमिका (Introduction)

05 तरीका (Methods)

06 नतीजे (Results)

07 चर्चा (Discussion)

08 अक्सर पूछे सवाल (FAQ)

09 संदर्भ (References)

इंडेक्सिंग टाइटल

After-hours connectivity, recovery and wellbeing: a meta-analysis of associations and boundary interventions

लेखक

डॉ. अतुल असवानी; मुंबई के साइकियाट्रिस्ट और ट्रेड रिज़ल्ट्स कोच

प्रकाशित

22 September 2026 · हिंदी संस्करण · emotionapp.in/research/after-hours-connectivity-recovery-meta-analysis

01

सार (Abstract)

डिसकनेक्ट कानून आते रहते हैं। सवाल पुराना है। ऑफिस के बाद काम का कनेक्शन रिकवरी को कितना काटता है? और बाउंड्री प्रोग्राम मदद करते हैं?

जोड़कर देखी गई सहसंबंध स्टडीज एक बात कहती हैं। ऑफिस के बाद कनेक्टिविटी कमज़ोर मनोवैज्ञानिक अलगाव से जुड़ी है। देखा गया $r = -0.33$ । Hedges $g \approx -0.70$ । Hedges g असर कितना बड़ा है, इसका नाप है। विश्वसनीयता सुधार के बाद $\rho = -0.38$ ।

काम-घर टकराव ज्यादा है। देखा गया $r = 0.29$ । $g \approx 0.61$ । $\rho = 0.32$ । स्ट्रेन वाला रिश्ता छोटा है। $r = 0.10$ । $g \approx 0.20$ ।

ये आंकड़े Kühner और साथियों की 2023 मेटा-एनालिसिस से आए। विषय था technology-assisted supplemental work। 89 सैंपल। 39,085 कर्मचारी। Thörel और साथियों की 2022 स्टडी ने यही दिशा दिखाई। विषय था work-related extended availability। 117 सैंपल। 1,31,872 कर्मचारी।

उपलब्ध रहने की उम्मीद खुद कनेक्टिविटी से जुड़ी है। $\rho = 0.45$ । बाउंड्री ट्रायल हैं। मगर बहुत कम हैं। बहुत मिले-जुले हैं। डिज़ाइन कमज़ोर है। इसलिए हमने उन्हें एक गट्टर में नहीं जोड़ा।

कई हफ्तों वाले प्रोग्राम थोड़ी मदद करते हैं। अलगाव और वर्क-लाइफ बैलेंस में छोटा फायदा दिखता है। सिर्फ पॉलिसी और एक बार की सलाह अक्सर कुछ नहीं करती। एक जानकारी वाला ऐप स्ट्रेस बढ़ा गया। भारत की कोई RCT नहीं मिली। RCT ऐसी स्टडी है जिसमें लोगों को लॉटरी की तरह दो ग्रुप में बांटा जाता है।

भारतीय प्रोफेशनल्स के लिए ये बात कागज़ी नहीं है। ज्यादातर को ऑफिस के बाद मैसेज आता है। बहुतों को बीमार दिन पर भी। ज्यादातर जवाब न देने की कीमत से डरते हैं। कानून बिना संस्कृति के वैसा है जैसे दुकान पर “बंद” का बोर्ड टंगा हो और शटर आधा खुला हो। जो प्रोग्राम “लॉग ऑफ” को गिने जा सकने वाले रोज़ के रेप में बदल दे, वही ईमानदार अगला प्रयोग है। वही व्हाट्सऐप चैनल मैसेज भी लाता है। रेप भी वहीं चल सकता है।

02

मुख्य नतीजे (Key findings box)

मुख्य नतीजे

-0.33

ऑफिस के बाद काम का कनेक्शन कमज़ोर मनोवैज्ञानिक अलगाव से जुड़ा है। देखा गया $r = -0.33$ ($k = 30$, $N \approx 10,274$; $g \approx -0.70$)। सुधारा अनुमान $\rho = -0.38$ ।

0.29

वही संपर्क ज्यादा काम-घर टकराव से जुड़ा है। देखा गया $r = 0.29$ ($k = 40$, $N = 18,336$; $g \approx 0.61$; $\rho = 0.32$)।

0.10

जॉब स्ट्रेन वाला रिश्ता छोटा है। देखा गया $r = 0.10$ ($k = 30$, $N = 15,074$; $g \approx 0.20$; $\rho = 0.12$)। नींद की क्वालिटी भी मामूली है। $\rho = -0.10$ ।

0.45

उपलब्ध रहने की उम्मीद खुद व्यवहार बताती है। $\rho = 0.45$ ($k = 20$, $N = 7,355$)। रस्सी अक्सर उम्मीद है, मिनट नहीं।

0.14

बाउंड्री प्रोग्राम एक गट्टर में नहीं जोड़े गए। पांच RCT और आसपास के सबूत छोटे और अस्थिर असर दिखाते हैं। एक सलाह-ही-सलाह वाला ऐप सामान्य स्ट्रेस बढ़ा गया। देश के डिसकनेक्ट कानून जहां मजदूर संबंध मज़बूत हैं, वहां वेलबीइंग में लगभग 0.14 से 0.20 SD का छोटा फायदा दिखाते हैं। बाकी जगह लगभग कुछ नहीं।

03

परिभाषा (Definition block)

परिभाषा

ऑफिस के बाद कनेक्टिविटी एक आदत है। आदमी ठेके वाले दिन के बाद भी फोन, लैपटॉप या चैट ऐप से काम करता है। या काम के लिए तैयार रहता है। रिसर्चर कई नाम देते हैं। technology-assisted supplemental work। work-related extended availability। work connectivity behaviour after hours। workplace telepressure। परिवार एक ही है।

ये सिर्फ ओवरटाइम नहीं है। ओवरटाइम घंटे हैं। कनेक्टिविटी खुला टैब है। टेलीप्रेशर बिना पूछे जवाब देने की खुजली है। सादी बात ये है। काम का दिन बंद नहीं होता। एक आंख खुली सोता है।

इस पेपर में रिकवरी उलटा कदम है। दिमाग इनबॉक्स दोहराना बंद करे। बाउंड्री इंटरवेंशन जानबूझकर टैब बंद करने की प्रैक्टिस हैं। ईमेल चार्टर। डू नॉट डिस्टर्ब की खिड़की। सुपरवाइज़र का रिवाज। वेब पर सेल्फ-रेगुलेशन प्रोग्राम। या पिंग अनसुना करने का कानूनी हक। इनमें से कोई डायग्नोसिस नहीं है। ये ऑफिस की प्रैक्टिस हैं। जैसे दुकान का बंद होने का समय।

04

भूमिका (Introduction)

रात 11 बजे। ठाणे में एक टीम लीड बच्चे को सुलाकर बत्ती बुझाती है। व्हाट्सऐप पर एक “जरा सा सवाल” आता है। आग कहीं नहीं लगी। फिर भी वह फायर ड्रिल की तरह उठ बैठती है। अंगूठा सोच से पहले चल पड़ता है। जो दिन शाम 7 बजे खत्म होना था, वह बिना बिल के दूसरी शिफ्ट ले लेता है। भारतीय प्रोफेशनल्स ये ड्रिल जानते हैं।

यह पेपर उसी पिंग पर दो सीधे सवाल पूछता है। ऑफिस के बाद कनेक्टिविटी रिकवरी को कितना काटती है? बाउंड्री इंटरवेंशन मदद करते हैं? पहला हिस्सा रिश्ते का सवाल है। दूसरा प्रोग्राम का। दोनों को अलग जोड़ा गया है। सहसंबंध और ट्रायल मिलाकर एक चमकदार आंकड़ा मत गढ़ो।

छुट्टी वाले दिन पुणे का एक सेल्स मैनेजर परिवार के साथ खाना खा रहा है। क्लाइंट ग्रुप में “जरा देख लेना” आता है। थाली बीच में छूटती है। लैपटॉप खुलता है। अगली सुबह वह थका हुआ डेस्क पर पहुंचता है। कुछ सिस्टम को बंद चक्र चाहिए। वरना वे घिस जाते

हैं। ये वेलनेस स्लोगन नहीं है। ये काम का नियम है। आज का ज्ञान-काम उलटा चलता है। औजार ने छुट्टी के दिन काम करना सस्ता कर दिया। फिर उसी को “रिस्पोन्सिवनेस” कह दिया।

लूप छोटा है। नवी मुंबई में एक एनालिस्ट रात को सोफे पर है। खयाल आता है — जवाब नहीं दिया तो मैं नाकारा हूँ। बेचैनी उठती है। चैट खुलती है। थोड़ी राहत मिलती है। पर अगली बार खिंचाव और तेज़ होता है। स्विच बंद नहीं रहता।

खुली चैट उस पल की बेचैनी का फैसला है। तय लॉग-ऑफ ठंडे दिमाग का फैसला है। बिना पढ़ा मैसेज पहचान से चिपक जाता है। “मैं वही हूँ जो तुरंत जवाब देता है।” खयाल को खयाल की तरह देखना पहला कदम है। उद्यमी की कहानी अलग है। जो संस्थापक चैनल नहीं छोड़ता, वह उपलब्धता को वैल्यू समझ बैठता है। आराम का हिसाब स्लाइड पर बुरा लगता है। साल में अच्छा बैठता है।

मशीन लर्निंग साफ मिसाल देती है। बिना जांच-विराम ट्रेनिंग वाला मॉडल ओवरफिट हो जाता है। आखिरी बैच पर चमकता है। कल काम नहीं करता। नींद और अलगाव जांच-सेट हैं। ऑफिस के बाद कनेक्टिविटी रात भर ट्रेनिंग है। लर्निंग रेट ऊंचा रहता है। स्मार्ट मॉडल नहीं मिलता। शोर वाला मिलता है।

भारत में ये सवाल थ्योरी का नहीं है। टाइम ज़ोन और पद का है। औपचारिक ज्ञान-काम का बड़ा हिस्सा यूरोप और उत्तर अमेरिका के क्लाइंट संभालता है। मुंबई की शाम फ्रैंकफर्ट की दोपहर है। न्यूयॉर्क की सुबह है। वैश्विक कैलेंडर भारतीय शाम को खाली समझता है।

2024 के सर्वे में करीब नौ में से दस भारतीय कर्मचारी ऑफिस समय के बाहर संपर्क पाते हैं। करीब 85 फ़ीसदी को छुट्टी या बीमार दिन पर भी मैसेज आता है। ज्यादातर कहते हैं। जवाब न दिया तो करियर की कीमत लगेगी। ये पसंद नहीं है। ये बाज़ार है।

भारत में केंद्र स्तर का राइट-टू-डिसकनेक्ट कानून नहीं है। 2025 में निजी सदस्य बिल लोकसभा में लौटा। केरल ने राज्य वाला मसौदा लिखा। दोनों लागू राष्ट्रीय प्रोग्राम नहीं हैं। व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य स्थिति संहिता “वर्कर” के घंटे ज्यादा साफ काटती है। लैपटॉप में रहने वाले सैलरी वाले कर्मचारी के लिए उतनी साफ नहीं। भारत में ऑफिस के बाद काम अक्सर व्हाट्सएप से आता है। कंपनी ईमेल से नहीं। जो प्रोग्राम ये चैनल छोड़ दे, वह गलत इनबॉक्स नाप रहा है।

पुराना सबूत कीमत बता चुका था। Derks और Bakker (2014) ने पांच दिन की डायरी में दिखाया। ऑफिस के बाद स्मार्टफोन इस्तेमाल काम-घर दखल बढ़ाता है। रिकवरी प्रैक्टिस नुकसान थामती है। Barber और Santuzzi (2015) ने खुजली को घंटों से अलग किया। workplace telepressure बर्नआउट, खराब नींद और गैरहाजिरी बताता रहा। ICT डिमांड काबू करने के बाद भी। उन दो पेपरों ने तरीका बताया। देश-देश और डिज़ाइन पर असर कितना बड़ा है, यह नहीं बताया। टैब बंद करने वाला प्रोग्राम चलता भी है या नहीं, यह भी नहीं।

बाद की दो सिंथेसिस ने रिश्ते को संख्या दी। Kühner, Rudolph, Derks, Posch और Zacher (2023) ने TASW की मेटा-एनालिसिस की। 89 सैंपल। 39,085 कर्मचारी। Thörel, Pauls और Göritz (2022) ने WREA की मेटा-एनालिसिस की। 117 सैंपल। 1,31,872 कर्मचारी। 2021 में Karabinski और साथियों ने अलगाव प्रोग्राम जोड़े। स्विच-ऑफ सुधारने वाले इंटरवेंशन ने अलगाव $d = 0.36$ बढ़ाया। वे प्रोग्राम डिसकनेक्ट नियम से बड़े थे। 2026 में Nilsen और साथियों ने उपलब्धता काटने वाले इंटरवेंशन और पॉलिसी की पहली खास समीक्षा की। ट्रायल आधार छोटा, कमज़ोर और मिला-जुला मिला।

पोजिशनिंग के लिए Kühnel और साथियों (2020) का पेपर लिया गया। उस साल का ऑफिस-बाद वाला पेपर Kühnel, Diestel और Melchers है। अग्रिम ऑनलाइन 2020। जर्नल अंक 2021। 51 कर्मचारियों की आठ दिन की एक्टिग्राफी डायरी। रात देर का मोबाइल इस्तेमाल वस्तुनिष्ठ नींद खराब बताता रहा। फिर अगले दिन का अच्छा मूड गिरा। दूसरा 2020 का Kühnel पेपर International Journal of Human Resource Management में है। वह ऑफिस के अंदर निजी सोशल मीडिया की स्टडी है। दूसरा विषय है। हम एक्टिग्राफी डायरी को पोजिशनिंग स्टडी मानते हैं। सोशल मीडिया पेपर सिर्फ भ्रम हटाने को रखते हैं।

यह रिव्यू सादी भाषा में रिश्ते का जोड़ देता है। ट्रायल जो नहीं संभाल सकते, उनका गढ़ा हुआ संयुक्त असर नहीं देता। और उस साहित्य का भारत पाठ देता है जिसमें भारत लगभग नहीं है। इंटरवेंशन तरफ का खाली नतीजा छप सकता है। छोटे जर्मन वेब प्रोग्राम को भारत का कानून बताना नहीं छपना चाहिए।

05

तरीका (Methods)

पात्रता (Eligibility)

आबादी: नौकरी वाले वयस्क। रिश्ते वाले सवाल का संपर्क: ऑफिस के बाद काम कनेक्टिविटी। इसमें TASW, WREA, ऑफिस बाद ICT या ईमेल इस्तेमाल, और workplace telepressure शामिल हैं। प्रोग्राम वाले सवाल का इंटरवेंशन: बाउंड्री, सेगमेंटेशन, डिसकनेक्ट, ईमेल चार्टर, उपलब्धता रिवाज, या राइट-टू-डिसकनेक्ट प्रोग्राम और पॉलिसी। तुलना: रिश्ते के लिए ज़रूरी नहीं। इंटरवेंशन के लिए कोई कंट्रोल या तुलना ग्रुप। मुख्य नतीजे: मनोवैज्ञानिक अलगाव या दूसरी रिकवरी निशानी; थकान या जॉब स्ट्रेन; वेलबीइंग; वर्क-लाइफ या वर्क-फैमिली टकराव। साल: 2010 से 2026। भाषा: अंग्रेज़ी रिपोर्ट निकाली गई। इंडेक्स में दूसरी बड़ी यूरोपीय भाषाओं के शीर्षक भी देखे गए। डिज़ाइन: सहसंबंध सबूत में क्रॉस-सेक्शन, डायरी और लंबी स्टडी शामिल हैं, जैसे पहले की रैंडम-इफेक्ट्स मेटा में आई। इंटरवेंशन सबूत RCT और नियंत्रित ट्रायल तक सीमित है। पॉलिसी मूल्यांकन और क्वाज़ी-प्रयोग कहानी में बताए गए। जोड़े नहीं गए।

पहले से तय था। सहसंबंध और इंटरवेंशन अलग जोड़े जाएंगे। फॉलबैक भी तय था। अगर पांच से कम ऐसे ट्रायल मिलें जिनके नतीजे एक जैसे नापे जा सकें, तो इंटरवेंशन नहीं जोड़े जाएंगे। वह फॉलबैक चल पड़ा।

जानकारी के स्रोत और सर्च
(Information sources
and search)

स्रोत: PubMed/MEDLINE, PsycINFO, Scopus, Web of Science, Google Scholar (हर स्ट्रिंग के पहले 200 शीर्षक), Clinical Trials Registry — India (CTRI), ClinicalTrials.gov, और OSF प्रीप्रिंट। पहले के सिस्टमैटिक रिव्यू और मेटा भी स्रोत रहे। Kühner 2023; Thörel 2022; Nilsen 2026; Karabinski 2021; Wendsche and Lohmann-Haislah 2017; Kazancı Yabanova 2025; Li और साथी 2025। सर्च आखिरी बार सितंबर 2026 में चली।

पूरी सर्च स्ट्रिंग (Full search strings)

PubMed

("after-hours"[tiab] OR "after hours"[tiab] OR "off-job"[tiab] OR "nonwork"[tiab] OR "non-work"[tiab] OR "work-related ICT"[tiab] OR "technology-assisted supplemental work"[tiab] OR telepressure[tiab] OR "right to disconnect"[tiab] OR "extended availability"[tiab] OR "work connectivity"[tiab] OR WCBA[tiab] OR TASW[tiab]) AND (recovery[tiab] OR "psychological detachment"[tiab] OR exhaustion[tiab] OR wellbeing[tiab] OR "well-being"[tiab] OR "work-life"[tiab] OR "work-family"[tiab]) AND (2010:2026[dp])

PsycINFO, Scopus और Web of Science। वही मूल Boolean। हर प्लेटफॉर्म के फ़िल्ड टैग के हिसाब से। सीमा 2010–2026।

Google Scholar I "after-hours" OR telepressure OR "right to disconnect" AND recovery OR exhaustion OR wellbeing। पहले 200 शीर्षक देखे गए।

CTRI I "right to disconnect" OR "after hours email" OR telepressure OR "boundary management" OR "work connectivity"।

ClinicalTrials.gov और OSF। CTRI जैसे शब्द, साथ में “technology-assisted supplemental work” और “extended availability.”

चयन और PRISMA 2020 फ्लो

यह रिव्यू छतरी सिंथेसिस है। साथ में 2023–2026 का लक्षित अपडेट है। हम यह दावा नहीं करते कि दो बड़ी मेटा के हर प्राथमिक अंक दोबारा निकाले। यहां ईमानदारी तरीका है। मूड नहीं।

- पिछली सिंथेसिस और डेटाबेस अपडेट से रिकॉर्ड: Kühner और साथियों ने हजारों रिकॉर्ड छानकर 77 प्रकाशन और 89 स्वतंत्र सैंपल पाए। Thörel और साथियों ने 113 लेख और 117 सैंपल जोड़े। Nilsen और साथियों ने इंटरवेंशन सवाल पर डुप्लिकेट हटाने के बाद 1,721 शीर्षक देखे। 32 पूरे पाठ निकाले। 12 स्टडी लीं। Karabinski और साथियों ने अलगाव प्रोग्राम पर 30 स्टडी और 34 इंटरवेंशन लिए। हमारे 2023–2026 अपडेट में Althammer श्रृंखला, Reinke और Ohly (2024), Pfaffinger और साथी (2023), REDUCE SCREEN (2026), Brückner और साथी (2024), Regier (2026), Kazancı Yabanova (2025) और Li और साथी (2025) जुड़े।

- पात्रता के बाद: सहसंबंध सबूत चार मात्रा सिंथेसिस से बताया गया। 150 से ज्यादा स्वतंत्र सैंपल। ओवरलैप न जोड़ें तो 1,50,000 से ज्यादा कर्मचारी। इंटरवेंशन सबूत Nilsen और साथियों की 12 स्टडी (N = 2,306) प्लस रिजल्ट में लिखे 2021–2026 के RCT और नियंत्रित प्रोग्राम।

- CTRI और भारत के ट्रायल रजिस्टर: शून्य पात्र ट्रायल।

- UNVERIFIED चिह्नित स्टडी (पुष्टि योग्य DOI और निकाला जा सकने वाला असर नहीं) किसी संख्या दावे से बाहर रखी गई।

एक डेटाबेस वाला दिखावटी PRISMA झरना नाटक होता। हम वही फ्लो लिखते हैं जो चलाया गया।

निकाले गए फ़ील्ड (Extraction fields)

प्राथमिक स्टडी और ट्रायल से निकाला: सैंपल आकार; डिज़ाइन; देश; डिलीवरी की भाषा; सत्र और मिनट में डोज़ जहां लिखा हो; डिलीवरी चैनल; गाइडेंस (खुद, सहायक, सुपरवाइज़र, कंपनी पॉलिसी); नतीजा माप परिवार (ट्रेडमार्क औजार नाम नहीं); समय बिंदु; असर की दिशा और आकार। मेटा से: k, N, देखा गया r, सुधारा p या r_c , विश्वास अंतराल, जहां हो भविष्यवाणी अंतराल, और विषमता।

विश्लेषण योजना (Analysis plan)

रिश्ते: रैंडम-इफेक्ट्स अनुमान जैसे मूल मेटा में REML या बराबर मॉडल से छपे। सार्वजनिक हेडलाइन देखा गया r है। विश्वसनीयता सुधार अखबार वाक्य में चुपके से नहीं घुसेगा। r से Hedges g बनाने का सूत्र $g = 2r / \sqrt{(1 - r^2)}$ । I^2 , τ^2 और 95% भविष्यवाणी अंतराल वहीं दिए जहां स्रोत पेपर ने छापे। छोटे-स्टडी असर, लीव-वन-आउट और GRADE सिंथेसाइज़ सबूत के स्तर पर लगाए गए। जो सेल हमने दोबारा नहीं नापीं, उनसे गढ़े नहीं गए।

इंटरवेंशन: कोई जोड़ा g नहीं। पहले से तय फॉलबैक। कहानी सिंथेसिस प्रोग्राम प्रकार से बंटी। कर्मचारी वेब ट्रेनिंग। सुपरवाइज़र या टीम नियम। कंपनी गाइडलाइन। राष्ट्रीय कानून। पास की अलगाव-इंटरवेंशन मेटा $d = 0.36$ संदर्भ है। डिसकनेक्ट पॉलिसी का असर नहीं।

पहले से तय मॉडरेटर: सहसंबंध बनाम इंटरवेंशन; सेक्टर। स्रोत मेटा से और: सेगमेंटेशन पसंद; उपलब्धता मांग बनाम व्यवहार; प्रकाशन स्थिति; उम्र और लिंग बनावट।

पक्षपात जोखिम: RCT के लिए RoB 2 क्षेत्र (रैंडमाइजेशन, विचलन, गायब डेटा, नतीजा माप, चुनिंदा रिपोर्टिंग)। जहां पूरा आइटम रेटिंग स्वतंत्र नहीं हुई, छपी क्वालिटी रेटिंग का सार लिया गया। Nilsen और साथियों ने EPHPP औजार पर कुल इंटरवेंशन क्वालिटी कमज़ोर बताई। पक्कापन: GRADE, चार नतीजे।

हम ट्रेडमार्क औजार या व्यावसायिक प्रोग्राम का नाम नहीं लेते। लोग क्या प्रैक्टिस करते थे, वही लिखते हैं। चार हफ्ते का वेब बाउंड्री कोर्स। वीकेंड पर वर्क ऐप हटाना। टीम ईमेल चार्टर।

06

नतीजे (Results)

स्टडी की बनावट (Study characteristics)

सहसंबंध साहित्य बड़ा है। कई देशों का है। भारत पर अभी पतला है। डिज़ाइन एक बार के सर्वे से कई दिन की डायरी तक हैं। कुछ लंबी पैनल भी हैं। नतीजे चार परिवार में बैठते हैं। मनोवैज्ञानिक अलगाव। थकान या स्ट्रेन। सामान्य वेलबीइंग या भाव। काम-जीवन टकराव। ज्यादातर सैंपल यूरोप, उत्तर अमेरिका, पूर्वी एशिया और ऑस्ट्रेलिया के ऑफ़िस, शिक्षा, स्वास्थ्य या मिले-जुले उद्योग के कर्मचारी हैं। Kühner और साथियों ने मुख्य TASW डेटा मार्च 2020 से पहले तक रखा। ताकि महामारी का घर-काम चुपके से विषय न बदल दे। बाद के अपडेट (Kazancı Yabanova 2025; Li और साथी 2025) 2020 के बाद की लहर कवर करते हैं। दिशा वही है। विषमता बहुत ऊंची है।

इंटरवेंशन साहित्य छोटा है। Nilsen और साथियों ने बारह स्टडी लीं। 2,306 भागीदार। एक राष्ट्रीय पॉलिसी मूल्यांकन। तीन कंपनी डिसकनेक्शन गाइडलाइन। एक सुपरवाइज़र-लक्षित प्रोग्राम। सात कर्मचारी-केंद्रित प्रोग्राम। मात्रा स्टडी में करीब आधी RCT थीं। ज्यादातर जर्मन। क्वालिटी कमज़ोर बताई गई। मुख्य वजह चयन, बिना आंख बंद किए खुद-बताए नतीजे, अधूरा कन्फाउंडर काबू, और बीच में छूट। हमारे अपडेट में स्वास्थ्य कर्मियों का वीकेंड स्क्रीन-टाइम ट्रायल जुड़ा। Althammer ग्रुप के और वेब सेल्फ-रेगुलेशन ट्रायल जुड़े। दो देश वाली पुनरावृत्ति जुड़ी। यूरोपीय राइट-टू-डिसकनेक्ट कानून की अंतर-में-अंतर स्टडी जुड़ी।

Table 1. Characteristics of cornerstone syntheses and key primary studies

Source	Design	N or k	Country mix	Exposure or programme	Outcomes	Headline result
Kühner et al., 2023	Meta-analysis, correlational	k = 89; N = 39,085	Multi-country; no Indian samples flagged	TASW	Detachment, strain, WNC, balance, sleep, performance	Detachment $p = -0.38$; WNC $\rho = 0.32$
Thörel et al., 2022	Meta-analysis, correlational	k = 117; N = 131,872	Multi-country	WREA demands and behaviours	Recuperation, wellbeing, private life, work criteria	Detachment $r_c \approx -0.34$; WFC $r_c \approx 0.34$
Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017	Meta-analysis, detachment outcomes	k = 91; N = 38,124	Multi-country	Detachment (not connectivity)	Exhaustion, wellbeing, sleep	Detachment–exhaustion $r = -0.36$
Karabinski et al., 2021	Meta-analysis, interventions	34 interventions; N = 3,725	Multi-country	Mixed detachment programmes	Detachment	d = 0.36

Nilsen et al., 2026	Systematic review, interventions	12 studies; N = 2,306	Mostly Germany	Disconnect policies and programmes	Detachment, boundary control, WLB	Small, inconsistent; quality weak
Derks & Bakker, 2014	Diary	n = 69; 293 days	Netherlands	Smartphone after hours	WHI, burnout	Use raises WHI; recovery buffers
Derks, van Mierlo & Schmitz, 2014	Diary	n = 70; 268 days	Netherlands	Smartphone after hours	Detachment, exhaustion	Use lowers detachment; norms moderate
Barber & Santuzzi, 2015	Scale validation + prediction	Two employed samples	United States	Telepressure	Burnout, sleep, absenteeism	Telepressure predicts beyond ICT demands
Park, Fritz & Jex, 2011	Cross-sectional	n = 431	United States	Tech use at home	Detachment	$\beta = -0.43$
Mellner, 2016	Survey	n = 2,876	Sweden	Availability expectations + smartphone	Detachment	Expectations and use both harm detachment; boundary control buffers
Althammer et al., 2021	RCT, wait-list	n = 190	Germany	3-week mindfulness-as-segmentation	Detachment, WLB, WFC	Detachment improved; integrators gained more
Althammer et al., 2023	RCT	n = 373 randomised	Germany	6-week web / blended self-regulation	Detachment, WLB, affect	Gains at post and 4 weeks; detachment to 6 months
Reinke & Ohly, 2024	RCT	n = 75	Germany	4-week web boundary training	Detachment, WLB, ICT use, affect	Detachment, enactment, WLB up; positive affect null
Pfaffinger et al., 2023	RCT, 3 arms	n ≈ 50–95	Germany	12–14 day app	Stress, detachment, satisfaction	Advice arm raised general stress
REDUCE SCREEN, 2026	RCT	815 enrolled; 520 analysed	Healthcare workers	Weekend auto-reply + screen cut + uninstall	Perceived stress, screen time	PSS-10 MD -1.6 (-2.6, -0.6)

Regier, 2026	Difference-in-differences	ESS 2010–2022	FR, BE, ES, IE, PT	National R2D laws	Subjective wellbeing	+0.14 to +0.20 SD; larger for men
--------------	---------------------------	---------------	--------------------	-------------------	----------------------	-----------------------------------

रिश्ते वाले सवाल का फॉरेस्ट-प्लॉट डेटा

हम 89 प्राथमिक पंक्तियां दोबारा नहीं छापते। फॉरेस्ट प्लॉट जो सार दिखाता, वही जोड़ी पंक्तियां देते हैं। बिंदु देखा गया r है। साथ का पैमाना g है।

Table 2. Pooled associations between after-hours connectivity and primary outcomes

Outcome	Source	k	N	Observed r	Corrected p or r_c	95% CI around corrected estimate	Converted g from observed r	Weight in this review
Psychological detachment	Kühner 2023	30	≈ 10,274	-0.33	-0.38	-0.43 to -0.32	-0.70	Primary
Psychological detachment	Thörel 2022 behaviours	31	20,299	-0.31	-0.34	-0.43 to -0.24	-0.65	Corroboration
Work–nonwork conflict	Kühner 2023	40	18,336	0.29	0.32	0.28 to 0.36	0.61	Primary
Work–family conflict	Thörel 2022	—	—	—	0.34	0.25 to 0.43	≈ 0.72 from r_c	Corroboration
Job strain	Kühner 2023	30	15,074	0.10	0.12	0.08 to 0.15	0.20	Primary
Emotional exhaustion	Thörel 2022 behaviours	—	—	—	0.12	0.00 to 0.24	≈ 0.24 from r_c	Corroboration
Work–nonwork balance	Kühner 2023	5	3,672	-0.25	-0.27	-0.41 to -0.14	-0.52	Primary
Sleep quality	Kühner 2023	9	11,486	-0.08	-0.10	-0.15 to -0.04	-0.16	Secondary
Availability expectations → connectivity	Kühner 2023	20	7,355	0.40	0.45	0.39 to 0.52	0.87	Mechanism

बदला g सूत्र $g = 2r / \sqrt{(1 - r^2)}$ देखा गया r पर चलता है, जब तक और न लिखा हो। जहां छपे, भविष्यवाणी अंतराल चौड़े हैं। Thörel का अलगाव व्यवहार के लिए 95% भविष्यवाणी अंतराल लगभग -0.56 से -0.11 चला। शून्य नहीं काटता। मगर कहता है। अगली स्टडी औसत जैसी नहीं दिखेगी।

विषमता
(Heterogeneity)

विषमता ऊंची है। इसे नतीजा समझो। उपद्रव मत समझो। Kühner और साथियों ने कई नतीजा पंक्तियों में आर्टिफैक्ट को फर्क का छोटा हिस्सा बताया। %Var अक्सर किशोर से तीस के दशक में। Thörel और साथियों ने अलगाव और वर्क-फैमिली टकराव पर I^2 80% से ऊपर बताया। I^2 बताता है स्टडी कितनी अलग-अलग हैं। Kazancı Yabanova की 2020 के बाद मोबाइल-कनेक्टिविटी मेटा ने वर्क-फैमिली टकराव पर $I^2 \approx 98\%$ बताया। ऊंचा I^2 हैरान नहीं करता। “ऑफिस के बाद कनेक्टिविटी” पांच मिनट की ईमेल सफाई और लैपटॉप पर तीन घंटे की रात शिफ्ट दोनों समेटती है। जो दीवार चाहते हैं और जो मिलाना चाहते हैं, दोनों समेटती है। जहां बॉस रात 10 बजे टेक्स्ट करे और जहां वह टेक्स्ट कांड हो, दोनों संस्कृति समेटती है। एक r केंद्र है। किस्मत नहीं।

मॉडरेटर (Moderators)

Table 3. Moderator patterns

Moderator	What the evidence shows	Practical reading
Correlational vs intervention	Associations are medium for detachment and conflict; intervention effects are small and patchy	Knowing the cost is easier than buying the cure
Segmentation preference	People who want a wall pay a higher wellbeing price when the wall falls (Thörel; Hu, Kuang and Lu, 2024)	Person–environment fit, not a universal ban
Demands vs behaviours	Thörel found little systematic difference, except sleep quality, which looked worse for demands	The expectation can hurt as much as the minutes
Sector	Health, education, IT and mixed office samples dominate; frontline and informal work are under-studied	India’s gig and shop-floor majority is almost absent
Gender and age	Kühner: job-demands → TASW link weaker in more female samples; TASW slightly more common among men ($p = 0.11$) and higher job levels ($p = 0.23$)	Status predicts the open tab
Publication status	Some antecedent links stronger in published work	Small-study puffery is possible on the edges
Delivery channel	Email and chat show stronger same-episode drops in detachment than a phone call (Chen, Conroy and Crain, 2024)	Asynchronous work follows you home in a way a call does not

विरोधाभास उसी टेबल में बैठता है। TASW काम प्रदर्शन से भी सकारात्मक जुड़ा है। $p = 0.27$ । संस्था से जुड़ाव $p = 0.16$ । काम-घर समृद्धि कमज़ोर है। $p = 0.12$ । कनेक्टिविटी दोधारी तलवार है। मैनेजर धार से पकड़ते हैं। नाम रखते हैं लचीलापन।

इंटरवेंशन की कहानी
(जोड़ी नहीं गई)

पांच RCT कर्मचारी प्रोग्राम और कुछ पास के ट्रायल नाम लिए जा सकते हैं। डोज़ एक नहीं। चैनल एक नहीं। नतीजा खिड़की एक नहीं। कंट्रोल एक नहीं। उन्हें एक g में डालना आशावाद होता। विश्लेषण नहीं।

Reinke और Ohly (2024)। जर्मनी। $n = 75$ । चार साप्ताहिक वेब सत्र। 45–60 मिनट। बाउंड्री युक्ति, लक्ष्य और एक्शन प्लान। कंट्रोल की तुलना में प्रोग्राम ने बाउंड्री अमल बढ़ाया। अलगाव बढ़ाया। $\text{partial } \eta^2 \approx 0.08$ । इंटरवेंशन बाजू में ऑफिस बाद ICT इस्तेमाल घटा। वर्क-लाइफ बैलेंस संतोष सुधरा। नकारात्मक भाव कटे। $\text{partial } \eta^2 \approx 0.18$ । सकारात्मक भाव नहीं हिला। फॉलो-अप एक महीने पर।

Althammer और साथी (2021, 2023, 2024, 2025, 2026)। जर्मन, बाद में आयरिश, वेब सेल्फ-रेगुलेशन प्रोग्रामों का परिवार। तीन से छह हफ्ते। घटक में सेगमेंटेशन, बाउंड्री कौशल के रूप में माइंडफुलनेस, खुद-व्यवस्था और रिकवरी प्रैक्टिस। अक्सर पसंद के हिसाब से। सैंपल 190 से 373। अलगाव, वर्क-लाइफ बैलेंस और भाव आम तौर पर छोटे असर से सुधरते हैं। एक ट्रायल में अलगाव फायदा छह महीने चला। दूसरे में अलगाव सिर्फ उन लोगों में सुधरा जो शुरू में नीचे थे। 2026 के दो-देश जोड़े में जर्मनी में अलगाव देर से बढ़ा। आयरलैंड में काम-जीवन टकराव जल्दी घटा। ये सेट के बेहतर डिज़ाइन वाले कर्मचारी प्रोग्राम हैं। फिर भी कई घटक हैं। सर्वर बंद करना नहीं हैं।

Pfaffinger और साथी (2023)। छोटा ऐप। तीन बाजू। मेडिटेशन ने संतोष और अलगाव बढ़ाया। एक व्यवस्थित सोच वाला बाजू सामान्य स्ट्रेस घटाया। एक जानकारी वाला बाजू सिर्फ सलाह देता रहा। डू नॉट डिस्टर्ब चलाओ। सुबह जांच टालो। उस बाजू ने सामान्य स्ट्रेस बढ़ा दिया। कोई बाजू ICT-खास वेलबीइंग पक्के तौर पर नहीं सुधारी। यही नतीजा एचआर फ्रिज पर चिपकना चाहिए। हुनर बिना सलाह सायरन बजाती है। पाइप नहीं देती।

REDUCE SCREEN (2026)। स्वास्थ्य कर्मचारी। वीकेंड छुट्टी। सामान्य व्यवहार या तीन काम की लॉटरी। ऑटो-रिप्लाय लगाओ। स्क्रीन समय काटो। निजी फोन से वर्क ऐप हटाओ। 815 में से 520 पूरे हुए। इंटरवेंशन बाजू में महसूस स्ट्रेस ज्यादा गिरा। औसत फर्क -1.6 । 10-आइटम महसूस-स्ट्रेस पैमाने पर। 95% CI -2.6 से -0.6 । आम SD 6 मानें तो लगभग $d \approx -0.27$ । स्क्रीन समय करीब एक घंटा गिरा। वर्क ऐप हटाना असर उठाता दिखा। ये वीकेंड है। संस्कृति नहीं।

Edvinsson और साथी (2025)। स्वीडिश ऑफिस। नियंत्रित। $n \approx 97$ बनाम 70। टीम ICT नियम। रिकवरी जरूरत या अलगाव पर कुल असर नहीं। ऊंची रिकवरी-जरूरत उपसमूह बारह महीने पर बेहतर दिखा। फिट, फिर।

Brückner और साथी (2024) और पहले की GET.ON रिकवरी लाइन। अनिद्रा और धुंधली बाउंड्री वाले चुने लोगों के ऑनलाइन रिकवरी प्रोग्राम ने अनिद्रा पर बड़ा असर दिया। वे सैंपल सामान्य कर्मचारी नहीं हैं। अनिद्रा-चुने ग्रुप का $d = 1.5$ डिसकनेक्ट पॉलिसी औसत में नहीं डाला जाएगा।

पॉलिसी और कानून। Eurofound की 2023 कंपनी-स्तर स्टडी में डिसकनेक्ट पॉलिसी वाले ऑफिस ने बेहतर वर्क-लाइफ बैलेंस बताया। करीब 92% बनाम 80% “अच्छा”। स्ट्रेस और चिंता कम। करीब 28% बनाम 38%। ये सर्वे सबूत है। ट्रायल नहीं। Pansu का फ्रेंच मूल्यांकन अक्सर एक कड़वी बात के लिए आता है। ज्यादातर कर्मचारियों ने

कहा। कानून ने रोज़ का अमल नहीं बदला। Regier (2026) ने यूरोपीय सामाजिक सर्वे लहरें लीं। फ्रांस, बेल्जियम, स्पेन, आयरलैंड और पुर्तगाल में कानून की ठिठकी आवक देखी। टेलीवर्क योग्य काम वाले कर्मचारियों में जीवन संतोष करीब 0.14 SD बढ़ा। अंतराल शून्य काटा। खुशी 0.20 SD बढ़ी। फायदा फ्रांस और बेल्जियम में साफ था। जहां औद्योगिक संबंध मज़बूत हैं। पुरुषों को महिलाओं से ज्यादा लगातार मिला। कानून प्रोग्राम नहीं है। प्रोग्राम संस्कृति नहीं है। संस्कृति तय करती है। रात 9 बजे मैसेज जाए या न जाए।

प्रकाशन पक्षपात और संवेदनशीलता

पास का, जोड़ा नहीं। Karabinski और साथी (2021) ने मनोवैज्ञानिक अलगाव वाले इंटरवेंशन जोड़े। माइंडफुलनेस, रिकवरी ट्रेनिंग, आकलन काम, जॉब-स्ट्रेसर कटौती। 34 इंटरवेंशन। 3,725 लोग। अलगाव $d = 0.36$ बढ़ा। लंबे, ज्यादा डोज़ वाले प्रोग्राम बेहतर चले। शुरू की रिकवरी खराब वालों को ज्यादा फायदा मिला। यह संख्या “स्विच ऑफ सिखाने वाली प्रैक्टिस” बताती है। हैंडबुक का राइट-टू-डिसकनेक्ट खंड नहीं।

Kühner और साथियों ने प्रकाशन स्थिति को मॉडरेटर देखा। कुछ पहले वाले रिश्ते छपे काम में मज़बूत मिले। हर नतीजा पंक्ति की पूरी ट्रिम-एंड-फिल दोबारा हमारे पास नहीं थी। अलगाव और टकराव पर k बढ़ा है। कुछ गायब शून्य औसत थोड़ा हिलाएंगे। उलटा नहीं करेंगे। थकान ज्यादा नाजुक है। Thörel की बर्नआउट पंक्ति एक बाहरी अंक हटते ही सिकुड़ी। लीव-वन-आउट मेटा स्तर पर यह पढ़ता है। अलगाव और काम-जीवन टकराव दिशा में मज़बूत हैं। थकान छोटी है और बाहरी अंक से हिलती है। इंटरवेंशन असर इस पर निर्भर है कि कौन सा प्रोग्राम रखो।

Egger का परीक्षण हमने प्राथमिक मैट्रिक्स पर दोबारा नहीं चलाया। छोटे-स्टडी असर को इंटरवेंशन तरफ जीवित जोखिम मानते हैं। वहां n छोटा है। सार्थक नतीजे शून्य से ज्यादा नौकरी पाते हैं।

पक्षपात जोखिम सार (Risk-of-bias summary)

Table 4. Risk-of-bias summary

Evidence stream	Main risks	Overall
Correlational metas	Self-report; common-method variance; reverse causation (poor detachers check more); residual confounding by job demands and status	Serious risk for causal language; moderate for association language
Diary studies (Derks line)	Small n; employer-issued phones; short windows	Better for within-person direction; still not causal
Employee RCTs	Unblinded self-report; wait-list controls; attrition (Althammer 373 analysed of a larger randomised set; REDUCE SCREEN 520 of 815); some small n	Some concerns to high on RoB 2, especially measurement and missing data
Policy evaluations	Country confounding; self-selected firms; awareness ≠ implementation	High for causal claims about laws

Nilsen और साथियों की EPHPP रेटिंग — कुल कमज़ोर — इंटरवेंशन आधार पर सबसे साफ़ एक वाक्य है।

GRADE

Table 5. GRADE certainty

Question	Estimate	Certainty	Why
After-hours connectivity and psychological detachment	$r \approx -0.33$ (medium)	Moderate	Large k and N, consistent direction, high I^2 , mostly self-report, confounding residual
After-hours connectivity and work–nonwork conflict	$r \approx 0.29$ (medium)	Moderate	Same pattern
After-hours connectivity and exhaustion or strain	$r \approx 0.10$ to 0.15 (small)	Low to moderate	Smaller effect, outlier-sensitive, mixed operationalisations
Boundary or disconnect programmes improve detachment or WLB	Small, inconsistent	Low	Few independent RCTs, weak quality, heterogeneous components, some null and one adverse
National right-to-disconnect laws improve wellbeing	+0.14 to +0.20 SD in some countries	Very low to low	Observational DiD, staggered but confounded, gendered, implementation-dependent
Applicability to Indian employed adults	—	Very low	No local trial; survey exposure is high; channel is WhatsApp-first

07 चर्चा (Discussion)

खास बात

- “पांच RCT बाउंड्री प्रोग्राम इतने मिले-जुले थे कि जोड़े नहीं गए। इंटरवेंशन का ईमानदार नंबर है: छोटा, कभी-कभी, पोस्टर से नहीं।

संख्या का मतलब

ऑफिस के बाद कनेक्टिविटी और मनोवैज्ञानिक अलगाव के बीच देखा गया $r = -0.33$ तबाही नहीं है। कंधा उचकाना भी नहीं है। कामकाजी वयस्कों की गंदी दुनिया में यह मध्यम रिश्ता है। महसूस होता है। बदलो तो लगभग $g = -0.70$ । काम-घर टकराव उसी पट्टी में बैठता है। $r = 0.29$ । $g \approx 0.61$ । थकान छोटी है। पैटर्न थ्योरी से मिलता है। कनेक्टिविटी पहले स्विच चुराती है। चुराया स्विच घर में टकराव खिलाता है। थकान और नीचे है। उसके और मां-बाप भी हैं। घंटे। डिमांड। नींद। देखभाल काम। सफर। पद की बेचैनी।

Barber और Santuzzi का टेलीप्रेशर नतीजा अभी भी सबसे काम का खोलना है। मिनट कम मायने रखते हैं। रुख ज्यादा। रात के खाने के बाद तीन ईमेल भेजो। अगर दिमाग में चैनल बंद है तो ठीक। एक भी न भेजो। अगले की प्रतीक्षा में बैठे रहो तो बिगड़ जाओगे। उपलब्ध रहने की उम्मीद व्यवहार से $p = 0.45$ पर जुड़ी है। रस्सी अक्सर अदृश्य है। Belkin, Becker और Conroy ने यही कहा। वह कीबोर्ड से नहीं बंधी। उम्मीद से बंधी है।

Derks की डायरी फाइल की सबसे अच्छी छोटी कहानी हैं। जिन दिनों फोन खुला रहता है, काम रसोई में घुस आता है। जिन दिनों रिकवरी प्रैक्टिस सचमुच होती है, घुसना छोटा पड़ता है। सेगमेंटेशन रिवाज तय करते हैं घुसने की कीमत। अगर टीम रात 10 बजे को दफ्तर घंटे माने, दीवार चाहने वाला मुश्किल आदमी लगने लगता है।

बाउंड्री प्रोग्राम मदद करते हैं? कभी-कभी। थोड़ी। जब पोस्टर नहीं, प्रोग्राम हों। चार से छह हफ्ते का वेब कोर्स युक्ति सिखाए। लक्ष्य रखे। अंदाज़ चुनने दे। अलगाव और वर्क-लाइफ बैलेंस थोड़ा बढ़ा सकता है। वीकेंड पर वर्क ऐप हटाना महसूस स्ट्रेस से एक-दो अंक काट सकता है। राष्ट्रीय कानून वेलबीइंग को मानक विचलन का छोटा टुकड़ा हिला सकता है। जहां यूनियन और वर्क्स काउंसिल की रीढ़ पहले से है। पर्ची लिखे “याद रखो, स्विच ऑफ करो” तो स्ट्रेस बढ़ सकता है। स्टैंड-अप सेट भी इतनी सीधी चुटकी काट दे।

कोई कप्तान अपने तेज़ गेंदबाज़ से पूरे दिन बिना रुके गेंद नहीं डलवाता। स्पेल के बाद वह बाउंड्री पर आराम करता है। उद्यमी का “हमेशा ऑन” मिथक उलटी बात कहता है। विराम भूख की कमी है। डेटा विराम के साथ है। फुटनोट है। जो मिलाना पसंद करते हैं, और जिनकी नौकरी सच में टाइम ज़ोन की रात पुल मांगती है, उन्हें डिज़ाइन की खिड़की चाहिए। नैतिक भाषण नहीं।

रात 10 बजे, हैदराबाद में एक प्रोजेक्ट मैनेजर “बस एक बार” मेल देख लेती है। अभी घबराहट घटती है। पर दिमाग एक सबक सीख लेता है। सुरक्षित रहने का एक ही रास्ता है। जांच। उलटा कदम सादा है। इच्छा को नोटिस करो। एक खिड़की ढालो। खुजली को गुज़रने दो। फिर पूछो। जवाब देना मेरा उसूल है या बस आदत की पकड़? भरोसेमंद होना उसूल है। चैट कभी न छोड़ना पकड़ है। मशीन लर्निंग तय डिसकनेक्शन को रेगुलराइजेशन कहेगी। उसके बिना मॉडल शोर रटता है।

सीमाएं (Limitations)

हमने Kühner या Thörel के अंदर हर प्राथमिक मैट्रिक्स दोबारा नहीं निकाली। छतरी सिंथेसिस उनकी शामिल करने की कॉल लेती है। उनके आर्टिफैक्ट सुधार लेती है। उनका 2020-पूर्व सैंपल विंडो लेती है। उन दो मेटा में ओवरलैप पक्का है। N जोड़ोगे तो लोग दो बार गिने जाएंगे। ऊंची विषमता का मतलब है। जोड़ा r केंद्र है। वादा नहीं। ज्यादातर नतीजे खुद-बताए हैं। उलटी वजह मुमकिन है। जो अलग नहीं हो पाते, वे ज्यादा जांच करते हैं। जॉब डिमांड और पद संपर्क और नतीजे दोनों के नीचे बैठते हैं। इंटरवेंशन ट्रायल कम हैं। ज्यादातर जर्मन। अक्सर वेट-लिस्ट। अक्सर आंख खुली। कभी छोटे। कभी छूट वाले। एक बड़ा स्ट्रेस असर अनिद्रा-चुने रिकवरी प्रोग्राम से आया। उसे हमने नहीं जोड़ा।

मात्रा फाइल से भारत लगभग गायब है। Indeed और Blind के भारतीय ऑफिस-बाद संपर्क आंकड़े सर्वे हैं। पीयर-रिव्यू नतीजा स्टडी नहीं। उन्हें ऑफिस संदर्भ मानते हैं। जोड़े असर नहीं।

इसका मतलब

भारतीय ऑफिस प्रोग्राम के लिए इसका मतलब

अंधेरी की एक टीम न्यूयॉर्क के क्लाइट संभालती है। वह फ्रांसीसी सर्वर-बंद की नकल को संस्कृति नहीं कह सकती। टाइम ज़ोन सच है। पद की ढलान सच है। चैनल व्हाट्सएप है। इसलिए प्रोग्राम फ्रेम लगी पॉलिसी नहीं, गिने जा सकने वाले रेप्स का सेट है। सोमवार को हर सदस्य अपनी खिड़की चुनता है और ग्रुप में लिख देता है। उस खिड़की पर ऑटो-रिप्लाइ लगता है। सुबह की मीटिंग में सब एक छोटी मनाही पंक्ति बोलकर देखते हैं: “कल सुबह पहला काम यही भेजूंगा।” गलियारे में मुकदमा नहीं चलता। आखिरी मैसेज के बाद फोन उलटा रखकर नब्बे सेकंड का उतार होता है। टीम स्ट्रीक गिनती है। मूड नहीं। जिस हफ्ते क्लाइट फट पड़े, एक मानव कोच साथ रहता है। डेटा भारत में रहता है। इसे इलाज मत कहो। ये काम की सफाई है। जैसे रसोई का बंद होने का समय। जूनियर स्टाफ उस हक का इस्तेमाल नहीं करेगा जिसके इस्तेमाल पर सज़ा मिले। सुपरवाइज़र का व्यवहार ही इंटरवेंशन है। लीड रात 10 बजे पिंग करे तो पॉलिसी बिना पंक्ति की स्टैंड-अप कॉमेडी है।

रिसर्च खाली जगह, भारत की खाली जगह समेत

क्षेत्र को भारतीय सैंपल चाहिए। भारतीय भाषाओं में। भारतीय चैनल पर। मध्य यूरोपीय घड़ी छोड़कर निर्यात किया और जर्मन वेब कोर्स नहीं। ऐसे ट्रायल चाहिए जो सुपरवाइज़र व्यवहार बदलें। सिर्फ कर्मचारी हुनर नहीं। वस्तुनिष्ठ निशान चाहिए। भेजने का समय। पहली बार खोलने का समय। ऐप हटाने की घटना। खुद-बताए के साथ। ऑफिस बाद मिनट और ऑफिस बाद उम्मीद अलग नापने चाहिए। चार हफ्ते से लंबा फॉलो-अप चाहिए। सेक्टर बांट चाहिए। आईटी और ग्लोबल कैपेबिलिटी सेंटर। अस्पताल। पढ़ाना। सरकारी प्रशासन। प्लेटफॉर्म काम। लिंग विश्लेषण चाहिए जो शाम की बिना वेतन देखभाल को गंभीर ले। Regier की कानून स्टडी पहले ही इशारा करती है। औपचारिक हक पुरुषों को महिलाओं से ज्यादा मदद दे सकता है। CTRI इस सवाल पर खाली है। वह खालीपन ही नतीजा है।

आखिरी रिसर्च ईमानदारी। TASW मेटा में प्रदर्शन कनेक्टिविटी से सकारात्मक जुड़ा है। जो भारतीय ट्रायल आउटपुट छोड़ देगा, उसे वेलनेस कहकर हटा दिया जाएगा। दोनों नापो। आराम सिर्फ दया बनकर बिकेगा तो रात 11 बजे के “जरा सा सवाल” से हारेगा।

08

अक्सर पूछे सवाल (FAQ)

Q1 क्या रात के खाने के बाद काम के मैसेज का जवाब सच में रिकवरी काटता है?

हां, औसत पर। 30 सैंपल में कमज़ोर मनोवैज्ञानिक अलगाव से रिश्ता $r = -0.33$ है। $g \approx -0.70$ । यह मध्यम कड़ी है। तबाही नहीं। तैयार रहने की खुजली मिनट जितनी कीमत ले सकती है।

Q2 अगर राइट-टू-डिसकनेक्ट पॉलिसी लिख दें, क्या लोग रिकवर करेंगे?

अकेले नहीं। बारह इंटरवेंशन स्टडी, जिनमें कई ट्रायल हैं, छोटे और कच्चे असर दिखाती हैं। कानून ने वेलबीइंग लगभग 0.14 से 0.20 SD हिलाई। वहीं जहां ऑफिस संबंध पहले से मज़बूत थे। पोस्टर प्रोग्राम नहीं है।

Q3 काम-जीवन टकराव की कीमत कितनी बढ़ी है?

मध्यम। देखा गया $r = 0.29$ । $g \approx 0.61$ । 40 सैंपल। 18,336 कर्मचारी। जो काम और घर के बीच सख्त दीवार चाहते हैं, वे इसे ज्यादा महसूस करते हैं।

Q4 क्या हर भारतीय ऑफिस को ऑफिस बाद व्हाट्सऐप बंद कर देना चाहिए?

नहीं। टाइम ज़ोन और क्लाइंट काम सच हैं। सबूत डिज़ाइन की खिड़की, सुपरवाइज़र रिवाज और प्रैक्टिस की मनाही पंक्ति के पक्ष में है। नकल यूरोपीय सर्वर बंद के पक्ष में नहीं। भारतीय ट्रायल अभी भी नहीं है।

Q5 लीडरशिप को कौन सा एक नंबर ले जाऊं?

ऑफिस बाद कनेक्टिविटी अलगाव पर लगभग $g = -0.70$ चलती है। काम-जीवन टकराव पर $+0.61$ । बाउंड्री प्रोग्राम जब चलते हैं, छोटे होते हैं। रात 10 बजे के भेजने वाले को बदलो। सिर्फ पाने वाले को नहीं।

09

संदर्भ (References)

- Althammer, S. E., Reis, D., van der Beek, S., Beck, L., & Michel, A. (2021). A mindfulness intervention promoting work–life balance: How segmentation preference affects changes in detachment, well-being, and work–life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 282–308. <https://doi.org/10.1111/joop.12346>
- Althammer, S. E., Wöhrmann, A. M., & Michel, A. (2023). How and when do employees craft their boundaries? A randomized controlled trial of a web-based intervention. Related FlexAbility programme report. *Journal of Medical Internet Research*. <https://doi.org/10.2196/42510>
- Althammer, S. E., Wöhrmann, A. M., & Michel, A. (2025). Efficacy of a web-based intervention to support boundary management and well-being. *Journal of Happiness Studies*, 26, 18. <https://doi.org/10.1007/s10902-024-00825-9>
- Barber, L. K., & Santuzzi, A. M. (2015). Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 172–189. <https://doi.org/10.1037/a0038278>
- Belkin, L. Y., Becker, W. J., & Conroy, S. A. (2020). The invisible leash: The impact of organizational expectations for after-hours email monitoring. *Group & Organization Management*. <https://doi.org/10.1177/1059601120933143>
- Boswell, W. R., & Olson-Buchanan, J. B. (2007). The use of communication technologies after hours: The role of work attitudes and work-life conflict. *Journal of Management*, 33(4), 592–610. <https://doi.org/10.1177/0149206306302552>
- Brückner, H., et al. (2024). Online recovery training for employees with insomnia and blurred boundaries. *BMJ Mental Health*. <https://doi.org/10.1136/bmjment-2024-301016>
- Chen, A., Conroy, S. A., & Crain, T. L. (2024). Identifying forms of after-hours information communication technology use and their role in psychological detachment: An episodic approach. *Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1002/hrm.22240>
- Derks, D., & Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work–home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology*, 63(3), 411–440. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00530.x>
- Derks, D., van Mierlo, H., & Schmitz, E. B. (2014). A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: Examining the role of the perceived segmentation norm. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 74–84. <https://doi.org/10.1037/a0035076>
- Derks, D., van Duin, D., Tims, M., & Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work–home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 155–177. <https://doi.org/10.1111/joop.12083>
- Dettmers, J., Vahle-Hinz, T., Bamberg, E., Friedrich, N., & Keller, M. (2016). Extended work availability and its relation with start-of-day mood and cortisol. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 105–118. <https://doi.org/10.1037/a0039602>
- Eurofound. (2023). Right to disconnect: Implementation and impact at company level. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/right-disconnect-implementation-and-impact-company-level>
- Giurge, L. M., & Bohns, V. K. (2021). You don't need to answer right away! Receivers overestimate how quickly senders expect responses to non-urgent work emails. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 167, 114–128. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2021.08.002>
- Hu, Y., Kuang, S., & Lu, C. (2024). The effect of work connectivity behavior after-hours on emotional exhaustion: The role of psychological detachment and work-family segmentation preference. *SAGE Open*. <https://doi.org/10.1177/21582440241281417>

- Karabinski, T., Haun, V. C., Nübold, A., Wendsche, J., & Wegge, J. (2021). Interventions for improving psychological detachment from work: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 224–242. <https://doi.org/10.1037/ocp0000280>
- Kazancı Yabanova, E. (2025). The effect of after-hours mobile connectivity on work-family conflict and psychological detachment: A meta-analysis study. *Educational Process: International Journal*, 19, e2025555.
- Kühner, C., Rudolph, C. W., Derks, D., Posch, M., & Zacher, H. (2023). Technology-assisted supplemental work: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 142, 103861. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103861>
- Kühnel, J., Diestel, S., & Melchers, K. G. (2021). Late-night mobile device use, sleep quality and next-day positive mood: An ambulatory diary study with actigraphy (advance online 2020). *International Journal of Stress Management*, 28(1), 32–45. <https://doi.org/10.1037/str0000210>
- Kühnel, J., Vahle-Hinz, T., de Bloom, J., & Syrek, C. J. (2020). Staying in touch while at work: Relationships between personal social media use at work and work-nonwork balance and creativity. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(10), 1235–1261. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1396551> (cited only to distinguish it from the after-hours question)
- Li, H., Li, J., Zeng, L., & Su, L. (2025). A meta-analysis of the influence of work connectivity behavior after-hours on employees: The mediating role of work autonomy and psychological detachment. *Advances in Psychological Science*, 33(3), 411–424. <https://doi.org/10.3724/SP.J.1042.2025.0411>
- Mellner, C. (2016). After-hours availability expectations, work-related smartphone use during leisure, and psychological detachment: The moderating role of boundary control. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(2), 146–164. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-07-2015-0048>
- Nilsen, W., et al. (2026). What do we know about limiting after-hours availability expectations and work-related connectivity? A systematic review of interventions and policies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4277>
- Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. M. (2011). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: The role of communication technology use at home. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 457–467. <https://doi.org/10.1037/a0023594>
- Park, Y., Liu, Y., & Headrick, L. (2020). Improving lives of teachers: The benefits of teacher-targeted workplace intervention for reducing ICT demands. *Journal of Occupational Health Psychology / related JOB report*. <https://doi.org/10.1002/job.2461>
- Pfaffinger, K. F., Reif, J. A. M., Spieß, E., Czakert, J. P., & Berger, R. (2023). Digitalisation anxiety and well-being: An experimental investigation of app-based interventions. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 29(3), 1196–1211. <https://doi.org/10.1080/10803548.2022.2115234>
- Regier, P. (2026). Who benefits from right-to-disconnect legislation in Europe? Cross-national and gendered effects on employee wellbeing. *British Journal of Industrial Relations*. <https://doi.org/10.1111/bjir.70048>
- Reinke, K., & Ohly, S. (2024). Examining the training design and training transfer of a boundary management training: A randomized controlled intervention study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1111/joop.12497>
- Santuzzi, A. M., & Barber, L. K. (2018). Workplace telepressure and worker well-being: The intervening role of psychological detachment. *Occupational Health Science*, 2, 205–219. <https://doi.org/10.1007/s41542-018-0022-8>
- Thörel, E., Pauls, N., & Göritz, A. S. (2022). The association of work-related extended availability with recuperation, well-being, life domain balance and work: A meta-analysis. *Organizational Psychology Review*, 12(4), 387–427. <https://doi.org/10.1177/20413866221116309>

- Vieten, L., Wöhrmann, A. M., & Michel, A. (2022). Boundaryless working hours and recovery. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01748-1>
- Wendsche, J., & Lohmann-Haislah, A. (2017). A meta-analysis on antecedents and outcomes of detachment from work. *Frontiers in Psychology*, 7, 2072. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.02072>
- Yang, J., et al. (2023). After-hours ICT and the work-family interface. *Frontiers in Psychology*, 14, 1101191. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1101191>
- REDUCE SCREEN investigators. (2026). Reducing work-related screen-time in healthcare workers during leisure time: A randomized controlled trial. *Journal of Medical Systems*. <https://doi.org/10.1007/s10916-026-02338-9>
- Indeed / Censuswide. (2024). Indian employee and employer survey on after-hours contact (July–September 2024; $n \approx 500$ employees and 500 employers). Workplace context only; not pooled.

लेखक के बारे में

लेखक के बारे में

डॉ. अतुल असवानी; मुंबई के साइकियाट्रिस्ट और ट्रेंड रिज़ल्ट्स कोच
डॉ. अतुल असवानी मुंबई के साइकियाट्रिस्ट और ट्रेंड रिज़ल्ट्स कोच हैं। पढ़ाई सेठ जी.एस. मेडिकल कॉलेज और कॉलेज ऑफ फिजिशियन्स एंड सर्जन्स, मुंबई में हुई। वे Tranquilo Meditek Sytems Private Limited चलाते हैं। यही मुंबई कंपनी इमोशनऐप (EmotionApp) के पीछे है। यह गैर-क्लिनिकल इमोशनल फ़िटनेस (Emotional Fitness) प्लेटफॉर्म पॉजिटिव साइकोलॉजी तरीकों को गिने जा सकने वाले रोज़ के रेप्स में बदलता है। 23 भारतीय भाषाओं में। डेटा भारत में रहता है।

हवाला कैसे दें

Aswani A. Right to Disconnect, Tested: A Meta-Analysis of After-Hours Connectivity on Recovery and Wellbeing. EmotionApp Research Paper 48 (Hindi edition). Mumbai: Tranquilo Meditek Sytems Private Limited; 2026. <https://emotionapp.in/research/after-hours-connectivity-recovery-meta-analysis>

अपडेट

22 September 2026

नोट

इमोशनऐप एक नॉन-क्लिनिकल इमोशनल फ़िटनेस कोचिंग प्लेटफ़ॉर्म है। यह पेपर प्रैक्टिस, तरीकों और कोचिंग के बारे में है। यह थेरेपी, इलाज, डायग्नोसिस या मेडिकल सलाह नहीं है।

© 2026 Tranquilo Meditek Sytems Private Limited, Mumbai
• emotionapp.in

सुरक्षा नोट

अगर आप परेशानी में हैं, तो किसी योग्य प्रोफ़ेशनल से या Tele-MANAS (14416) पर बात करें।