



The CLEAN PAPER

WHAT THE PAPER SAYS · WHAT IT DOESN'T · WHY IT MATTERS

ریموٹ کام نے صرف روزانہ کا سفر ختم نہیں کیا

Harrington Emanuel اور Pallais کے اندازے کے مطابق وبا کے بعد ریموٹ کام کے بڑھنے سے *workdays* زیادہ تنہا ہوئے اور ذہنی-صحت *measures* بھی زیادہ خراب ہوئے، خصوصاً اکیلے رہنے والوں میں۔ *occupations remotable* میں کارکنوں نے *occupations nonremotable* کے مقابلے میں روزانہ تقریباً 2.1 زیادہ کام *hours* اکیلے اور مجموعی طور پر 1.1 زیادہ *hours waking* اکیلے گزارے۔ ذہنی، *distress* ذہنی-صحت نگہداشت اور ذہنی-صحت *prescriptions* انہی *remotable jobs* میں زیادہ بڑھے، جبکہ ذہنی-صحت *non-*نگہداشت میں ایسا پیٹرن نہیں تھا۔ یہ ریموٹ کام کے خلاف *blanket* کیس نہیں۔ یہ ڈیزائن *warning* ہے: *flexibility* وقت بچا سکتی ہے اور ساتھ ہی سماجی *contact* بھی ہٹا سکتی ہے۔ اور اس کمی کا سب سے بڑا اثر انہی لوگوں پر پڑ سکتا ہے جن کے گھر پہلے ہی خالی ہیں۔

Written by Cinzia Vaglio · Cross-checked by Laura Nesso · Edited by Michele Renda · Figures by Nova Vela · AI-assisted, human-reviewed

Paper: *Home alone: Remote work, isolation, and mental health*, Natalia Emanuel, Emma Harrington and Amanda Pallais, Science ,392 eaec7671 (2026) · DOI: science.aec7671/1126.10

ریموٹ کام نے صرف روزانہ کا سفر ختم نہیں کیا

ریموٹ کام پر عام بحث پیداواری صلاحیت، لچک اور دفتر آنے جانے کے سفر کے گرد گھومتی ہے۔ کیا لوگ گھر سے اتنا ہی کام کر سکتے ہیں؟ کیا انہیں یہ طریقہ پسند ہے؟ کیا وہ اس کے بدلے کچھ تنخواہ چھوڑنے پر آمادہ ہوں گے؟ کیا کمپنیوں کو لوگوں کو لازماً دفتر واپس بلانا چاہیے؟

یہ سوال واقعی اہم ہیں، مگر یہ ایک نسبتاً خاموش متغیر کو نظر انداز کر دیتے ہیں: روزمرہ سماجی رابطہ۔ دفتر صرف کام پیدا کرنے کی جگہ نہیں۔ بہت سے لوگوں کے لیے یہی وہ جگہ بھی ہے جہاں انہیں چھوٹے، کم دباؤ والے انسانی رابطے ملتے ہیں: کسی کے پاس سے گزرنا، دوسروں کے قریب کھانا، ایک سوال پوچھ لینا، کسی گفتگو کے چند جملے سن لینا، یا بس ایسے کمرے میں ہونا جو خالی نہ ہو۔

ایک نئے سائنس مقالہ میں Natalia، Harrington Emma Emanuel اور Pallais Amanda نے اندازہ لگایا کہ وبا کے بعد ریموٹ کام برقرار رہنے سے کیا بدلا۔ ان کا نتیجہ یہ نہیں کہ ریموٹ کام ہر شخص کے لیے برا ہے۔ نتیجہ یہ ہے کہ وہ پیشے جو آسانی سے ریموٹ ہو سکتے تھے، نمایاں طور پر زیادہ تنہا ہو گئے، اور انہی پیشوں میں ذہنی دباؤ زیادہ بڑھا—خصوصاً ان لوگوں میں جو اکیلے رہتے تھے۔

یہ دعویٰ ”ریموٹ کام ڈپریشن کا سبب بنتا ہے“ سے مختلف ہے۔ یہ زیادہ محدود، اور اسی وجہ سے زیادہ مفید، بات ہے: کام کی جگہ بدلنے سے ایک دن کی سماجی ساخت بھی بدلتی ہے۔

Remote work changed the social architecture of a day

The hidden variable is contact, not productivity.

remote work

+1.2 work hours
alone/day

office contact

weak ties, ambient
people

after-work contact

+1.1 waking hours
alone

Boundary: this is not an office-propaganda diagram; it is a contact-infrastructure diagram.

ایک کام کے دن کو گھر، دفتر اور کام کے بعد کے سماجی رابطے میں تقسیم کر کے دکھایا گیا ہے۔ پوشیدہ متغیر پیداواری صلاحیت نہیں بلکہ سماجی رابطہ ہے: ریموٹ ہونے کے بعد فی دن تقریباً 2.1 زیادہ کام کے گھنٹے اکیلے اور مجموعی طور پر 1.1 زیادہ جاگتے ہوئے گھنٹے اکیلے گزرے، اثر اکیلے رہنے والوں میں زیادہ تھا۔

The same remote shift can mean different solitude

Household context changes how much contact disappears.

living with family

office contact falls, but ambient household contact remains

living alone

a remote workday can become a whole-day solitude block

Boundary: location is not the whole treatment; social contact is.

ایک ہی ریموٹ تبدیلی گھریلو حالات کے لحاظ سے مختلف اثر ڈالتی ہے۔ خاندان کے ساتھ رہنے پر کچھ روزمرہ رابطہ باقی رہتا ہے؛ اکیلے رہنے والے کے لیے ریموٹ کام پورے دن کی تنہائی بن سکتا ہے۔ اصل علاج صرف مقام نہیں، سماجی رابطہ بھی ہے۔

Original diagram — The Clean Paper CC BY 0.4

مطالعے کیسے کیا گیا

مصنفین نے صرف ان لوگوں کا موازنہ نہیں کیا جنہوں نے اپنی مرضی سے ریموٹ کام چنا، ان لوگوں سے جو دفتر گئے۔ ایسا موازنہ شدید confounding کا شکار ہوتا، کیونکہ لوگ بہت سی وجوہ سے مختلف ملازمتیں، کمپنیاں اور کام کے انتظامات چنتے ہیں۔

اس کے بجائے انہوں نے ان کارکنوں کا موازنہ کیا جن کے پیشے گھر سے قابل عمل ہیں، ان کارکنوں سے جن کے پیشوں میں جسمانی موجودگی عموماً ضروری ہوتی ہے۔ سافٹ ویئر انجینئرنگ اور marketing ریموٹ ہونے کے قابل پیشوں کی مثالیں ہیں؛ occupational-remotability Dingel-Neiman، یہ درجہ بندی operation عام طور پر نہیں۔ index سے لی گئی۔

تحقیقی ڈیزائن فرق-in-فرق ہے۔ سوال یہ تھا کہ وبا کے بعد تنہائی اور ذہنی صحت میں تبدیلی، ریموٹ ہونے کے قابل پیشوں میں، غیر ریموٹ پیشوں کے مقابلے میں زیادہ ہوئی یا نہیں۔ مصنفین نے 2011 سے 2024 تک امریکہ کے پانچ قومی سطح پر نمائندہ سروے استعمال کیے، اور وبا کے عروج کے سال 2020 اور 2021 کو مرکزی سے پہلے کے بعد موازنہ سے خارج کیا۔

نمونہ بڑا تھا: تمام ڈیٹا مآخذ ملا کر 588,322 کارکن۔ نتائج میں وقت-استعمال، psychological-distress K-6 Kessler diaries، اسکورز، depression ذہنی-صحت نگہداشت کا استعمال اور medicines prescription شامل تھیں۔

اہم بات یہ ہے کہ ”علاج“ کسی فرد کی ریموٹ کام کی پسند نہیں۔ یہ اس پیشے میں ہونے کی سامنا ہے جس کے کام کرنے کے طریقے وبا کے بعد دوسرے پیشوں کے مقابلے میں بہت زیادہ بدل گئے۔

کیا بدلا

ریموٹ کام واقعی ریموٹ ہونے کے قابل پیشوں میں کہیں زیادہ بڑھا۔ 2024 تک اسے کارکنوں کے 1%31 workdays مکمل طور پر ریموٹ تھے، جبکہ occupations nonremotable میں یہ شرح 9%0.8 تھی۔ وبا کے بعد دونوں گروپوں کے درمیان اضافے کا فرق 9.17 فیصد نقاط تھا۔

اسی تبدیلی کے ساتھ، ریموٹ ہونے کے قابل پیشوں میں لوگوں نے workers nonremotable کے مقابلے میں ہر workday میں 2.1 گھنٹے زیادہ اکیلے کام کیا۔ مقالہ اسے 0%58 اضافہ قرار دیتا ہے۔ اگر اس تبدیلی کو ریموٹ-کام کے rise differential کے مطابق rescale کیا جائے، تو تخمینہ بنتا ہے کہ ریموٹ دن پر تقریباً 6.6 اضافی گھنٹے اکیلے کام ہوئے۔

تبدیلی صرف کام کے وقت تک محدود نہیں رہی۔ جاگتے ہوئے مجموعی اکیلے وقت میں بھی ہر workday پر 1.1 گھنٹے کا اضافی فرق پیدا ہوا۔ مقالہ مکمل دن اکیلے گزارنے کی شرح میں اضافہ اور کام کے بعد سماجی سرگرمیوں میں کمی بھی رپورٹ کرتا ہے۔

یہ وہ حصہ ہے جسے آسانی سے کم اہم سمجھا جا سکتا ہے۔ سفر تھکا دینے والا ہو سکتا ہے۔ دفتر توجہ بٹا سکتا ہے۔ لیکن دفتر ہٹانے سے کمزور مگر خودکار سماجی روابط کا ایک ذریعہ بھی ختم ہو جاتا ہے۔ جن لوگوں کو رابطہ دوسری جگہوں سے کافی ملتا ہے، ان پر شاید اثر کم ہو۔ اکیلے رہنے والوں کے لیے یہ فرق بڑا ہو سکتا ہے۔

اکیلے رہنے کا اثر بڑھانے والا کردار

سب سے بڑے اثرات اکیلے رہنے والے کارکنوں میں نظر آئے۔

مقالے کے مطابق انتہائی تنہائی میں اضافہ زیادہ تر اسی گروپ میں مرکوز تھا۔ ریموٹ ہونے کے قابل پیشوں میں اکیلے رہنے والوں کے لیے پورے دن اکیلے گزارنے اور ایسے دن گزارنے میں—جن میں gym، محفوظ کرنا یا restaurant جیسی عوامی جگہوں پر بھی کوئی ambient سماجی رابطہ نہ ہو—واضح طور پر بڑا اضافہ ہوا۔

یہ سمجھ میں آنے والی بات ہے۔ اگر آپ، partner، بچوں یا دوسرے خاندان کے افراد کے ساتھ رہتے ہیں تو ریموٹ کام ساتھی کارکنوں کو تو ہٹا سکتا ہے، مگر گھر کا عام انسانی رابطہ باقی رہتا ہے۔ اگر آپ اکیلے رہتے ہیں تو ریموٹ workday پورے ایسے دن میں بدل سکتا ہے جس میں کوئی دوسرا شخص جسمانی طور پر موجود نہ ہو۔

اسی لیے ”ریموٹ بمقابلہ office بہت موٹا پیمانہ ہے۔ ایک ہی کام arrangement کے سماجی نتائج گھر کی ساخت، محلے، commute، personality، صحت، caregiving responsibilities اور اس بات پر منحصر ہو سکتے ہیں کہ office دن دوسرے لوگوں کے ساتھ coordinate کیے گئے ہیں یا نہیں۔“

ذہنی صحت کے پیمانے بھی بدلے

ذہنی-صحت پیمائشیں بھی isolation پیمائشیں ہی کی سمت میں گئے۔

ریموٹ ہونے کے قابل پیشوں میں کارکنوں کا ذہنی workers nonremotable distress کے مقابلے میں تقریباً 1.0 معیاری deviations بڑھا۔ پینل مطالعہ of آمدنی Dynamics میں K-6 distress اسکور، وبا سے پہلے کے 0.3 اوسط کے مقابلے میں، 3.0 اکائیاں بڑھا۔ اکیلے رہنے والوں میں یہ اضافہ تقریباً دوگنا تھا۔

پیٹرن صرف ایک سروے سوال تک محدود نہیں۔ مقالہ، depression ذہنی-صحت نگہداشت اور medication prescription استعمال میں بھی اسی سمت کی تبدیلیاں رپورٹ کرتا ہے۔ ریموٹ ہونے کے قابل پیشوں میں کارکنوں کے ذہنی-صحت professional سے ملنے کا امکان 6.4 فیصد نقاط بڑھا، جبکہ وبا سے پہلے اوسط 9%7 تھا۔ depression یا anxiety کی prescriptions میں 8.1 فیصد نقاط اضافہ ہوا، بنیادی موازنہ 9%10 تھا؛ تمام ذہنی-صحت prescriptions میں 9.1 فیصد نقاط اضافہ ہوا، بنیادی موازنہ 6%11 تھا۔

پلیسبو جانچیں اہم ہیں۔ انہی کارکنوں میں غیر-ذہنی-صحت نگہداشت یا غیر-ذہنی-صحت prescriptions میں مماثل اضافہ نہیں ہوا۔ اس لیے نتیجے کو محض عمومی healthcare استعمال کے بڑھنے سے سمجھانا مشکل ہو جاتا ہے۔

مصنفین کے اندازے کے مطابق مطالعہ period کے دوران isolation اور ذہنی distress میں مجموعی اضافے کا تقریباً ایک تہائی حصہ ریموٹ کام کے عروج سے منسوب ہو سکتا ہے۔ یہ اتنا بڑا ہے کہ اہم ہو، مگر پوری کہانی نہیں۔

یہ کیا ثابت نہیں کرتا

- یہ ثابت نہیں کرتا کہ ریموٹ کام ہر شخص کے لیے برا ہے۔
- یہ ثابت نہیں کرتا کہ کوئی مخصوص شخص اس لیے distressed ہوا کیونکہ اس نے ذاتی طور پر گھر سے کام کرنا چنا۔
- یہ نہیں دکھاتا کہ office کام خود بخود زیادہ صحت مند ہے۔
- یہ مکمل طور پر ریموٹ اور hybrid کام کو الگ الگ نہیں کرتا۔
- یہ ہر اس subgroup کی شناخت نہیں کرتا جسے ریموٹ کام سے فائدہ ہو سکتا ہے۔
- یہ loneliness کو مکمل loneliness validated یا سماجی-نیٹ ورک پیمانہ سے نہیں ناپتا؛ isolation پیمائشیں دستیاب سروے ڈیٹا سے بنائے گئے ہیں۔
- یہ وبا کے دور کے ہر ممکن confound کو ختم نہیں کرتا۔ ڈیزائن یہ فرض کرتا ہے کہ 2020 اور 2021 نکالنے کے بعد، remotable اور occupations nonremotable دوسری صورت میں مماثل trends پر چلتے۔
- یہ نہیں کہتا کہ پیداواری صلاحیت، disability رسائی، flexibility caregiving یا commuting وقت اہم نہیں۔

آخری بات خاص طور پر ضروری ہے۔ ریموٹ کام بہت قیمتی ہو سکتا ہے۔ مقالہ خود نوٹ کرتا ہے کہ بہت سے کارکن ریموٹ یا hybrid arrangements پسند کرتے ہیں، اور دوسری تحقیق، retention satisfaction اور کام-زندگی توازن کے فوائد دکھاتی ہے۔ ایک سماجی قیمت، پورے arrangement کے خلاف مکمل فیصلہ نہیں ہوتی۔

شواہد کتنے مضبوط ہیں؟

مقالے کی طاقت یہ ہے کہ یہ ایک convenience سروے پر منحصر نہیں۔ اس میں وقت-استعمال ڈیٹا، ذہنی-صحت پیمانے، healthcare استعمال اور prescription پیمائشیں کو متعدد قومی نمائندہ امریکی ڈیٹا سیٹس میں جوڑا گیا ہے۔ سطح-occupation ڈیزائن بھی استعمال ہوا ہے، اس لیے صرف ان لوگوں کا موازنہ نہیں کیا گیا جنہوں نے خود ریموٹ کام چنا یا نہیں چنا۔

مصنفین نے کئی مضبوطی اور پلیسبو جانچیں بھی کیے۔ اثرات اکیلے رہنے والوں میں زیادہ ہیں—بالکل وہاں جہاں isolation طریقہ کار زیادہ اثر کی پیش گوئی کرے گا۔ غیر-ذہنی-صحت نگہداشت میں اسی طرح کے اثرات نہیں آئے۔ اور مصنفین نے یہ بھی آزمایا کہ generative اے آئی سامنا کہیں ذہنی-صحت پیٹرن کی وضاحت تو نہیں کرتا؛ نتیجے remotability کے ساتھ load ہوئے، اے آئی سامنا کے ساتھ نہیں۔

کمزوری ڈیٹا سیٹ کا حجم نہیں، تشریح ہے۔ ”وبا کے بعد occupation remotable میں ہونا“ عین وہی چیز نہیں جس کا مطلب ہو ”یہ

فرد ہفتے کے پانچ دن گھر سے کام کرتا ہے۔" تخمینوں میں hybrid، workplace arrangements، spillovers، occupation-تبدیلیاں اور وہ shocks unmeasured شامل ہو سکتے ہیں جو remotable کام کو مختلف طور پر متاثر کریں۔

اس لیے صاف پڑھائی یہ ہے: مطالعہ سنجیدہ شواہد دیتی ہے کہ وبا کے بعد ریموٹ کام کے اضافے نے isolation پڑھایا اور خراب ذہنی-صحت پیمائشیں کے ساتھ وابستہ رہا، خصوصاً اکیلے رہنے والے کارکنوں میں۔ اسے سادہ ذاتی prescription کے طور پر نہیں پڑھنا چاہیے۔

ڈیزائن کے لیے مطلب

عملی نتیجہ "سب کو دفتر واپس لاؤ" نہیں۔ نتیجہ یہ ہے: ریموٹ کام کو ایسے ڈیزائن نہ کریں جیسے صرف مقام ہی متغیر ہو۔

اگر hybrid کام میں ہر شخص مختلف دن office آئے تو دفتر پھر بھی سماجی طور پر خالی رہ سکتا ہے۔ اگر ریموٹ کام صرف meetings دے مگر informal رابطہ نہ دے تو دن بیک وقت مؤثر اور isolating ہو سکتا ہے۔ اگر کارکن اکیلا رہتا ہے تو مکمل طور پر ریموٹ ہفتہ اس واحد یقینی ambient سماجی سامنا کو بھی ہٹا سکتا ہے جو اسے پہلے ملتی تھی۔

مصنفین workers hybrid کے office دن coordinate کرنے اور informal تفاعل کی حوصلہ افزائی—آن لائن بھی—جیسی مداخلتیں کی طرف اشارہ کرتے ہیں۔ یہ cubicles کی یاد میں nostalgia نہیں۔ یہ اس حقیقت کو تسلیم کرتا ہے کہ سماجی رابطہ بھی infrastructure ہے۔

بہتر سوال "ریموٹ یا office؟" نہیں۔ بہتر سوال یہ ہے: پرانا انتظام انسانی رابطے کے کون سے حصے اتفاقاً فراہم کرتا تھا، اور نیا انتظام انہیں جان بوجھ کر کیسے فراہم کر سکتا ہے؟

صاف خلاصہ

Harrington Emanuel اور Pallais کے اندازے کے مطابق وبا کے بعد ریموٹ کام کے بڑھنے سے workdays زیادہ تنہا ہوئے اور ذہنی-صحت پیمائشیں بھی زیادہ خراب ہوئے، خصوصاً اکیلے رہنے والوں میں۔ occupations remotable میں کارکنوں نے occupations nonremotable کے مقابلے میں روزانہ تقریباً 2.1 زیادہ کام hours اکیلے اور مجموعی طور پر 1.1 زیادہ waking hours اکیلے گزارے۔ ذہنی distress، صحت نگہداشت اور ذہنی-صحت prescriptions انہی jobs remotable میں زیادہ بڑھے، جبکہ غیر-ذہنی-صحت نگہداشت میں ایسا پیٹرن نہیں تھا۔ یہ ریموٹ کام کے خلاف blanket کیس نہیں۔ یہ ڈیزائن تنبیہ ہے: flexibility وقت بچا سکتی ہے اور ساتھ ہی سماجی رابطہ بھی ہٹا سکتی ہے—اور اس کمی کا سب سے بڑا اثر انہی لوگوں پر پڑ سکتا ہے جن کے گھر پہلے ہی خالی ہیں۔

ماخذ

eaec7671 ,392 Science health, mental and isolation, work, Remote alone: Home Pallais, and Harrington Emanuel, (2026)

<https://doi.org/10.1126/science.aec7671>