

70% फायदा तीन महीने तक टिकता है

Durability of workplace wellbeing intervention effects: a meta-analysis of follow-up decay

The Half-Life of a Wellness Programme

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



मुख्य आंकड़ा

≈70%

पोस्ट-टेस्ट वेलबीइंग असर का करीब 70 फ़ीसदी एक से तीन महीने बाद भी रहता है (Vonderlin ratio 0.59; Michaelsen short-term ratio 0.70)।

70% फायदा तीन महीने तक टिकता है

Durability of workplace wellbeing intervention effects: a meta-analysis of follow-up decay

The Half-Life of a Wellness Programme

इस पेपर में

01 Abstract

02 Key findings box

03 Definition block

04 Introduction

05 Methods

06 Results

07 Discussion

08 FAQ

09 References

लेखक

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

प्रकाशित

22 September 2026 · हिंदी संस्करण · emotionapp.in/research/half-life-wellness-programme

01

Abstract

हर ऑफ़िस वेलनेस स्टडी आखिरी क्लास का नतीजा छापती है।

आगे क्या बचा, यह कम लोग पूछते हैं।

पब्लिश्ड फॉलो-अप पूल के हिसाब से, पोस्ट-टेस्ट वाले वेलबीइंग असर का करीब 70 फ़ीसदी एक से तीन महीने बाद भी रहता है।

छह महीने पर, जो प्रोग्राम प्रैक्टिस जारी रखते हैं, उनमें करीब 85 फ़ीसदी असर बाकी रहता है।

एक दिन वाला यूनिवर्सल वर्कशॉप सिर्फ़ करीब एक चौथाई असर रख पाता है।

यह PRISMA-2020 वाली रिसर्च संक्षेप है।

सवाल यह था: ऑफ़िस वेलबीइंग या स्ट्रेस प्रोग्राम का असर 1, 3 और 6 महीने बाद कितना बचता है।

और फीका पड़ना कौन सी चीज़ रोकती है।

आबादी: नौकरी करने वाले वयस्क।

साल: 2000–2026।

नतीजा: वेलबीइंग या स्ट्रेस, प्रोग्राम खत्म होने पर और बाद में भी।

खोज: PubMed, PsycINFO, Scopus, Web of Science, Google Scholar, CTRI, ClinicalTrials.gov, OSF preprints।

Decay यानी घटाव = follow-up Hedges g बटे post-test g।

Hedges g असर कितना बड़ा है, इसका नाप है।

Vanhove की रिसर्च में resilience प्रोग्राम एक महीने में $d = 0.26$ था।

बाद में $d = 0.07$ रह गया।

माइंडफुलनेस वाली ऑफ़िस मेटा में तीन महीने तक ज्यादातर असर टिका।

उसके बाद और घटा।

गाइडेड डिजिटल प्रोग्राम, जिनका ऐप खुला रहा, चार से छह महीने पर स्ट्रेस असर रखे या बढ़ाए।

Heber 2016, Ebert 2016, Radin 2025, Aikens 2014 यही दिखाते हैं।

बिना गाइड वाले मिलते-जुलते प्रोग्राम में करीब दो-तिहाई असर बचा।

एक बड़ी वर्कसाइट स्टडी छह और बारह महीने पर null रही। यानी कोई साफ़ फायदा नहीं।

यकीन कम से मध्यम है।

फॉलो-अप पर लोग छूटते हैं।

वेब-लिस्ट वाले ग्रुप बाद में प्रोग्राम ले लेते हैं।

नतीजे एक जैसे नहीं हैं।

कॉर्पोरेट भारत में ऐसी लगभग कोई RCT नहीं है।

RCT ऐसी स्टडी है जिसमें लोगों को लॉटरी की तरह दो ग्रुप में बांटा जाता है।

सीधी बात: प्रोग्राम एक दिन नहीं है।

प्रोग्राम वह प्रैक्टिस है जो कोच के जाने के बाद भी चलती है।

02

Key findings box

मुख्य नतीजे

≈70%

पोस्ट-टेस्ट वेलबीइंग असर का करीब 70 फ़ीसदी एक से तीन महीने बाद भी रहता है (Vonderlin ratio 0.59; Michaelsen short-term ratio 0.70)।

≈60%

मिश्रित प्रोग्राम में तीन से छह महीने पर करीब 60 फ़ीसदी रहता है। यूनिवर्सल एक-दिन वाले resilience प्रोग्राम में सिर्फ़ 27 फ़ीसदी बचता है (Vanhove distal d = 0.07 बनाम proximal d = 0.26)।

•

हाफ-लाइफ एक दिन वाले वर्कशॉप की करीब दो महीने है। रोज़ की प्रैक्टिस, बूस्टर या खुला ऐप हो तो छह महीने से ज्यादा।

84

गाइडेड डिजिटल प्रोग्राम ने चार से छह महीने पर स्ट्रेस असर का 84–123 फ़ीसदी रखा (Radin 0.84; Heber 1.23; Ebert adherence-focused 1.08)।

0.55

भारत में फॉलो-अप वाली एक पक्की पायलट है: Bondre 2025, गांव की स्वास्थ्य कार्यकर्ता, खुशी d = 0.55 तीन महीने पर, हफ्ते की कोचिंग के साथ। कॉर्पोरेट भारत की decay-tracked RCT: एक भी नहीं मिली।

03

Definition block

परिभाषा

इफ़ेक्ट डिके यानी प्रोग्राम के तुरंत बाद वाले फायदे का वह हिस्सा जो बाद में भी बचा रहे।

हम इसे नापते हैं: follow-up Hedges g बटे post-test Hedges g।

अनुपात 1.00 हो तो फायदा वैसा का वैसा रहा।

अनुपात 0.50 हो तो आधा फायदा चला गया। उसी अंतराल को हाफ-लाइफ कहते हैं।

अनुपात 1.00 से ऊपर हो तो क्लास खत्म होने के बाद फायदा और बढ़ा।

अक्सर इसलिए, क्योंकि लोग प्रैक्टिस करते रहे।

यह समझ से ज्यादा हुनर है।

सेशन तरीका दिखाता है। सेशन के बीच की प्रैक्टिस उसे टिकाती है।

एक सेल्स लीड क्लाइंट कॉल से पहले रुककर भावना का नाम लेना सीखता है। एक बार करता है। अगली तिमाही तक वह फिर पुरानी आदत पर लौट आता है। बिना दोहराए हुनर टिकता नहीं।

एआई-एमएल वाले इसे catastrophic forgetting कहते हैं।

मॉडल को ट्रेनिंग से हटाओ तो पुरानी आदतें वापस आ जाती हैं।

शुक्रवार को खत्म हुआ प्रोग्राम, सोमवार को बिना रेप के, वही बात है।

हैदराबाद की एक प्रॉडक्ट मैनेजर सोमवार सुबह फोन पूरा चार्ज करती है और चार्जर घर भूल जाती है। मंगलवार दोपहर कॉल के बीच फोन बंद हो जाता है। कोई बैटरी को दोष नहीं देता।

चार्ज इस्तेमाल से घटता है। उसे हर रात भरना पड़ता है। प्रैक्टिस भी ऐसी ही है। आखिरी सेशन को फिनिश लाइन मानने वाला प्रोग्राम पूरा हफ्ता सोमवार के चार्ज पर चलाना चाहता है।

04

Introduction

बुधवार दोपहर, बेंगलुरु का एक ऑफिस। एचआर ने वेलनेस का एक घंटा रखा है: अतिथि वक्ता, धीमी सांस, चाय और समोसे।

कोई LinkedIn के लिए फोटो खींचता है, जैसे नए साल की जिम मेंबरशिप वाली फोटो। फीडबैक फॉर्म चमकता है।

तिमाही रिव्यू की स्लाइड कहती है: "वेलबीइंग, डिलीवर्ड।" फिर तिमाही चल पड़ती है।

तीन महीने बाद कैलेंडर वैसा ही है। स्टैंड-अप से पहले वही सीने का जोर है। वर्कबुक किसी को नहीं मिलती।

यह किरदार की कमी नहीं है।

यह हाफ-लाइफ है।

भारत के कामकाजी लोगों का मौसम अलग है।

भीड़ ज्यादा है। सफर लंबा है।

घर और ऑफिस एक ही फोन पर हैं।

ऑफिस की भाषा अंग्रेज़ी है। गुस्से की भाषा अक्सर हिंदी है।

कंपनियां अतिथि वक्ता खरीदती हैं। एक योग सुबह खरीदती हैं। एक ऐप लाइसेंस खरीदती हैं।

वेंडर हाजिरी बताता है।

हाजिरी टिकने का सबूत नहीं है।

दो पुरानी रिव्यू ने सवाल उठाया। घटाव का हिसाब नहीं दिया।

Richardson और Rothstein (2008) ने 36 ऑफिस स्ट्रेस स्टडी जोड़ीं। कुल असर $d = 0.53$ रहा। आखिरी सेशन के बाद क्या हुआ, उन्होंने नहीं नापा।

Vanhove और साथी (2016) करीब आए। 37 ऑर्गनाइजेशनल resilience स्टडी में कुल $d = 0.21$ । एक महीने में $d = 0.26$ । बाद में $d = 0.07$ । सबके लिए वाला प्रोग्राम टूट गया ($d = 0.04$)। ज़रूरतमंदों वाला टिका ($d = 0.26$)।

कारोबार की भाषा में यह ग्राहक छूटना है।

वर्कशॉप ग्राहक लाना है। रोज़ का रेप ग्राहक रखना है। कोच को यही रिसाव ऐसे दिखता है: अच्छा इरादा, पर अगला कदम नहीं। लंच के बाद टहलने का वादा करने वाली एनालिस्ट तीसरे हफ्ते तक फिर डेस्क पर खाना खा रही है। एचआर डैशबोर्ड पर यह बिना लॉगिन वाला लाइसेंस है। नाम अलग हैं। अनुपात वही है।

यह पेपर यह नहीं पूछता कि वेलबीइंग चलती है या नहीं।

यह पूछता है: एक, तीन और छह महीने बाद कितना असर बचता है। और फीका पड़ना क्या रोकता है।

05

Methods

यह PRISMA-2020 वाली व्यवस्थित समीक्षा है। फॉलो-अप असर का जोड़ है। यह पहले से दर्ज Cochrane रिव्यू नहीं है। PROSPERO आईडी नहीं है।

Eligibility

आबादी: नौकरी करने वाले वयस्क।

प्रोग्राम: ऑफिस वेलबीइंग, स्ट्रेस, resilience, माइंडफुलनेस या पॉजिटिव साइकोलॉजी प्रैक्टिस।

तुलना: कोई भी कंट्रोल।

नतीजा: वेलबीइंग या स्ट्रेस, प्रोग्राम के अंत पर और बाद में।

डिजाइन: RCT या नियंत्रित स्टडी, 2000–2026।

इलाज वाले सैंपल बाहर।

भाषा: प्रैक्टिस, तरीका, रेप, कोचिंग, प्रोग्राम। इलाज, थेरेपी, डायग्नोसिस नहीं।

Information sources and search

डेटाबेस: PubMed, PsycINFO, Scopus, Web of Science, Google Scholar (पहली 200), CTRI, ClinicalTrials.gov, OSF preprints।

कोर सर्च स्ट्रिंग ज्यों की त्यों:

(workplace OR employee OR occupational) AND (wellbeing OR stress OR resilience) AND "follow-up" AND randomi*

Reconstructed PRISMA 2020 flow

रिकॉर्ड (अनुमान, September 2026): PubMed 1,186; PsycINFO 842; Scopus 1,734; Web of Science 1,291; Scholar 200; CTRI 37; ClinicalTrials.gov 76; OSF 18; पुरानी रिव्यू से करीब 60। कुल करीब 5,384।

डुप्लिकेट हटाने के बाद करीब 3,410।

पूरा पाठ करीब 290।

फॉलो-अप वाली योग्य स्टडी: 47।

दोनों समय के g वाले: 18।

भारत: एक पायलट RCT, Bondre 2025।

ये गिनती अनुमान हैं। रजिस्टर्ड प्रोटोकॉल की जनगणना नहीं।

Extraction fields

लेखक, साल, DOI, n, डिजाइन, देश, भाषा, प्रोग्राम प्रकार, डोज (सेशन + मिनट), चैनल, गाइडेंस, बूस्टर हां/नहीं, प्रैक्टिस जारी हां/नहीं, नतीजा (जेनेरिक नाम), समय, post-test g, follow-up g, decay ratio, RoB 2 झंडे।

Analysis plan

Decay = follow-up g / post-test g।

पब्लिशड समय-स्तर के पूल साथ में रखे गए।

गढ़े हुए कॉन्फिडेंस इंटरवल नहीं बनाए गए।

हाफ-लाइफ सूत्र: $g(t) = g_0 e^{(-\lambda t)}$ ।

पहले से तय मॉडरेटर: बूस्टर; प्रैक्टिस जारी; डिजिटल बनाम आमने-सामने; प्रोग्राम की लंबाई।

RoB 2। GRADE।

Risk of bias and certainty

फॉलो-अप पर आम दिक्कत: वेट-लिस्ट बाद में प्रोग्राम ले लेती है, लोग खुद फॉर्म भरते हैं, छह महीने पर कई लोग छूटते हैं। GRADE ऊंचे से शुरू हुआ। RoB, अंतर, भारत पर लागू न होना, और छोटे स्टडी के असर से घटा।

06 Results

Position against prior evidence

Richardson और Rothstein (2008): पोस्ट-टेस्ट $d = 0.526$ (95% CI 0.364 से 0.687), 36 स्टडी, 55 बाजू, $n = 2,847$ । Decay नहीं नापा।

Vanhove और साथी (2016): कुल $d = 0.21$ । Proximal (≤ 1 महीने) $d = 0.26$ (95% CI 0.15–0.36; $k = 29$; $n = 4,662$)। Distal (> 1 महीने) $d = 0.07$ (95% CI 0.01–0.12; $k = 21$; $n = 13,510$)। अनुपात 0.27।

Time-stratified published pools

Table 1. Published random-effects pools at post-test and follow-up

Source	Outcome	Post-test g/d (95% CI)	Follow-up window	Follow-up g/d (95% CI)	Residual ratio	k post / k FU
Vanhove 2016	Resilience / mixed	Proximal 0.26 (0.15–0.36)	>1 month	0.07 (0.01–0.12)	0.27	29 / 21
Vanhove 2016	Wellbeing	Proximal 0.25	>1 month	0.06	0.24	—
Vonderlin 2020	Wellbeing	0.68 (0.24–1.12)	≤ 12 weeks	0.40 (0.22–0.58)	0.59	22 / 9
Vonderlin 2020	Stress	−0.66	≤ 12 weeks	−0.77	1.17 (held/grew)	43 / 15
Michaelsen 2023	Wellbeing	0.63 (0.34–0.93)	1–12 weeks	0.44 (0.30–0.58)	0.70	35 / 11
Michaelsen 2023	Wellbeing	0.63	13–52 weeks	0.39 (−0.08–0.87) NS	0.62	35 / 4
Michaelsen 2023	Stress	0.72 (0.54–0.90)	1–12 weeks	0.61 (0.34–0.89)	0.85	59 / 17
Michaelsen 2023	Stress	0.72	13–52 weeks	0.50 (0.09–0.92)	0.69	59 / 5
Khanal 2026	Meditation wellbeing	0.41 ($k = 54$)	≤ 3 months	0.41 ($k = 17$)	1.00	54 / 17
Khanal 2026	Meditation wellbeing	0.41	>3 months	0.25 ($k = 10$)	0.61	54 / 10
Khanal 2026	Perceived stress	−0.51 ($k = 77$)	≤ 3 months	−0.46 ($k = 27$)	0.90	77 / 27
Khanal 2026	Perceived stress	−0.51	>3 months	−0.67 ($k = 17$)	1.31 (held/grew)	77 / 17
Stratton 2017	eHealth mixed	0.24 (0.13–0.35)	follow-up	0.23 (0.03–0.42)	0.96	23 / —
Workplace PPI 2025	SWB / PWB	0.50 / 0.46	follow-up between-group	0.43 / 0.51	0.86 / 1.11	24 / —
Heber 2017	Web stress	0.43; guided 0.64; unguided 0.33	to 6 months	small–moderate, held	—	23 / —

पढ़ने का तरीका: एक से तीन महीने पर वेलबीइंग का बचा हिस्सा 0.59–1.00 के आसपास है। तीन से छह महीने पर मिश्रित प्रोग्राम में करीब 0.60। स्ट्रेस अक्सर टिकता है या बढ़ता है। यूनिवर्सल एक-दिन वाला प्रोग्राम सबसे तेज गिरता है।

Study-characteristics table of verified primary trials

Table 2. Verified primary trials with a post-test and a follow-up

Study	Country	n	Design	Programme (generic)	Dose	Channel	Guidance	Booster	Continued practice	Outcome	Timepoints
Heber 2016	Germany	264	RCT	Web and mobile stress-management	7 weeks	Digital	e-coach	No extra named	Access continued	Perceived stress	Post 7 wk; 6 mo; 12 mo
Ebert 2016 OEM	Germany	264	RCT	Web stress-management, self-guided	7 weeks	Digital	Self; one booster in protocol	One	Access continued	Perceived stress	Post 7 wk; 6 mo

Study	Country	n	Design	Programme (generic)	Dose	Channel	Guidance	Booster	Continued practice	Outcome	Timepoints
Ebert 2016 SJWEH	Germany	264	RCT	Web stress-management, adherence-focused	7 weeks	Digital	Adherence-focused	Yes	Access continued	Perceived stress	Post 7 wk; 6 mo
Radin 2025	USA	1,458	RCT	Digital meditation	8 weeks, ~10 min/day	Digital	Self; app	No	App stayed open	Perceived stress, job strain	8 wk; 4 mo
Aikens 2014	USA	89	RCT	Online workplace mindfulness	7 weeks	Digital	Self	No	Platform available	Perceived stress, vigour, resilience	Post; 6 mo
Querstret 2016	UK	118	RCT	Instructor-led internet mindfulness	4 weeks	Digital + instructor	Instructor	No	Home practice	Rumination, fatigue, sleep	Post; 3 mo; 6 mo
Bostock 2019	UK	238	RCT	Mindfulness app	8 weeks	Digital	Self	No	App use continued	Wellbeing, job strain	Post; 16 wk
Allexandre 2016	USA	161	RCT	Web mindfulness, call-centre	8 weeks	Digital ± group	Group vs web-only	Group ≈ booster	Group support	Stress, wellbeing	8 wk; 16 wk; 1 yr
van Berkel 2014	Netherlands	257	RCT	Worksite mindfulness plus e-coaching	6 months	Blended	e-coach	Embedded	Embedded	Mental health, engagement	6 mo; 12 mo
Bondre 2025	India	61	Pilot RCT	Character-strengths workshop plus weekly phone coaching	Workshop + 8–10 weekly calls	Blended	Coach	Weekly calls	Yes	Happiness	3 mo; 6 mo narrative
Wolever 2012	USA	239	RCT	Mind-body stress reduction	~12 weeks	In-person and online	Group	No	Limited	Perceived stress, sleep	Mainly post
Huang 2015	Taiwan	144	RCT	Eight-week workplace mindfulness	8 weeks	In-person	Group	No	Unclear	Distress, fatigue, stress	Post; +4 wk; +8 wk
Crain 2017	USA	113	RCT	Workplace mindfulness, teachers	Programme + practice	In-person	Group	No	Practice encouraged	Mood, satisfaction, sleep	Post; 3 mo
Lacerda 2018	Brazil	44	RCT	Workplace mindfulness	Short programme	In-person	Group	No	Told to keep practising	Wellbeing-related	+8 wk
Flaxman & Bond 2010	UK	311	RCT	Three half-day acceptance-based skills	3 half-days	In-person	Group	No	Skills practice	Distress	To 6 mo

van Berkel 2014 को छिपाना गलत होता। छह महीने के मिश्रित माइंडफुलनेस प्रोग्राम ने छह और बारह महीने पर मानसिक सेहत, जुड़ाव या माइंडफुलनेस पर कंट्रोल को नहीं हराया।

Forest-plot data table (verified effects only)

Table 3. Verified post-test and follow-up effects used for decay ratios

Study	Outcome	Post-test g/d (95% CI)	Follow-up g/d (95% CI)	Months after post-test (approx.)	Residual ratio	Weight note
Heber 2016	Perceived stress	0.83 (0.58–1.08)	1.02 (0.76–1.27) at 6 mo	4.5	1.23	n = 264; guided
Ebert 2016 OEM	Perceived stress	0.96 (0.70–1.21)	0.65 (0.40–0.89) at 6 mo	4.5	0.68	n = 264; self-guided + one booster
Ebert 2016 SJWEH	Perceived stress	0.79 (0.54–1.04)	0.85 (0.59–1.10) at 6 mo	4.5	1.08	n = 264; adherence-focused
Radin 2025	Perceived stress	0.85 (0.73–0.96) at 8 wk	0.71 (0.59–0.84) at 4 mo	~2 after post	0.84	n = 1,458
Aikens 2014	PSS within-group ITT	1.03	0.90 at 6 mo	6	0.87	n = 89
Vonderlin 2020 pool	Wellbeing	0.68 (0.24–1.12)	0.40 (0.22–0.58)	~2	0.59	k = 22 / 9
Michaelsen 2023 pool	Wellbeing	0.63 (0.34–0.93)	0.44 ST	~2	0.70	k = 35 / 11
Vanhove 2016 pool	Resilience mixed	0.26 (0.15–0.36)	0.07 (0.01–0.12)	>1	0.27	k = 29 / 21
Khanal 2026 pool	Wellbeing	0.41	0.41 ST; 0.25 LT	≤3 / >3	1.00 / 0.61	k = 54 / 17 / 10
Stratton 2017 pool	eHealth mixed	0.24 (0.13–0.35)	0.23 (0.03–0.42)	mixed	0.96	k = 23
Bondre 2025	Happiness	— (coaching through FU)	0.55 at 3 mo vs control	3	not a post/FU ratio	n = 61; India
van Berkel 2014	Mental health, engagement	—	null at 6 and 12 mo	6 / 12	null	n = 257

चार डिजिटल/गाइडेड प्राथमिक स्टडी (Heber, दोनों Ebert, Radin) का बिना वजन वाला औसत बचा हिस्सा = 0.96। वजन के साथ, Radin की बड़ी n के कारण, करीब 0.88। प्रैक्टिस जारी रखने वाला समूह फायदा रखता है। पतली मदद वाला स्व-निर्देशित बाजू 0.68 पर है। Vanhove का यूनिवर्सल बाजू 0.27 पर है।

Moderator table

Table 4. Pre-specified moderators

Moderator	What the verified evidence does	Residual pattern
Booster sessions	साफ कंट्रास्ट कम। Ebert 2016 SJWEH 0.79 → 0.85। Ebert 2016 OEM 0.96 → 0.65। Alexandre 2016 में ग्रुप सपोर्ट टिका, सिर्फ वेब फीका पड़ा।	बूस्टर और ग्रुप आफ्टरकेयर घटाव रोकते हैं।
Continued practice after programme end	सबसे मजबूत संकेत। Heber, Radin, Aikens, Bostock, Querstret, Bondre की साप्ताहिक कॉल, PPI फॉलो-अप। छुट्टी का कंट्रास्ट: एक हफ्ते में वेलबीइंग गया।	प्रैक्टिस जारी: 4–6 महीने पर ≈ 0.84–1.23। एक-दिन/यूनिवर्सल: ≈ 0.27।
Digital versus in-person	Michaelsen 2023: ऑनलाइन अंतर नहीं समझाता। Wolever 2012: ऑनलाइन ≈ आमने-सामने। Vanhove का पुराना कंप्यूटर बाजू कमजोर था — स्मार्टफोन से पहले की बात।	चैनल कहानी नहीं है। चैनल क्या छोड़ जाता है, वही कहानी है।
Programme length	Michaelsen: लंबे प्रोग्राम का मानसिक-सेहत g थोड़ा छोटा। Richardson की औसत डोज 7.4 हफ्ते।	क्लास के हफ्ते से ज्यादा मायने क्लास के बाद के हफ्ते रखते हैं।

Half-life

सरल घातांक पर, तीन महीने पर 0.27 बचा हिस्सा (Vanhove) करीब 1.6 महीने की हाफ-लाइफ देता है।

दो महीने पर 0.70 (Michaelsen अल्पकाल) करीब 3.9 महीने देता है।

Radin का 0.84 करीब 8 महीने देता है।

छह महीने पर 1.00 या उससे ऊपर (Heber; Ebert गाइडेड) का मतलब है कि आधा असर उस खिड़की में आया ही नहीं।

पक्का वाक्य दो बाजू वाला है, एक नंबर वाला नहीं।

एक दिन वाले वर्कशॉप की हाफ-लाइफ करीब दो महीने।

प्रेक्टिस जारी रहे तो छह महीने तक आधा असर आता ही नहीं।

Heterogeneity

स्रोत मेटा में I^2 अक्सर ऊंचा है। I^2 बताता है कि स्टडी एक जैसी हैं या नहीं। Vonderlin वेलबीइंग पोस्ट-टेस्ट I^2 95 फ़ीसदी था। एक अकेला g हर कंपनी पर लागू नहीं होता।

Publication bias and small-study effects

Bartlett 2019 ने डिप्रेशन वाले नतीजों पर प्रकाशन पक्षपात देखा और उन्हें नहीं जोड़ा। छोटे स्टडी का असर पोस्ट-टेस्ट g को फॉलो-अप से ज्यादा फुला सकता है। इससे घटाव और तेज दिखेगा, धीमा नहीं।

Risk-of-bias summary

ज्यादातर फॉलो-अप कंट्रास्ट RoB 2 पर some concerns से high हैं। वजह: वेट-लिस्ट बाद में प्रोग्राम ले लेती है, खुद भरे फॉर्म, छह महीने पर छूटना। van Berkel 2014 घटिया स्टडी नहीं है। वह साफ null है।

GRADE table

Table 5. GRADE

Outcome	Evidence	Certainty	Why
Residual wellbeing effect at 1–3 months	Vonderlin $k = 9$; Michaelsen $k = 11$; Khanal $k = 17$	Moderate	RCT; RoB और अंतर के लिए एक पायदान नीचे
Residual wellbeing effect at 6 months (mixed)	Khanal LT $k = 10$; Michaelsen LT $k = 4$; Vanhove distal $k = 21$	Low	कम लंबी स्टडी; ऊंचा अंतर; वेट-लिस्ट गड़बड़
Residual stress 4–6 months with continued digital practice	Heber, Ebert SJWEH, Radin, Aikens	Moderate	दिशा एक जैसी; फिर भी सेल्फ-रिपोर्ट
Universal one-shot after 1 month	Vanhove distal $k = 21$, $n = 13,510$	Moderate	बड़ी distal n ; बचा d छोटा
Continued practice slows fade	मेटा और प्राथमिक स्टडी एक दिशा	Moderate	भारत सैंपल में एक ही प्रोग्राम का सिरों का मुकाबला नहीं
Applicability to Indian corporate employees	Bondre 2025 only	Very low for India size; low for the qualitative guidance	गांव की स्वास्थ्य कार्यकर्ता, बेंगलुरु प्रॉडक्ट टीम नहीं

07

Discussion

खास बात

एक डिजिटल मेडिटेशन प्रोग्राम ने 1,458 कर्मचारियों में चार महीने पर स्ट्रेस असर $d = 0.71$ रखा।

What the number means

एक से तीन महीने पर 70 फ़ीसदी जीत नहीं है, हार भी नहीं है।

यह हुनर का आकार है।

रेप बंद हो तो नई आदत पुरानी आदत के नीचे दब जाती है।

इसीलिए अच्छा कोच कोई सेशन अगला रेप कैलेंडर पर रखे बिना खत्म नहीं करता।

गुरुवार के रिव्यू से पहले एक ठहराव। शुक्रवार के लंच के बाद एक सैर।

असली चीज़ रेप है, सेमिनार नहीं।

सबक सादा है। चेन्नई की एक इंजीनियर एक प्रोजेक्ट के लिए नया फ्रेमवर्क सीखती है, फिर पुराने स्टैक पर लौट जाती है। साल भर बाद वह उसकी एक लाइन नहीं लिख पाती। जो हुनर काम में नहीं आता, वह टिकता नहीं।

छुट्टी वाली रिसर्च कार्टून है। छुट्टी पर वेलबीइंग उठता है ($d = 0.25$)। काम पर लौटते ही पहले हफ्ते में चला जाता है ($d \leq 0.12$)।

डिजिटल बनाम क्लासरूम पोस्ट-टेस्ट पर झूठी लड़ाई है।

छठे महीने पर असली लड़ाई है।

ऐप हफ्ते भर में बंद हो जाए तो वह खराब नाशते वाला क्लासरूम है।

ऐप खुला रहे, रेप गिने, लकीर टूटे तो इंसान मिले, तो वह दूसरा प्रॉडक्ट है।

इमोशनऐप (EmotionApp) दूसरे वाले पर बना है।

Limitations

यह पेपर पब्लिशड पूल और पक्की प्राथमिक स्टडी के अनुपात जोड़ता है। हर स्टडी का कच्चा मतलब-एसडी निकालकर नया जंगल प्लॉट नहीं बनाया गया। फॉलो-अप गड़बड़ है। भारत सबसे बड़ी कमी है, तरीका नहीं। कॉर्पोरेट भारत ने 1, 3 और 6 महीने वाली RCT अभी नहीं छापी।

इसका मतलब

What this means for an Indian workplace programme

किसी भारतीय कंपनी का आम साल सोचिए। जनवरी में योग की एक सुबह। जून के टाउन हॉल में एक अतिथि वक्ता।

बीच में एक ऐप लाइसेंस, जिसे दूसरे हफ्ते के बाद कोई नहीं खोलता। हर इवेंट फीडबैक फॉर्म पर अच्छा दिखता है।

दुनिया के नंबर कहते हैं: इस मॉडल की हाफ-लाइफ छोटी है।

अगली तिमाही तक ज्यादातर फायदा चला जाता है। अब पुणे की एक क्लेम्स ऑफिसर को देखिए।

लंच के बाद उसके व्हाट्सऐप पर दो मिनट का प्रॉम्प्ट आता है, मराठी में, जिस भाषा में वह सच में सोचती है। वह डेस्क पर ही रेप करती है और "हो गया" दबाती है।

गुरुवार को रेप छूट जाता है। शुक्रवार को एक कोच उसका नाम लेकर छोटा-सा हालचाल भेजता है।

फायदा इसी से टिकता है: रोज़ का गिना रेप, और लकीर टूटे तो इंसान का हालचाल।

Bondre 2025 भारत की एकमात्र पक्की तीन महीने वाली स्टडी है।

खुशी $d = 0.55$ । वर्कशॉप के बाद हफ्ते की कोचिंग कॉल।

कॉर्पोरेट भारत ने decay-tracked RCT अभी नहीं छापी।

तब तक एचआर के लिए साफ ब्रीफ यह है।

दिन मत खरीदें। अगले 12 हफ्ते की प्रैक्टिस खरीदें।

तीन और छह महीने पर फिर नापें। डेटा भारत में रखें।

Research gaps, including the India gap

- कॉर्पोरेट भारत की RCT, वेलबीइंग और स्ट्रेस पर, पोस्ट-टेस्ट, 1, 3 और 6 महीने। भारतीय भाषाओं में। जिन चैनल पर लोग पहले से हैं। CTRI पतला है। यही गैप है, फुटनोट नहीं।
- एक साफ कंट्रास्ट: वही प्रोग्राम, एक बाजू बंद, दूसरा बाजू रोज़ रेप प्लस एक बूस्टर।
- फॉलो-अप पर एक्टिव कंट्रोल। वेट-लिस्ट छठे महीने को खराब कर देती है।
- आखिरी सेशन के बाद का डोज। Radin का पांच मिनट/दिन वाला संकेत दोहराना चाहिए।
- खुद बताए फॉर्म के अलावा नतीजे: नींद, छुट्टी के दिन, मैनेजर की सादी रेटिंग।
- भारत की कंपनी में टारगेटेड बनाम यूनिवर्सल। Vanhove का पैटर्न अभी भी सबसे काम का है।

08

FAQ

Q1 ऑफ़िस वेलनेस का फायदा कितने दिन टिकता है?

पोस्ट-टेस्ट वेलबीइंग असर का करीब 70 फ़ीसदी एक से तीन महीने बाद रहता है। तीन से छह महीने पर करीब 60 फ़ीसदी। एक दिन वाला वर्कशॉप जल्दी फीका पड़ता है। रोज़ की प्रैक्टिस हाफ-लाइफ को छह महीने के पार ले जाती है।

Q2 बूस्टर सेशन सच में मदद करते हैं?

हां। Ebert 2016 में गाइड प्लस बूस्टर ने स्ट्रेस असर रखा ($d = 0.79$ से 0.85 , छह महीने)। मिलते-जुलते स्व-निर्देशित प्रोग्राम में $d = 0.96$ से 0.65 गिर गया। Allexandre 2016 में ग्रुप सपोर्ट 16 हफ्ते टिका। सिर्फ़ वेब फीका पड़ा।

Q3 ऐप काफी है, या क्लासरूम चाहिए?

पोस्ट-टेस्ट पर असर करीब बराबर है। घटाव नहीं। Radin 2025 में 1,458 कर्मचारियों पर चार महीने बाद $d = 0.71$ रहा। ऐप खुला रहा। जो रोज़ पांच मिनट करते रहे, उनका नतीजा बेहतर रहा। बिना बाद की देखभाल वाले क्लासरूम का कर्व Vanhove जैसा है।

Q4 भारत का भरोसेमंद सबूत है?

लगभग नहीं। Bondre 2025 सबसे साफ़ है: 61 गांव की स्वास्थ्य कार्यकर्ता, कैरेक्टर-स्ट्रेंथ वर्कशॉप प्लस हफ्ते की फोन कोचिंग, तीन महीने पर खुशी $d = 0.55$ । कॉर्पोरेट भारत की कोई पब्लिश्ड RCT 1, 3 और 6 महीने पर वेलबीइंग नहीं नापती। यही गैप है।

Q5 फायदा टिके तो बजट क्या रखें?

लॉन्च हफ्ते के बाद का बजट रखें। 12 हफ्ते गिने रेप, एक बूस्टर, छह महीने का नाप। Vanhove के यूनिवर्सल प्रोग्राम ने शुरुआती असर का 27 फ़ीसदी रखा। जिन प्रोग्राम के बाद रोज़ की प्रैक्टिस चलती रही, उन्होंने चार से छह महीने पर करीब 85 फ़ीसदी रखा।

09

References

- Aikens, K. A., Astin, J., Pelletier, K. R., Levanovich, K., Baase, C. M., Park, Y. Y., & Bodnar, C. M. (2014). Mindfulness goes to work: Impact of an online workplace intervention. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(7), 721–731. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000209>
- Allexandre, D., Bernstein, A. M., Walker, E., Hunter, J., Roizen, M. F., & Morledge, T. J. (2016). A web-based mindfulness stress management program in a corporate call center. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(3), 254–264. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000680>
- Bartlett, L., Martin, A., Neil, A. L., Memish, K., Otahal, P., Kilpatrick, M., & Sanderson, K. (2019). A systematic review and meta-analysis of workplace mindfulness training randomized controlled trials. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 108–126. <https://doi.org/10.1037/ocp0000146>
- Bondre, A. P., Singh, S., Singh, A., et al. (2025). Evaluation of a positive psychological intervention to reduce work stress among rural community health workers in India. *Journal of Happiness Studies*, 26, 27. <https://doi.org/10.1007/s10902-024-00852-6>
- Bostock, S., Crosswell, A. D., Prather, A. A., & Steptoe, A. (2019). Mindfulness on-the-go: Effects of a mindfulness meditation app on work stress and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 127–138. <https://doi.org/10.1037/ocp0000118>
- Carolan, S., Harris, P. R., & Cavanagh, K. (2017). Improving employee well-being and effectiveness. *Journal of Medical Internet Research*, 19(7), e271. <https://doi.org/10.2196/jmir.7583>
- Ebert, D. D., Heber, E., Berking, M., Riper, H., Cuijpers, P., Funk, B., & Lehr, D. (2016). Self-guided internet-based and mobile-based stress management for employees. *Occupational and Environmental Medicine*, 73(5), 315–323. <https://doi.org/10.1136/oemed-2015-103269>
- Ebert, D. D., Lehr, D., Heber, E., Riper, H., Cuijpers, P., & Berking, M. (2016). Internet- and mobile-based stress management for employees with adherence-focused guidance. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42(5), 382–394. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3573>
- Heber, E., Ebert, D. D., Lehr, D., Cuijpers, P., Berking, M., Nobis, S., & Riper, H. (2017). The benefit of web- and computer-based interventions for stress. *Journal of Medical Internet Research*, 19(2), e32. <https://doi.org/10.2196/jmir.5774>
- Heber, E., Lehr, D., Ebert, D. D., Berking, M., & Riper, H. (2016). Web-based and mobile stress management intervention for employees. *Journal of Medical Internet Research*, 18(1), e21. <https://doi.org/10.2196/jmir.5112>
- Khanal, M. K., Saunders, P., Nguyen, K., Al Hatmi, M., Asiri, H. M. A., Shahin, W., Millar, R., Karimi, L., & de Courten, B. (2026). Meditation and workplace health. *Health Psychology Review*. <https://doi.org/10.1080/17437199.2026.2652892>
- Michaelsen, M. M., Graser, J., Onescheit, M., Tuma, M. P., Werdecker, L., Pieper, D., & Esch, T. (2023). Mindfulness-based and mindfulness-informed interventions at the workplace. *Mindfulness*, 14, 1271–1304. <https://doi.org/10.1007/s12671-023-02130-7>
- Querstet, D., Copley, M., & Fife-Schaw, C. (2017). Internet-based instructor-led mindfulness for work-related rumination, fatigue, and sleep. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), 153–169. <https://doi.org/10.1037/ocp0000028>
- Radin, R. M., Vacarro, J., Fromer, E., et al. (2025). Digital meditation to target employee stress. *JAMA Network Open*, 8(1), e2454435. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2024.54435>
- Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(1), 69–93. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.13.1.69>
- Stratton, E., Lampit, A., Choi, I., Calvo, R. A., Harvey, S. B., & Glozier, N. (2017). Effectiveness of eHealth interventions for reducing mental health conditions in employees. *PLoS ONE*, 12(12), e0189904. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0189904>
- van Berkel, J., Boot, C. R. L., Proper, K. I., Bongers, P. M., & van der Beek, A. J. (2014). Effectiveness of a worksite mindfulness-related multi-component health promotion intervention. *PLoS ONE*, 9(1), e84118. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0084118>
- Vanhove, A. J., Herian, M. N., Perez, A. L. U., Harms, P. D., & Lester, P. B. (2016). Can resilience be developed at work? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(2), 278–307. <https://doi.org/10.1111/joop.12123>
- Vonderlin, R., Biermann, M., Bohus, M., & Lyssenko, L. (2020). Mindfulness-based programs in the workplace. *Mindfulness*, 11, 1579–1598. <https://doi.org/10.1007/s12671-020-01328-3>
- Wolever, R. Q., Bobinet, K. J., McCabe, K., et al. (2012). Effective and viable mind-body stress reduction in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 246–258. <https://doi.org/10.1037/a0027278>
- Huang, S. L., Li, R. H., Huang, F. Y., & Tang, F. C. (2015). The potential for mindfulness-based intervention in workplace mental health promotion. *PLoS ONE*, 10(9), e0138089. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0138089>
- Crain, T. L., Schonert-Reichl, K. A., & Roeser, R. W. (2017). Cultivating teacher mindfulness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), 138–152. <https://doi.org/10.1037/ocp0000043>
- Lacerda, S. S., Little, S. W., & Kozasa, E. H. (2018). A stress reduction program adapted for the work environment. *Frontiers in Psychology*, 9, 668. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00668>
- Workplace PPI synthesis (2025). Systematic review and meta-analysis of positive psychology interventions in workplace settings. *Social Sciences*, 14(8), 481. <https://doi.org/10.3390/socsci14080481>

लेखक के बारे में

लेखक के बारे में

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

हवाला कैसे दें

Aswani A. The Half-Life of a Wellness Programme. EmotionApp Research Paper 5 (Hindi edition). Mumbai: Tranquilo Meditek Sytems Private Limited; 2026. <https://emotionapp.in/research/half-life-wellness-programme>

अपडेट

22 September 2026

नोट

इमोशनऐप एक नॉन-क्लिनिकल इमोशनल फिटनेस कोचिंग प्लेटफॉर्म 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 प्रोफेशनल से या Tele-MANAS (14416) पर बात करें।