

साइकैप ट्रेनिंग: असर 0.34–0.46, बिज़नेस नतीजे अधूरे

Psychological Capital, Trained: A Meta-Analysis of PsyCap Interventions and Business Outcomes

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



मुख्य आंकड़ा · d

0.34

पहले की रिव्यू: साइकैप पर $d = 0.34$ (Lupşa 2020, 41 ट्रायल) से $d = 0.46$ (Loghman 2025, 40 स्टडी)।

साइकैप ट्रेनिंग: असर 0.34–0.46, बिज़नेस नतीजे अधूरे

Psychological Capital, Trained: A Meta-Analysis of PsyCap Interventions and Business Outcomes

Lupşa 2020 ने सेहत जोड़ी। यह पेपर परफ़ॉर्मेंस, गैरहाज़िरी और टर्नओवर जोड़ना चाहता था। जोड़ नहीं सका। स्टडी कम पड़ीं।

नैरेटिव सिस्टमैटिक रिव्यू। बिज़नेस नतीजों का pooled g नहीं।

इस पेपर में

01 Abstract

02 Key findings box

03 Definition block

04 Introduction

05 Methods

06 Results

07 Discussion

08 FAQ

09 References

इंडेक्सिंग टाइटल

Psychological-capital interventions and business outcomes: a meta-analysis of performance, absenteeism and turnover

लेखक

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

प्रकाशित

22 September 2026 · हिंदी संस्करण · emotionapp.in/research/psycap-interventions-business-outcomes

01

Abstract

साइकैप (PsyCap) प्रोग्राम चार चीज़ें सिखाते हैं। आशा, हिम्मत, वापसी की ताकत, और अच्छा सोचने की आदत। नौकरी करने वाले लोगों पर यह रिसर्च है।

बिज़नेस नतीजों का एक **pooled** आँकड़ा अभी बन नहीं सकता। एक जैसे नतीजे वाली पाँच योग्य स्टडी नहीं मिलीं। इसलिए यह सिस्टमैटिक रिव्यू है। नंबर जोड़कर औसत नहीं निकाला गया।

पहले की रिव्यू में साइकैप खुद बढ़ा। Lupşa and colleagues, 2020: $d = 0.34$, 41 ट्रायल, $N = 3,911$ । Loghman and colleagues, 2025: प्रोग्राम के बाद $d = 0.46$, 40 स्टडी, $N = 4,207$ । d यानी असर कितना बढ़ा है, इसका नाप। उन रिव्यू ने सेहत और साइकैप जोड़े। परफॉर्मेंस, गैरहाज़िरी और टर्नओवर नहीं जोड़े।

सवाल सीधा था। क्या साइकैप प्रोग्राम सिर्फ़ फॉर्म भरने का स्कोर बढ़ाते हैं? या ऑफ़िस के नंबर भी चलते हैं? खोज 2006 से 2026 तक चली। PubMed, PsycINFO, Scopus, Web of Science, Google Scholar, CTRI, ClinicalTrials.gov और OSF देखे। Lupşa और Loghman की लिस्ट भी देखी। RCT (ऐसी स्टडी जिसमें लोगों को लॉटरी की तरह दो ग्रुप में बांटा जाता है) और कंट्रोल ट्रायल ली गईं। नतीजे: परफॉर्मेंस, गैरहाज़िरी, टर्नओवर या टर्नओवर इंटेंशन, और साइकैप। परफॉर्मेंस को खुद के दिए नंबर और बॉस के दिए नंबर अलग रखा।

तस्वीर टेढ़ी है। साइकैप खुद बढ़ता है। यह दो बड़ी रिव्यू कहती हैं। बाद की स्टडी चीन, अमेरिका, स्पेन, बुल्गारिया और भारत से भी यही कहती हैं। खुद बताई परफॉर्मेंस एक चीन वाली स्टडी में बढ़ी। Zhang and colleagues, 2014। ANCOVA partial $\eta^2 = 0.20$ । बॉस वाले नंबर कमज़ोर हैं। टर्नओवर इंटेंशन दो चीन वाली स्टडी पर टिका है। Da and colleagues, 2020 कमज़ोर रही। Sun, Gong and Yuan, 2026 बड़ा गिरावट दिखाती है। एक अस्पताल। एक नौकरी। असली इस्तीफ़े किसी स्टडी ने नहीं गिने। गैरहाज़िरी किसी योग्य साइकैप ट्रायल ने नहीं मापी। भारत में एक PCI ट्रायल है। उसने स्ट्रेस और नौकरी की बेचैनी मापी। परफॉर्मेंस, गैरहाज़िरी, टर्नओवर नहीं।

यकीन का स्तर। साइकैप पर मध्यम। खुद बताई परफॉर्मेंस और टर्नओवर इंटेंशन पर कम। बाकी खाली या बहुत कम। भारतीय ऑफ़िस साइकैप को सिखाने लायक आदत माने। बिज़नेस बचत का वादा न लिखे। भारत वाला गैप साफ़ है। परफॉर्मेंस, गैरहाज़िरी या टर्नओवर पर कोई भारतीय RCT नहीं मिली।

02

Key findings box

मुख्य नतीजे

0.34

पहले की रिव्यू: साइकैप पर $d = 0.34$ (Lupşa 2020, 41 ट्रायल) से $d = 0.46$ (Loghman 2025, 40 स्टडी)।

0

गैरहाज़िरी मापने वाली योग्य साइकैप-इंटरवेंशन स्टडी: शून्य। खाली खाना है। नकारात्मक नतीजा नहीं।

•

टर्नओवर इंटेन्शन दो चीन वाली RCT पर। Da 2020 ग्रुप फ़र्क़ नहीं दिखाती। Sun 2026 बड़ी गिरावट दिखाती है। दोहराई नहीं गई।

234

Zhang 2014, $n = 234$, चीन। पढ़ने वाली सामग्री का प्रोग्राम। खुद बताई जॉब परफ़ॉर्मेंस बढ़ी। ANCOVA partial $\eta^2 = 0.20$ । तीन महीने बाद भी दिखी।

234

भारत: Patnaik, Mishra and Mishra, 2022, टेलिकॉम, $n = 234$ । साइकैप, स्ट्रेस, जॉब इनसिक्योरिटी बदले। परफ़ॉर्मेंस, गैरहाज़िरी, टर्नओवर नहीं मापे।

03

Definition block

परिभाषा

साइकोलॉजिकल कैपिटल चार आदतों का गट्टर है। आशा: पहला प्लान टूटे तो दूसरा रास्ता लिखना। एफ़िकेसी: मुश्किल काम हिम्मत से करना। रेज़िलिएंस: चोट के बाद उठना। ऑप्टिमिज़्म: अच्छा दिन टिकाऊ मानना, बुरा दिन अस्थायी मानना। Luthans ने इसे HERO कहा। स्वभाव नहीं। मूड भी नहीं। बीच की चीज़। सीखी जा सकती है।

सीधी भाषा में यह ऑफ़िस वाले दिन की जेब-पूँजी है। डायग्नोसिस नहीं। थेरेपी नहीं। नई शख्सियत नहीं। प्रैक्टिस है। दो घंटे की वर्कशॉप हो। रोज़ के रेप्स (Emotional Fitness के गिने हुए अभ्यास) हों। कोचिंग हो। सवाल यह है। क्या ये प्रैक्टिस बिज़नेस के नंबर चलाती हैं? या सिर्फ़ फ़ॉर्म का स्कोर?

04

Introduction

गुरुग्राम की एक टीम में एक ही हफ्ते तीन नए लोग आते हैं। वही लैपटॉप, वही टारगेट। दूसरे महीने तक एक ने उलझी क्लाइंट फ़ाइल माँग ली। दूसरे ने टेम्पलेट टूटा तो नया रास्ता निकाला। तीसरा मुश्किल काम नहीं लेता। इसे सावधानी कहता है। कागज़ पर तीनों बराबर हैं। फ़र्क अंदर की पूँजी में है। आशा, हिम्मत, वापसी, अच्छा सोचना सजावट नहीं। काम की पूँजी हैं।

सवाल सीधा है। क्या इन चारों की ट्रेनिंग परफ़ॉर्मेंस, गैरहाज़िरी और इस्तीफ़े बदलती है? वही नंबर जो यूनिट इकॉनॉमिक्स वाली स्लाइड पर आते हैं।

Lupşa, Vîrga, Maricuţoiu and Rusu (2020) ने पास वाला सवाल पूछा। 41 कंट्रोल्ड ट्रायल। 3,911 कर्मचारी और स्टूडेंट। साइकैप वाले असर $d = 0.34$ । पूरे साइकैप पर $d = 0.26$ । रेज़िलिएंस सबसे ज़्यादा, $d = 0.49$ । फिर एफ़्रिकेसी $d = 0.37$ । ऑप्टिमिज़्म $d = 0.36$ । आशा $d = 0.22$ । सेहत और परफ़ॉर्मेंस भी चले, उन्होंने लिखा। एक छोटा वाक्य कम उद्धृत होता है। सेकंडरी नतीजे अक्सर $d = 0.25$ तक अटके। यही पहली ईमानदार छत है।

Loghman, Ramirez-Perez, Bohle and Martin (2025) ने साइकैप वाला चित्र नया किया। 40 स्टडी। 4,207 लोग। फ़रवरी 2023 तक खोज। प्रोग्राम के बाद $d = 0.46$ । आउटलायर काटने पर $d = 0.43$ । फ़ॉलो-अप पर गढ़ुर, आशा, रेज़िलिएंस, ऑप्टिमिज़्म टिके। एफ़्रिकेसी नहीं टिकी। सबसे काम की बात साइज़ नहीं। किस्म है। जिन प्रोग्राम पर साइकैप का लेबल था, वे सबसे तेज़ नहीं थे। पॉज़िटिव साइकोलॉजी, माइंडफुलनेस और लीडरशिप प्रोग्राम अक्सर आगे निकले। ऑपरेटर के लिए यह कैटलॉग बदल दे। ब्रांड सक्रिय चीज़ नहीं।

किसी रिव्यू ने गैरहाज़िरी नहीं जोड़ी। किसी ने टर्नओवर नहीं जोड़ा। खुद के नंबर और बॉस के नंबर अलग नहीं किए। Avey, Reichard, Luthans and Mhatre (2011) ने रिश्ता दिखाया। साइकैप और परफ़ॉर्मेंस $r = 0.26$ । 24 सैंपल। 6,931 लोग। खुद के नंबर $r = 0.33$ । बॉस $r = 0.35$ । असल आउटपुट $r = 0.27$ । टर्नओवर इंटेंशन नीचे जाता दिखा। रिश्ता ट्रेनिंग का असर नहीं। नक्शा है। यह पेपर उसी सड़क पर चला।

भारत में यह सवाल अब क्यों? ऑफ़िस का बोझ ज़्यादा है। भाषाएँ ज़्यादा हैं। Aon सर्वे में 2025 का कॉर्पोरेट एट्रिशन 16.2 फ़ीसदी रहा। पाँच साल में सबसे कम। स्वैच्छिक इस्तीफ़े अभी भी करीब तीन-चौथाई हैं। संकट की सुखी नहीं। खर्च है। सफ़ेदपोश गैरहाज़िरी का अनुमान प्रति कर्मचारी साल में दसियों हज़ार रुपये बैठता है। ये आँकड़े संदर्भ हैं। साइकैप ट्रायल के नतीजे नहीं। सीएफ़ओ तभी पैसे देगा जब परफ़ॉर्मेंस, छुट्टी और इस्तीफ़े पर बात बिना झूठ के हो।

एक सीधा लूप यहाँ काम आता है, अपनी हद में। सोच, भावना और कदम एक दूसरे को चलाते हैं। साइकैप प्रैक्टिस सोच और कदम की ड्रिल हैं। पिच गिरी तो सेल्स मैनेजर चाय तक दो और रास्ते लिखता है (आशा)। एनालिस्ट एक मुश्किल काम उठाती है, हर सही हिस्सा नोट करती है (हिम्मत)। डेडलाइन छूटी तो टीम लीड लिखता है कि कल क्या अलग करेगा (वापसी)। बुरा हफ़्ता ज़िंदगी की सज़ा नहीं (अच्छा सोचना)। कुछ प्रैक्टिस मूड के उल्टा कदम है। कुछ चिपचिपी कहानी को कहानी की तरह देखकर एक छोटा कदम उठाना है। इससे प्रोग्राम इलाज नहीं बनता। रेप्स बनते हैं। इमोशनऐप (EmotionApp) का डिज़ाइन यही दांव है। गिने रोज़ के रेप्स। व्हाट्सऐप पहले। 23 भारतीय भाषाएँ। भारत में डेटा। DPDP के मुताबिक़। ISO 9001 और ISO 13485। रेप्स जुड़ते हैं। एक बार के भाषण नहीं।

एमएल वाले जाल जानते हैं। साइकैप वाले फ़ॉर्म पर ट्रेनिंग लॉस गिर रहा है। वह कंस्ट्रक्ट है। टेस्ट सेट बिज़नेस नतीजे हैं। सिर्फ़ ट्रेनिंग लॉस दिखाओगे तो कहानी ओवरफ़िट होगी। इस पेपर की रोक नियम है। नौकरी करने वाले वयस्क। साइकैप जैसा प्रोग्राम। कंट्रोल ग्रुप। और एक नतीजा जो कंपनी पहले से नापती है।

पुणे वाले ऑफ़िस का दृश्य खुद बनता है। शनिवार को दो घंटे की वर्कशॉप। सोमवार डैशबोर्ड वैसा। बुधवार दो लोग कैज़ुअल पर। शुक्रवार अच्छा करने वाला बीस फ़ीसदी बढ़ोतरी पर निकल गया। वर्कशॉप अच्छी हो सकती है। डैशबोर्ड नहीं जानता। यह रिव्यू डैशबोर्ड पढ़ने की कोशिश है। सैंपल साइज़ छिपाए बिना।

लॉगलाइन साफ़ है। Lupşa ने सेहत जोड़ी। Loghman ने साइकैप और उसकी टिकाऊपन जोड़ी। इस पेपर ने परफ़ॉर्मेंस, गैरहाज़िरी, टर्नओवर माँगे। जवाब छोटा है। साइकैप सिखाया जा सकता है। बिज़नेस वाली स्टडी कम हैं। गैरहाज़िरी वाला खाना खाली है। भारत ने वह ट्रायल अभी नहीं चलाई जिससे एचआर इस्तीफ़े या छुट्टियों पर दावा कर सके।

05

Methods

5.1 Protocol stance

यह तेज़ सबूत-संश्लेषण है। PRISMA 2020 के बिंदु जहाँ बन सके, वहाँ माने। नया प्रोटोकॉल पहले रजिस्टर नहीं किया। दो पुरानी रिव्यू के सामने खड़ा है। नियम पहले तय था। एक नतीजे पर पाँच योग्य स्टडी से कम हों तो जोड़ो मत। सादी भाषा में कहो। नियम चला।

5.2 Eligibility

जनसंख्या। नौकरी करने वाले वयस्क। स्टूडेंट बिज़नेस नतीजे की कहानी से बाहर।

इंटरवेंशन। आशा, एफ़िकेसी, रेज़िलिएंस, ऑप्टिमिज़्म सिखाने वाले प्रोग्राम। पढ़ने वाली सामग्री, रोज़ ऑनलाइन पढ़ाई, कई हफ़्ते की ग्रुप क्लास शामिल। पास की कोचिंग स्टडी अलग लेबल से रखीं।

तुलना। कोई भी कंट्रोल। वेट-लिस्ट, प्लेसबो, रूटीन ट्रेनिंग, डिसीज़न एक्सरसाइज़।

नतीजे। जॉब परफ़ॉर्मेंस। गैरहाज़िरी। टर्नओवर या टर्नओवर इंटेंशन। साइकैप। परफ़ॉर्मेंस तीन तरह। खुद बताई। दूसरे की बताई। कंपनी के रजिस्टर वाली। एक खाने में नहीं मिलाई।

डिज़ाइन। RCT और कंट्रोलड ट्रायल। बिना कंट्रोल वाली पहले-बाद वाली स्टडी अलग लिखीं।

साल। 2006 से 2026। 2006 में माइक्रो-इंटरवेंशन पेपर आया।

बाहर। सिर्फ़ रिश्ता दिखाने वाली स्टडी। बीमारी नापने वाली क्लिनिकल स्टडी। बच्चों की स्कूल गैरहाज़िरी। जो प्रोग्राम साइकैप नापे ही नहीं।

5.3 Information sources and search strings

खोज इन्हीं जगहों पर हुई। PubMed, PsycINFO, Scopus, Web of Science, Google Scholar, CTRI, ClinicalTrials.gov, OSF। पुरानी रिव्यू की लिस्ट पीछे-आगे चलाई।

PubMed core string

("psychological capital"[tiab] OR PsyCap[tiab] OR "psychological capital intervention"[tiab]) AND (intervention*[tiab] OR training[tiab] OR programme[tiab] OR program[tiab] OR PCI[tiab]) AND (randomi*[tiab] OR "controlled trial"[tiab] OR "control group"[tiab] OR experiment*[tiab]) AND (2006:2026[dp])

Business-outcome filter (AND)

(performance[tiab] OR "job performance"[tiab] OR "work performance"[tiab] OR absenteeism[tiab] OR "sick leave"[tiab] OR turnover[tiab] OR "intention to leave"[tiab] OR "intention to quit"[tiab] OR "turnover intention"[tiab])

PsycINFO, Scopus, Web of Science पर वही बूलियन। Google Scholar: “psychological capital” AND intervention AND (randomised OR randomized) AND (performance OR absenteeism OR turnover)। CTRI: “psychological capital”। ClinicalTrials.gov: “psychological capital” intervention। OSF: “psychological capital” intervention।

सब्सक्रिप्शन डेटाबेस के हिट काउंटर गढ़े नहीं गए। रजिस्ट्री नोट, जोड़े नहीं। NCT05718973, NCT06706648, NCT07127809। पब्लिश बिज़नेस नतीजे नहीं मिले।

5.4 Extraction fields

n, डिज़ाइन, देश, भाषा, डोज़ सेशन और मिनट में, चैनल, गाइडेंस, नतीजे का पैमाना, समय, मीन्स, SD, F, t, partial η^2 , या लेखक का d/g। स्टडी-लेवल Hedges g (असर कितना बड़ा है, इसका नाप) टेबल के लिए निकाला। यह pooled अनुमान नहीं। η^2 को d बनाना कच्चा माना।

5.5 Analysis plan

पहले सोचा मॉडल। रैंडम-इफ़ेक्ट्स REML। Hedges g। 95% CI (असर की वह पट्टी जिसमें असली नंबर के 95 फ़ीसदी बार होने का अनुमान है)। I^2 (स्टडी एक जैसी हैं या बिखरी हैं)। τ^2 । 95 फ़ीसदी प्रिडिक्शन इंटरवल। Egger। ट्रिम-एंड-फ़िल। एक-एक काट संवेदनशीलता। RoB 2। GRADE। मॉडरेटर: छोटा बनाम लंबा प्रोग्राम, इंडस्ट्री, देश।

बिज़नेस नतीजों पर मॉडल नहीं चला। नियम गिनती का था। एक जैसे नतीजे पर पाँच स्टडी नहीं। परफ़ॉर्मेंस, टर्नओवर इंटेंशन और गैरहाज़िरी एक g में मिलाना ग़लत जाति का काम होता। गैरहाज़िरी शून्य। असली टर्नओवर शून्य। साइकैप दोबारा नहीं जोड़ा। दो रिव्यू मौजूद हैं।

5.6 Risk of bias and certainty

RCT पर RoB 2 के क्षेत्र कहानी रूप में देखे। बिना कंट्रोल वाली स्टडी कारण बताने में ऊँचा जोखिम। GRADE नतीजे-नतीजे पर। कटौती की वजहें। ब्लाइंड न होना। बिखराव। स्टूडेंट मिलना। नर्स-ओनली सैंपल। छोटी गिनती।

5.7 PRISMA-style flow

मशीन से निकला सटीक हिट काउंटर नहीं लिखा।

- पहचान। Lupşa et al. (2020; 41 ट्रायल) और Loghman et al. (2025; 40 स्टडी) रीढ़। 2020–2026 की नई खोज, रजिस्ट्री, उद्धरण।
- बिज़नेस नतीजों की कहानी में। Zhang et al. (2014); Da, He and Zhang (2020); Sun, Gong and Yuan (2026); Peláez Zuberbuhler, Salanova and Martínez (2020) पास की कोचिंग; Peláez, Coo and Salanova (2020) पास की स्ट्रेंथ कोचिंग; Luthans et al. (2010) मैनेजर सैंपल बिना कंट्रोल; Hodges (2010) कमज़ोर संकेत।
- सिर्फ़ साइकैप संदर्भ। Luthans, Avey and Patera (2008); Dello Russo and Stoykova (2015); Carter and Youssef-Morgan (2022); Patnaik, Mishra and Mishra (2022)।

- बाहर। सिर्फ स्टूडेंट RCT। Avey, Patera and West (2006) रिश्ता वाली गैरहाज़िरी। Peterson et al. (2011) बिना प्रोग्राम का लंबा मॉडल।

06 Results

6.1 Study characteristics

बिज़नेस नतीजों का आधार छोटा है। देश एक तरफ झुके। ज्यादातर खुद के भरे फॉर्म। चीन वाली तीन स्टडी चीनी में चलीं। अमेरिका अंग्रेज़ी। स्पेन स्पेनिश। भारत वाली टेलिकॉम स्टडी द्विभाषी प्रोटोकॉल नहीं बताती। किसी ने भारतीय क्षेत्रीय भाषा में प्रोग्राम नहीं दिया।

Table 1. Characteristics of verified intervention reports touching business outcomes or the Indian gap

Study	n	Design	Country	Dose	Business outcome	Source
Zhang et al. 2014	234 analysed	Controlled	China	Reading materials	Job performance	Self-rated
Da, He & Zhang 2020	104 (38/31/35)	3-arm RCT	China	5 × ~30 min online	Turnover intention	Self-rated
Sun, Gong & Yuan 2026	122 (61/61)	Parallel RCT	China	6 × 90 min F2F	Turnover intention	Self-rated
Peláez Zuberbuhler 2020	41 managers	Wait-list CT	Spain	Workshop + 3 sessions	In-role / extra-role	360°
Peláez, Coe & Salanova 2020	60 (35/25)	Wait-list CT	Spain	5-week micro-coaching	Performance	Self + supervisor
Luthans et al. 2010 mgrs	80	Uncontrolled	USA	1 × 2 hours	Performance	Self + manager
Hodges 2010	Mgrs + associates	RCT	USA	Micro-intervention	Performance	Self; ceiling
Patnaik et al. 2022	234 (124/110)	RCT	India	PCI	None of the three	—

6.2 PsyCap construct — already pooled elsewhere

यह पेपर साइकैप दोबारा नहीं जोड़ता। दो पुरानी रिव्यू ही कंस्ट्रक्ट का नतीजा हैं।

Lupşa et al. (2020): 41 ट्रायल, N = 3,911। सब साइकैप चर $d = 0.34$ (0.24 से 0.44), $I^2 \approx 51\%$ । पूरे साइकैप $d = 0.26$, $k = 9$ । PCI हिस्सा $d = 0.26$, $k = 6$ । आशा 0.22, एफ़िकेसी 0.37, ऑप्टिमिज़्म 0.36, रेज़िलिएंस 0.49।

Loghman et al. (2025): 40 स्टडी, $N = 4,207$ । बाद में साइकैप $d = 0.46$; काट-छाँट $d = 0.43$ (0.27 से 0.60)। फ़ॉलो-अप $d = 0.55$ । एफ़िकेसी नहीं टिकी। काम करने वाले वयस्क $d = 0.48$, $k = 22$ । ऑनलाइन बनाम आमने-सामने फ़र्क पक्का नहीं। प्रोग्राम की किस्म फ़र्क करती है।

नई स्टडी इन्हीं पट्टी में बैठती हैं। Luthans, Avey and Patera (2008) 364 काम करने वाले वयस्क। वेब प्रोग्राम। बदलाव g करीब 0.28। Dello Russo and Stoykova (2015) बुल्गारिया, $n = 40$, एक महीना टिका। Carter and Youssef-Morgan (2022) अमेरिका कंस्ट्रक्शन, $n = 228$, तीन तरीक़े, बिना खाली कंट्रोल। Patnaik, Mishra and Mishra (2022) भारत टेलिकॉम, $n = 234$, साइकैप बढ़ा, स्ट्रेस और बेचैनी घटी। Da et al. (2020) भीतर $d = 0.50$ फिर 0.56। Zhang et al. (2014) साइकैप g करीब 0.49 से 0.50। Sun et al. (2026) बहुत बड़ा, post पर $g \approx 1.14$ । आउटलायर माना। दोहराने तक इंतज़ार।

6.3 Performance

Self-rated performance

खुद बताई और दूसरे की बताई परफ़ॉर्मेंस अलग लिखी गई।

Zhang et al. (2014) सबसे साफ़ कंट्रोल ऑफ़िस ट्रायल है। 234 चीनी कर्मचारी। पढ़ने वाली साइकैप सामग्री या कंट्रोल। इंटरवेंशन परफ़ॉर्मेंस: 4.53 (SD 0.62) पहले, 4.72 (0.59) बाद, 4.63 (0.62) तीन महीने। कंट्रोल: 4.61 (0.62), 4.61 (0.61), 4.64 (0.58)। कच्चे post का Hedges $g = 0.18$ (−0.07 से 0.44)। शून्य पार करता है। गेन-स्कोर $g \approx 0.31$ (0.06 से 0.57)। ANCOVA $F(1, 231) = 58.08$, $p < .001$, partial $\eta^2 = 0.20$ । इसे जंगल प्लॉट में $d = 1.0$ मत लिखो। तीन महीने बाद आशा और परफ़ॉर्मेंस अपने पहले से ऊपर रहे। कंट्रोल के रीटेस्ट SD 1.47 अजीब है। पहले SD 0.55 था। डेटा की चिंता का निशान।

Luthans et al. (2010), मैनेजर, $n = 80$, कंट्रोल नहीं। खुद बताई परफ़ॉर्मेंस 7.43 से 8.41, $t = 9.14$, $d = 0.96$ । मशहूर है। बिना कंट्रोल है। एक हफ़्ते की खिड़की मांग का असर ला सकती है। पुष्टि नहीं। रंग है।

Hodges (2010) वित्तीय सेवा RCT। ट्रीटेड मैनेजर 8.29 से 8.34। गोल करने जितना फ़र्क। दिलचस्प संकेत साथियों पर फैलाव था। वह मैकेनिज़्म है। परफ़ॉर्मेंस नहीं।

Peláez Zuberbuhler et al. (2020) छोटी कोचिंग लीडरशिप सैंपल। पास का प्रोग्राम। ब्रांडेड माइक्रो-इंटरवेंशन नहीं।

Other-rated and objective performance

Luthans et al. (2010) मैनेजर-रेटेड, फिर बिना कंट्रोल। 7.66 से 8.20, $t = 2.34$, $p = .025$, $d = 0.43$ (करीब 0.10 से 1.00)। पट्टी चौड़ी। डिज़ाइन में कंट्रोल नहीं।

Peláez Zuberbuhler et al. (2020): सुपरवाइज़र इन-रोल, ग्रुप × समय तुरंत नॉन-सिग्निफ़िकेंट। $F = 1.88$, $p = .17$ । कर्मचारी वाले इन-रोल post पर $d \approx 0.32$ । सैंपल 41 मैनेजर। GRADE $n = 41$ पर नहीं चढ़ता।

कोई योग्य साइकैप RCT सेल्स, गलती दर या कंपनी रजिस्टर को मुख्य बीच-ग्रुप नतीजा नहीं बनाती। Peterson et al. (2011) समय के साथ साइकैप और सेल्स जोड़ती है। $n = 179$ । वह प्रोग्राम ट्रायल नहीं।

Table 2. Study-level effects on performance (not pooled)

Study	Source	Contrast	Effect	95% CI	Note
Zhang 2014	Self-rated	Post, int vs ctrl	$g = 0.18$	-0.07 to 0.44	Crosses zero
Zhang 2014	Self-rated	Gain-score	$g \approx 0.31$	0.06 to 0.57	Control flat
Zhang 2014	Self-rated	ANCOVA post+retest	$\eta^2 p = 0.20$	—	Do not convert to forest g
Luthans 2010	Self-rated	Pre-post, no ctrl	$d = 0.96$	0.76 to 1.19	Uncontrolled
Luthans 2010	Manager-rated	Pre-post, no ctrl	$d = 0.43$	0.10 to 1.00	Uncontrolled
Hodges 2010	Self-rated	RCT	~ 0	—	Ceiling
Peláez 2020	Supervisor in-role	Group $\times$ time	$F = 1.88, p = .17$	—	Immediate NS
Peláez 2020	Employee in-role	Post	$d \approx 0.32$	—	Small n

वेट कॉलम नहीं। बिना मॉडल के वेट नाटक है।

6.4 Absenteeism

कोई योग्य साइकैप-इंटरवेंशन कंट्रोल ट्रायल गैरहाज़िरी, बीमार छुट्टी या कंपनी हाज़िरी रजिस्टर नहीं नापती।

Avey, Patera and West (2006) ने रिश्ता दिखाया। ऊँचा साइकैप, कम छुट्टी। रिश्ता प्रोग्राम का असर नहीं। यह खाली खाना सबसे छापने लायक नतीजा है। स्टडी न होना ही खोज है।

6.5 Turnover and turnover intention

असली इस्तीफ़े किसी योग्य ट्रायल ने नहीं गिने। दो चीन वाली RCT ने टर्नओवर इंटेंशन नापा।

Da, He and Zhang (2020): 104 कर्मचारी, तीन बाँह, पाँच दिन ऑनलाइन। साइकैप चला। ANCOVA ग्रुप T2 $F = 4.55, p = .013$; T3 $F = 5.02, p = .008$; भीतर $d = 0.50$ फिर 0.56 । टर्नओवर इंटेंशन साफ़ नहीं जीता। ANCOVA T2 $F = 1.54, p = .219$ । भीतर $d = -0.27, NS$ । वर्णनात्मक $g \approx -0.11$ (-0.56 से 0.35)। सारांश टेबल से गरम है। यह रिब्यू टेबल मानती है।

Sun, Gong and Yuan (2026): 122 इमरजेंसी नर्स, एक झेजियांग अस्पताल, छह हफ़्ते $\times$ 90 मिनट। टर्नओवर इंटेंशन: इंटरवेंशन 16.48 (3.06) बेसलाइन, 10.61 (2.00) post, 10.90 (2.11) एक महीना, 11.22 (2.15) तीन महीने। कंट्रोल: 16.45 (3.08), 16.31 (3.02), 16.22 (3.00), 16.17 (3.03)। ग्रुप $\times$ समय $F = 89.62, p < .001$, partial $\eta^2 = 0.43$ । Hedges g post ≈ -2.21 (-2.66 से -1.76); तीन महीने ≈ -1.87 (-2.30 से -1.45)। वर्क एंगेजमेंट साथ चला, $\eta^2 p = 0.34$ । साइकैप $\eta^2 p = 0.29$; $g \approx 1.14$ post, 0.86 तीन महीने।

Sun के असर Lupşa और Loghman में दिखे किसी भी असर से कहीं बड़े हैं। एक जगह। बिना ब्लाइंड। खुद का फ़ॉर्म। संकेत है। इंडस्ट्री का नंबर नहीं।

Table 3. Study-level effects on turnover intention (not pooled)

Study	Contrast	Effect	95% CI	Note
Da et al. 2020	T2 int vs ctrl	$g \approx -0.11$	-0.56 to 0.35	ANCOVA $p = .219$
Da et al. 2020	Within int	$d = -0.27$	NS	Authors still claimed a reduction
Sun et al. 2026	T1 int vs ctrl	$g \approx -2.21$	-2.66 to -1.76	Single site, unblinded, self-report
Sun et al. 2026	T3 int vs ctrl	$g \approx -1.87$	-2.30 to -1.45	Held at 3 months; unreplicated

6.6 Moderator table

Table 4. Pre-specified moderators

Moderator	Pre-specified question	What the evidence can support
Micro vs longer	2-hour PCI vs multi-week	कंस्ट्रक्ट दोनों चलते। बिज़नेस: बड़ी TI गिरावट 9 घंटे नर्स प्रोग्राम में। 5 दिन ऑनलाइन TI नहीं चला। k कम।
Industry	Cross-industry	नर्सिंग, मिले-जुले कर्मचारी, ऑटो कोचिंग, वित्त, भारत टेलिकॉम। टेस्ट नहीं।
Country	Cross-country	बिज़नेस RCT चीन भारी। भारत में PCI है, बिज़नेस नतीजा नहीं।

I^2 और प्रिडिक्शन इंटरवल उस मॉडल के हैं जो चला ही नहीं। बिखराव आँख से दिखता है। Zhang का $g = 0.18$ और Sun का $g \approx -2.21$ एक औसत में नहीं बैठते।

6.7 Publication bias

Egger और ट्रिम-एंड-फ़िल पूल के लिए तय थे। पूल नहीं चला। चार g पर फ़नल प्लॉट सजावट होती। Loghman et al., 2025 ने साइकैप पर छोटे-स्टडी असर देखे। नतीजा नहीं पलटा। वह भरोसा परफ़ॉर्मेंस पर अपने आप नहीं आता।

6.8 Risk-of-bias summary

Table 5. RoB 2-style narrative

Study	Randomisation	Measurement	Overall for business claim
Zhang 2014	Random split after pretest; details thin	Self-report performance	High
Da 2020	RCT, three arms, IRB stated	Self-report TI; abstract warmer than ANCOVA	Some concerns to high
Sun 2026	Computer-generated, opaque envelopes	Self-report TI; single site; huge effects	High for the size of the claim
Peláez 2020	Wait-list, n = 41	360° helps	Some concerns; imprecise
Luthans 2010 mgrs	No random control	Self and manager	High (design)
Hodges 2010	RCT	Self; ceiling	Some concerns; uninformative
Patnaik 2022	RCT vs placebo	No business outcome	Not applicable

आम बात। नतीजा फ़ॉर्म हो तो किसी ने लोगों को अंधा नहीं रखा। खुद का फ़ॉर्म प्लस खुला प्रोग्राम इस साहित्य का जोखिम है। इसलिए दूसरे के नंबर और रजिस्टर पहले से माँगे गए।

6.9 GRADE

Table 6. Certainty of evidence

Outcome	Estimate available	k	Certainty	Why
PsyCap construct	d = 0.34 to 0.46 from prior MAs	Many	Moderate	Two MAs; mixed samples; delivery heterogeneity
Self-rated performance	Zhang g = 0.18; $\eta^2 p = 0.20$	1–2	Low	Few trials; self-report; raw vs ANCOVA diverge
Other-rated / objective	Luthans d = 0.43 uncontrolled; Peláez NS	<5	Very low	Design and imprecision
Turnover intention	Da NS; Sun very large	2	Low	Inconsistency; both Chinese; both self-report
Actual turnover	None	0	Empty	No trial
Absenteeism	None	0	Empty	No trial

07

Discussion

खास बात

टर्नओवर इंटेंशन दो चीन RCT। एक का g लगभग शून्य। एक का g लगभग -2.2 , एक नर्स साइट।

7.1 What the numbers mean

पक्की बात से शुरू करो। साइकैप सिखाया जा सकता है। दो मेटा-एनालिसिस, दस साल का फ़ासला, यही कहती हैं। असर छोटा से मध्यम है। तारीफ़ से बड़ा। नई शख्सियत से छोटा। रेज़िलिएंस और आशा अक्सर ब्रॉशर से ज़्यादा चलते हैं। एफ़्रिकेसी कमरे में चलती है। बाद में बैठती है। Loghman et al., 2025। यह लागू करने का इशारा है। ताली के बाद मास्टरी रेप्स से हिम्मत बनती है। ताली से नहीं।

अब टेस्ट सेट। बिज़नेस नतीजे सामान्यीकरण की जाँच थे। औसत के लिए तैयार नहीं।

खुद बताई परफ़ॉर्मेंस पर एक साफ़ चीन वाली स्टडी है। बाकी बिना कंट्रोल या पास की स्टडी। आशावादी पाठक $\eta^2 = 0.20$ और $d = 0.96$ उद्धृत करेगा। सख्त ऑपरेटर $g = 0.18$ और 8.29 से 8.34 उद्धृत करेगा। दोनों फ़ाइल में हैं। बॉस वाले डेटा के सामने सख्त वाली बात ही टिकती है।

दूसरे की बताई परफ़ॉर्मेंस कमरे का बड़ा आदमी है। चुप है। बिना कंट्रोल दो घंटे वर्कशॉप पर मैनेजर $d = 0.43$ । तीन महीने कोचिंग पर सुपरवाइज़र ग्रुप $\times$ समय post पर नहीं जीता। रैंडम प्रोग्राम में असल आउटपुट अभी अफ़वाह है।

टर्नओवर इंटेंशन दो चीन वाली कहानी है। पाँच दिन ऑनलाइन: भरोसेमंद फ़र्क़ नहीं। छह हफ़्ते नर्स के साथ: बहुत बड़ा असर। बाकी साहित्य से बिल्कुल अलग किस्म। मन करेगा कि पूरी स्लाइड सबसे बड़े नंबर पर टिका दें। उसे हल्के हाथ से पकड़ो। संदर्भ देखो। इमरजेंसी नर्सिंग में निकलने की इच्छा पहले से ऊँची होती है। छह हफ़्ते का ग्रुप, नाम वाला फ़ैसिलिटेटर, वीडियो जाँच, वीचैट पकड़ — पाँच दिन के पीडीएफ़ नहीं। भारतीय आईटी शिफ़्ट या बैंक फ़्लोर पर अपने आप नहीं उतरता।

गैरहाज़िरी इस साहित्य का खाली कॉलम है। सब 2006 वाली रिश्ता स्टडी उद्धृत करते हैं। किसी ने हाज़िरी रजिस्टर पर प्रोग्राम नहीं चलाया। दर्शन का गड्डा नहीं। गायब शीट है।

बजट मीटिंग सोचो। L&D हेड दिखाता है कि वर्कशॉप के बाद साइकैप स्कोर बढ़ा। फ़ाइनेंस हेड पूछती है, मेरी शीट की कौन सी लाइन हिली? बिल घंटे। गलती दर। बीमार दिन। मंज़ूर इस्तीफ़े। खुली वर्कशॉप के बाद भरा फ़ॉर्म कच्ची ज़मीन है। फ़ाइनेंस जिस

नतीजे को पहले से मानता है, वह पक्की ज़मीन है। इस साहित्य ने कच्ची ज़मीन पर बहुत बनाया, भले ज़मीन अच्छी नापी गई। साइकैप के पैमाने समस्या नहीं। नतीजों का खाना समस्या है।

स्टार्टअप भाषा मदद करती है। साइकैप प्रोग्राम की यूनिट इकॉनॉमिक्स कागज़ पर अच्छी लगती है। दो घंटे। या पाँच रोज़ रेप्स। या छह हफ़्ते। व्हाट्सएप से चल सकता है। CAC कम। कमी कन्वर्ज़न इवेंट की है। यहाँ कन्वर्ज़न बिज़नेस नंबर का बदलना है। जब तक भारत वह इवेंट नहीं नापे, प्रोग्राम अच्छा MVP है। सीरीज़ बी की कहानी नहीं।

यही लूप एक चेतावनी भी देता है। जिसने अभी ऑप्टिमिज़्म प्रैक्टिस की, वह अपनी परफ़ॉर्मेंस मीठी देखेगा। मंगलवार का रेप बुधवार का स्व-स्कोर थोड़ा गरम कर देता है। धोखा नहीं। औज़ार प्रोग्राम से बात कर रहा है। दूसरे रेटर और रजिस्टर यह लूप तोड़ते हैं। वे कम हैं।

7.2 Limitations

हर सब्सक्रिप्शन स्क्रीन पर डबल गिनती नहीं बैठी। इसलिए हिट काउंटर गढ़े नहीं। कुछ फुल टेक्स्ट पेवाल के पीछे हैं। Sun 2026 नई है। बहुत बड़े असर दोहराए नहीं। Zhang के कंट्रोल रीटेस्ट SD अजीब हैं। Da का सारांश टेबल से आगे भागता है। Luthans 2010 मैनेजर स्टडी आज भी RCT जैसी उद्धृत होती है। Hodges थीसिस है, छत लगी। स्पेन वाली कोचिंग डिज़ाइन अच्छी, सैंपल छोटा। भारत एक PCI RCT से आया। बिज़नेस नतीजे नहीं मापे। GRADE वहाँ नीचा है जहाँ सीएचआरओ को ऊँचा चाहिए। सबूत की सीमा है। सुर की नहीं।

7.3 What this means for an Indian workplace programme

चेन्नई की एक सर्विस कंपनी के सीएफओ के पास बिज़नेस केस आता है। उसमें साइकैप प्रैक्टिस सिखाने लायक आदत है। एट्रिशन काटने का वादा नहीं। प्लान स्किल स्पिंट जैसा है। छोटी क्लास। सुबह के स्टैंड-अप से पहले फ़ोन पर रोज़ का रेप, उस भाषा में जिसमें टीम सोचती है। चैटबॉट अटके तो इंसान कोच। आगे का संकेत साइकैप का फ़ॉर्म है। पुरानी रिव्यू चले तो एक तिहाई से आधा स्टैंडर्ड डेविऐशन हिल सकता है। गैरहाज़िरी की बचत केस में नहीं। वह ट्रायल दुनिया में कहीं नहीं चली। टर्नओवर प्रतिशत भी नहीं, जब तक एचआर तिमाही दर तिमाही असली इस्तीफ़े न गिने। छह हफ़्ते बाद का छह सवाल वाला फ़ॉर्म काफ़ी नहीं। परफ़ॉर्मेंस के लिए टीम लीड का नंबर या बंद टिकटों की गिनती लो। उसी ऐप का स्व-स्कोर नहीं जिसने एक्सरसाइज़ दिए। हर हफ़्ते रेप्स के साथ असली जॉब का एक मुश्किल काम। यही एफ़िकेसी है जो Loghman के हिसाब से कमरा खाली होते ही बैठती है। चेन्नई फ़्लोर पर सेशन तमिल में भी चलते हैं, सिर्फ़ अंग्रेज़ी में नहीं। तिमाहियाँ गिनी जाएँ, फिर कंपनी नतीजा छापती है। भारत को वह पेपर चाहिए। एक और r नहीं।

7.4 Research gaps, with the India gap named

भारत वाला गैप शिष्टाचार नहीं। नक्शे का छेद है। Patnaik, Mishra and Mishra (2022) ने दिखाया भारतीय टेलिकॉम सैंपल को लॉटरी से बाँटा जा सकता है। साइकैप, स्ट्रेस, जॉब इनसिक्योरिटी हिलते हैं। ज़रूरी है। काफ़ी नहीं। परफ़ॉर्मेंस, गैरहाज़िरी या टर्नओवर पर कोई जाँची भारतीय RCT नहीं मिली। Bondre and colleagues (2025) मध्य प्रदेश की आशा कार्यकर्ताओं पर कैरेक्टर-स्ट्रेंथ पायलट। खुशी $d = 0.55$ । साइकैप प्रोग्राम नहीं। बिज़नेस नतीजा नहीं। भारतीय आईटी में एक माइंडफुलनेस प्रोग्राम वाली ट्रायल ने साइकैप बढ़ाया। Loghman वाला प्लॉट द्विस्ट। PCI के बिना भी गट्टर उठ सकता है। गैप नहीं भरता।

बाकी गैप दुनिया के हैं। गैरहाज़िरी को एचआर रजिस्टर चाहिए। असली टर्नओवर को बारह महीने चाहिए। असल परफ़ॉर्मेंस को कंपनी का भरोसेमंद नंबर चाहिए। खुद और दूसरे के नंबर दोनों मुख्य हों। छोटा बनाम लंबा प्रोग्राम बिज़नेस नतीजे पर आमने-सामने हो। भारतीय भाषा डिज़ाइन का हिस्सा हो। फुटनोट अनुवाद न हो। पहले रजिस्टर करो। आँकड़े वाला आदमी फ़ैसिलिटेटर न हो।

दो घंटे की प्रैक्टिस छोटी शुरुआत है। छोटी शुरुआत नतीजा नहीं। नई ब्रांच को कोई उसके पहले हफ़्ते के काउंटर से नहीं आँकता। जो भारतीय ऑफ़िस प्रैक्टिस चलाए और फिर गिनता रहे – परफ़ॉर्मेंस, छुट्टी, इस्तीफ़े, तिमाही दर तिमाही – वही पेपर लिखेगा जिसे यह रिव्यू जोड़ नहीं सकी।

08

FAQ

Q1 Do PsyCap programmes improve job performance?

खुद बताई परफ़ॉर्मेंस पर एक चीन वाली कंट्रोल्ड स्टडी है। कच्चा $g = 0.18$ । ANCOVA $\eta^2p = 0.20$ । बॉस वाले सबूत कमज़ोर। रैंडम प्रोग्राम में असल आउटपुट नहीं मिला। यकीन कम।

Q2 Will this cut our absenteeism?

कोई योग्य साइकैप ट्रायल गैरहाज़िरी नहीं नापती। शून्य। 2006 की फ़ील्ड स्टडी रिश्ता दिखाती है। बजट में छुट्टी बचत मत लिखो।

Q3 Does it reduce turnover?

असली इस्तीफ़े नहीं गिने गए। एक चीन नर्स RCT में टर्नओवर इंटेंशन गिरा, $g \approx -2.21$, $n = 122$ । दूसरी ऑनलाइन RCT नहीं गिरी, $n = 104$ । दो स्टडी, दो कहानी। यकीन कम।

Q4 How big is the effect on PsyCap itself?

पुरानी रिव्यू: $d = 0.34$, 41 ट्रायल, Lupşa, 2020। $d = 0.46$ बाद में, 40 स्टडी, Loghman, 2025। गट्टर पर छोटा-मध्यम उठान। एफ़िकेसी बाद के रेप्स बिना बैठती है।

Q5 Has this been tested with Indian employees?

एक टेलिकॉम PCI RCT, $n = 234$, साइकैप बढ़ा, स्ट्रेस और बेचैनी घटा। परफ़ॉर्मेंस, गैरहाज़िरी, टर्नओवर नहीं मापे। भारत वाला गैप खुला है।

09

References

- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 42–60. <https://doi.org/10.1177/10717919070130020401>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Bondre, A. P., et al. (2025). Evaluation of a positive psychological intervention to reduce work stress among rural community health workers in India: Results from a randomized pilot study. *Journal of Happiness Studies*, 26, 27. <https://doi.org/10.1007/s10902-024-00852-6>
- Carter, J. W., & Youssef-Morgan, C. M. (2022). Psychological capital development effectiveness of face-to-face, online, and micro-learning interventions. *Education and Information Technologies*, 27, 6553–6575. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10824-5>
- Da, S., He, Y., & Zhang, X. (2020). Effectiveness of psychological capital intervention and its influence on work-related attitudes: Daily online self-learning method and randomized controlled trial design. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 8754. <https://doi.org/10.3390/ijerph17238754>
- Dello Russo, S., & Stoykova, P. (2015). Psychological capital intervention (PCI): A replication and extension. *Human Resource Development Quarterly*, 26(3), 329–347. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21212>
- Hodges, T. D. (2010). An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect (Doctoral dissertation, University of Nebraska–Lincoln). <https://digitalcommons.unl.edu/dissertations/AAI3398191/>

- Loghman, S., Quinn, M., Dawkins, S., Woods, M., Om Sharma, S., & Scott, J. (2023). A comprehensive meta-analyses of the nomological network of psychological capital (PsyCap). *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 30(1), 108–128. <https://doi.org/10.1177/15480518221107998>
- Loghman, S., Ramirez-Perez, M., Bohle, P., & Martin, A. (2025). A comprehensive meta-analysis of the impact of intervention programmes on psychological capital development: Post-intervention and longer-term effects. *Personnel Review*, 54(1), 106–129. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2023-0854>
- Lupşa, D., Vîrğa, D., Maricuţoiu, L. P., & Rusu, A. (2020). Increasing psychological capital: A pre-registered meta-analysis of controlled interventions. *Applied Psychology*, 69(4), 1506–1556. <https://doi.org/10.1111/apps.12219>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387–393. <https://doi.org/10.1002/job.373>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41–67. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209–221. <https://doi.org/10.5465/amle.2008.32712618>
- Patnaik, D., Mishra, M., & Mishra, S. (2022). Can psychological capital reduce stress and job insecurity? An experimental examination with Indian evidence. *Asia Pacific Journal of Management*. <https://doi.org/10.1007/s10490-021-09761-1>
- Peláez, M. J., Coó, C., & Salanova, M. (2020). Facilitating work engagement and performance through strengths-based micro-coaching: A controlled trial study. *Journal of Happiness Studies*, 21, 1265–1284. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00127-5>
- Peláez Zuberbuhler, M. J., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2020). Coaching-based leadership intervention program: A controlled trial study. *Frontiers in Psychology*, 10, 3066. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.03066>
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427–450. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x>
- Sun, K., Gong, X., & Yuan, G. (2026). Effects of a psychological capital intervention on emergency nurses' work engagement and turnover intention: A randomized controlled trial. *Medicine*, 105(21), e48971. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000048971>
- Zhang, X., Li, Y.-L., Ma, S., Hu, J., & Jiang, L. (2014). A structured reading materials-based intervention program to develop the psychological capital of Chinese employees. *Social Behavior and Personality*, 42(3), 503–515. <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.3.503>

लेखक के बारे में

लेखक के बारे में

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

हवाला कैसे दें

Aswani A. साइकैप ट्रेनिंग: असर 0.34–0.46, बिज़नेस नतीजे अधूरे. EmotionApp Research Paper 29 (Hindi edition). Mumbai: Tranquilo Meditek Sytems Private Limited; 2026.
<https://emotionapp.in/research/psycap-interventions-business-outcomes>

अपडेट

आखिरी 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।