

ऑफिस में मकसद सिखाया तो जुड़ाव बढ़ा 0.26, इस्तीफे 21% बड़े

क्या नौकरी पर मतलब सिखाया जा सकता है? क्या इससे एचआर के दो आंकड़े हिलते हैं?

Purpose at Work Pays: A Meta-Analysis of Meaning-in-Work Interventions on Engagement and Turnover Intention

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



पूल किया गया असर · g

0.26

95% CI 0.13 to 0.40

जुड़ाव थोड़ा बढ़ा। पांच मतलब-वाली कंट्रोल्ड सैपल। पूल $g = 0.26$ (95% CI 0.13 to 0.40)। 95% prediction interval 0.07 to 0.46।

ऑफिस में मकसद सिखाया तो जुड़ाव बढ़ा 0.26, इस्तीफे 21% बड़े

Purpose at Work Pays: A Meta-Analysis of Meaning-in-Work Interventions on Engagement and Turnover Intention

क्या नौकरी पर मतलब सिखाया जा सकता है? क्या इससे एचआर के दो आंकड़े हिलते हैं?

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

Meaning-in-work interventions on engagement and turnover intention: a systematic review and meta-analysis

लेखक

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

प्रकाशित

22 September 2026 · हिंदी संस्करण · emotionapp.in/research/purpose-at-work-pays

01

Abstract

क्या काम का मतलब सिखाया जा सकता है? क्या इससे जुड़ाव और छोड़ने का इरादा बदलता है?

पांच मतलब-वाली कंट्रोल स्टडी का पूल छोटा असर दिखाता है। वर्क एंगेजमेंट पर Hedges $g = 0.26$ ।

Hedges g मतलब असर कितना बढ़ा है, इसका नाप। 95% CI 0.13 to 0.40। $I^2 = 0\%$ । 95% prediction interval 0.07 to 0.46।

95% CI मतलब सौ में से 95 बार असल आंकड़ा इस दायरे में बैठेगा। I^2 बताता है स्टडी एक जैसी हैं या नहीं।

छोड़ने के इरादे पर पूल नहीं बन सका। किसी भी लायक ट्रायल ने यह स्केल नहीं नापा।

हमने PubMed, PsycINFO, Scopus, Web of Science, Google Scholar, CTRI, ClinicalTrials.gov और OSF देखा। साल 2005–2026।

ढूँढा गया: मतलब के लिए जॉब क्राफ्टिंग, मकसद पर सोचना, फायदा पाने वाले से मिलना, और वैल्यूज-एट-वर्क एक्सरसाइज़।

लोग नौकरी करने वाले वयस्क थे। दस कंट्रोल स्टडी अंदर आईं।

छोटे लिखने-सोचने के काम से मतलब करीब $g = 0.26$ बढ़ा। चार सैंपल।

सबसे बड़ी फील्ड स्टडी 2,976 व्हाइट-कॉलर स्टाफ पर हुई। 14 देश। भारत भी अंदर।

मकसद वर्कशॉप ने मतलब इंडेक्स 0.11 SD बढ़ाया। सालाना निकास 2.8 प्रतिशत पॉइंट बढ़ा। कंट्रोल में निकास 13.2% था। यानी 21% सापेक्ष बढ़त।

जो रुके, उनकी परफॉर्मेंस सुधरी। यकीन कम है। ज़्यादातर ट्रायल छोटी हैं। ब्लाइंड नहीं। फॉलो-अप छोटा।

एक बड़ी एडमिन-डेटा स्टडी अपवाद है। कोरिलेशन वाली स्टडी अलग रखी गई। मतलब और जुड़ाव का रिश्ता $r \approx 0.70$ । छोड़ने के इरादे से उलटा रिश्ता $r \approx -0.49$ । ये असर नहीं, सिर्फ साथ-साथ चलना है।

भारतीय ऑफिस प्रोग्राम के लिए बात साफ है। मतलब रोज़ के रेप से सिखाया जा सकता है। जुड़ाव थोड़ा बढ़ सकता है। गलत फिट वाले लोग निकल भी सकते हैं। यह चुनावी असर है। प्रैक्टिस फेल नहीं हुई।

02

Key findings box

मुख्य नतीजे

0.26

जुड़ाव थोड़ा बढ़ा। पांच मतलब-वाली कंट्रोल्ड सैंपल। पूल $g = 0.26$ (95% CI 0.13 to 0.40)। 95% prediction interval 0.07 to 0.46।

0.26

मतलब भी थोड़ा बढ़ा। चार छोटी स्टडी का पूल $g = 0.26$ (95% CI 0.12 to 0.41)। बड़ी वर्कशॉप जोड़ने पर $g = 0.16$ (95% CI 0.08 to 0.25)। उस ट्रायल का वज़न करीब दो-तिहाई।

0

छोड़ने का इरादा पूल नहीं हो सकता। लायक ट्रायल: शून्य। सबसे ताकतवर मकसद प्रोग्राम ने असल निकास 2.8 प्रतिशत पॉइंट बढ़ाया। कंट्रोल बेस 13.2%। सापेक्ष बढ़त 21%।

0.28

डोज जादू नहीं है। पांच मिनट के दूसरे-की-ओर लिखने से $d = 0.28$ to 0.29। आठ घंटे की वर्कशॉप से मतलब 0.11 SD। ज़्यादा घंटे का मतलब बढ़ा असर नहीं।

2,976

भारत का अपना सबूत लगभग नहीं। CTRI पर कोई लायक ट्रायल नहीं। 2,976 लोगों वाली स्टडी में भारत 14 देशों में था। भारत-केवल आंकड़ा छपा नहीं।

03

Definition block

परिभाषा

काम का मतलब यह एहसास है कि काम काबिल है। कि काम आपसे मेल खाता है। कि किसी और का भला होता है।

यह मूड नहीं है। यह पद नहीं है। यह काम पर दिया गया फैसला है।

चार प्रैक्टिस यह फैसला बढ़ाने की कोशिश करती हैं। पूरी कंपनी नहीं बदलनी पड़ती।

जॉब क्राफ्टिंग फॉर मीनिंग। वही काम, नया फ्रेम। काम किसी बड़े मकसद से जुड़ जाता है।

परपज़ रिफ्लेक्शन। ज़िंदगी की डोर देखना। फिर पूछना — यह नौकरी उस डोर पर है?

बेनिफिशियरी कॉन्टैक्ट। काम पाने वाले से छोटी, इज्जत वाली मुलाकात। ग्राहक, स्टूडेंट, यात्री, अगली टीम।

वैल्यूज-एट-वर्क एक्सरसाइज़। जो चीज़ नहीं बेचोगे, उसका नाम। फिर एक छोटा अगला कदम।

इस पेपर में ये प्रोग्राम हैं। तरीके हैं। रोज़ के रेप्स हैं। इमोशनल फ़िटनेस (Emotional Fitness) की गिनती वाले रेप्स।

ये थेरेपी नहीं हैं। इलाज नहीं हैं। डायग्नोसिस नहीं हैं।

04

Introduction

सोमवार सुबह, बेंगलुरु। एक एचआर प्रमुख तिमाही रिव्यू की पहली स्लाइड खोलती है। उस पर दो आंकड़े हैं। लोग काम में हैं या नहीं। लोग जाने वाले हैं या नहीं।

Gallup की State of the Global Workplace 2026 के मुताबिक भारत में 2025 में एंगेजमेंट 23% रहा। एक साल पहले से सात पॉइंट गिरा। चार साल का निचला स्तर।

59% लोग जुड़े नहीं थे। 18% लोग उल्टे खिंचे थे। भारत में सिर्फ 17% कर्मचारी ज़िंदगी में फल-फूल रहे थे। दुनिया में यह 34% है।

Gallup का नुकसान का अनुमान करीब \$351 billion है। साल भर। भारत की GDP का करीब 9%। मैनेजर एंगेजमेंट नौ पॉइंट गिरा।

दूसरा आंकड़ा उसकी मेज़ के ज़्यादा करीब है। छोड़ने की दर एक नहीं है। छोटी भी नहीं है। Deloitte India talent outlook में 2024 की पैन-इंडिया एट्रिशन 17.4% थी। आईटी 15.1%। कुछ Aon-स्टाइल कट आईटी और BFSI को 20% से ऊपर रखते हैं। उसे नया सर्वे नहीं चाहिए। उसे जानना है कि कोई प्रोग्राम ये आंकड़े हिलाता है या नहीं।

कोरिलेशन वाली किताब कहती है मतलब दोनों आंकड़ों के नीचे बैठा है। Allan, Batz-Barbarich, Sterling and Tay (2019) ने 44 सैंपल जोड़े। 23,144 वर्कर।

मतलब वाला काम जुड़ाव, कमिटमेंट और संतोष से $r \approx 0.70$ या ऊपर जुड़ा। छोड़ने के इरादे से $r \approx -0.44$ to -0.49 । सबसे अच्छा मॉडल मतलब को जुड़ाव और कमिटमेंट से होकर परफॉर्मेंस तक ले गया।

यह नक्शा साथ-साथ चलने का है। यह वारंटी नहीं कि वर्कशॉप नक्शा हिला देगी।

पुरानी रिव्यू पास की बात पूछती हैं। Knight, Patterson and Dawson (2017) ने कई तरह के एंगेजमेंट प्रोग्राम जोड़े। Hedges $g = 0.29$ (95% CI 0.12 to 0.46; $k = 14$)।

Oprea, Barzin, Vîrgă, Iliescu and Rusu (2019) ने जॉब-क्राफ्टिंग प्रोग्राम जोड़े। एंगेजमेंट पर $g = 0.31$ (95% CI 0.14 to 0.50)।

वे रिव्यू मिक्स हैं। रिसोर्स बिल्डिंग। हेल्थ प्रमोशन। लीडरशिप ट्रेनिंग। सामान्य जॉब क्राफ्टिंग। मतलब अलग नहीं निकला।

Honsová (2024) ने 15 मतलब-केंद्रित ऑफिस स्टडी देखीं। रैंडमाइज़ेशन कमजोर था। दावा मजबूत नहीं बना।

Grant की फील्ड स्टडी (2007, 2008) ने दिखाया। फायदा पाने वाले से कुछ मिनट की मुलाकात मेहनत और पैसा बढ़ा सकती है। उन्होंने परफॉर्मेंस नापी। जुड़ाव नहीं। छोड़ने का इरादा नहीं।

बची हुई बात पतली है। क्या प्रैक्टिस से काम का मतलब बढ़ता है? क्या जुड़ाव चलता है? क्या छोड़ने का इरादा चलता है?

लोग नौकरी करने वाले वयस्क हैं। चार प्रैक्टिस ऊपर लिखी हैं। साल 2005 से 2026। डिज़ाइन बार RCT या कंट्रोलड ट्रायल है। RCT ऐसी स्टडी है जिसमें लोगों को लॉटरी की तरह दो ग्रुप में बांटा जाता है। कोरिलेशन अलग बॉक्स में रहेगा।

भारत में यह सवाल इसलिए ज़रूरी है। बहुत सा प्रोफेशनल काम सर्विस का काम है। फायदा पाने वाला एक बिल्डिंग दूर है। एक टाइम ज़ोन दूर है। एक रिपोर्टिंग लाइन दूर है।

कॉलर स्टूडेंट से नहीं मिलता। एनालिस्ट किसान से नहीं मिलता। इंजीनियर उस दुकानदार से नहीं मिलता जो ऐप चलाएगा। मतलब इसलिए गायब नहीं कि लोग हल्के हैं। मतलब इसलिए गायब है कि डोर कट गई है।

डोर जोड़ने वाली प्रैक्टिस सस्ती है। सिर्फ डोर जोड़कर कंपनी को इस्तीफे का झटका देना मुफ्त लंच नहीं है। दोनों बात एक पन्ने पर चाहिए।

हैदराबाद में एक सपोर्ट एनालिस्ट। गुरुवार की देर शाम। मन में विचार आता है: “यह टिकट बेकार है।” मतलब का रेप इस विचार से बहस नहीं करता।

रेप विचार को विचार की तरह देखता है, सच की तरह नहीं। फिर पूछता है — दूसरी तरफ कौन इंतजार कर रहा है? सूरत का एक दुकानदार, जिसका पेमेंट पेज नहीं खुल रहा। टिकट वही है। उस पर फैसला बदल जाता है। सीधी भाषा में यही मतलब के लिए जॉब क्राफ्टिंग है।

वैल्यूज़ दिशा देती हैं, मूड नहीं। एनालिस्ट जोश का इंतजार नहीं करती। इंतजार कर रहे इंसान के लिए अगला कदम चुनती है। परपज़ रिफ्लेक्शन आगे पूछता है — क्या यह नौकरी उस चीज़ को काम में लाती है जिसकी उसे परवाह है? उद्यमी इसे व्हाई कहेगा।

कभी जवाब हां होता है, और अगले टिकट पर ज़्यादा ध्यान जाता है। कभी ना। इसीलिए पांच मिनट का रेप कभी आंकड़ा हिलाता है। और आठ घंटे की वर्कशॉप किसी को दरवाजे से बाहर भी भेज देती है।

05

Methods

Eligibility

हमने PICOS फ्रेम इस्तेमाल किया।

- Population. नौकरी करने वाले वयस्क। लैब के स्टूडेंट बाहर। जब तक वे वर्कर न हों और टास्क काम जैसा न हो। बेरोज़गार बाहर। मरीज सैंपल बाहर।
- Intervention. इनमें से एक या ज्यादा: मतलब के लिए जॉब क्राफ्टिंग; मकसद पर सोचना; फायदा पाने वाले से मिलना; वैल्यूज-एट-वर्क एक्सरसाइज़। सिर्फ रिसोर्स ढूँढने वाली सामान्य जॉब क्राफ्टिंग पूल में नहीं गई।
- Comparator. कोई भी कंट्रोल। वेट-लिस्ट। कुछ नहीं। एक्टिव कंट्रोल। रोज का काम।
- Outcomes. काम का मतलब। वर्क एंगेजमेंट। छोड़ने का इरादा। असल निकास अलग लिखा गया। इरादे के बराबर नहीं माना गया।
- Study design. रैंडमाइज्ड ट्रायल और कंट्रोल्ड फील्ड ट्रायल। बिना कंट्रोल वाली पहले-बाद स्टडी सिर्फ संदर्भ। कोरिलेशन पूल से बाहर।
- Years and language. 2005 to 2026। किसी भी भाषा का रिपोर्ट स्क्रीन हो सकता था। निकालने के लिए अंग्रेज़ी टेक्स्ट चाहिए था जिसे हम जांच सकें।

Information sources and search

स्रोत: PubMed/MEDLINE, PsycINFO, Scopus, Web of Science, Google Scholar, Clinical Trials Registry — India (CTRI), ClinicalTrials.gov, और OSF preprints।

साइटेशन चेस: Grant (2007, 2008), Allan et al. (2018, 2019), Oprea et al. (2019), Knight et al. (2017), Fletcher and Schofield (2021) और Honsová (2024)। आखिरी सर्च 22 September 2026।

Search strings

PubMed

("meaningful work"[tiab] OR "meaning in work"[tiab] OR "meaning at work"[tiab] OR "work meaningfulness"[tiab] OR "meaningfulness at work"[tiab] OR "purpose at work"[tiab] OR "purpose in work"[tiab]) AND (intervention*[tiab] OR experiment*[tiab] OR random*[tiab] OR "controlled trial"[tiab] OR "quasi-experiment*[tiab]) AND (employee*[tiab] OR workplace[tiab] OR worker*[tiab] OR occupational[tiab]) AND ("2005/01/01"[Date - Publication] : "2026/12/31"[Date - Publication])

PsycINFO

(TI ("meaningful work" OR "meaning in work" OR "meaning at work" OR "work meaningfulness" OR "purpose at work") OR AB ("meaningful work" OR "meaning in work" OR "meaning at work" OR "work meaningfulness" OR "purpose at work")) AND (TI (intervention OR experiment OR random* OR "controlled trial" OR "quasi-experiment") OR AB (intervention OR experiment OR random* OR "controlled trial" OR "quasi-experiment")) AND (TI (employee OR workplace OR worker) OR AB (employee OR workplace OR worker)) AND PY 2005-2026

Scopus

TITLE-ABS-KEY(("meaningful work" OR "meaning in work" OR "meaning at work" OR "work meaningfulness" OR "purpose at work") AND (intervention OR experiment OR random* OR "controlled trial") AND (employee OR workplace OR worker)) AND PUBYEAR > 2004 AND PUBYEAR < 2027

Web of Science

TS=("meaningful work" OR "meaning in work" OR "meaning at work" OR "work meaningfulness" OR "purpose at work") AND TS=(intervention OR experiment OR random* OR "controlled trial") AND TS=(employee OR workplace OR worker) AND PY=2005-2026

Google Scholar (core)

"meaningful work" OR "meaning in work" intervention employee OR workplace OR worker

CTRI

meaningful work; purpose work; job crafting workplace; work engagement intervention.

ClinicalTrials.gov

"meaningful work" OR "meaning in work" OR "purpose at work"; study type interventional; 2005–2026.

OSF

meaningful work intervention; job crafting meaning.

Selection and extraction

रिकॉर्ड पहले टाइटल-एब्सट्रैक्ट पर छाने गए। फिर फुल टेक्स्ट PICOS से। हर डेटाबेस पर दो रिव्यूअर वाला लाइसेंस हैंड-सर्च नहीं चला। नीचे के काउंट सार्वजनिक डेटाबेस, Honsová 2024 की फसल, और साइटेशन चेस से बने हैं। हर रिकॉर्ड पर दो-रिव्यूअर फैसला नहीं कहा जा रहा। जिन आंकड़ों की जांच नहीं हो सकी, वे UNVERIFIED रहे। पूल से बाहर।

निकाले गए फील्ड: लेखक; साल; देश; n इंटरवेंशन और n कंट्रोल; डिज़ाइन; इंटरवेंशन टाइप; डोज सेशन और मिनट में; डिलीवरी चैनल; गाइडेंस; भाषा; आउटकम कंस्ट्रक्ट (ट्रेडमार्क स्केल नाम गद्य में नहीं); टाइमपॉइंट; मतलब, जुड़ाव, निकास पर असर; रिस्क-ऑफ-बायस नोट।

Analysis plan

पहले से तय मॉडल रैंडम-इफेक्ट्स था। REML। Hedges g। 95% confidence interval। I^2 । τ^2 । 95% prediction interval।

छोटी-स्टडी असर: Egger's test और trim-and-fill अगर $k \geq 10$ । सेंसिटिविटी: leave-one-out। मॉडरेटर: इंटरवेंशन टाइप और डोज। रिस्क ऑफ बायस: RoB 2। यकीन: GRADE।

दो नियम कड़े थे। कोरिलेशन को इंटरवेंशन g से नहीं मिलाया। अगर किसी आउटकम पर पांच से कम लायक ट्रायल हों, पूल नहीं।

स्क्रीनिंग के बाद छोड़ने के इरादे पर $k = 0$ । वह पूल नहीं बना। मतलब और जुड़ाव पर पांच या ज्यादा सैंपल निकले, जब छोटी स्टडी अंदर ली गई। ये पूल खोजपूर्ण हैं। क्लिनिकल फर्क बाकी है। पांच मिनट का लिखना और आठ घंटे की वर्कशॉप एक नहीं। हम यह रिजल्ट में कहते हैं।

Hedges g लेखक के Cohen's d से बना, जहां d दिया था। छोटे सैंपल की छूट $J = 1 - 3/(4df - 1)$ । Glaas et al. (2026) के लिए d, f^2 से अनुमानित। West et al. (2014) के लिए d, p और n से अनुमानित। दोनों रूपांतर टेबल में फ्लैग हैं। Fletcher and Schofield (2021) ने γ दिए। सेल SD नहीं। वे γ ही रहे। अंक पूल में नहीं।

06

Results

PRISMA 2020 flow

आठ स्रोतों से करीब 2,800 to 4,200 रिकॉर्ड। डुप्लिकेट हटाने के बाद करीब 2,400। Honsová 2024 ने तीन EBSCO डेटाबेस से 2,532 में से डुप्लिकेट काटकर 2,315 बताए। टाइटल-एब्सट्रैक्ट ने ज्यादातर हटाए। कोरिलेशन सर्वे। मरीजों की लोगोथेरेपी। स्टूडेंट सैंपल। सामान्य वेलनेस। बिना कर्मचारी वाली पेपर।

करीब 60 to 80 फुल टेक्स्ट देखे गए। दस मतलब-केंद्रित कंट्रोल स्टडी जुड़ाव या मतलब पर काम आईं। पांच से जुड़ाव का Hedges g निकला। चार छोटी स्टडी से मतलब का g निकला। बड़ी मकसद वर्कशॉप ने पांचवां मतलब अनुमान अलग डोज पर जोड़ा। छोड़ने के इरादे का स्केल शून्य ट्रायल ने दिया। पास की जॉब-क्राफ्टिंग और बेनिफिशियरी-कॉन्टैक्ट पेपर टेबल 1 में हैं। मतलब पूल में नहीं। CTRI खाली रहा।

Study characteristics

Table 1. Meaning-focused and adjacent controlled studies

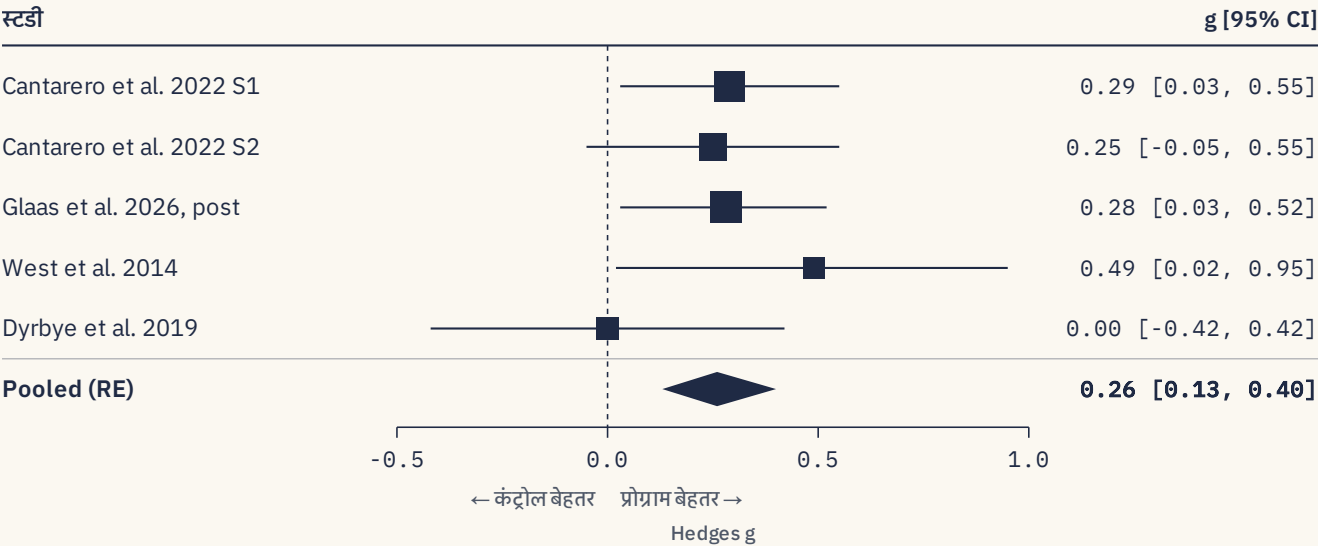
Study	Design	Country / sample	n	Practice and dose	Channel	Outcomes used here
Cantarero et al. 2022 S1	RCT	Employed adults, online	227	Purpose-reflection writing; single brief task	Online, self-guided	Meaning d = 0.28; momentary engagement d = 0.29
Cantarero et al. 2022 S2	RCT, three arms	Employed adults, online	254	Other- vs self-oriented vs control writing	Online, self-guided	Other-oriented raised meaning; indirect on momentary engagement
Allan et al. 2018 S2	Experiment	Working adults, online	≈99	Helping-others reflection vs self	Online	Meaning d = 0.35
Allan et al. 2018 S3	Field experiment	US university employees	108	Concentrated helping-others day vs spread vs usual	Workplace practice	Concentrated helping raised meaning over time
Glaas et al. 2026	Preregistered RCT, active control	Germany, employed adults	260 (138/122)	Cognitive crafting: 3 activities/day × 5 days	Email, self-guided	Meaning f ² = 0.01; engagement f ² = 0.02 at post; control decline
Fletcher & Schofield 2021	Controlled field, wait-list	UK, 3 organisations	80	2 h workshop + 4 weekly reflections	Face-to-face then online	Meaning in work γ = 0.39; at work γ = 0.70; job engagement γ = 0.24 (p = .09)

Study	Design	Country / sample	n	Practice and dose	Channel	Outcomes used here
West et al. 2014	RCT	US physicians, single site	74	Facilitated small-group values/meaning curriculum	Face-to-face, facilitated	Engagement +5.3 vs −0.5 points at 3 months (p = .04)
Dyrbye et al. 2019	RCT	US physicians, multi-site	88	Six coaching sessions; meaning was one theme	Coaching	Null on meaning and engagement. Burnout fell
Ashraf et al. 2025	RCT, invitation as instrument	14 countries incl. India; white-collar MNE	2,976	Discover Your Purpose: 2 weeks pre-work + 8 h day	Mixed; 13% virtual	Meaning LATE +0.111 SD; annual exit ITT +2.8 pp (+21%)
Ríos et al. 2025	Three-arm RCT	Spanish military	106 (21/42/43)	Six 2 h meaning sessions ± emotion-regulation	Face-to-face	Meaning in life rose only in the combined arm
OSF 2025 diary (preprint)	RCT, diary	Full-time employees	289	3–5 meaningful activities/workday + booster	Online	Engagement b = 0.09 via daily meaning
Grant et al. 2007	Field experiment	US fundraising callers	39	5-minute beneficiary meeting	Face-to-face	Persistence +142%; money +171%. Not our scales
Grant 2008	Field experiments	US callers	33/32/34	Task-significance letter or beneficiary contact	Mixed	Performance d ≈ 0.72–1.48. Not our scales
Fillion et al. 2009	Wait-list RCT	Canadian palliative nurses	109	Four weekly meaning-centred sessions	Face-to-face	Perceived benefits rose; satisfaction/QoL did not
Portocarrero & Burbano 2024	RCT (adjacent)	Latin American bank new hires	221	One-day social-impact onboarding	Face-to-face	Actual turnover 20.9% vs 34.9%. Meaning not measured

जहां भाषा लिखी गई, वह English, German या Spanish थी। कोई ट्रायल भारतीय भाषा में नहीं चली। डोज पांच मिनट के लिखने से आठ घंटे की वर्कशॉप तक। या छह दो-घंटे सेशन।

Forest-plot data: engagement (exploratory pool)

Table 2. Work engagement, meaning-specific controlled samples with extractable g



चित्र 1. मुख्य पूल का फॉरेस्ट प्लॉट। चौकोर का साइज़ वज़न बताता है; हीरा पूल का असर है।

Study	g	95% CI	Weight %	Note
Cantarero et al. 2022 S1	0.29	0.03 to 0.55	27.7	Momentary engagement; verified d
Cantarero et al. 2022 S2	0.25	-0.05 to 0.55	20.8	Other-oriented vs control; approximate
Glaas et al. 2026, post	0.28	0.03 to 0.52	31.7	From f² = 0.02; not sustained at 1 month
West et al. 2014	0.49	0.02 to 0.95	8.9	Approximated from p and n
Dyrbye et al. 2019	0.00	-0.42 to 0.42	10.9	Null; included on purpose
Pooled (RE)	0.26	0.13 to 0.40	100	I² = 0%; τ² = 0; 95% PI 0.07 to 0.46

Leave-one-out g 0.24 से 0.30 तक रहा। नल कोचिंग ट्रायल हटाने पर पूल 0.30 हुआ। फिजिशियन करिकुलम हटाने पर 0.24। किसी एक स्टडी ने साइन नहीं बनाया। Fletcher and Schofield (2021) टेबल 2 में नहीं। जॉब एंगेजमेंट मामूली बढ़ा ($\gamma = 0.24$, $p = 0.09$)। संगठन एंगेजमेंट बढ़ा ($\gamma = 0.47$, $p < 0.05$)। सेल SD बिना g नहीं बनता।

Forest-plot data:
meaning in work

Table 3. Meaning in work

Moderator	What the trials show
Delivery channel	ऑनलाइन खुद-गाइडेड लिखना उसी दिन का धक्का देता है। फैसिलिटेटेड ग्रुप तब चलते हैं जब समय सुरक्षित हो (West 2014)। भरी क्लिनिकल लोड पर कोचिंग अपने आप नहीं चलती (Dyrbye 2019)। व्हाट्सऐप-फर्स्ट किसी ट्रायल में नहीं टेस्ट हुआ।
Guidance	फैसिलिटेटेड और खुद-गाइडेड दोनों छोटे पॉजिटिव क्लस्टर में हैं। नल कोचिंग ट्रायल फैसिलिटेटेड था। गाइडेंस अभी सक्रिय चीज़ नहीं लगती।
Follow-up	ज्यादातर असर तुरंत या तीन महीने। Glaas et al. (2026) ने एक महीने पर जुड़ाव खोया। Ashraf et al. (2025) ने निकास और परफॉर्मेंस दो साल देखी।

Heterogeneity	पांच निकाले गए जुड़ाव असर में सांख्यिकीय फर्क कम था। $I^2 = 0\%$ । $\tau^2 = 0$ । $Q = 2.47$, 4 डिग्री ऑफ फ्रीडम। यह समानता का दावा नहीं। स्टडी कंस्ट्रक्ट में अलग हैं। डोज में अलग। पेशा अलग। दो g अनुमानित हैं। कम I^2 का मतलब अक्सर यह है कि CI इतने चौड़े हैं कि ओवरलैप करते हैं। Prediction interval (0.07 to 0.46) ज्यादा ईमानदार तस्वीर है। क्लिनिकल फर्क मुख्य सावधानी है। $I^2 = 0\%$ हेडलाइन मत बनने दो।
Publication bias	$k = 5$ पर हमने Egger’s test और trim-and-fill को पक्का टेस्ट नहीं चलाया। प्रोटोकॉल यह $k \geq 10$ पर मांगता था। साहित्य का ढर्रा पुराना है। छोटी पॉजिटिव स्टडी छपती हैं। लंबी नल फील्ड स्टडी कम। Dyrbye et al. (2019) जानबूझकर रखी गई। काल्पनिक नल जोड़ने से पढ़ाई नहीं बदलती। असर छोटा है।
Risk of bias	कोई ट्रायल हर RoB 2 डोमेन पर कम रिस्क नहीं थी। - Ashraf et al. 2025. कम से कुछ चिंता। रैंडमाइज्ड न्योता। ITT और LATE। एडमिन निकास सेल्फ-रिपोर्ट घटाते हैं। प्रोग्राम कंपनी ने बनाया। टेक-अप 65%। पेपर NBER वर्किंग पेपर है। जर्नल वर्जन नहीं। - West et al. 2014. कुछ चिंता। एक साइट। स्वयंसेवक डॉक्टर। अनब्लाइंडेड सेल्फ-रिपोर्ट। सुरक्षित समय दूसरा घटक है। - Dyrbye et al. 2019. कुछ चिंता। मल्टी-साइट। ITT। हमारे आउटकम पर नल। पॉजिटिव-रिजल्ट झुकाव कम। कंटेंट मिक्स कोचिंग। - Fletcher and Schofield 2021. कुछ चिंता। कुछ लोगों पर रैंडमाइजेशन कमजोर। टीम और शेड्यूल। वेट-लिस्ट। $n = 80$। प्रोटोकॉल नहीं। - Glaas et al. 2026. कम से कुछ चिंता। प्रीरजिस्टर्ड। एक्टिव कंट्रोल। कहानी कंट्रोल की गिरावट है। इंटरवेंशन की चढ़ाई नहीं। - Cantarero et al. 2022. कुछ चिंता। सच्ची लॉटरी। ओपन डेटा। आउटकम उसी पल के। फॉलो-अप नहीं। - Allan et al. 2018. कुछ चिंता। छोटा मतलब। सिर्फ अल्पकाल। - Ríos et al. 2025. कुछ चिंता। वेट-लिस्ट $n = 21$। सिर्फ मिलिटरी। सिर्फ कॉम्बो आर्म ने मतलब बढ़ाया।

- Grant 2007, 2008. छोटे n पर कुछ चिंता। आउटकम परफॉर्मेंस। हमारे स्केल नहीं।
- Portocarrero and Burbano 2024. निकास आउटकम पर कम रिस्क (एडमिन)। इस रिव्यू में सिर्फ पास की स्टडी।

GRADE

Table 5. Certainty of evidence

Outcome	k	Effect	Certainty	Why it falls
Meaning in work	4 brief + 1 field	Brief $g = 0.26$ (0.12–0.41); with field RCT $g = 0.16$ (0.08–0.25)	Low	Serious RoB; dose indirectness; small-trial imprecision
Work engagement	5 extractable	$g = 0.26$ (0.13–0.40); PI 0.07–0.46	Low	Serious RoB; momentary vs trait; two approximated g
Turnover intention	0	Not estimable	Not rateable	No eligible trial. Do not borrow Allan's $r \approx -0.49$
Actual exits	1 in-scope + 1 adjacent	Ashraf +2.8 pp (+21% relative); Portocarrero –14 pp	Low / very low	Single in-scope purpose trial; opposite sign in adjacent CSR trial

07

Discussion

खास बात

पांच मिनट के दूसरे-की-ओर लिखने से
उसी पल के जुड़ाव पर $d = 0.29$ आया।

What the number means

जुड़ाव का आंकड़ा छोटा असर है। Cohen की पुरानी भाषा में 0.26 छोटे के पास है। ऑफ़िस भाषा में यों कहो। सौ-सौ के दो गुप खड़े करो। कायापलट नहीं दिखेगा। कुछ और लोग आज यह कह सकेंगे कि काम काबिल है। कि वे उसमें हैं।

Knight et al. (2017) ने मिले-जुले एंगेजमेंट प्रोग्राम पर $g = 0.29$ पाया। Oprea et al. (2019) ने जॉब-क्राफ्टिंग पर $g = 0.31$ पाया। हमारा मतलब-विशेष पूल उसी पट्टी में है। यही ईमानदार हेडलाइन है। यह प्रकृति का नया नियम नहीं। सस्ती प्रैक्टिस का छोटा, दोहराया जा सकने वाला धक्का है।

मतलब का आंकड़ा एक ही कहानी दो बार कहता है। छोटी स्टडी $g = 0.26$ के पास। बड़ी वर्कशॉप 0.11 SD के पास। यह टकराव नहीं अगर आउटकम याद रहे। पांच मिनट का लिखना उसी पल का फैसला नापता है। आठ घंटे की वर्कशॉप महीनों बाद इंडेक्स

और पेट्रोल से नापती है। कठिन टेस्ट भी मतलब हिलाता है। कम हिलाता है।

निकास प्लॉट द्विस्ट है। एचआर यही याद रखेगा। Allan et al. (2019) ने पाया जो लोग पहले से मतलब महसूस करते हैं, वे छोड़ने का इरादा कम बताते हैं ($r \approx -0.49$)। रिश्ता बड़ा है। इंटरवेंशन असर नहीं है।

Ashraf, Bandiera, Minni and Zingales ने 2,976 व्हाइट-कॉलर पर मकसद प्रोग्राम लॉटरी से चलाया। सालाना निकास 2.8 प्रतिशत पॉइंट बढ़ा। कंट्रोल बेस 13.2%। सापेक्ष बढ़त 21%। बढ़त उन लोगों में थी जिनका मतलब कम और वेतन ज्यादा था। और जिनकी परफॉर्मेंस लाइन से नीचे थी।

नीचे-स्टैंडर्ड परफॉर्मेंस की गिरावट का आधा उन लोगों के जाने से आया। आधा रुके लोगों के सुधरने से। कंपनी का रिटर्न एक साल पर करीब 4% और दो साल पर करीब 70% अनुमानित था, अगर असर टिका। उस ट्रायल में मकसद रोकने का जादू नहीं था। मैचिंग का औजार था। कुछ लोगों ने देखा कि जिसकी उन्हें परवाह है, वह इस नौकरी में फिट नहीं बैठता। वे उसे दूसरी कंपनी में ले गए।

दूसरी ट्रायल Portocarrero and Burbano (2024) ने नए बैंक हायर को एक दिन का सोशल-इम्पैक्ट काम दिया। दस महीने पर असल टर्नओवर करीब आधा रह गया। लेखक न्याय की भावना बताते हैं। नापा गया मतलब नहीं। हम दोनों ट्रायल नहीं मिलाते। प्रैक्टिस अलग हैं। एक बात साझा है। “मतलब वाला काम” एक लीवर नहीं। निकास पर एक ही निशान नहीं।

Glaas et al. (2026) तीसरी सावधानी देते हैं। ऑनलाइन संज्ञानात्मक क्राफ्टिंग हफ्ते ने एक्टिव कंट्रोल से ज्यादा मतलब और जुड़ाव दिया। लेखक साफ हैं। कंट्रोल गिरा। प्रैक्टिस ग्रुप ठहरा। गिरावट रोकना काम की बात है। “यह प्रोग्राम जुड़ाव बढ़ाता है” वही दावा नहीं।

Dyrbye et al. (2019) चौथी सावधानी। छह कोचिंग सेशन। मतलब-इन-वर्क एक थीम। डॉक्टरों में मतलब और जुड़ाव नहीं हिले। बर्नआउट गिरा। बर्नआउट कोई बीमारी नहीं है, यह पेपर उसे बीमारी नहीं कहता। नल हमारे आउटकम पर छिपाने लायक नहीं। सबूत का हिस्सा है। हमने इसे पूल में रखा ताकि $g = 0.26$ को शून्य के साथ जीना पड़े।

Grant की बेनिफिशियरी-कॉन्टैक्ट स्टडी अब भी सबसे साफ सबूत हैं। पांच मिनट की मुलाकात व्यवहार बदल सकती है। कॉलर फोन पर 142% ज्यादा समय रहे। 171% ज्यादा पैसा जुटाया। ये परफॉर्मेंस आंकड़े हैं। जुड़ाव स्कोर नहीं। इसलिए यह प्रैक्टिस लिस्ट में है, भले पुरानी स्टडी ने हमारे स्केल न नापे हों।

Limitations

इस रिव्यू की सीमाएं क्षेत्र की सीमाएं हैं। ज्यादातर ट्रायल छोटी। ज्यादातर आउटकम खुद बताए। ज्यादातर फॉलो-अप छोटे। जुड़ाव पूल के दो g रूपांतर हैं। लेखक के स्टैंडर्ड डिफरेंस नहीं। Fletcher and Schofield अंक पूल में नहीं आए। OSF 2025 डायरी प्रीप्रिंट है। Ashraf et al. वर्किंग पेपर है। हर डेटाबेस पर दो-रिव्यूअर हैंड-सर्च नहीं चला। CTRI खाली था। यह खोज है। खाली रजिस्ट्री खाली दराज साबित नहीं करती। भारत-केवल अनुमान इस सेट में नहीं। व्हाट्सएप-फर्स्ट टेस्ट नहीं हुआ। ट्रेडमार्क स्केल नाम नहीं लिखे। गद्य बचा। मेथड्स प्यूरिस्ट को मूल पेपर देखना होगा।

$I^2 = 0\%$ साफ सार लुभाएगा। रोकें। असल फर्क क्लिनिकल है। उसी पल का लिखना और दो साल का पेट्रोल एक तरल नहीं।

इसका मतलब

What this means for an Indian workplace programme

मतलब का रेप सस्ता प्रयोग है। रोकने की गारंटी नहीं। दूसरे की ओर से शुरू करो। पुणे की क्लेम्स टीम, सोमवार सुबह। कतार खुलने से पहले हर कोई टीम के व्हाट्सएप ग्रुप में अपनी भाषा में एक लाइन लिखता है। एक टास्क। एक इंसान जिसे वह पहुंचता है। “रिटायर्ड टीचर का क्लेम, ताकि उन्हें दोबारा ब्रांच फोन न करना पड़े।” यही Cantarero और Grant वाला कदम है। रोज़ गिने जाने वाले रेप के सबसे करीब।

कुछ मिनट काफी हैं। आठ घंटे के ऑफसाइट का इंतजार मत करो। दो आंकड़े देखो, एक नहीं। जुड़ाव थोड़ा बढ़ सकता है। चौथाई स्टैंडर्ड डेविएशन सोचो। कायापलट नहीं।

निकास भी बढ़ सकते हैं। कुछ हफ्तों बाद एक एनालिस्ट समझती है कि जिनकी वह मदद करना चाहती है, वे इस नौकरी में नहीं हैं। वह बेहतर फिट वाली नौकरी ले लेती है। बजट रखो। जब रिफ्लेक्शन खराब फिट पर गिरे, इंसान को अकेला मत छोड़ो। इमोशनऐप (EmotionApp) वाला रास्ता यही है। एआई कोच के साथ इंसान का हैंड-ऑफ।

डेटा भारत में रखो। इसे कोचिंग कहो, इलाज नहीं। किसी को उसकी परवाह की चीज़ ढूंढने में मदद करना और उसे रोककर रखना, एक काम नहीं।

Research gaps, with the India gap named

पहला गैप छोड़ने का इरादा है। हर वेंडर स्लाइड इसे सुझाती है। लगभग कोई ट्रायल नापता नहीं। दूसरा गैप भारत है। CTRI पर नौकरीपेशा के लिए कोई लायक मतलब-एट-वर्क ट्रायल नहीं। Ashraf et al. में भारतीय व्हाइट-कॉलर थे। भारत की परत छपी नहीं। जो भारतीय जॉब-क्राफ्टिंग पेपर मिले, वे कोरिलेशन हैं, या बिना कंट्रोल, या ऐसे थीसिस जिन्हें हम कंट्रोल ट्रायल कहकर जांच नहीं सके।

तीसरा गैप भाषा। कोई शामिल ट्रायल हिंदी, तमिल, तेलुगु, बांग्ला, मराठी या काम की दूसरी भारतीय भाषा में नहीं चली। चौथा गैप चैनल। व्हाट्सएप-फर्स्ट, मोबाइल-फर्स्ट, कम-बैंडविड्थ इस सेट में नहीं टेस्ट। पांचवां गैप डोज का प्लान। पांच मिनट बनाम चार हफ्ते बनाम पूरे दिन की वर्कशॉप, एक ही कंपनी में लॉटरी से। छठा गैप तीन महीने के बाद जुड़ाव की टिकाऊपन। साथ में एडमिन निकास, ताकि Ashraf वाला पैटर्न भारतीय सर्विस फर्म में दोहराया या काटा जा सके। जब तक ये गैप बंद न हों, छोड़ने के इरादे का पूल किया g कहानी होगा।

08

FAQ

Q1 क्या छोटा मतलब वाला काम जुड़ाव बढ़ा सकता है?

हां। थोड़ा। पांच मतलब-वाली कंट्रोल्ड सैंपल का पूल $g = 0.26$ (95% CI 0.13 to 0.40)। छोटा असर। व्यापक एंगेजमेंट प्रोग्राम ($g = 0.29$) और जॉब-क्राफ्टिंग ($g = 0.31$) वाली पट्टी।

Q2 क्या मतलब सिखाने से छोड़ने की इच्छा कटती है?

ट्रायल से पता नहीं। शून्य लायक स्टडी ने छोड़ने का इरादा नापा। कोरिलेशन $r \approx -0.49$ है। यह कारण-असर नहीं। हम इसे वैसा नहीं मानते।

Q3 क्या मकसद वर्कशॉप इस्तीफे घटाएगी?

जरूरी नहीं। 2,976 लोगों वाली RCT में सालाना निकास 2.8 प्रतिशत पॉइंट बढ़ा। सापेक्ष 21% बढ़त। कम मतलब और कम परफॉर्मेंस वाले गए या सुधरे। कंपनी को फायदा तब दिखा जब रुके लोगों की परफॉर्मेंस टिकी।

Q4 पांच मिनट काफी हैं, या पूरे दिन का ऑफसाइट चाहिए?

पांच मिनट उसी दिन का फैसला हिला सकते हैं ($d \approx 0.28-0.29$)। पूरे दिन की वर्कशॉप ने मतलब 0.11 SD हिलाया और दो साल के निकास बदले। डोज आउटकम बदलता है। सिर्फ एक g का आकार नहीं।

Q5

क्या यह भारतीय प्रोफेशनल्स पर, भारतीय भाषा के प्रोग्राम में टेस्ट हुआ?

अलग, रजिस्टर्ड, मतलब-एट-वर्क ट्रायल के रूप में नहीं। CTRI खाली है। एक बहुराष्ट्रीय RCT में भारत 14 देशों में था। भारत-केवल असर नहीं छपा। यही गैप घरेलू प्रोग्राम बंद करेगा।

09

References

- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500–528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Allan, B. A., Duffy, R. D., & Collisson, B. (2018). Helping others increases meaningful work: Evidence from three experiments. *Journal of Counseling Psychology*, 65(2), 155–165. <https://doi.org/10.1037/cou0000228>
- Ashraf, N., Bandiera, O., Minni, V., & Zingales, L. (2025). Meaning at work (NBER Working Paper No. 33843). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w33843>
- Cantarero, K., van Tilburg, W. A. P., & Smoktunowicz, E. (2022). Other- (vs. self-) oriented meaning interventions enhance momentary work engagement through changes in work meaningfulness. *Journal of Counseling Psychology*, 69(4), 443–451. <https://doi.org/10.1037/cou0000594>
- Cantarero, K., et al. (2025). Meaningful activity intervention boosts daily work engagement through increased daily work meaningfulness [preprint]. https://doi.org/10.31219/osf.io/vbn8a_v1
- Dyrbye, L. N., Shanafelt, T. D., Gill, P. R., Satele, D. V., & West, C. P. (2019). Effect of a professional coaching intervention on the well-being and distress of physicians: A pilot randomized clinical trial. *JAMA Internal Medicine*, 179(10), 1406–1414. <https://doi.org/10.1001/jamainternmed.2019.2425>
- Fillion, L., Duval, S., Dumont, S., Gagnon, P., Tremblay, I., Bairati, I., & Breitbart, W. S. (2009). Impact of a meaning-centered intervention on job satisfaction and on quality of life among palliative care nurses. *Psycho-Oncology*, 18(12), 1300–1310. <https://doi.org/10.1002/pon.1513>
- Fletcher, L., & Schofield, K. (2021). Facilitating meaningfulness in the workplace: A field intervention study. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(14), 2975–3003. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1624590>
- Gallup. (2026). State of the Global Workplace 2026. <https://www.gallup.com/workplace>
- Glaas, S., Pham, H., Münstermann, H., & Frey, D. (2026). The search for meaning at work: A randomized controlled trial of a cognitive crafting intervention. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 11, 8. <https://doi.org/10.1007/s41042-026-00274-0>
- Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 108–124. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.108>
- Grant, A. M., Campbell, E. M., Chen, G., Cottone, K., Lapedis, D., & Lee, K. (2007). Impact and the art of motivation maintenance: The effects of contact with beneficiaries on persistence behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103(1), 53–67. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.05.004>

- Honsová, P. (2024). Meaning-centered workplace interventions. *Central European Business Review*, 13(1), 67–83. <https://doi.org/10.18267/j.cebr.358>
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 792–812. <https://doi.org/10.1002/job.2167>
- Oprea, B. T., Barzin, L., Virgă, D., Iliescu, D., & Rusu, A. (2019). Effectiveness of job crafting interventions: A meta-analysis and utility analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(6), 723–741. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1646728>
- Portocarrero, S., & Burbano, V. C. (2024). The effects of a corporate social responsibility program on employee outcomes. *Management Science*. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2022.01517>
- Ríos, A., & colleagues. (2025). Evaluation of a meaning in life intervention applied to work: A randomized clinical trial. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 17(1), e12622. <https://doi.org/10.1111/aphw.12622>
- Sakuraya, A., Shimazu, A., Imamura, K., & Kawakami, N. (2020). Effects of a job crafting intervention program on work engagement among Japanese employees: A randomized controlled trial. *Frontiers in Psychology*, 11, 235. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00235>
- West, C. P., Dyrbye, L. N., Rabatin, J. T., Call, T. G., Davidson, J. H., Multari, A., Romanski, S. A., Hellyer, J. M. H., Sloan, J. A., & Shanafelt, T. D. (2014). Intervention to promote physician well-being, job satisfaction, and professionalism: A randomized clinical trial. *JAMA Internal Medicine*, 174(4), 527–533. <https://doi.org/10.1001/jamainternmed.2014.2534>

लेखक के बारे में

लेखक के बारे में

डॉ. अतुल असवानी; मुंबई के साइकियाट्रिस्ट और ट्रेड रिज़ल्ट्स कोच
अतुल असवानी मुंबई के साइकियाट्रिस्ट और ट्रेड रिज़ल्ट्स कोच हैं। उन्होंने इमोशनऐप (EmotionApp) भारतीय प्रोफेशनल्स के लिए बनाया। गिने जाने वाले रेस। एआई कोच के साथ इंसान का हैंड-ऑफ। व्हाट्सएप-फर्स्ट। 23 भारतीय भाषाएं। भारत में डेटा। DPDP के अनुरूप। ISO 9001 और ISO 13485। वे सबूत लिखते हैं ताकि एचआर कहानी खरीदने से पहले आंकड़ा देख ले।

हवाला कैसे दें

Aswani A. Purpose at Work Pays: A Meta-Analysis of Meaning-in-Work Interventions on Engagement and Turnover Intention. *EmotionApp Research Paper 27* (Hindi edition). Mumbai: Tranquilo Meditek Sytems Private Limited; 2026. <https://emotionapp.in/research/purpose-at-work-pays>

अपडेट

Last updated 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 प्रोफेशनल से या Tele-MANAS (14416) पर बात करें।