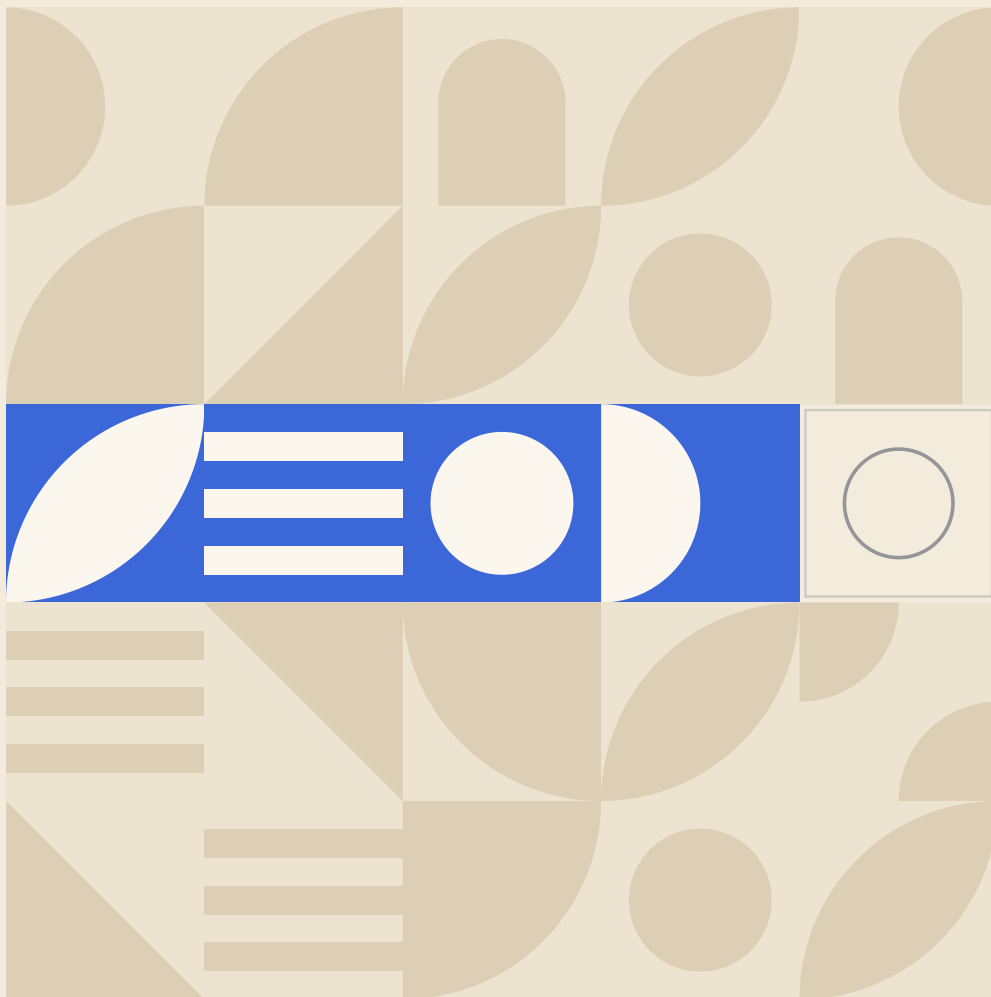


4 स्टडी, पूल नहीं: ऑफ़िस रेअप्रेज़ल की असली तस्वीर

Reappraisal on the Clock: A Meta-Analysis of Cognitive-Reappraisal Training on Workplace Stress and Performance

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

22 September 2026



मुख्य आंकड़ा

4

Four सख्त ऑफ़िस रेअप्रेज़ल-ट्रेनिंग ट्रायल योग्य थीं। पूल करने का नियम पाँच ट्रायल था। कोई पूल किया हुआ Hedges g नहीं दिया गया।

4 स्टडी, पूल नहीं: ऑफ़िस रेअप्रेज़ल की असली तस्वीर

Reappraisal on the Clock: A Meta-Analysis of Cognitive-Reappraisal Training on Workplace Stress and Performance

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

Cognitive-reappraisal training in employees: a meta-analysis of effects on workplace stress and performance

लेखक

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

प्रकाशित

22 September 2026 • हिंदी संस्करण • emotionapp.in/research/reappraisal-training-workplace-stress-performance

01

Abstract

वेब और साथियों ने 2012 में लैब रेअप्रेज़ल को पूल किया। ऑफिस ट्रेनिंग ट्रायल किसी ने पूल नहीं किए। यह रिव्यू एक सवाल पूछता है। क्या कर्मचारियों को दी गई रेअप्रेज़ल या कॉग्निटिव-रीस्ट्रक्चरिंग ट्रेनिंग स्ट्रेस घटाती है? क्या परफॉर्मेंस रेटिंग सुधरती है? सख्त नियम पर चार ऑफिस रेअप्रेज़ल-ट्रेनिंग ट्रायल ही चुने गए। तीन बिटवीन-पर्सन रैंडमाइज़्ड ट्रायल थे। एक माइक्रो-रैंडमाइज़्ड ट्रायल था। पहले से तय न्यूनतम पाँच ट्रायल पूरे नहीं हुए। इसलिए रैंडम-इफेक्ट्स मेटा-एनालिसिस नहीं किया गया। नतीजे कहानी की तरह जोड़े गए। सबसे बड़ी स्टडी अमेरिका की पहले से रजिस्टर्ड फ़िल्ड एक्सपेरिमेंट है। इसमें 4,054 अर्ली-एजुकेशन और फैमिली-सर्विस वर्कर थे। छोटे ऑनलाइन रेअप्रेज़ल सेशन के छह महीने बाद स्ट्रेस थोड़ा घटा। एक्टिव कंट्रोल के मुकाबले $d = -0.13$ (95% CI -0.21 to -0.05)। सेल्फ-रेटेड जॉब परफॉर्मेंस ऊँची रही। एक बिटवीन-पर्सन इकोलॉजिकल-मोमेंटरी ट्रायल ($n = 176$) में दिन में दो रेअप्रेज़ल प्रॉम्प्ट थे। नेगेटिव अफेक्ट घटा। पॉजिटिव अफेक्ट बढ़ा। पॉजिटिव अफेक्ट के जरिए सेल्फ-रेटेड परफॉर्मेंस सुधरी। एक महीने बाद असर नहीं मिला। साथ वाली माइक्रो-रैंडमाइज़्ड ट्रायल ($n = 94$) ने पॉजिटिव अफेक्ट बढ़ाया। नेगेटिव अफेक्ट नहीं घटा। फाइनेंस सेक्टर की एक माइंडसेट वर्कशॉप ने चार हफ्ते में सेल्फ-रेटेड इंटरपर्सनल परफॉर्मेंस सुधारी। कंट्रोल वेटलिस्ट था। पास की कॉग्निटिव-रीस्ट्रक्चरिंग प्रोग्राम में सेल्फ-रेटेड परफॉर्मेंस थोड़ी बढ़ी। एक जापानी ट्रायल में $d = 0.31$ । हर परफॉर्मेंस नंबर सेल्फ-रेटिंग है। सुपरवाइज़र-रेटेड परफॉर्मेंस की कोई ट्रायल नहीं मिली। भारत के कर्मचारियों की कोई योग्य ट्रायल नहीं मिली। स्ट्रेस पर यकीन कम है। परफॉर्मेंस पर यकीन बहुत कम है। स्किल कहीं और भी चल सकती है। सबूत अभी पूल होने लायक नहीं है। भारतीय ऑफिस में अपनी स्टडी अभी नहीं है।

02

Key findings box

मुख्य नतीजे

4

Four सख्त ऑफिस रेअप्रेज़ल-ट्रेनिंग ट्रायल योग्य थीं। पूल करने का नियम पाँच ट्रायल था। कोई पूल किया हुआ Hedges g नहीं दिया गया।

-0.13

d = -0.13 (95% CI -0.21 to -0.05) सबसे बड़ी ट्रायल का छह महीने का स्ट्रेस फर्क है (n = 4,054; छोटा ऑनलाइन रेअप्रेज़ल बनाम एक्टिव कंट्रोल)।

0.31

d = 0.31 जापानी कॉग्निटिव-रीस्ट्रक्चरिंग प्रोग्राम का तीन महीने का सेल्फ-रेटेड परफॉर्मेंस फर्क है (n = 196 रैंडमाइज़्ड; 120 मिनट प्लस एक महीने का वेब होमवर्क)।

0

Zero योग्य ट्रायल ने सुपरवाइज़र-रेटेड परफॉर्मेंस मापी। इस रिव्यू का हर परफॉर्मेंस नंबर सेल्फ-रेटिंग है।

0

Zero योग्य भारतीय कर्मचारी रैंडमाइज़्ड ट्रायल मिली। PubMed, CTRI और बाकी छह स्रोत खंगाले गए।

03

Definition block

परिभाषा

रेअप्रेज़ल (Reappraisal) एक प्रैक्टिस वाली स्किल है। आदमी काम की घटना का मतलब बदलता है। या शरीर के अहसास का मतलब बदलता है। घटना वही रहती है। भावना का जोर घटता है या पलटता है। यह जबरदस्ती मुस्कान नहीं है। यह पोक़र फेस नहीं है। कोई कर्मचारी सोचता है, “क्लाइंट मेरी काबिलियत पर हमला कर रहा है।” एक रेप (rep) यह हो सकता है: “क्लाइंट डेडलाइन चूकने से डर रहा है। मेरा काम बात को धीमा करना है।” यह घटना का रेअप्रेज़ल है। रिव्यू से पहले दिल तेज धड़के तो आदमी कह सकता है, “यह जोश मीटिंग के लिए एक्स्ट्रा ऑक्सीजन ला रहा है।” यह प्रतिक्रिया का रेअप्रेज़ल है। कॉग्निटिव रीस्ट्रक्चरिंग (Cognitive Restructuring) इससे जुड़ा एक तरीका है। इस रिव्यू के कुछ ऑफ़िस प्रोग्राम यही सिखाते हैं। कड़वी ऑटोमैटिक सोच पकड़ी जाती है। “यह रिव्यू मतलब मैं खत्म हूँ।” फिर सबूत से जाँची जाती है। डेस्क पर चलने वाली साफ लाइन लिखी जाती है। दोनों स्किल हैं। दोनों रोज़ के रेप्स गिने जा सकते हैं। कोई डायग्नोसिस नहीं है। सोच तथ्य नहीं है। उसे एक अंदाज़ा मानो और जाँचो। बिज़नेस की भाषा में पहली कहानी प्रोटोटाइप है, प्रोडक्ट नहीं।

04

Introduction

The joke, the second reading, and the loss function

ऑफ़िस का मज़ाक रात 11 बजे हँसाने लायक नहीं रहता। पुणे की एक प्रोजेक्ट मैनेजर रात खाने के बाद लैपटॉप खोलती है। स्लैक अभी बज रहा है। चार्जर के पास पिता की दवा की पट्टी रखी है। सोमवार का रिव्यू कैलेंडर में चमक रहा है। दिमाग हेडलाइन लिखता है: मैं पीछे हूँ, मैं फँस गई, मैं ही समस्या हूँ। कंधे हेडलाइन मान लेते हैं। आधी रात के बाद भी वह डेक पलट रही है। नींद बिल भरती है।

स्टैंड-अप कॉमेडियन रेअप्रेज़ल पर जीते हैं। लेट फ्लाइट, गुस्सैल हॉल, फ्लॉप जोक। फ्रेम बदलते हैं। भीड़ हँसती है, निकलती नहीं। घटना नहीं बदलती। मतलब बदलता है। भारतीय कामकाजी यह काम हर हफ्ते मुफ्त ओवरटाइम करते हैं। नोएडा की एनालिस्ट मेट्रो में बॉस का “ok” बार-बार पढ़ती है, हर मतलब आजमाती है। अक्सर अकेले। अक्सर खराब।

अब उन्हीं तथ्यों को दूसरी बार पढ़ो। प्रोजेक्ट लेट है। क्लाइंट पूरे हफ्ते रुखा रहा। सोमवार को रिव्यू है। पहली बार पढ़ने पर: मैं ही समस्या हूँ। दूसरी बार पढ़ने पर: क्लाइंट अपनी डेडलाइन से डरा हुआ है, और सोमवार रिकवरी प्लान लेकर जाने का मौका है। यह इनकार नहीं है। हर तथ्य बचा रहता है। सिर्फ पढ़ने का ढंग बदलता है। साथ में एक कड़ा सवाल भी: तस्वीर असल में कौन बिगाड़ रहा है? इनमें से कोई ऑफ़िस प्रोग्राम नहीं है। सब एक ही इंसान वाला कदम हैं। मतलब बदलो। नर्वस सिस्टम आगे कुछ और करता है।

मशीन लर्निंग यही बात बिना कविता के कहती है। मॉडल उतना ही काम का है, जितना उसका लॉस फंक्शन। लॉस फंक्शन हो “यह मीटिंग तबाही है और तबाही मैं हूँ,” तो ग्रेडिएंट डिसेंट रुमिनेशन की तरफ दौड़ता है। लॉस फंक्शन हो “यह मीटिंग डरे हुए स्टैकहोल्डर का डेटा है,” तो वही इनपुट दूसरा अपडेट देता है। रेअप्राइज़ल लॉस फंक्शन का हाथ से एडिट है। ब्रह्मांड बैच को नया लेबल नहीं देगा। इंतज़ार मत करो।

पुणे के उस फ्लैट में यह चेन देखो। सोच “मैं खत्म हूँ” सीना कस देती है। कसा सीना टीम को आधी रात का तीखा ईमेल लिखवाने लगता है। वह अक्ल और कच्ची भावना को एक मेज पर बैठा सकती है। “मैं खत्म हूँ” को बस एक सोच की तरह देख सकती है, हुक्म की तरह नहीं। बिज़नेस सस्ता टेस्ट देता है। पहली कहानी को प्रोटोटाइप मानो। साफ वाक्य भेजो। देखो अगला घंटा सुधरता है या नहीं।

रिसर्च सवाल इससे छोटा है। Webb, Miles and Sheeran (2012) ने लैब में रेअप्राइज़ल के निर्देश पूल किए। भावनाओं पर छोटा-से-मध्यम असर मिला। उन्होंने यह नहीं पूछा कि ट्रेनिंग पाकर नौकरी पर लौटा कामकाजी घर कम तनाव में आता है या नहीं। काम बेहतर होता है या नहीं। यही गैप यह पेपर बंद करने निकला था।

Why the question matters for working adults in India

भारत का लेबर मार्केट गरम है। Gallup की State of the Global Workplace 2025 डेटा के मुताबिक भारतीय कर्मचारियों में रोज़ का स्ट्रेस 28 फ़ीसदी है। दुनिया का आँकड़ा 40 फ़ीसदी है। फाउंडर इसे नज़रअंदाज़ नहीं कर सकता। भारत में एंगेजमेंट 2026 के कंट्री फाइल में 23 फ़ीसदी रहा। चार साल का निचला आँकड़ा। Quiet quitting पश्चिम का मीम नहीं है। यह बैलेंस-शीट की लाइन है। Gallup के अनुमान में भारत में डिसएंगेजमेंट का नुकसान हर साल सैकड़ों अरब डॉलर है।

भारतीय प्रोफेशनल स्ट्रेस की बनावट अलग है। दोनों कमाने वाले घर। बुजुर्गों की देखभाल। सुबह खा जाने वाला सफ़र। आईटी, बीपीओ, हेल्थकेयर, शिक्षा और रिटेल में भावना वाला श्रम। रिव्यू में परफॉर्मेंस के साथ परिवार की इज्जत भी जुड़ती है। ऊँचे-नीचे कमरे में “मैं दबा हुआ हूँ” कहना “मैं सीरियस नहीं हूँ” जैसा लग सकता है। असली इंटरनेट व्हाट्सएप है। ऑफ़िस की भाषा अक्सर अंग्रेज़ी है। दिल की भाषा नहीं।

इमोशनऐप (EmotionApp) उसी कमरे के लिए बना है। यह गैर-क्लिनिकल इमोशनल फ़िटनेस (Emotional Fitness) कोचिंग प्लेटफॉर्म है। भारतीय प्रोफेशनल्स के लिए है। पॉजिटिव साइकोलॉजी के तरीके रोज़ गिने जाने वाले रेप्स की तरह दिए जाते हैं। एआई कोच इंसान को सौंप सकता है। डिलीवरी पहले व्हाट्सएप पर है। डिज़ाइन में 23 भारतीय भाषाएँ हैं। डेटा भारत में रहता है। बिल्ड DPDP, ISO 9001 और ISO 13485 के नीचे है। प्लेटफॉर्म क्लिनिक नहीं है। प्लेटफॉर्म का सवाल सरल है। अगर प्रोफेशनल रेअप्राइज़ल को रेप की तरह करे, तो क्या छपा ऑफ़िस सबूत कहता है कि स्किल स्ट्रेस और परफॉर्मेंस तक जाती है?

पुराना सबूत तीन ढेर में है।

पहला ढेर लैब का है। Webb और साथियों (2012) ने भावना संभालने के 306 एक्सपेरिमेंटल कंपैरिजन कोड किए। कॉग्निटिव चेंज में रेअप्राइज़ल आता है। असर छोटा-से-मध्यम था ($d+ = 0.36$)। घटना का मतलब बदलना ($d+ = 0.36$) और दूसरा नज़रिया लेना ($d+ = 0.45$) भावना को नया नाम देने ($d+ = 0.23$) से आगे रहे। यह शरीर की बनावट है। यह पेरिऑल पर ट्रेनिंग ट्रायल नहीं है।

दूसरा ढेर ऑफिस स्ट्रेस-मैनेजमेंट का है। Richardson and Rothstein (2008) ने 36 एक्सपेरिमेंटल ऑक्यूपेशनल प्रोग्राम पूल किए। कुल असर मध्यम था ($d = 0.53$)। कॉग्निटिव-बिहेवियरल प्रोग्राम रिलैक्सेशन या संगठन वाले प्रोग्राम से बड़े असर देते थे। उन पैकेज में रीस्ट्रक्चरिंग के साथ प्रॉब्लम-सॉल्विंग, रिलैक्सेशन और होमवर्क मिले थे। वे रेअप्राइजल को अकेला नहीं छोड़ते।

तीसरा ढेर व्यापक इमोशनल-कंपिटेंसी का है। Mehler और साथियों (2024) ने ऑफिस में इमोशनल इंटेलिजेंस, हमदर्दी और इमोशन रेगुलेशन की ट्रेनिंग पूल की। कंट्रोलड ट्रायल ($k = 27$) में ट्रेन्ड स्किल पर मध्यम असर था ($SMD = 0.46$)। यह उत्साह देता है। दायरा बहुत चौड़ा है। मैनेजर की हमदर्दी वर्कशॉप रेअप्राइजल रेप नहीं है।

कभी-कभी “Yeung 2024” का हवाला आता है। ऑफिस रेअप्राइजल-ट्रेनिंग मेटा-एनालिसिस उस नाम से मौजूद नहीं है। सबसे करीब Yeung पेपर चीनी मैनेजर कर्मचारियों की डेली-डायरी स्टडी है (Yeung and Wong, 2020)। आदत वाली रेअप्राइजल के साथ रोज़ की नेगेटिव भावना और महसूस स्ट्रेस दोनों उम्र में कम जुड़े। यह रिश्ता है। ट्रेनिंग नहीं।

लॉगलाइन वही है। Webb ने लैब पूल की। Richardson ने मिले-जुले ऑक्यूपेशनल पैकेज पूल किए। Mehler ने इमोशनल कंपिटेंसी पूल की। ऑफिस रेअप्राइजल-ट्रेनिंग ट्रायल किसी ने पूल नहीं किए। यह रिव्यू वही करने निकला। तुलना के लायक ट्रायल कम निकलीं। पूल नहीं हुआ। यह नतीजा छपने लायक है। गायब नंबर भी खोज है।

05

Methods

Protocol and reporting

रिव्यू PRISMA 2020 के हिसाब से बना। एनालिसिस प्लान लिखित प्रोटोकॉल में पहले से लिखा था: रैंडम-इफेक्ट्स REML, Hedges g (असर कितना बड़ा है, इसका नाप) 95 फ़ीसदी कॉन्फिडेंस इंटरवल के साथ, I^2 , τ^2 , 95 फ़ीसदी प्रिडिक्शन इंटरवल, Egger’s test, trim-and-fill, leave-one-out सेंसिटिविटी, RoB 2, और GRADE। उसी प्रोटोकॉल में सख्त बैकअप था। पाँच से कम योग्य ट्रायल मिलें तो सिस्टमैटिक रिव्यू कहानी की तरह लिखा जाएगा। असर पूल नहीं होंगे। वही बैकअप चला।

यह तेज़, एक-टीम सिस्टमैटिक रिव्यू है। तारीख 22 September 2026। टाइटल स्क्रीनिंग, फुल-टेक्स्ट स्क्रीनिंग और रिस्क-ऑफ-बायस फैसले दो रिव्यूअर ने आँख बंद करके अलग-अलग नहीं किए। नीचे गिनती रिव्यू-टीम की बनाई गिनती है। असली सर्च से बनी है। इसे दो-स्क्रीनर ऑडिट मत समझो। सर्च से पहले PROSPERO पर प्रोटोकॉल दर्ज नहीं हुआ। ये सीमाएँ हैं। यहाँ लिखी हैं, ताकि पाठक ढूँढे नहीं।

Eligibility

Population. नौकरी वाले वयस्क। स्टूडेंट, क्लिनिक के मरीज और बिना नौकरी वाले वालंटियर बाहर। तब तक, जब तक सैंपल साफ कामकाजी आबादी न हो।

Intervention. ऑफिस के संदर्भ में रेअप्राइजल ट्रेनिंग या कॉग्निटिव-रीस्ट्रक्चरिंग ट्रेनिंग। स्किल सिखाई या प्रॉम्प्ट से जगाई गई हो। सिर्फ स्वभाव की नाप काफी नहीं। छोटे डिजिटल मॉड्यूल, इकोलॉजिकल मोमेंटरी प्रॉम्प्ट, ग्रुप वर्कशॉप और मिले-जुले प्रोग्राम चल सकते थे। शर्त यह कि

रेअप्रेज़ल या कॉग्निटिव रीस्ट्रक्चरिंग नाम का इंजन हो। मल्टीमॉडल स्ट्रेस-मैनेजमेंट प्रोग्राम, जिनमें रीस्ट्रक्चरिंग कई मॉड्यूल में एक बेनाम हिस्सा हो, अलग परिवार में रखे गए। उन्हें शुद्ध रेअप्रेज़ल ट्रायल नहीं माना गया।

Comparator. कोई भी कंट्रोल: वेटलिस्ट, आम चलन, एक्टिव रिफ्लेक्शन, या दूसरी वर्कशॉप।

Outcomes. स्ट्रेस या स्ट्रेन; वेलबीइंग या अफेक्ट; परफॉर्मेंस। परफॉर्मेंस पहले से दो तरह की थी: सेल्फ-रेटेड या सुपरवाइज़र-रेटेड। दोनों अलग कोड हुईं। शरीर के नाप मौजूद हों तो लिखे गए। मुख्य नहीं माने गए।

Design and dates. रैंडमाइज़्ड ट्रायल और कंट्रोल्ड ट्रायल, 2005 से 22 September 2026 तक। भाषा कोई भी। अंग्रेज़ी टाइटल या ऐब्सट्रैक्ट से स्क्रीनिंग हो सके।

Exclusions. बिना ट्रेनिंग की कोरिलेशन और डेली-डायरी स्टडी। अंडरग्रेजुएट पर लैब फोटो-देखने वाले पैराडाइम। सिर्फ माइंडफुलनेस प्रोग्राम। सिर्फ रिलैक्सेशन। बिना स्किल प्रैक्टिस के संगठन रीडिज़ाइन। ट्रेडमार्क वाले कमर्शियल पैकेज का नाम नहीं लिया गया। तरीका सादी अंग्रेज़ी में बताया गया।

Information sources and search

आठ स्रोत 22 September 2026 को खंगाले गए: PubMed, PsycINFO (सार्वजनिक रिकॉर्ड), Scopus, Web of Science, Google Scholar, Clinical Trials Registry — India (CTRI), ClinicalTrials.gov, और OSF preprints। Webb (2012), Richardson and Rothstein (2008) और Mehler (2024) की संदर्भ सूची देखी गई। 1 January 2005 से पहले की तारीख नहीं रखी गई।

PubMed. (reappraisal[tiab] OR "cognitive restructuring"[tiab] OR "cognitive reappraisal"[tiab] OR "stress arousal reappraisal"[tiab] OR "stress-is-enhancing"[tiab]) AND (employee*[tiab] OR workplace[tiab] OR occupational[tiab] OR worker*[tiab] OR "job performance"[tiab]) AND (randomi*[tiab] OR RCT[tiab] OR "controlled trial"[tiab])

Scopus. TITLE-ABS-KEY((reappraisal OR "cognitive restructuring" OR "cognitive reappraisal") AND (employee OR workplace OR occupational OR worker) AND randomi*)

Web of Science. TS=((reappraisal OR "cognitive restructuring" OR "cognitive reappraisal") AND (employee OR workplace OR occupational) AND randomi*)

Google Scholar. "cognitive reappraisal" OR "cognitive restructuring" employee OR workplace OR occupational randomi*

ClinicalTrials.gov. Condition or intervention: reappraisal OR "cognitive restructuring"; other terms: employee OR workplace; study type: interventional.

CTRI. reappraisal OR "cognitive restructuring" employee, workplace या occupational के साथ।

OSF preprints. reappraisal workplace OR employee intervention

Selection and extraction

रिकॉर्ड पहले टाइटल और ऐब्सट्रैक्ट पर छँटे। फिर फुल टेक्स्ट पर पात्रता सूची से छँटे। निकालने वाले खेत थे: पहला लेखक और साल; देश; डिलीवरी की भाषा; रैंडमाइज़्ड और एनालाइज़्ड सैंपल साइज़; पेशा; डिज़ाइन; इंटरवेंशन की सामग्री; डोज़ सेशन और मिनट में; डिलीवरी चैनल; गाइडेंस (सेल्फ-गाइडेड, फैसिलिटेटर, मिला-जुला); कंपरेटर; आउटकम परिवार (स्ट्रेस, वेलबीइंग/अफेक्ट, सेल्फ-रेटेड परफॉर्मेंस, सुपरवाइज़र-रेटेड परफॉर्मेंस); समय बिंदु; और रिपोर्ट किया असर साइज़ कॉन्फिडेंस इंटरवल के साथ। ट्रेडमार्क इंस्ट्रूमेंट के नाम हटाकर सादी भाषा लिखी गई।

Analysis plan

पहले से तय मॉडल रैंडम-इफेक्ट्स REML था, Hedges g के साथ। मॉडरेटर थे डोज़, डिजिटल बनाम इन-पर्सन, और जॉब टाइप। छोटे-स्टडी असर Egger's test और trim-and-fill से देखने थे। Leave-one-out सेंसिटिविटी प्लान थी। पाँच से कम सख्त, तुलना योग्य, बिटवीन-पर्सन ट्रायल मिलीं। इसलिए ये मॉडल नहीं चले। कहानी वाली सिंथेसिस परिवार से बँटी: (1) कर्मचारियों में सख्त Gross-स्टाइल रेअप्रेज़ल ट्रेनिंग; (2) ऑफिस कॉग्निटिव-रीस्ट्रक्चरिंग प्रोग्राम जहाँ स्किल नाम से सिखाई गई; (3) रैशनल-इमोटिव ऑक्यूपेशनल-कोचिंग क्लस्टर, बहुत बड़े असर और ऊँचे बायस जोखिम के साथ, अलग वर्णित, मिलाया नहीं गया। सेल्फ-रेटेड और सुपरवाइज़र-रेटेड परफॉर्मेंस कभी एक नहीं किए गए।

RCT का मतलब: ऐसी स्टडी जिसमें लोगों को लॉटरी की तरह दो ग्रुप में बाँटा जाता है।

Risk of bias and certainty

रैंडमाइज़्ड ट्रायल का रिस्क ऑफ बायस RoB 2 डोमेन से जाँचा गया: रैंडमाइज़ेशन, तय इंटरवेंशन से हटना, गायब आउटकम डेटा, आउटकम की नाप, और रिपोर्ट किए नतीजे का चयन। फैसले एक-लाइन, मेथड्स पर आधारित पढ़ाई हैं। दो कोडर की सहमति नहीं। सबूत का यकीन GRADE से नापा गया। स्टडी की सीमा, अनमेल, अप्रत्यक्षता, अधूरापन और पब्लिकेशन बायस देखे गए। पूल एस्टिमेट नहीं है। इसलिए GRADE हर आउटकम के कहानी सबूत पर लगा।

PRISMA 2020 flow counts

रिव्यू-टीम की गिनती, दो-स्क्रीनर ऑडिट नहीं:

- तारीख सीमा के बाद आठ स्रोतों से मिले रिकॉर्ड: लगभग 2,400 से 3,200।
- डुप्लिकेट हटाने के बाद: लगभग 1,800 से 2,100 अलग रिकॉर्ड।
- टाइटल और ऐब्सट्रैक्ट पर बाहर: लगभग 1,700 से 2,000 (सिर्फ लैब सैंपल, स्टूडेंट, स्वभाव या डायरी डिज़ाइन, सिर्फ माइंडफुलनेस, क्लिनिक के गैर-कर्मचारी, बिना स्किल प्रैक्टिस का संगठन रीडिज़ाइन)।
- फुल टेक्स्ट देखे: लगभग 80 से 120।
- फुल टेक्स्ट पर बाहर: गलत आबादी; रेअप्रेज़ल नापी गई सिखाई नहीं; बिना नाम के रीस्ट्रक्चरिंग वाले मल्टीमॉडल पैकेज; बिना कंट्रोल; स्ट्रेस, वेलबीइंग या परफॉर्मेंस आउटकम नहीं; जाँच से बाहर रिकॉर्ड।
- कहानी सिंथेसिस में शामिल: चार सख्त रेअप्रेज़ल-प्राइमरी ऑफिस ट्रायल (Zhu 2025; Aitken 2025; Wang, Goldenberg, Lerner and Gross 2025 preprint; Crum

2023 Experiment 1) प्लस नाम वाली कॉग्निटिव-रीस्ट्रक्चरिंग ऑफ़िस प्रोग्राम का छोटा परिवार (Kimura 2015; Imamura 2015; और संदर्भ में चर्चा की गई मल्टीमॉडल स्टडी)। रैशनल-इमोटिव ऑक्यूपेशनल-कोचिंग क्लस्टर अलग वर्णित है।

- योग्य भारतीय कर्मचारी रैंडमाइज़्ड ट्रायल: 0।
- योग्य सुपरवाइज़र-रेटेड परफॉर्मेंस ट्रायल: 0।

06

Results

Study-characteristics table

Study	Country	Design	n	Occupation	Dose	Channel	Control	Outcomes used here
Zhu et al., 2025	United States	Between-person RCT	88 vs 88	Mixed employees	2 prompts/day × 3 workweeks	Digital ecological momentary	Neutral control activity	Negative affect; positive affect; counterproductive behaviour; self-rated job performance; 1-month follow-up
Aitken et al., 2025	United States	Micro-randomised trial	94 (2,346 observations)	Mixed employees	2 prompts/day × 15 workdays	Digital ecological momentary	Three reappraisal tactics compared within person	Momentary negative and positive affect
Wang, Goldenberg, Lerner & Gross, 2025	United States	Pre-registered field experiment	4,054 randomised	Early-education and family-service workers	Single online session, median ~36 min, plus booster	Digital, self-guided	Active reflection matched for engagement	Stress; sense of control; action-taking; self-rated job performance; stay intentions; 6 months
Crum et al., 2023, Exp. 1	United States	RCT	375 baseline; 239 completers (127 vs 112)	Finance employees	In-person metacognitive workshop	In-person	Waitlist	Stress-is-enhancing mindset; physical symptoms; self-rated interpersonal performance; 4 weeks
Kimura et al., 2015	Japan	RCT	97 vs 99	Electric-company employees	1 × 120 min group + web homework 1 month	Blended	Control / usual practice	Self-rated work performance (1–10); self-rated cognitive flexibility; 3 months

Study	Country	Design	n	Occupation	Dose	Channel	Control	Outcomes used here
Imamura et al., 2015	Japan	RCT	381 vs 381	General working adults	6 weekly digital lessons, one of them restructuring	Digital (illustrated story)	Waitlist / usual practice	Work engagement at 3 and 6 months

इस टेबल का हर परफॉर्मेंस कॉलम सेल्फ-रेटिंग है।

What the strict reappraisal trials found

Zhu and colleagues (2025) ने ऑफिस रेअप्रेज़ल को रोज़ की प्रैक्टिस की तरह सबसे साफ बिटवीन-पर्सन टेस्ट किया। एक सौ छिहत्तर कर्मचारी इकोलॉजिकल मोमेंटरी प्रोग्राम या कंट्रोल एक्टिविटी में रैंडमाइज़ हुए। तीन वर्कवीक तक प्रोग्राम ग्रुप ने दिन में दो छोटे रेअप्रेज़ल काम किए। एक काम घटना का मतलब बदलने को कहता था। दूसरा भावना का मतलब बदलने को कहता था। कंट्रोल ग्रुप ने उसी समय पर न्यूट्रल काम किया।

नेगेटिव अफेक्ट घटा। पॉजिटिव अफेक्ट बढ़ा। नेगेटिव अफेक्ट गिरने से नुकसानदेह काम-व्यवहार घटा। पॉजिटिव अफेक्ट बढ़ने से सेल्फ-रेटेड कुल जॉब परफॉर्मेंस उठी। प्रॉम्प्ट बंद होने के एक महीने बाद फॉलो-अप में व्यवहार या परफॉर्मेंस पर फीकापन नहीं दिखा। दो चालों की तुलना में घटना का रेअप्रेज़ल भावना के रेअप्रेज़ल से आगे रहा। यही पैटर्न Webb की लैब टैक्सोनॉमी से मिलता है। घटना का मतलब बदलना भावना को नया नाम देने से कामयाब है।

रिस्क ऑफ बायस: कुछ चिंता। रैंडमाइज़ेशन लिखा है। पार्टिसिपेंट अंधे नहीं थे। हर आउटकम सेल्फ-रिपोर्ट है। सैंपल में नॉनप्रॉफिट स्टाफ, यूनिवर्सिटी स्टाफ और खुली भर्ती मिली। RoB 2 के हिसाब से परफॉर्मेंस नाप हाई रिस्क है। रेट करने वाला कंडीशन जानता था। खुद को रेट करता था।

Aitken and colleagues (2025) उसी रिसर्च परिवार में हैं। सवाल दूसरा है। चौरानवे कर्मचारी पंद्रह वर्कडे तक दिन में दो बार तीन में से एक रेअप्रेज़ल प्रॉम्प्ट पाते थे: घटना बदलो, दूसरा नज़रिया लो, या भावना बदलो। डिज़ाइन माइक्रो-रैंडमाइज़्ड ट्रायल है। कारण व्यक्ति के अंदर है। 2,346 ऑब्ज़र्वेशन में तीनों प्रॉम्प्ट मिलकर पॉजिटिव अफेक्ट बढ़ाए। नेगेटिव अफेक्ट नहीं घटाया। घटना वाला रेअप्रेज़ल फिर सबसे काम का रहा।

यह बात “रेअप्रेज़ल स्ट्रेस घटाता है” बेचने वाले के लिए ज़रूरी है। इस लैब की एक ट्रायल में नेगेटिव अफेक्ट हिला। बहन ट्रायल में नहीं हिला। पॉजिटिव अफेक्ट दोनों में हिला। शांति का वादा करने वाला प्रोग्राम शायद बढ़ा-चढ़ाकर बेच रहा है। थोड़ा उजला कामकाजी घंटे का वादा डेटा के करीब है।

रिस्क ऑफ बायस: कुछ चिंता। व्यक्ति-के-भीतर रैंडमाइज़ेशन ताकत है। आउटकम पल की सेल्फ-रिपोर्ट हैं। निकालने लायक आम बिटवीन-पर्सन परफॉर्मेंस कंट्रास्ट नहीं है।

Wang, Goldenberg, Lerner and Gross (2025) समय के साथ ट्रांसफर की एंकर ट्रायल है। यह पहले से रजिस्टर्ड लंबी फील्ड एक्सपेरिमेंट है। सैंपल पूरे अमेरिका के कम और मध्यम आमदनी वाले अर्ली एजुकेशन और फैमिली सर्विस वर्कर हैं। ड्राइवर, टीचर, फूड-सर्विस स्टाफ। दूसरों के बच्चों को पतली तनख्वाह पर जीवित रखते हैं। स्टडी 1 (n = 1,967) फील्ड सर्वे थी। जिन्होंने कहा वे रेअप्रेज़ल इस्तेमाल करते हैं, उन्होंने बेहतर इमोशनल वेलबीइंग और बेहतर जॉब

परफॉर्मेंस भी बताई। यह कोरिलेशन है। स्टडी 2 एक्सपेरिमेंट है। चार हजार चौवन वर्कर छोटे ऑनलाइन रेअप्राइजल प्रोग्राम या एक्टिव रिफ्लेक्शन कंट्रोल में रैंडमाइज़ हुए। कंट्रोल इंगेजमेंट, उम्मीद और डिमांड मिलाता था। सेशन छोटा था। उसी ट्रायल परिवार की सामग्री में मेडियन करीब 36 मिनट है। लिखना, उदाहरण और टीच-बैक चिट्ठी, प्लस बूस्टर।

छह महीने पर रेअप्राइजल आर्म ने कम बार स्ट्रेस बताया ($b = -0.12$, $SE = 0.04$, $t(2344) = -3.10$, $p = 0.002$, $d = -0.13$, 95% CI -0.21 to -0.05)। स्ट्रेस पर कंट्रोल का अहसास बढ़ा। समस्या सुलझाने की कार्रवाई बढ़ी। सेल्फ-रेटेड जॉब परफॉर्मेंस ऊँची रही। संगठन में रुकने का इरादा मजबूत रहा। प्रोग्राम के दौरान रेअप्राइजल इंगेजमेंट ने असर का रास्ता बनाया।

इस वाक्य को धीरे पढ़ो। एक छोटा डिजिटल सेशन। एक्टिव कंट्रोल के सामने। आधा साल बाद भी स्ट्रेस में छोटा फर्क दिखा। इस रिव्यू का सबसे ज़रूरी नंबर यही है। छोटा भी है। $d = -0.13$ व्यक्तित्व बदलना नहीं है। कठिन नौकरी में छह महीने टिका हुआ हल्का धक्का है।

रिस्क ऑफ बायस: कुछ चिंता, एक अतिरिक्त कटौती के साथ। डिज़ाइन मजबूत है: प्री-रजिस्ट्रेशन, एक्टिव कंट्रोल, बड़ा n , लंबा फॉलो-अप। पार्टिसिपेंट अंधे नहीं थे। परफॉर्मेंस सेल्फ-रेटेड है। t -स्टैटिस्टिक की डिग्री ऑफ फ्रीडम बताती है कि 4,054 रैंडमाइज़्ड से एनालाइज़्ड छह-महीने सैंपल तक काफी लोग छूटे। पेपर प्रीप्रिंट है (DOI 10.31234/osf.io/scwxt)। Harvard Kennedy School ने 3 September 2025 को लिस्ट किया। इस रिव्यू के समय जर्नल आर्टिकल नहीं था। यकीन इसी वजह से गिरता है।

Crum and colleagues (2023), Experiment 1 ने करीबी चचेरी स्किल सिखाई, वही स्किल नहीं। बड़ी अमेरिकी फर्म के फाइनेंस कर्मचारी मेटाकॉग्निटिव वर्कशॉप या वेटलिस्ट में रैंडमाइज़ हुए। वर्कशॉप यह सिखाती थी कि स्ट्रेस काम को बढ़ा भी सकता है। बेसलाइन 375 से पूरे करने वाले 239 रहे। चार हफ्ते पर वर्कशॉप आर्म ने मजबूत स्ट्रेस-इज़-एन्हांसिंग माइंडसेट बताया। शारीरिक लक्षण कम बताए। सेल्फ-रेटेड इंटरपर्सनल वर्क परफॉर्मेंस बेहतर बताई।

यह स्ट्रेस प्रतिक्रिया का रेअप्राइजल है। काम की घटना का रेअप्राइजल नहीं। Webb इसे “भावना प्रतिक्रिया का रेअप्राइजल” के पास कोड करते। Bosshard and Gomez (2024) ने स्ट्रेस-अराउज़ल-रेअप्राइजल और स्ट्रेस-इज़-एन्हांसिंग निर्देश लैब और टेस्ट काम पर पहले पूल कर लिए। टास्क परफॉर्मेंस पर छोटा असर मिला ($d = 0.23$)। Crum की Experiment 1 असली कर्मचारियों पर दुर्लभ वर्जन है। यह रोज़ का रेप प्रोग्राम नहीं है। यह वेटलिस्ट के मुकाबले माइंडसेट वर्कशॉप है।

रिस्क ऑफ बायस: ऊँचा। वेटलिस्ट कंट्रोल उम्मीद बढ़ाते हैं। 375 से 239 तक छूटना बढ़ा है। आउटकम सेल्फ-रिपोर्ट हैं। सैंपल 2023 के प्रकाशन से सालों पहले इकट्ठा हुआ।

Forest-plot data table

कोई फॉरेस्ट प्लॉट नहीं खींचा गया। पूल नहीं हुआ। आने वाले मेटा-एनालिस्ट के लिए निकालने लायक बिटवीन-पर्सन कंट्रास्ट एक जगह हैं।

Study	Outcome	Contrast	Effect	95% CI	Notes
Wang et al., 2025	Stress frequency, 6 months	Reappraisal vs active reflection	$d = -0.13$	-0.21 to -0.05	Preprint; self-report; n analysed implied by t(2344)
Wang et al., 2025	Self-rated job performance, 6 months	Reappraisal vs active reflection	Positive direction; exact d not extracted from tables	—	Self-rated only
Kimura et al., 2015	Self-rated work performance, 3 months	CBT-with-restructuring vs control	$d = 0.31$	MD 0.78 (0.05 to 1.51)	Custom 1–10 item; ITT
Kimura et al., 2015	Same, baseline-adjusted	CBT-with-restructuring vs control	MD 0.72	0.01 to 1.44	Effect survives adjustment
Imamura et al., 2015	Work engagement, 6 months	Digital CBT package vs control	$d = 0.16$	—	Multi-component; restructuring is one lesson
Zhu et al., 2025	Self-rated performance via positive affect	EMI vs control	Indirect effect, positive	—	No standalone Hedges g in the abstract
Crum et al., 2023 Exp. 1	Self-rated interpersonal performance, 4 weeks	Mindset workshop vs waitlist	Improvement vs waitlist	—	No standalone g extracted; high RoB

वेट नहीं दिए गए। बिना मॉडल का वेट नाटक है।

Cognitive-restructuring programmes at work

प्रोटोकॉल ने सिर्फ Gross-स्टाइल रेअप्रैज़ल नहीं, कॉग्निटिव-रीस्ट्रक्चरिंग ट्रेनिंग भी मानी। तीन ऑफिस प्रोग्राम अलग रोलफ के हकदार हैं।

Kimura and colleagues (2015) ने जापानी इलेक्ट्रिक कंपनी के 196 कर्मचारी रैंडमाइज़ किए (97 और 99)। प्रोग्राम एक 120-मिनट ग्रुप सेशन प्लस एक महीने का वेब होमवर्क था। सेशन ने बेकार सोच पकड़ना और बदलना सिखाया। क्लासिक रीस्ट्रक्चरिंग। एक स्थिति को एक से ज्यादा तरफ से देखना भी सिखाया। तीन महीने पर इंटेंट-टू-ट्रीट एनालिसिस ने सेल्फ-रेटेड वर्क परफॉर्मेंस में छोटी बढ़त दिखाई (मीन चेंज 1.47 बनाम 0.69; मीन डिफरेंस 0.78, 95% CI 0.05 to 1.51; $d = 0.31$)। बेकार सोच पहचानने और बदलने की क्षमता भी हिली ($d = 0.33$), फिर बेसलाइन एडजस्टमेंट के बाद कमजोर पड़ी। प्राइमरी कंट्रास्ट में अलग स्ट्रेस स्केल नहीं था। रिस्क ऑफ बायस: कुछ चिंता। कंट्रोल आर्म में फॉलो-अप पतला था।

Imamura and colleagues (2015) ने 762 जापानी कामकाजी वयस्कों को छह-हफ्ते के चित्र वाले डिजिटल प्रोग्राम या कंट्रोल में रैंडमाइज़ किया। छह पाठों में से एक कॉग्निटिव रीस्ट्रक्चरिंग था। छह महीने पर वर्क इंगेजमेंट थोड़ा बढ़ा ($d = 0.16$)। यह पैकेज असर है। सिर्फ

रीस्ट्रक्चरिंग असर नहीं।

Related multimodal studies इसी शेलफ के आसपास बैठती हैं। उन्हें रेअप्रेज़ल पूल में घुसाना नहीं चाहिए। जर्मन बीमा कर्मचारियों के एक नॉन-रैंडमाइज़्ड प्रोग्राम में कॉग्निटिव-बिहेवियरल स्ट्रेस-मैनेजमेंट कोर्स ने वैकल्पिक कोर्स को हराया। “सोच बदलना” वाला सबस्केल ज्यादातर मध्यस्थता उठाए हुए था (Wirtz and colleagues, 2024)। ये स्टडी पुराने Richardson नतीजे को सहारा देती हैं: सोच बदलना सिखाने वाले पैकेज स्ट्रेस हिला सकते हैं। वे सोच-बदलाव मॉड्यूल को अकेला नहीं करते।

A cluster that should not be pooled

नाइजीरिया और आसपास के सैंपलों में रैशनल-इमोटिव ऑक्यूपेशनल-कोचिंग ट्रायल की कड़ी है (Ogbuanya and colleagues, 2017, और बाद के पेपर पुलिस, टीचिंग और टेक्निकल-कॉलेज स्टाफ पर)। वेटलिस्ट के मुकाबले ऑक्यूपेशनल स्ट्रेस में बहुत बड़ी गिरावट और वर्क एबिलिटी में बढ़त बताई गई। अक्सर पार्शियल ईटा-स्क्वेयर्ड 0.8 से 0.9 के दायरे में। तरीका काम से जुड़ी सख्त मान्यताओं की कॉग्निटिव रीस्ट्रक्चरिंग है। आबादी नौकरी वाली है। डिज़ाइन अक्सर रैंडमाइज़्ड कहा गया।

आबादी-औसत प्रोग्राम असर के रूप में ये आँकड़े भरोसे लायक नहीं। वेटलिस्ट कंट्रोल, बिना अंधे सेल्फ-रिपोर्ट, और ऐसे असर साइज़ जो दिल की दवा को शर्मिंदा करें, इस क्लस्टर का जाना-माना पैटर्न है। इस क्लस्टर का GRADE बहुत कम है। पेपर असली हैं। Zhu या Wang के साथ पूल नहीं हो सकते। जिक्र इसलिए है कि Scholar पर मिलने वाले पाठक यह न सोचें कि रिव्यू चूक गया।

Moderator table

पहले से तय मॉडरेटर थे डोज़, डिजिटल बनाम इन-पर्सन, और जॉब टाइप। चार सख्त ट्रायल पर सांख्यिकीय मॉडरेटर मॉडल ईमानदार नहीं। गुणात्मक नक्शा है।

Moderator	What the trials show
Dose	Wang: एक छोटा डिजिटल सेशन प्लस बूस्टर, संकेत 6 महीने पर। Zhu: 3 हफ्ते दिन में दो प्रॉम्प्ट, संकेत बंद होने के 1 महीने बाद। Kimura: 120 मिनट प्लस एक महीने होमवर्क, संकेत 3 महीने पर। ज्यादा मिनट साफ बेहतर नहीं। बूटे रेप्स और छोटा सघन सेशन दोनों सकारात्मक ट्रायल में दिखे।
Digital vs in-person	दो सबसे मजबूत ट्रांसफर कहानियाँ (Wang; Zhu/Aitken) डिजिटल हैं। Crum का कर्मचारी एक्सपेरिमेंट इन-पर्सन था, वेटलिस्ट के मुकाबले। इस सेट में डिजिटल गिरावट नहीं है।
Job type	अर्ली-एजुकेशन और फैमिली-सर्विस वर्कर (Wang)। मिली-जुली नौकरी और खुली भर्ती (Zhu, Aitken)। फाइनेंस (Crum)। इलेक्ट्रिक-कंपनी स्टाफ और आम वर्कर (Kimura, Imamura)। कोई भारतीय आईटी, बीपीओ, हेल्थकेयर या सरकारी सैंपल नहीं। कोई एक जॉब टाइप हावी नहीं।

Heterogeneity

औपचारिक I^2 और τ^2 नहीं निकाले गए। अनौपचारिक रूप से सेट हर उस बात में अलग है जो मायने रखती है: चाल (घटना बनाम भावना बनाम स्ट्रेस-प्रतिक्रिया माइंडसेट), डिज़ाइन (बिटवीन-पर्सन RCT, माइक्रो-रैंडमाइज़्ड ट्रायल, फील्ड एक्सपेरिमेंट, वेटलिस्ट वर्कशॉप), डोज़ (मिनट बनाम हफ्तों के प्रॉम्प्ट), कंट्रोल (एक्टिव रिफ्लेक्शन बनाम वेटलिस्ट), आउटकम (पल का अफेक्ट बनाम छह महीने की स्ट्रेस आवृत्ति बनाम 1–10 परफॉर्मेंस आइटम), और आबादी। यही विषमता पूल ठुकराने की वजह है।

दो अनमेल नाम देने चाहिए। पहला, नेगेटिव अफेक्ट: Zhu हाँ, Aitken नहीं। दूसरा, परफॉर्मेंस: अप्रत्यक्ष रास्ता (Zhu), छह महीने की सेल्फ-रेटिंग (Wang), छोटा सीधा d (Kimura), और वेटलिस्ट के मुकाबले इंटरपर्सनल सेल्फ-रेटिंग (Crum)। कोई साझा नाप नहीं।

Publication bias

Egger's test और trim-and-fill को पूल चाहिए। नहीं चले। गुणात्मक जोखिम साफ है। सकारात्मक ऑफिस इमोशन-रेगुलेशन ट्रायल लिखी जाती हैं। खाली डिजिटल एक्सपेरिमेंट दराज में रह जाना आसान है। Wang ट्रायल स्ट्रेस के लिए उस चिंता के खिलाफ काफी बड़ी और पहले से रजिस्टर्ड है। बाकी सेट नहीं।

Risk-of-bias summary

Study	Randomisation	Deviations	Missing data	Outcome measurement	Reported result	Overall
Zhu 2025	Low / some	Some (unblinded)	Some	High for performance (self, unblinded)	Some	Some concerns
Aitken 2025	Low (micro-randomised)	Some	Some	Some (self-affect)	Some	Some concerns
Wang 2025	Low (pre-registered field experiment)	Some (unblinded digital)	Some / high (attrition to analysed n)	High for performance (self)	Some (preprint)	Some concerns
Crum 2023 Exp. 1	Some	High (waitlist)	High (~36% loss)	High (self, unblinded)	Some	High
Kimura 2015	Low	Some (waitlist / usual practice)	Some (thinner control follow-up)	High (self 1–10 item)	Some	Some concerns
Imamura 2015	Low	Some	Some	Some (self engagement)	Some	Some concerns
Ogbuany 2017 cluster	Some / high	High	Some	High	High	High / critical

GRADE table

Outcome	Trials that speak to it	Certainty	Why
Stress / strain	Wang (d = -0.13 at 6 months); Zhu (negative affect down); Aitken (negative affect not down); Crum (symptoms vs waitlist)	Low	Few pure trials; self-report; mixed controls; NA findings conflict; one preprint
Wellbeing / positive affect	Zhu; Aitken; Wang (control, action-taking, stay intentions)	Low to moderate	More consistent lift in positive affect and related workplace attitudes than in negative affect
Self-rated performance	Zhu (indirect); Wang (6-month self-rating); Kimura (d = 0.31); Crum (interpersonal self-rating)	Very low	No common metric; all self-rated; two waitlist or usual-practice controls; one preprint
Supervisor-rated performance	None	No evidence	Certainty cannot be rated
Transfer to Indian employees	None	Very low / no evidence	Zero eligible Indian trials

07

Discussion

खास बात

सुपरवाइज़र-रेटेड परफॉर्मेंस ट्रायल मिलीं: शून्य।

What the number means

कोई पूल नंबर नहीं है। यही पहला नतीजा है। जो इस पेपर से “ऑफिस रेअप्रेज़ल ट्रेनिंग” का एक g उद्धृत करे, वह गलत उद्धृत कर रहा है।

नाटक के बिना इतना कहा जा सकता है। जब कर्मचारियों को काम की घटना का मतलब बदलना सिखाया या प्रॉम्प्ट किया जाता है, या स्ट्रेस प्रतिक्रिया का मतलब, तब कई अलग टीमों स्ट्रेस या नेगेटिव अफेक्ट को मदद की दिशा में हिलते देखती हैं। कई सेल्फ-रेटेड परफॉर्मेंस को साथ हिलते देखती हैं। सबसे बड़ा, सबसे लंबा, सबसे अच्छे कंट्रोल वाला फर्क छोटा है: एक्टिव कंट्रोल के मुकाबले छह महीने पर स्ट्रेस d = -0.13। छोटा और टिका हुआ, प्रोग्राम बनाने वाले के लिए अनछपे बड़े नंबर से ज्यादा काम का है।

घटना वाला रेअप्रेज़ल — घटना की कहानी बदलना — भावना वाले रेअप्रेज़ल से ज्यादा काम का लगता है। भावना को नया नाम देने की कोशिश पीछे रहती है। यह खोज Webb की लैब टैक्सोनॉमी से Zhu और Aitken के वर्कडे तक दोहराती है। कोचिंग प्लेटफॉर्म एक ही वाक्य का तना सिखा सके, तो घटना वाला तना सिखाए।

पॉजिटिव अफेक्ट स्ट्रेस से शांत नायक है। Zhu का परफॉर्मेंस रास्ता पॉजिटिव अफेक्ट से गया, नेगेटिव अफेक्ट की गिरावट से नहीं। Aitken ने नेगेटिव अफेक्ट घटाए बिना पॉजिटिव अफेक्ट बढ़ाया। सिर्फ “तुम कितने स्ट्रेस हो” नापोगे तो कहानी का आधा हिस्सा छूटेगा। कर्मचारी स्ट्रेस्ड

भी रह सकता है और काम करने के लायक भी ज्यादा।

हर परफॉर्मेंस नंबर सेल्फ-रेटिंग है। यह बारीक बात नहीं है। जिन्हें अभी चमकीली मानसिक स्किल सिखाई गई, वे अक्सर खुद को बेहतर वर्कर रेट करते हैं। बॉस सहमत न हों। ग्राहक सहमत न हों। आउटपुट लॉग सहमत न हों। जब तक कोई ट्रायल बॉस की रेटिंग, साथी की रेटिंग या ऑपरेशनल नाप न चलाए, “रेअप्राइजल परफॉर्मेंस सुधारता है” दावा परफॉर्मेंस के स्व-मूल्यांकन का दावा है। विडंबना खुद लिखती है।

Limitations of the evidence

सेट छोटा है। सेट अमेरिकी और जापानी है। सेट सेल्फ-रिपोर्ट है। एक एंकर ट्रायल अभी प्रीप्रिंट है। पुराने कर्मचारी एक्सपेरिमेंट में वेतलिस्ट कंट्रोल अभी गंदगी डालते हैं। छूटना असली है। डोज़ मॉडल नहीं हो सकता। जॉब टाइप मॉडल नहीं हो सकता। पब्लिकेशन बायस टेस्ट नहीं हो सकता। यह रिव्यू खुद दोहरी स्क्रीन नहीं हुआ। पहले से रजिस्टर्ड नहीं। ये विनम्र फुटनोट नहीं। इसी वजह से यकीन कॉलम Low और Very Low कहता है।

दूसरी सीमा सोच का रिसाव है। स्ट्रेस-इज़-एन्हांसिंग माइंडसेट, घटना रेअप्राइजल, भावना रेअप्राइजल, और सख्त काम मान्यताओं की कॉग्निटिव रीस्ट्रक्चरिंग संबंधी हैं। एक नहीं। इन्हें एक ढेर करना गंदी मेटा-एनालिसिस को जन्म देता है। इस रिव्यू ने उन्हें अलग शेल्फ पर रखा।

तीसरी सीमा भारत के आकार का छेद है। भारतीय प्रोफेशनल दुनिया के स्ट्रेस आँकड़ों से गायब नहीं। इस सबूत आधार से गायब हैं।

इसका मतलब

What this means for an Indian workplace programme

सादी भाषा में, करीब 150 शब्द:

रेअप्राइजल को इलाज मत बेचो। रेप की तरह बेचो। सबसे अच्छी उपलब्ध ऑफिस ट्रायल कहती है, छोटा डिजिटल सेशन छह महीने बाद भी दिख सकता है। स्ट्रेस में छोटा फायदा। नौकरी की बेहतर सेल्फ-रेटिंग। तीन हफ्ते के रोज़ प्रॉम्प्ट मूड उठा सकते हैं। उसी उठान से लोग अपना काम कैसे रेट करते हैं, वह भी। नागपुर की एक क्लेम्स ऑफिसर को मैनेजर का रुखा मैसेज मिलता है। व्हाट्सएप पर मराठी में प्रॉम्प्ट आता है: “इस मैसेज का और क्या मतलब हो सकता है?” यह नहीं कि “मुझे कैसा महसूस होना चाहिए?” यही घटना वाला तना पहले सिखाओ। वह एक साफ लाइन लिखकर फाइल पर लौट जाती है। चाहो तो पहले शरीर-रेप जोड़ो, एक शारीरिक आह, पर उसे सोच-रेप मत कहो। सेल्स स्लाइड पर पूल g मत छापो। गायब भारतीय ट्रायल चलाओ। तब तक अमेरिकी अर्ली-एजुकेशन वर्कर और जापानी इलेक्ट्रिक-कंपनी स्टाफ को चचेरा भाई मानो, नकल नहीं।

Research gaps, naming the India gap

भारत वाला गैप वाक्यटुता नहीं है। CTRI खंगाला गया। PubMed खंगाला गया। Scholar खंगाला गया। भारतीय कर्मचारियों में रेअप्राइजल या कॉग्निटिव-रीस्ट्रक्चरिंग ट्रेनिंग की कोई योग्य रैंडमाइज़्ड ट्रायल, स्ट्रेस या परफॉर्मेंस आउटकम के साथ, स्क्रीनिंग से नहीं बची। भारत में ऑफिस मानसिक-सेहत ट्रायल हैं — मेडिटेशन, साँस के अभ्यास, ग्रामीण स्वास्थ्य कर्मियों के लिए चरित्र-शक्ति कोचिंग, डिजिटल माइंडफुलनेस। वे यह स्किल नहीं हैं।

यह गैप कामकाज में महंगा है। भारत के पास वर्कफोर्स है। व्हाट्सएप चैनल है। भाषा की जरूरत है। दोनों कमाने वाले घर का बोझ है। छोटा डिजिटल रेअप्रेज़ल प्रोग्राम जाँचने लायक है। ट्रायल नहीं है। जो प्लेटफॉर्म पहले से 23 भाषाओं में गिने रेप्स देता है, वह गैप बंद कर सकता है। दूसरे देशों के असर साइज़ को स्थानीय कानून की तरह उद्धृत करने की जगह।

साथ और गैप हैं।

1. सुपरवाइज़र-रेटेड और ऑपरेशनल परफॉर्मेंस। किसी को मैनेजर से पूछना होगा, या टिकट कतार खींचनी होगी, या गलती दर गिननी होगी।
2. अमेरिका के बाहर Wang की एक्टिव-कंट्रोल नकल। पहले से रजिस्टर्ड मुख्य स्ट्रेस नाप और पहले से रजिस्टर्ड मुख्य परफॉर्मेंस नाप के साथ।
3. आमने-सामने चालें: घटना रेअप्रेज़ल बनाम नज़रिया लेना बनाम स्ट्रेस-प्रतिक्रिया रेअप्रेज़ल बनाम स्वीकार, एक ही डोज़, एक ही जॉब परिवार।
4. डोज़-खोज। एक 36-मिनट सेशन बनाम चौदह दिन के दो-मिनट प्रॉम्प्ट बनाम छह हफ्ते साप्ताहिक ग्रुप।
5. मतलब की भाषा और संस्कृति। कैलिफोर्निया अल्टी-एजुकेशन काम में चलने वाला रेअप्रेज़ल चेन्नई डिलीवरी टीम या लखनऊ सरकारी अस्पताल में बेसुरा लग सकता है। स्किल इंसान की है। वाक्य स्थानीय हैं।
6. नुकसान और विडंबना। Feinberg, Ford and Flynn (2020) ने संगठन एक्सपेरिमेंट में दिखाया, ग्लानि और शर्म का रेअप्रेज़ल वेलबीइंग उठा सकता है और नुकसानदेह व्यवहार के ब्रेक भी ढीले कर सकता है। प्रोग्राम सिर्फ “मैं बेहतर महसूस करता हूँ” नापे तो “मैंने कोना काटा” छूट सकता है। दोनों नापो।

How this sits against the three prior piles

Webb (2012) के खिलाफ: लैब में कॉग्निटिव चेंज का असर छोटा-से-मध्यम है और चाल के हिसाब से संवेदनशील। ऑफिस ट्रेनिंग साहित्य पतला है। एक्टिव कंट्रोल हो तो असर और छोटा। चाल की संवेदनशीलता उसी दिशा में। ट्रांसफर असली लगता है। आकार मामूली लगता है।

Richardson and Rothstein (2008) के खिलाफ: मिले-जुले कॉग्निटिव-बिहेवियरल ऑक्यूपेशनल पैकेज अभी भी नंगे रेअप्रेज़ल मॉड्यूल से मजबूत दिखते हैं। यह रेअप्रेज़ल की हार नहीं। याद दिलाना है कि सोच-रेप एक औजार है। नोंद, वर्कलोड, ठीक मैनेजर और सही शिफ्ट पैटर्न सोच-रेप नहीं।

Mehler (2024) के खिलाफ: ऑफिस में इमोशनल-कंपिटेंसी ट्रेनिंग का कंट्रोल्ड-ट्रायल असर स्किल पर मध्यम है। रेअप्रेज़ल एक कंपिटेंसी है। इस रिव्यू ने कठिन सवाल पूछा — क्या उस कंपिटेंसी की ट्रेनिंग स्ट्रेस और जॉब रेटिंग बदलती है? ईमानदार जवाब है “कभी-कभी, थोड़ा, सेल्फ-रिपोर्ट पर, मुट्ठी भर देशों में।”

08

FAQ

Q1 Does reappraisal training cut workplace stress?

एक बड़ी अमेरिकी फील्ड एक्सपेरिमेंट ने एक्टिव कंट्रोल के मुकाबले छह महीने पर छोटी गिरावट पाई ($d = -0.13$)। तीन हफ्ते की प्रॉम्प्ट ट्रायल ने नेगेटिव अफेक्ट काटा। बहन ट्रायल ने नहीं। पूल नंबर बेईमानी होगी। स्किल आशाजनक मानो, साबित नहीं।

Q2 Does it raise performance ratings?

सेल्फ-रेटिंग कभी-कभी हिलती है। जापानी प्रोग्राम ने तीन महीने पर 1-10 सेल्फ-रेटिंग में $d = 0.31$ पाया। बड़ी अमेरिकी एक्सपेरिमेंट ने छह महीने पर ऊँची सेल्फ-रेटेड परफॉर्मेंस पाई। सुपरवाइज़र-रेटेड ट्रायल नहीं है। शून्य।

Q3 How many minutes does it take?

दायरा चौड़ा है। सबसे बड़ी ट्रायल में करीब 36 मिनट प्लस बूस्टर। इकोलॉजिकल-मोमेंटरी ट्रायल में तीन हफ्ते दिन में दो छोटे प्रॉम्प्ट। जापान में एक 120-मिनट ग्रुप प्लस एक महीने होमवर्क। छोटा और बँटा दोनों सकारात्मक स्टडी में दिखे।

Q4 Does it work for Indian professionals?

पता नहीं। इस स्किल की योग्य भारतीय कर्मचारी रैंडमाइज़्ड ट्रायल: शून्य। भारत में साँस, मेडिटेशन और शक्ति-कोचिंग ट्रायल हैं। वे रेअप्रेज़ल-ट्रेनिंग ट्रायल नहीं। अमेरिकी d को स्थानीय सच मत बनाओ।

Q5 Is one kind of reappraisal better than another?

दो ऑफिस प्रॉम्प्ट ट्रायल ने पाया, घटना का रेअप्रेज़ल भावना के रेअप्रेज़ल से आगे रहा। 2012 की लैब वर्क ने वही कहा। एक तना सिखाना हो तो सिखाओ “इस घटना का और क्या मतलब हो सकता है?”

09

References

- Aitken, J. A., Zhu, Z., Baines, J. I., Kim, J., Kaplan, S. A., Dalal, R. S., Hassani, J., & Gibson, J. L. (2025). Emotion regulation at work: A micro-randomized trial comparing three cognitive reappraisal interventions. *Occupational Health Science*, 9(4), 991–1021. <https://doi.org/10.1007/s41542-025-00232-3>
- Bosshard, M., & Gomez, P. (2024). Effectiveness of stress arousal reappraisal and stress-is-enhancing mindset interventions on task performance outcomes: A meta-analysis of randomized controlled trials. *Scientific Reports*, 14, 7923. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-58408-w>
- Crum, A. J., Santoro, E., Handley-Miner, I., Smith, E. N., Evans, K., Moraveji, N., Achor, S., & Salovey, P. (2023). Evaluation of the “rethink stress” mindset intervention: A metacognitive approach to changing mindsets. *Journal of Experimental Psychology: General*, 152(9), 2603–2622. <https://doi.org/10.1037/xge0001396>
- Feinberg, M., Ford, B. Q., & Flynn, F. J. (2020). Rethinking reappraisal: The double-edged sword of regulating negative emotions in the workplace. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 161, 193–208. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2020.03.005>
- Gallup. (2026). *State of the Global Workplace: India country-level data* (data collected 2025). <https://www.gallup.com/workplace/705650/state-global-workplace-india-country-level-data.aspx>
- Imamura, K., Kawakami, N., Furukawa, T. A., Matsuyama, Y., Shimazu, A., Umanodan, R., Kawakami, S., & Kasai, K. (2015). Effects of an internet-based cognitive behavioral therapy intervention on improving work engagement and other work-related outcomes. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(5), 578–584. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000411>
- Kimura, R., Mori, M., Tajima, M., Somemura, H., Sasaki, N., Yamamoto, M., Nakamura, S., Okanoya, J., Ito, Y., Otsubo, T., & Tanaka, K. (2015). Effect of a brief training program based on cognitive behavioral therapy in improving work performance: A randomized controlled trial. *Journal of Occupational Health*, 57(2), 169–178. <https://doi.org/10.1539/joh.14-0208-OA>
- Mehler, M., Balint, E., Gralla, M., et al. (2024). Training emotional competencies at the workplace: A systematic review and metaanalysis. *BMC Psychology*, 12, 718. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02198-3>
- Ogbuanya, T. C., Eseadi, C., Orji, C. T., Ohanu, I. B., Bakare, J., & Ede, M. O. (2017). Effects of rational emotive behavior coaching on occupational stress and work ability among electronics workshop instructors in Nigeria. *Medicine*, 96(19), e6891. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000006891>
- 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>
- Wang, K., Goldenberg, A., Lerner, J. S., & Gross, J. J. (2025). Enhancing workplace well-being through reappraisal in a nationwide field experiment. *PsyArXiv / OSF preprint*. <https://doi.org/10.31234/osf.io/scwxt>
Harvard Kennedy School listing: <https://www.hks.harvard.edu/publications/enhancing-workplace-well-being-through-reappraisal-nationwide-field-experiment>
- Webb, T. L., Miles, E., & Sheeran, P. (2012). Dealing with feeling: A meta-analysis of the effectiveness of strategies derived from the process model of emotion regulation. *Psychological Bulletin*, 138(4), 775–808. <https://doi.org/10.1037/a0027600>
- Wirtz, P. H., et al. (2024). Beneficial effects of a cognitive-behavioral occupational stress management group training: The mediating role of changing cognitions. *Frontiers in Psychology*, 14, 1232172. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1232172>
- Yeung, D. Y., & Wong, S. (2020). Effects of cognitive reappraisal and expressive suppression on daily work-related outcomes: Comparison between younger and older Chinese workers. *International Journal of Psychology*, 55(6), 983–994. <https://doi.org/10.1002/ijop.12661>
- Zhu, Z., Aitken, J. A., Kim, J., Baines, J. I., Kaplan, S. A., Dalal, R. S., & Hassani, J. (2025). Cognitive reappraisal emotion regulation interventions in the workplace and their impact on job performance: An ecological momentary intervention approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 98(2), e70020. <https://doi.org/10.1111/joop.70020>

लेखक के बारे में

लेखक के बारे में

डॉ. अतुल असवानी; मुंबई के साइकियाट्रिस्ट और ट्रेंड रिज़ल्व कोच
डॉ. अतुल असवानी मुंबई के साइकियाट्रिस्ट और ट्रेंड रिज़ल्व कोच हैं। वे मुंबई की Tranquilo Meditek Sytems Private Limited में प्रोग्राम डिज़ाइन चलाते हैं। कंपनी इमोशनऐप बनाती है। उनका काम इमोशन-रेगुलेशन स्किल को भारतीय प्रोफेशनल्स के रोज़ गिने रेप्स में बदलता है। पहले व्हाट्सऐप, 23 भारतीय भाषाएँ, भारत में डेटा, DPDP के हिसाब से शासन।

हवाला कैसे दें

Aswani A. Reappraisal on the Clock: A Meta-Analysis of Cognitive-Reappraisal Training on Workplace Stress and Performance. EmotionApp Research Paper 18 (Hindi edition). Mumbai: Tranquilo Meditek Sytems Private Limited; 2026. <https://emotionapp.in/research/reappraisal-training-workplace-stress-performance>

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।