

ऑफ़िस में ताकत इस्तेमाल: खुशहाली $g = 0.31$, काम $g = 0.28$

Use Your Strengths, Pooled: A Meta-Analysis of Strengths-Use Interventions on Wellbeing and Job Performance

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



पूल किया गया असर · g

0.37

जुड़ाव करीब $g = 0.37$ । 2025 की ताकत वाली ऑफ़िस पूल। छह स्टडी। 452 लोग। प्रोग्राम कुछ बदलते हैं, तो अक्सर यही बदलता है।

ऑफ़िस में ताकत इस्तेमाल: खुशहाली $g = 0.31$, काम $g = 0.28$

Use Your Strengths, Pooled: A Meta-Analysis of Strengths-Use Interventions on Wellbeing and Job Performance

इस पेपर में

- | | |
|---------------------|---------------|
| 01 Abstract | 06 Results |
| 02 Key findings box | 07 Discussion |
| 03 Definition block | 08 FAQ |
| 04 Introduction | 09 References |
| 05 Methods | |

इंडेक्सिंग टाइटल

Strengths-use interventions on wellbeing and job performance: an updated meta-analysis, 2019–2026

लेखक

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

प्रकाशित

22 September 2026 · हिंदी संस्करण · emotionapp.in/research/strengths-use-meta-analysis

01

Abstract

Schutte और Malouff की 2019 मेटा-एनालिसिस में ताकत-प्रोग्राम का असर छोटा था। नए आंकड़े भी छोटे हैं। ऑफिस की खुशहाली पर $g = 0.31$ । काम के नतीजे पर $g = 0.28$ । प्रोग्राम खत्म होते ही यह असर दिखता है।

Hedges g असर कितना बड़ा है, इसका नाप है। यह स्टडी कामकाजी लोगों के लिए है। सवाल सादा है। ताकत पहचानो और इस्तेमाल करो। इससे खुशहाली बढ़ती है या काम?

खोज हुई PubMed, PsycINFO, Scopus, Web of Science, Google Scholar, CTRI, ClinicalTrials.gov और OSF पर। Schutte और Malouff (2019), Ghielen, van Woerkom और Meyers (2018), और Vîrgă और साथियों (2023) की लिस्ट भी देखी। बीस से ज़्यादा अडल्ट कंट्रोलड ट्रायल मिलीं।

मुख्य आधार Vîrgă, Rusu, Pap, Maricuțoiu और Tisu की 2023 मेटा-एनालिसिस है। इसमें 21 ऑफिस ट्रायल हैं। RCT ऐसी स्टडी है जिसमें लोगों को लॉटरी की तरह दो ग्रुप में बांटा जाता है।

ऑफिस की खुशहाली पर Cohen's $d = 0.31$ (95% CI 0.21 to 0.41) पोस्ट-टेस्ट पर। फ़ॉलो-अप पर $d = 0.27$ । आम खुशहाली पर $d = 0.24$ । काम पर $d = 0.28$ (95% CI 0.11 to 0.45) पोस्ट-टेस्ट पर। फ़ॉलो-अप का अंतराल शून्य को काटता है।

2025 की ऑफिस मेटा में जुड़ाव $d = 0.37$ और काम $d = 0.27$ । सिर्फ़ नाम लिखना कमज़ोर है। हर दिन ताकत नए अंदाज़ में लगाना असली रेप है। लंबा और कोच वाला प्रोग्राम ईमेल से बेहतर है।

पक्षपात का खतरा आम फ़ील्ड ट्रायल जैसा है। वेट-लिस्ट। खुद की रिपोर्ट। लोग जानते थे कि वे किस ग्रुप में हैं। यकीन मध्यम है खुशहाली पर। काम पर कम-मध्यम। भारत में एक पायलट है। मध्य प्रदेश की ग्रामीण स्वास्थ्य कार्यकर्ता। खुशी पर $d = 0.55$ । $n = 61$ पूरे हुए। 330 लोगों वाली बड़ी स्टडी 22 September 2026 तक छपी नहीं। देर से काम न बढ़े तो भी बात छपनी चाहिए। ताकत का चमत्कार नहीं। छोटी, सच, गिनी जा सकने वाली प्रैक्टिस है।

02

Key findings box

मुख्य नतीजे

पांच नंबर

0.31

ऑफिस की खुशहाली $g = 0.31$ । प्रोग्राम के तुरंत बाद। 95% CI 0.21 to 0.41। 21 ऑफिस ट्रायल। फॉलो-अप पर $d = 0.27$ अभी भी है।

0.28

काम $g = 0.28$ पोस्ट-टेस्ट पर। 95% CI 0.11 to 0.45। बाद में अंतराल में शून्य है। $d = 0.22$, 95% CI -0.15 to 0.59 । इस्तेमाल टिका तो असर टिके। नहीं तो सिर्फ हल्की बढ़त मानो।

0.37

जुड़ाव करीब $g = 0.37$ । 2025 की ताकत वाली ऑफिस पूल। छह स्टडी। 452 लोग। प्रोग्राम कुछ बदलते हैं, तो अक्सर यही बदलता है।

1,163

सिर्फ नाम लिखना लगभग प्लेसिबो है। पुरानी इंटरनेट स्टडी में नाम टिका नहीं। हर दिन नई तरह इस्तेमाल छह महीने चला। 2024 में 1,163 लोगों की स्टडी ने वही फर्क दिखाया।

0.55

भारत में एक छपी वर्कर पायलट। कॉर्पोरेट RCT नहीं। मध्य प्रदेश की ग्रामीण स्वास्थ्य कार्यकर्ता। तीन महीने पर खुशी $d = 0.55$ । $n = 30$ बनाम 31। 330 वाली ट्रायल रजिस्टर्ड है। नतीजे खोज बंद होने तक नहीं आए। यही भारत का गैप है।

03

Definition block

परिभाषा

ताकत-इस्तेमाल प्रोग्राम क्या है

यह छोटा और साफ़ प्रैक्टिस है। पहले वो बातें नाम करो जो तुम पहले से अच्छे से करते हो। विसलिस्ट नहीं। नया इंसान बनने का प्रोजेक्ट नहीं। फिर एक ताकत को जान-बूझकर नई जगह लगाओ। उसी दिन। उसी ज़िंदगी में।

क्लासिक रेप एक हफ्ते का है। हर दिन टॉप ताकत नए अंदाज़ में। ऑफिस वाले वर्जन में वर्कशॉप, कोच या चार-आठ हफ्ते जुड़ते हैं। रेप की जगह मिलती है। मीटिंग। शिफ्ट। घर का मुश्किल दौरा।

यह सेल्फ़-एस्टीम नहीं। डायग्नोसिस नहीं। यह गिनती है। इंसान अपनी पुरानी क्षमता कितनी बार लगाता है। मशीन लर्निंग की भाषा में नया मॉडल नहीं बनाता। जो फ़ीचर पहले से काम करता है, उसी को ट्यून करते हो। सीधी बात: जो पहले से चलता है, उसे जान-बूझकर ज़्यादा करो और गिनो। हैदराबाद की एक सपोर्ट लीड नाराज़ कॉलर को शांत करने में माहिर है। आज वह यही हुनर नई जगह लगाती है, लंच के बाद की तनाव वाली वेंडर मीटिंग में। फिर रेप पर टिक करती है। हुनर की कमी कभी नहीं थी। इस्तेमाल की कमी थी।

04

Introduction

पुणे की एक क्लेम्स एनालिस्ट। लंच से पहले मां से मराठी, क्लाइट से अंग्रेज़ी, वेंडर से हिंदी। रात में बेटे का होमवर्क। सालाना रिव्यू में एक देर वाली रिपोर्ट पर पूरा पैराग्राफ़। डेस्क पर मदद मांगने आते नए लोगों पर एक लाइन।

कंपनी जब वेलनेस खरीदती है तो अक्सर कमी का ड्रिल खरीदती है। स्ट्रेस वर्कशॉप। रेज़िलिएंस लेक्चर। एक और पर्सनैलिटी टेस्ट जो उसे बताए कि वह क्या नहीं है। यह सिटकॉम वाला डेवलपमेंट है। महंगा भी है।

अब सोचो, मैनेजर उससे नए लोगों का सोमवार वाला वॉकथ्रू चलाने को कहता है। वही काम जो वह अपनी डेस्क पर पहले से अच्छा करती है। ताकत-इस्तेमाल रिसर्च इसी कदम को परखती है। बस एरर बार के साथ।

दावा सादा है। अडल्ट के पास कुछ क्षमताएं पहले से हैं। ऊर्जा के साथ। हुनर के साथ। प्रोग्राम उन्हें दिखाए। नई जगह लगाए। खुशहाली और काम थोड़ा हिल सकते हैं।

Schutte और Malouff ने 2019 में आधा सवाल सुलझाया। चौदह लेख। खुशी $g = 0.32$ । जीवन संतुष्टि $g = 0.42$ । उदासी के लक्षण $g = 0.21$ । Ghielen, van Woerkom और Meyers ने 2011–2016 की अठारह स्टडी देखीं। पहचान, इस्तेमाल, विकास — सब तरफ कुछ प्लस दिखा। लेकिन उन्होंने नंबर नहीं जोड़े।

न तो काम को मुख्य नतीजा बनाया। न 2020–2026 की लहर जोड़ी। वह लहर भारत के लिए ज़रूरी है। प्री-रजिस्टर्ड ऑफिस मेटा आई। यूरोप में सुपरवाइज़र वाले नंबर आए। दो हफ्ते बनाम चार हफ्ते की डोज़ टेस्ट हुई। 1,163 लोगों की स्टडी ने “नई तरह” और “सिर्फ पहचान” अलग किए। फिर भारत का वर्कर पायलट आया।

यह पेपर उसी अपडेट का सादा पाठ है। एक सवाल। ताकत-इस्तेमाल से ऑफिस की खुशहाली और काम पर क्या मिलता है?

दो और वजहें। पहली, कामकाजी आबादी के हिसाब से मानसिक स्वास्थ्य का ढांचा पतला है। बिना क्लिनिक के, गिने जा सकने वाले रोज़ के रेप। व्हाट्सएप पर चल सकें। तेईस भाषाओं में। भारत में डेटा। ऐसी प्रैक्टिस कोचिंग प्लेटफ़ॉर्म दे सकता है।

दूसरी, बिज़नेस में प्रोडक्ट-मार्केट फ़िट भूलकर हर तिमाही कंपनी बनाना चर्न कहलाता है। हर कर्मचारी से नया इंसान बनवाना भी चर्न है। जो चलता है उसे कल सुबह एक नई जगह लगाना ऑपरेशन है।

यह प्रैक्टिस इलाज नहीं। ट्रीटमेंट नहीं। डायग्नोसिस नहीं। रेप्स का प्रोग्राम है। नीचे के नंबर बताते हैं असर कितना रहा। जब रिसर्चर ने लॉटरी से ग्रुप बनाए।

05

Methods

5.1 Protocol posture and eligibility

यह PRISMA-2020 वाली व्यवस्थित समीक्षा है। छपे हुए रैंडम-इफ़ेक्ट्स नंबर जोड़े गए। हर अडल्ट कंट्रोलड ट्रायल लिखी गई जिसे हम खोलकर देख सके। अधूरी टेबल से नया पूल नहीं बनाया।

जहां ऑफिस ट्रायल पहले से जुड़ी हैं, वही रीढ़ है। 2019–2026 की नई स्टडी उसी पर अपडेट है।

आबादी: अडल्ट। नौकरी वाले नमूने बेहतर। यूनिवर्सिटी वाले आम खुशहाली में रहे। काम वाले हेडलाइन से बाहर। बच्चे और स्कूल वाली स्टडी पूल से बाहर।

दखल: कोई भी पहचान-और-इस्तेमाल प्रोग्राम। कोई भी छपी वर्गीकरण सूची। सिर्फ पहचान वाले आर्म मॉडरेटर हैं। मिक्स्ड प्रोग्राम अलग चिह्नित हैं। माइंडफुलनेस प्लस ताकत। जॉब-क्राफ्टिंग प्लस ताकत। लीडरशिप कोचिंग प्लस ताकत।

तुलना: कोई भी कंट्रोल। वेट-लिस्ट। प्लेसिबो काम। दूसरा प्रोग्राम। रोज़ की निगरानी।

मुख्य नतीजे: खुशहाली, जुड़ाव, काम। दूसरी चीज़ें: ताकत का इस्तेमाल, निजी संसाधन, बर्नआउट, अतिरिक्त मदद वाला व्यवहार।

डिज़ाइन: रैंडमाइज़्ड और कंट्रोलड ट्रायल। बिना कंट्रोल वाली पहले-बाद स्टडी कहानी में हैं। पूल में नहीं। सिर्फ संबंध बताने वाली मेटा पूल में नहीं।

साल: 2005–2026। ज़ोर 2019–2026 पर।

5.2 Information sources and search strings

स्रोत: PubMed, PsycINFO, Scopus, Web of Science, Google Scholar, CTRI (India), ClinicalTrials.gov, OSF प्रीप्रिंट, और Schutte and Malouff (2019), Ghielen and colleagues (2018), Miglianico and colleagues (2020), Vîrgă and colleagues (2023) और Vásquez-Pailaqueo, Acosta-Antognoni and Leiva-Bianchi (2025) की संदर्भ सूची।

PubMed: ("strengths use"[tiab] OR "signature strengths"[tiab] OR "character strengths"[tiab] OR "strengths-based"[tiab] OR "strengths intervention"[tiab]) AND (intervention*[tiab] OR trial[tiab] OR randomized[tiab] OR randomised[tiab] OR "controlled trial"[tiab]) AND (wellbeing[tiab] OR well-being[tiab] OR "life satisfaction"[tiab] OR happiness[tiab] OR engagement[tiab] OR performance[tiab])

PsycINFO / Scopus / Web of Science: ("strengths use" OR "signature strengths" OR "character strengths") AND intervention AND (random* OR "controlled trial" OR experiment*)

Google Scholar: "strengths use" OR "signature strengths" intervention randomized OR randomised 2019..2026

ClinicalTrials.gov: "character strengths" OR "strengths use", interventional studies. CTRI: character strengths OR strengths coaching OR signature strengths OR positive psychology. OSF: strengths use intervention.

5.3 PRISMA 2020 flow counts

यह अपडेट तीन पुरानी छंटनी पर बैठा है। नया डबल-रिव्यूअर काउंट होने का दावा नहीं। करीब का बहाव:

- पहचाने गए रिकॉर्ड: करीब 2,400।
- डुप्लिकेट हटाने के बाद: करीब 1,800।
- टाइटल-एब्सट्रैक्ट के बाद फुल-टेक्स्ट: करीब 180।
- Schutte and Malouff 2019: 14 लेख, 29 इफ़ेक्ट साइज़।
- Vîrgă 2023: 21 अलग ऑफ़िस कंट्रोल ट्रायल।
- Vásquez-Pailaqueo 2025: 963 में से सात लेख, आठ स्टडी।
- 2019–2026 जोड़: Pang and Ruch (2019), Peláez, Coo and Salanova (2020), Bakker and van Wingerden (2021), Chérif, Wood and Watier (2021), Barzin, Vîrgă and Rusu (2021), Shaik and colleagues (2023), Bratty and Dennis (2024, दो स्टडी), Gander, Wagner and Niemiec (2024, दो स्टडी), Bondre and colleagues (2025, भारत पायलट), Kari, Wenström and Uusiautti (2025)।
- पूल से बाहर: बच्चे (Khanna, Singh and Proctor, 2021); क्लिनिकल तुलना; सिर्फ़ संबंध वाली मेटा; बिना कंट्रोल (Dubreuil and colleagues, 2016 — सिर्फ़ कहानी); अनछपी बड़ी ट्रायल।

कथा के लिए पात्र अडल्ट ट्रायल: 20 से ज़्यादा। काम वाले सबसेट: करीब 7–8। खुशहाली सबसेट: करीब 12–14। पांच ट्रायल की न्यूनतम रेखा पार हुई। सिर्फ़ कहानी पर लौटना ज़रूरी नहीं रहा।

5.4 Extraction fields

हर जांची स्टडी से मांगा: लेखक और साल; देश; नौकरी या आम अडल्ट; डिलीवरी की भाषा; डिज़ाइन; कंट्रोल का प्रकार; वर्गीकरण का प्रकार; “हर दिन नई तरह” बनाम सिर्फ पहचान; डोज़ सेशन और मिनट में; चैनल; गाइडेंस; नतीजे का परिवार (ब्रांड नाम नहीं); समय बिंदु; विश्लेषित n ; छपा d , g या η^2 । जो न खुल सका वह UNVERIFIED रहा। हेडलाइन से बाहर।

5.5 Analysis plan

पहले से तय मॉडल: रैंडम-इफेक्ट्स, REML, Hedges' g , 95% CI, I^2 , τ^2 , 95% प्रेडिक्शन अंतराल, Egger, trim-and-fill, leave-one-out। साफ़ छपे संस्करण पहले से हैं। Virgă 2023 प्री-रजिस्टर्ड ऑफिस पूल है। Schutte and Malouff 2019 आम अडल्ट पूल है। Vásquez-Pailaqueo 2025 मई 2024 तक जुड़ाव और काम का पूल है। इन्हीं नंबरों को रखते हैं। अधूरी टेबल से वज़न नहीं बनाते।

तीन ट्रायल की संवेदनशीलता: Bondre 2025, $g = 0.54$; Gander 2024 Study 2, $g = 0.41$; Proyer 2015, $g \approx 0.29$ । मिलाकर $g = 0.38$ (95% CI 0.22 to 0.53), $I^2 = 0\%$ । यह सुविधा का नमूना है। हेडलाइन नहीं।

मॉडरेटर: वर्गीकरण का प्रकार; हर दिन नई तरह बनाम सिर्फ पहचान; ऑफिस बनाम आम अडल्ट। डोज़ और चैनल नोट हैं। पक्षपात: RoB 2। यकीन: GRADE।

06

Results

6.1 What the prior pools already established

Schutte and Malouff (2019) ने चौदह लेख जोड़े। खुशी या सकारात्मक भाव: $g = 0.32$, नौ स्टडी। उदासी के लक्षण: $g = 0.21$, सात। जीवन संतुष्टि: $g = 0.42$, सात। ताकत का खुद इस्तेमाल: $g = 0.55$, सिर्फ दो स्टडी।

Ghielen, van Woerkom and Meyers (2018) ने अठारह स्टडी देखीं। हर किस्म में कुछ प्लस दिखा। नक्शा था। पूल नहीं।

Virgă, Rusu, Pap, Maricuțoiu and Tisu (2023) वह पेपर है जो नियोक्ता पहले पढ़े। इक्कीस ऑफिस ट्रायल।

- ऑफिस खुशहाली: $d = 0.31$ (95% CI 0.21 to 0.41) पोस्ट-टेस्ट; $d = 0.27$ (95% CI 0.10 to 0.43) फॉलो-अप।
- आम खुशहाली: $d = 0.24$ (95% CI 0.10 to 0.38) पोस्ट-टेस्ट; $d = 0.18$ (95% CI 0.07 to 0.30) फॉलो-अप।
- काम: $d = 0.28$ (95% CI 0.11 to 0.45) पोस्ट-टेस्ट; $d = 0.22$ (95% CI -0.15 to 0.59) फॉलो-अप, अब सार्थक नहीं।
- निजी संसाधन: $d = 0.53$ पोस्ट-टेस्ट; $d = 0.33$ फॉलो-अप।

- व्यक्तिगत रणनीतियां: $d = 0.37$ पोस्ट-टेस्ट; $d = 0.15$ फॉलो-अप, अंतराल में शून्य।

लंबे प्रोग्राम का फॉलो-अप संसाधन और ऑफिस खुशहाली पर बेहतर रहा।

Vásquez-Pailaqueo, Acosta-Antognoni and Leiva-Bianchi (2025) ने 963 रिकॉर्ड देखे। सात लेख, आठ स्टडी रखीं। जुड़ाव $d = 0.37$ (95% CI 0.08 to 0.65), $I^2 = 49\%$, $N = 452$ । काम $d = 0.27$ (95% CI 0.05 to 0.49), $I^2 = 38\%$, $N = 470$ । दो आउटलायर हटाने पर काम लगभग $g = 0.11$ रह गया। असर सार्थक नहीं रहा। बड़ा Virgã पूल काम पर पक्का लगता है। छोटा 2025 पूल कमज़ोर है।

Rudolph, Friedrich, Koziel and colleagues (2025) ने संबंध जोड़ा। काम $\rho = 0.42$ । खुशहाली $\rho = 0.62$ । यह प्रोग्राम का असर नहीं। पूल से बाहर।

6.2 Study-characteristics table

Table 1. Verified adult controlled trials of identify-and-use-strengths programmes, 2005–2026 (W = workplace; MIXED = strengths plus another practice).

Study	Sample / n	Dose and channel	What moved
Seligman et al. 2005	Internet adults; 6-arm RCT	1 week daily; web; self-guided; English	New-way: happiness ↑ and symptoms ↓ to 6 months. Identify-only did not last.
Forest et al. 2012 W	Canada, working students; n = 186	Three activities	Strengths use ↑; passion; wellbeing.
Gander et al. 2013	Internet; RCT n = 622; 9 arms	1 week; web; self-guided	Happiness ↑ in eight of nine arms.
Proyer et al. 2015	Internet; RCT n = 375	1 week; web; German	Happiness ↑ to 3 months, small ($\eta^2 \approx 0.02$).
Harzer & Ruch 2016 W	Web workers; RCT 83 vs 69	4 weeks; web; German	Calling ↑ immediately, held 6 months. Life satisfaction lagged, then held.
Meyers & van Woerkom 2017 W	Netherlands workers; n = 116	Brief workshop + use plan vs wait-list; Dutch	Positive affect short-term; PsyCap to 1 month. No direct engagement / life sat / burnout.
van Woerkom & Meyers 2019 W	NL educators; n = 84	Workshop vs wait-list; Dutch	Self-efficacy direct; personal-growth initiative indirect.
Pang & Ruch 2019 W	Switzerland; 3-arm RCT n = 63	Multi-session group; face-to-face; MIXED	Strengths-plus: wellbeing, job sat, supervisor-rated task performance.
Peláez, Coó & Salanova 2020 W	Spain automotive; n = 60	5 weeks micro-coaching; in-person; Spanish	Engagement and performance ↑ (self and supervisor); held at follow-up.
Bakker & van Wingerden 2021 W	Netherlands; quasi 54 vs 48	Training vs wait-list; Dutch	Resources, strengths use, work engagement ↑.

Study	Sample / n	Dose and channel	What moved
Chérif et al. 2021	Tunisia university; RCT 40 vs 35	24 daily emails; self-guided	Happiness higher at 1-month follow-up.
Barzin, Virgă & Rusu 2021 W	Romania employees; RCT n = 80	Job-crafting + strengths + deficit correction; MIXED	Life satisfaction $d = 0.47$ short-term; engagement ns.
Shaik et al. 2023	India, Chennai women; RCT ~82	6 weeks online + weekly sessions	Wellbeing small-moderate. Not a workplace sample.
Bratty & Dennis 2024 W	US employees; two studies	2 weeks vs 4 weeks; online; English	2-week: performance only. 4-week: use, performance, OCB, engagement — if use rose.
Gander, Wagner & Niemiec 2024	Internet; S1 n = 1,163; S2 n = 254	1 week vs 4-week multi-component	New-way and habit: small wellbeing $\uparrow$. 4-week: wellbeing $\uparrow$, stress $\downarrow$.
Bondre et al. 2025 W	India ASHAs, MP; pilot RCT 30 vs 31	5-day residential + 8–10 weekly calls ~31 min; Hindi; WhatsApp	Happiness $d = 0.55$ at 3 months. Burnout / motivation ns. 6-month between-arm ns.
Kari et al. 2025 W	Finland employees; n = 56	16 hours over 8 weeks; Finnish	Psychological capital and work engagement $\uparrow$.

6.3 Forest-plot data table

Table 2. Pooled and selected study-level effects on wellbeing and performance.

Source	Outcome	g or d	95% CI	k / note
Virgă et al. 2023	Workplace wellbeing, post	0.31	0.21, 0.41	21 trials — headline
Virgă et al. 2023	Workplace wellbeing, FU	0.27	0.10, 0.43	follow-up subset
Virgă et al. 2023	General wellbeing, post	0.24	0.10, 0.38	21-trial programme
Virgă et al. 2023	Performance, post	0.28	0.11, 0.45	headline performance
Virgă et al. 2023	Performance, FU	0.22	-0.15, 0.59	ns
Schutte & Malouff 2019	Happiness / PA	0.32	not in open abstract	k = 9
Schutte & Malouff 2019	Life satisfaction	0.42	not in open abstract	k = 7
Schutte & Malouff 2019	Depressive symptoms $\downarrow$	0.21	not in open abstract	k = 7
Vásquez-Pailaqueo 2025	Work engagement	0.37	0.08, 0.65	k = 6, N = 452; $I^2 = 49\%$
Vásquez-Pailaqueo 2025	Job performance	0.27	0.05, 0.49	k = 4; outlier-sensitive
Gander 2024 Study 2	Wellbeing, week 4	0.41	0.20, 0.62	N = 254
Bondre et al. 2025	Happiness, 3 months, India	0.54	0.04, 1.05	n = 61; wide CI
3-trial sensitivity	Wellbeing	0.38	0.22, 0.53	not the headline; $I^2 = 0\%$

2019–2026 अपडेट छोटे असर की पट्टी नहीं तोड़ता। नई स्टडी खुशहाली पर लगभग 0.25 से 0.45 के बीच बैठती हैं। भारत का पायलट ऊंचा है, $g = 0.54$ । अंतराल लगभग कुछ नहीं से बड़ा तक जाता है। 61 लोगों का नमूना यही करता है।

6.4 Moderator table

Table 3. Pre-specified moderators.

Moderator	Finding	Programme implication
Taxonomy type	Generic identify-and-use is the modal design. Mixed programmes often move more outcomes, but the extra ingredient is not isolable.	Keep the taxonomy generic. The mechanism is use, not a branded list.
New way vs identification only	Seligman 2005: new-way lasted six months; identification-only did not. Gander 2024: new-way and habit moved wellbeing; identification-heavy arms were weak.	Do not stop at a feedback report. Count the reps of use.
Workplace vs general adult	Workplace wellbeing $d = 0.31$ versus general-adult happiness $g = 0.32$. Almost the same size. Performance is workplace-only and shakier at follow-up.	Expect a similar wellbeing lift on the factory floor and on the internet. Do not expect performance to outrun wellbeing.
Dose	Vîrgă: longer programmes, stronger follow-up. Bratty: two weeks moved performance only; four weeks moved use, performance, citizenship and engagement — if use rose.	Budget four weeks and a check that use rose. A two-week email blast is a coin flip.
Guidance and channel	Self-guided web/email move wellbeing a little. Coached face-to-face programmes more often move supervisor-rated performance (Pang; Peláez).	WhatsApp-first self-guided reps are justified for wellbeing. Add a human hand-off if the KPI is performance.
Culture (correlational)	Zheng et al. 2026, 42 countries: the association between signature-strengths use and wellbeing is stronger in individualistic societies and weaker in collectivistic ones. Not an intervention trial.	Indian offices lean collectivist. Import method with fidelity; import g with humility.

6.5 Heterogeneity

2025 ऑफ़िस पूल में जुड़ाव पर $I^2 = 49\%$ ($Q = 9.94$, $p = 0.08$)। काम पर $I^2 = 38\%$ ($Q = 11.88$, $p = 0.10$)। दो आउटलायर हटाने पर काम लगभग $g = 0.11$ रह गया। Vîrgă की ऑफ़िस खुशहाली की पट्टी संकरी है। मतलब बिखराव वहां कम है। Schutte and Malouff ने खुले सार में I^2 नहीं छापा। बिखराव मानो मौजूद है। फ़ॉलो-अप काम का अंतराल नुकसान, शून्य और फ़ायदा तीनों समेटता है। नई ऑफ़िस के लिए यही ईमानदार अंदाज़ा है। एक हफ़्ते का ईमेल और आठ हफ़्ते का कोचिंग एक जाति नहीं।

6.6 Publication bias

पॉज़िटिव साइकोलॉजी में छोटी स्टडी का झुकाव जाना-माना है। वेट-लिस्ट असर बढ़ाती है। प्लेसिबो वाली इंटरनेट स्टडी में भी छोटा असर दिखता है। राहत है। वे ऑफ़िस के काम की स्टडी नहीं। अधूरी टेबल पर Egger फिर नहीं चलाया। बड़ी पॉज़िटिव-इंटरवेंशन दुनिया में trim-and-fill अक्सर g को 0.05 से 0.10 घटाता है। फ़ॉलो-अप पर काम का शून्य पहले से छपा है। छिपा नहीं।

6.7 Risk-of-bias summary

Table 4. RoB 2 pattern across the verified trial set.

Domain	Typical judgement	Why
Randomisation process	Some concerns to low	Many field experiments randomise; some assign by group or enrolment wave (Bakker and van Wingerden is quasi).
Deviations from intended programme	Some concerns	Participants know they are in the strengths arm. Wait-lists do not control expectancy.
Missing outcome data	Some concerns	Online trials leak people. Completer analyses are common.
Outcome measurement	High for most performance; some concerns for wellbeing	Self-report dominates. Supervisor ratings exist in Pang and Peláez.
Selection of reported results	Some concerns	Pre-registration is still uneven. Virgă 2023 is pre-registered; many primary trials are not.

आम स्टडी का कुल फैसला: कुछ चिंता। बड़ी, अंधी, एक्टिव-कंट्रोल, सुपरवाइज़र-रेटेड, कई देशों वाली शुद्ध ताकत-इस्तेमाल RCT इस सेट में नहीं।

6.8 GRADE table

Table 5. Certainty of evidence (GRADE) for the headline outcomes.

Outcome	Estimate	k / N	Certainty	Reasons
Workplace wellbeing, post	$g = 0.31$ (0.21–0.41)	21 trials (Virgă)	Moderate	Consistent small effect. Downgraded one level for RoB (wait-lists, self-report).
Workplace wellbeing, FU	$d = 0.27$ (0.10–0.43)	FU subset	Low–moderate	Effect holds but smaller; attrition; fewer trials.
General happiness	$g = 0.32$	$k = 9$ Schutte	Moderate	Same reasons. Life satisfaction $g = 0.42$ from $k = 7$.
Work engagement	$g \approx 0.37$ (0.08–0.65)	$k = 6$, $N = 452$	Low	Imprecision, RoB, $I^2 = 49\%$.
Job performance, post	$g = 0.28$ (0.11–0.45)	Virgă subset; $k = 4$ in 2025	Low–moderate	Thin k , mostly self-report, outlier-sensitive in the smaller pool.
Job performance, FU	$d = 0.22$ (–0.15–0.59)	FU subset	Low / very low	Interval includes zero. Maintenance not established.
India employed adults	$d = 0.55$ (0.04–1.06)	1 pilot, $n = 61$	Very low	Single small pilot, wide CI, happiness only, burnout ns.

07

Discussion

खास बात

फॉलो-अप काम $g = 0.22$ रहा और अंतराल ने शून्य काटा।

7.1 What the number means

ऑफिस खुशहाली पर Hedges' $g = 0.31$ क्लास में छोटा है। लोगों की टीम में काम का है। एक तिहाई स्टैंडर्ड डेविएशन। हजार लोगों की कंपनी में सब नहीं खिलते। वितरण थोड़ा सरकता है। किसी की ज़िंदगी नहीं पलटती। बस कुछ और लोग शुक्रवार तक घर के लिए थोड़ी ऊर्जा बचा लेते हैं। छोटे व्यवहार प्रोग्राम ऐसे ही चलते हैं।

रोज़ शुक्रिया वाला रेप खुशी को उसी पट्टी में ले जाता है। ताकत-इस्तेमाल उसी परिवार का है।

काम पर $g = 0.28$ वह नंबर है जो फ़ाइनेंस पूछेगा। पोस्ट-टेस्ट पर सच है। टिकाऊ दावा अभी नहीं। Vîrgă का फॉलो-अप शून्य काटता है। Bratty and Dennis ने स्विच दिखाया। इस्तेमाल न बढ़े तो काम न बढ़े। एक सेल्स मैनेजर टॉप ताकत कोचिंग लिखती है। फिर महीना अपनी ही कॉल में लगा देती है। नाम लिखा, इस्तेमाल नहीं। टीम के नंबर क्यों हिलें?

जुड़ाव लगभग 0.37 सबसे सधा हुआ नतीजा है। जॉब-डिमांड-रिसोर्स सोच से मेल खाता है। ताकत लगाना निजी संसाधन है। संसाधन जुड़ाव खिलाते हैं। जुड़ाव बिक्री के आंकड़े से प्रैक्टिस के पास है।

दो पुराने निशान लगभग एक हैं। Schutte की खुशी $g = 0.32$ । Vîrgă की ऑफिस खुशहाली $d = 0.31$ । 2020–2026 ने न फुलाया न मिटाया। हाइप साइकल का उलटा। स्थिर छोटा असर। पकी प्रैक्टिस ऐसी दिखती है।

सीधी बात: जो पहले से कर सकते हो, जान-बूझकर करो। और देखो कि काम आया। चाकण की एक शिफ्ट सुपरवाइज़र शांत हैंडओवर के लिए जानी जाती है। आज रात वह जान-बूझकर वैसा ही हैंडओवर करती है। फिर एक लाइन लिखती है: हो गया, काम आया। यह उसका दिखने वाला सबूत है। उसे कैसा बनना चाहिए, इस कहानी से बहस ऐसी लाइन नहीं देती। इसलिए इस्तेमाल वाला रेप छोटा और पक्का असर देगा। लेबल वाला कमज़ोर। मॉडरेटर टेबल वही कहती है।

7.2 Limitations

पहली सीमा। हमने कच्चे मीन-एसडी से नया पूल नहीं बनाया। छपे पूल पर टिके। ईमानदारी की कमी नहीं। पहुंच की कमी है।

दूसरी। वेट-लिस्ट आम है। उम्मीद का हिसाब पूरा नहीं।

तीसरी। काम ज्यादातर खुद की रिपोर्ट है। सुपरवाइज़र वाले दो अपवाद हैं। Pang and Ruch। Peláez and colleagues। यूरोप। छोटे। Pang में माइंडफुलनेस मिली है।

चौथी। पहचान में ट्रेडमार्क सूची हावी है। हमने नाम नहीं लिया। जो प्लेटफॉर्म सूची से आज़ाद रहना चाहे, उसे ताकत नामने का अपना तरीका चाहिए।

पांचवी। भारत कम नमूना है। एक ग्रामीण स्वास्थ्य पायलट बेंगलुरु प्रोडक्ट टीम नहीं। Zheng, Bialowolski, Niemiec and Weziak-Bialowolska (2026) ने 42 देशों में देखा। सिग्रेचर-ताकत इस्तेमाल और खुशहाली का संबंध व्यक्तिगत समाज में मज़बूत है। सामूहिक समाज में कमज़ोर। यह ट्रायल नहीं। ट्रांसफ़र की चेतावनी है। भारत सामूहिक झुकाव रखता है। डच, स्विस्, अमेरिकी g को बिना लोकल टेस्ट के ऑफिस पर न चिपकाओ।

छठी। फ़ॉलो-अप काम कमज़ोर है और अभी सार्थक नहीं। 0.28 को बिना फ़ॉलो-अप वाक्य के बेचना बेचना है।

What this means for an Indian workplace programme

बॉक्स

भारतीय ऑफिस प्रोग्राम के लिए 150 शब्द

व्यक्तित्व मत खरीदो। प्रैक्टिस खरीदो। गुरुग्राम की एक टीम लीड तीन चीज़ें लिखती है जो वह अच्छा करती है। एक चुनती है: उलझी बात को आसान करके समझाना। अगली सुबह वह इसे नई जगह लगाती है: वेंडर कॉल में। ज्यादातर कामकाजी दिन, चार हफ़्ते। इसी डोज़ ने खुशहाली $g = 0.31$ और काम $g = 0.28$ हिलाया। व्हाट्सएप पर दो। पहले हिंदी और अंग्रेज़ी। डेटा भारत में रखो। दूसरे हफ़्ते तक इस्तेमाल न बढ़े तो इंसानी कोच फ़ोन करे। इस्तेमाल ही स्विच है। टिकाऊ काम का वादा मत करो। फ़ॉलो-अप 0.22 है। अंतराल में शून्य है। काम कैसा लगता है, उसमें छोटी गिनी बढ़त का वादा करो। मध्य प्रदेश की ग्रामीण स्वास्थ्य कार्यकर्ताओं में, हिंदी में, खुशी हिली। $d = 0.55$ । बर्नआउट नहीं हिला। सामूहिक संदर्भ खुशहाली का संबंध घटा सकता है। कॉर्पोरेट भारत को अपनी ट्रायल चाहिए। तब तक तरीका हूबहू लो। नंबर विनम्रता से।

7.3 Research gaps, including the India gap

भारत का गैप वाक्य की सजावट नहीं। 22 September 2026 तक निजी क्षेत्र के भारतीय प्रोफ़ेशनल पर छपी कंट्रोल्ड ट्रायल नहीं मिली। जो है:

- Shaik and colleagues (2023): चेन्नई की युवा महिलाएं। खुशहाली हिली। नियोक्ता नमूना नहीं। छोटी स्टूडेंट RCT (Shaik and Baboo, 2023) में खुशहाली $d = 0.70$ । उदासी पर असर नहीं।

- Khanna, Singh and Proctor (2021): कक्षा 7-8। बच्चे। इस पूल से बाहर।
- Bondre and colleagues (2025): पायलट RCT। मध्य प्रदेश की ग्रामीण आशा। हिंदी वर्कशॉप और फ़ोन कोचिंग। तीन महीने पर खुशी $d = 0.55$ । $n = 61$ पूरे। अंतराल चौड़ा। दूसरी चीज़ें ज़्यादातर शून्य। छह महीने का बीच-ग्रुप फ़र्क सार्थक नहीं।
- NCT06013488 / Bondre protocol (2024): पूरी ताकत की ट्रायल। लक्ष्य 330 आशा। सीहोर। खोज बंद तक नतीजे सार्वजनिक नहीं। प्रोटोकॉल पूल में नहीं।

CTRI पर पूरी हुई कॉर्पोरेट ताकत-इस्तेमाल RCT नहीं मिली। यही गैप भारतीय कोचिंग प्लेटफ़ॉर्म बंद कर सकता है। पहले से दर्ज। DPDP के अनुकूल। व्हाट्सएप। कई भाषाएं। नौकरी वाले अडल्ट। खुशहाली और सुपरवाइज़र वाला काम। छह महीने फ़ॉलो-अप। सिर्फ़ वेट-लिस्ट नहीं।

और गैप। सात रोज़ के रेप और आठ हफ़्ते कोचिंग के बीच डोज़ अभी मोटा है। हर ट्रायल में इस्तेमाल का चेक चाहिए। भारतीय फ़र्म में “हर दिन नई तरह” की सीधी तुलना चाहिए। बराबर मेहनत वाले कंट्रोल के साथ।

स्टैंड-अप यहीं रुककर कहेगा। गैप सेट-अप है। पंचलाइन वह है जो ट्रायल चलाए। बिज़नेस कम मज़ाक है। ज़्यादा काम का। प्रोडक्ट रेप है। बाज़ार हर वह मैनेजर है जो कमी के ड्रिल से थक चुका है। खाई भाषा कवरेज और डेटा देश में रखना है। विज्ञान अभी छोटा g है।

08

FAQ

Q1 क्या ताकत लगाने से ऑफिस में सच में बेहतर लगता है?

हां। थोड़ा। 21 ऑफिस ट्रायल में औसत बढ़त $g = 0.31$ है। करीब एक तिहाई स्टैंडर्ड डेविएशन। प्रोग्राम के तुरंत बाद। नया इंसान नहीं बनते। ताकत सच में लगाओ तो हल्का सा फ़र्क महसूस होता है।

Q2 कंपनी प्रोग्राम चलाए तो काम बढ़ेगा?

औसत पर काम $g = 0.28$ बढ़ता है। पोस्ट-टेस्ट पर। बाद में औसत 0.22 है। अंतराल में शून्य है। काम इस्तेमाल के पीछे चलता है। इस्तेमाल न बढ़े तो काम न बढ़े।

Q3 ताकत लिख लेना काफ़ी है, या कुछ करना पड़ेगा?

नाम नक्शा है। इस्तेमाल सफ़र है। 2005 की इंटरनेट स्टडी में सिर्फ़ पहचान फ़ीकी पड़ी। हर दिन नई तरह इस्तेमाल छह महीने चला। 2024 की 1,163 लोगों की स्टडी ने वही फ़र्क दिखाया।

Q4 प्रोग्राम कितना लंबा हो?

दो हफ़्ते पतला है। चार हफ़्ते वह डोज़ है जो जुड़ाव और अतिरिक्त मदद को भी हिलाती है। लंबा कोच वाला प्रोग्राम फ़ॉलो-अप पर खुशहाली बेहतर रखता है। कम से कम 20 कामकाजी दिन रेप गिनो।

Q5 भारतीय कर्मचारियों पर यह टेस्ट हुआ?

बहुत कम। एक हिंदी पायलट। 61 ग्रामीण स्वास्थ्य कार्यकर्ता। तीन महीने पर खुशी $d = 0.55$ । 330 वाली ट्रायल दर्ज है। 22 September 2026 तक छपी कॉर्पोरेट भारतीय RCT नहीं मिली। वैश्विक $g = 0.31$ को पूर्व मानो। मुंबई की गारंटी नहीं।

09

References

Primary sources only. Each entry carries a DOI or URL.

1. Bakker, A. B., & van Wingerden, J. (2021). Do personal resources and strengths use increase work engagement? The effects of a training intervention. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(1), 20–30. <https://doi.org/10.1037/ocp0000266>
2. Barzin, L., Vîrgă, D., & Rusu, A. (2021). The effectiveness of a job crafting, strengths use, and deficit correction intervention: A randomized controlled trial. *Psihologia Resurselor Umane*, 19(2), 100–122. <https://doi.org/10.24837/pru.v19i2.496>
3. Bondre, A., et al. (2024). A character-strengths based coaching intervention to improve wellbeing of rural community health workers in Madhya Pradesh, India: Protocol. *Contemporary Clinical Trials Communications*. <https://doi.org/10.1016/j.conctc.2024.101384>
4. Bondre, A., 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>
5. Bratty, A. J., & Dennis, N. (2024). The efficacy of employee strengths interventions on desirable workplace outcomes. *Current Psychology*, 43, 16514–16532. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05607-9>
6. Chérif, L., Wood, V. M., & Watier, C. (2021). Testing the effectiveness of a strengths-based intervention targeting all 24 strengths. *Psychological Reports*, 124(3), 1174–1183. <https://doi.org/10.1177/0033294120937441>
7. ClinicalTrials.gov. NCT06013488. Character-strengths based coaching for work-stress reduction for health workers. <https://clinicaltrials.gov/study/NCT06013488>
8. Dubreuil, P., Forest, J., Gillet, N., et al. (2016). Facilitating well-being and performance through the development of strengths at work. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 1, 1–19. <https://doi.org/10.1007/s41042-016-0001-8>
9. Forest, J., Mageau, G. A., Crevier-Braud, L., Bergeron, É., Dubreuil, P., & Lavigne, G. L. (2012). Harmonious passion as an explanation of the relation between signature strengths' use and well-being at work. *Human Relations*, 65(9), 1233–1252. <https://doi.org/10.1177/0018726711433134>
10. Gander, F., Proyer, R. T., Ruch, W., & Wyss, T. (2013). Strength-based positive interventions. *Journal of Happiness Studies*, 14, 1241–1259. <https://doi.org/10.1007/s10902-012-9380-0>
11. Gander, F., Wagner, L., & Niemiec, R. M. (2024). Do character strengths-based interventions change character strengths? Two randomized controlled intervention studies. *Collabra: Psychology*, 10(1), 108604. <https://doi.org/10.1525/collabra.108604>
12. Ghielen, S. T. S., van Woerkom, M., & Meyers, M. C. (2018). Promoting positive outcomes through strengths interventions: A literature review. *The Journal of Positive Psychology*, 13(6), 573–585. <https://doi.org/10.1080/17439760.2017.1365164>
13. Harzer, C., & Ruch, W. (2016). Your strengths are calling. *Journal of Happiness Studies*, 17, 2237–2256. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9692-y>
14. Kari, S., Wenström, S., & Uusiautti, S. (2025). Strengths-based programme effects on psychological capital and work engagement. *International Journal of Work Innovation*. <https://doi.org/10.1504/ijwi.2025.10069619>
15. Khanna, P., Singh, K., & Proctor, C. (2021). Exploring the impact of a character strengths intervention on well-being in Indian classrooms. *School Mental Health*, 13, 819–831. <https://doi.org/10.1007/s12310-021-09450-w>

16. Meyers, M. C., & van Woerkom, M. (2017). Effects of a strengths intervention on general and work-related well-being. *Journal of Happiness Studies*, 18, 671–689.
<https://doi.org/10.1007/s10902-016-9745-x>
17. Miglianico, M., Dubreuil, P., Miquelon, P., Bakker, A. B., & Martin-Krumm, C. (2020). Strength use in the workplace: A literature review. *Journal of Happiness Studies*, 21, 737–764.
<https://doi.org/10.1007/s10902-019-00095-w>
18. Mongrain, M., & Anselmo-Matthews, T. (2012). Do positive psychology exercises work? A replication of Seligman et al. (2005). *Journal of Clinical Psychology*.
<https://doi.org/10.1002/jclp.21839>
19. Pang, D., & Ruch, W. (2019). Fusing character strengths and mindfulness interventions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 150–162. <https://doi.org/10.1037/ocp0000144>
20. Peláez, M. J., Coó, C., & Salanova, M. (2020). Facilitating work engagement and performance through strengths-based micro-coaching. *Journal of Happiness Studies*, 21.
<https://doi.org/10.1007/s10902-019-00127-5>
21. Proyer, R. T., Gander, F., Wellenzohn, S., & Ruch, W. (2015). Strengths-based positive psychology interventions. *Frontiers in Psychology*, 6, 456. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00456>
22. Rudolph, C. W., Friedrich, J. C., Koziel, R. J., et al. (2025). Character strengths use at work: A meta-analysis of relations with work performance and employee wellbeing. *Applied Research in Quality of Life*, 20, 753–788. <https://doi.org/10.1007/s11482-025-10424-2>
23. Schutte, N. S., & Malouff, J. M. (2019). The impact of signature character strengths interventions: A meta-analysis. *Journal of Happiness Studies*, 20, 1179–1196.
<https://doi.org/10.1007/s10902-018-9990-2>
24. Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410–421.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
25. Shaik, A., Baboo, S., & Rajan, S. K. (2023). Scope of a signature strengths intervention in improving the mental health of low-income Indian emerging adult women: Results from a randomized controlled trial. *Journal of Mental Health and Human Behaviour*, 28(2), 175–181.
https://doi.org/10.4103/jmhbb.jmhbb_247_23
26. van Woerkom, M., & Meyers, M. C. (2019). Strengthening personal growth. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(1), 98–121. <https://doi.org/10.1111/joop.12240>
27. Vásquez-Pailaqueo, M., Acosta-Antognoni, H., & Leiva-Bianchi, M. (2025). Character strengths-based interventions and their efficacy related to work engagement and job performance: A meta-analysis. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 10, 21.
<https://doi.org/10.1007/s41042-025-00215-3>
28. Vîrgă, D., Rusu, A., Pap, Z., Maricuțoiu, L., & Tîșu, L. (2023). Effectiveness of strengths use interventions in organizations: A pre-registered meta-analysis of controlled trials. *Applied Psychology*, 72(4), 1653–1693. <https://doi.org/10.1111/apps.12451>
29. Zheng, W., Bialowolski, P., Niemiec, R. M., & Weziak-Bialowolska, D. (2026). Signature strengths use is more strongly associated with well-being in individualistic than in collectivist societies. *Journal of Happiness Studies*, 27, 27. <https://doi.org/10.1007/s10902-026-01013-7>

लेखक के बारे में

लेखक के बारे में

डॉ. अतुल असवानी; मुंबई के साइकियाट्रिस्ट और ट्रेंड रिज़ल्ट्स कोच
अतुल असवानी मुंबई के साइकियाट्रिस्ट और ट्रेंड रिज़ल्ट्स कोच हैं। वे इमोशनऐप बनाते हैं। भारतीय प्रोफेशनल के लिए नॉन-क्लिनिकल इमोशनल फ़िटनेस (Emotional Fitness) प्लेटफ़ॉर्म। गिने रोज़ के रेप्स। एआई कोच और इंसान की मदद। पहले व्हाट्सएप। 23 भाषाएं। डेटा भारत में। DPDP के अनुकूल। ISO 9001 और ISO 13485 के नीचे बना। वे सबूत की समीक्षा लिखते हैं जो अगली सुबह काम आए।

हवाला कैसे दें

Aswani A. Use Your Strengths, Pooled: A Meta-Analysis of Strengths-Use Interventions on Wellbeing and Job Performance. EmotionApp Research Paper 25 (Hindi edition). Mumbai: Tranquilo Meditek Sytems Private Limited; 2026. <https://emotionapp.in/research/strengths-use-meta-analysis>

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