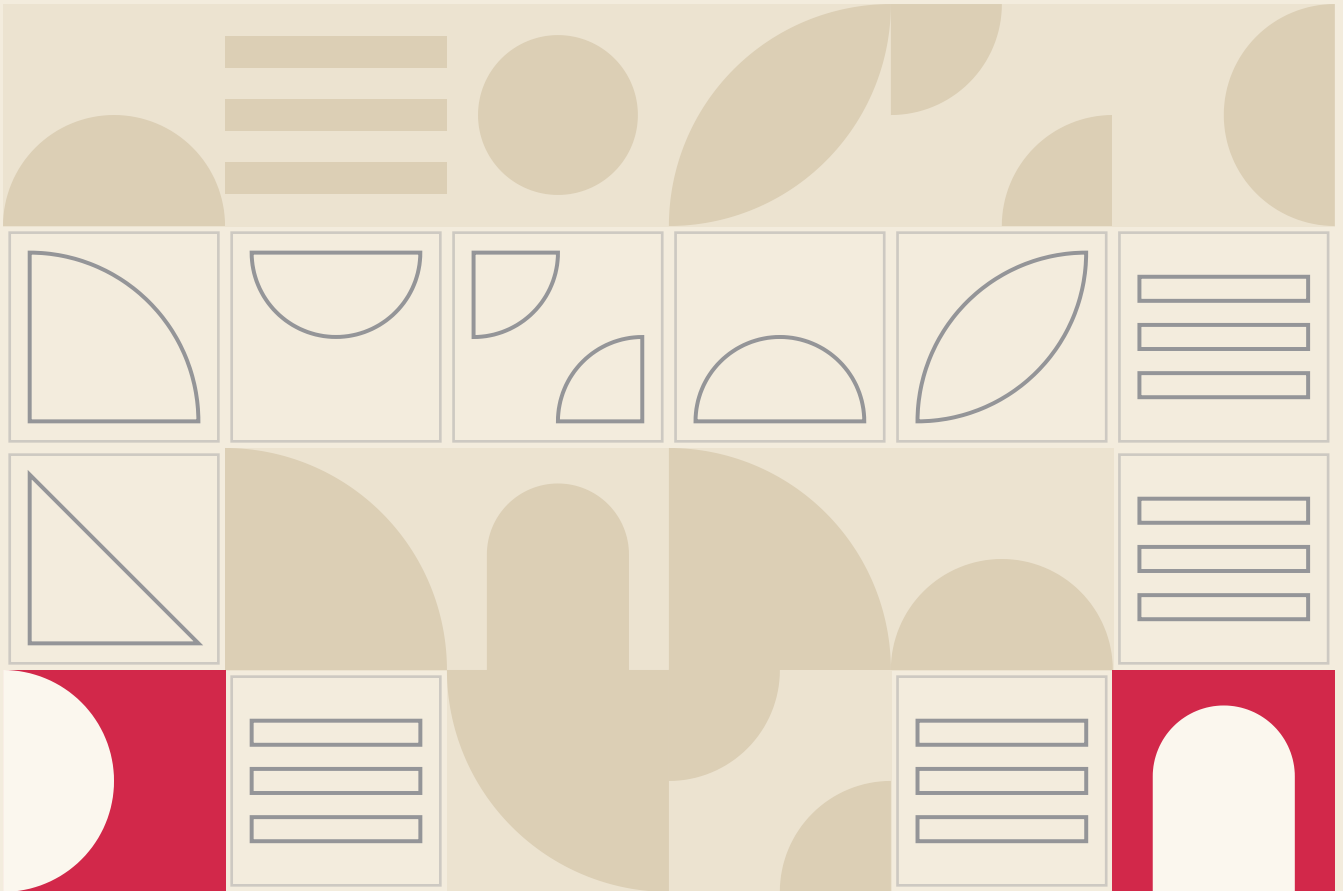


ऑफिस रेजिलिएंस: काम में फायदा 0.36, महीने बाद 0.03

Vanhove 2016 ने छोटा असर दिखाया। वह असर जल्द मुरझा गया। नए ट्रायल और बिजनेस नतीजों के बाद बजट का क्या केस है?

Resilience Training ROI: A Meta-Analysis of Workplace Resilience Programmes on Performance and Turnover

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



पूल किया गया असर · d

0.36

आखिरी पूल परफॉर्मेंस असर $d = 0.36$ पहले महीने में, और $d = 0.03$ एक महीने बाद (Vanhove et al., 2016, $k = 12$ proximal, $k = 8$ distal)।

ऑफिस रेजिलिएंस: काम में फायदा 0.36, महीने बाद 0.03

Resilience Training ROI: A Meta-Analysis of Workplace Resilience Programmes on Performance and Turnover

Vanhove 2016 ने छोटा असर दिखाया। वह असर जल्द मुरझा गया। नए ट्रायल और बिजनेस नतीजों के बाद बजट का क्या केस है?

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

Workplace resilience programmes on performance and turnover: an updated meta-analysis

लेखक

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

प्रकाशित

22 September 2026 · हिंदी संस्करण · emotionapp.in/research/workplace-resilience-programmes-performance-turnover

01

Abstract

Vanhove और साथियों ने 2016 में एक छोटी बात कही। ऑफिस रेजिलिएंस प्रोग्राम का असर छोटा था। एक महीने बाद वह असर और छोटा हो गया।

यह अपडेट एक सीधा सवाल पूछता है। बिजनेस नतीजे और नई स्टडी जोड़ें, तो बजट का क्या केस है?

परफॉर्मेंस और टर्नओवर इंटेंशन पर नई रैंडम-इफेक्ट्स मेटा-एनालिसिस अभी मुमकिन नहीं है।

2010 से 2026 तक पांच योग्य RCT या कंट्रोलड ट्रायल नहीं मिले। जिनसे इन दो नतीजों का गिनती वाला असर निकाला जा सके।

आखिरी बड़ी पूल अब भी Vanhove et al. (2016) है। परफॉर्मेंस $d = 0.36$ पास के समय में। एक महीने बाद $d = 0.03$ ।

टर्नओवर इंटेंशन पर दो नई स्टडी हैं। सिर्फ एक में तीन महीने बाद छोटी गिरावट मिली।

रेजिलिएंस स्केल पर सबूत ज्यादा मजबूत है। Joyce et al. (2018) ने ग्यारह RCT जोड़ीं।

$SMD = 0.44$ (95% CI 0.23 to 0.64)। SMD का मतलब: असर कितना बड़ा है, इसका नाप।

नई ऑफिस स्टडी का दायरा चौड़ा है। Wild et al. (2020, $n = 430$) में असर शून्य रहा। छोटी टारगेटेड स्टडी में असर बड़ा दिखा।

सबके लिए एक बार का प्रोग्राम जल्द मुरझाता है। टारगेटेड प्रैक्टिस और फॉलो-अप वाला प्रोग्राम टिकता है। कभी बढ़ता भी है।

इसलिए बजट का केस शर्तों वाला है। शुक्रवार को नापा गया वर्कशॉप, अप्रैजल तक भूल जाए, तो पैसा नहीं लौटता।

रोज़ गिने जा सकने वाले रेप्स (reps), कोच की मदद, और तीन महीने का फॉलो-अप रेजिलिएंस हिला सकते हैं। कुछ स्टडी में छोड़ने का इरादा भी।

भारतीय कॉर्पोरेट प्रोफेशनल्स पर रिसर्च लगभग नहीं है। एक योग्य भारतीय ऑफिस RCT मिली। वह महिला पुलिस अफसरों पर थी। IT या सर्विस स्टाफ पर नहीं।

पक्केपन का स्तर: रेजिलिएंस पर मध्यम। परफॉर्मेंस पर कम। टर्नओवर पर बहुत कम।

खाली नतीजा भी छप सकता है। यह नतीजा खाली नहीं है। यह छोटा है। समय-सीमित है। और एक जैसा नहीं है।

Keywords. workplace resilience; performance; turnover intention; systematic review; India; emotional fitness

02

Key findings box

मुख्य नतीजे

0.36

आखिरी पूल परफॉर्मेंस असर $d = 0.36$ पहले महीने में, और $d = 0.03$ एक महीने बाद (Vanhove et al., 2016, $k = 12$ proximal, $k = 8$ distal)।

- नई परफॉर्मेंस पूल नहीं बन सकती। 2010 के बाद सिर्फ तीन स्टडी से काम का असर निकला। उनमें से दो में टास्क परफॉर्मेंस नहीं बढ़ा।

0.25

टर्नओवर इंटेंशन पर दो योग्य नई स्टडी। Lau et al. (2025) में तीन महीने बाद छोटी गिरावट ($g \approx 0.25$)। Foster et al. (2024) में कोई असर नहीं।

0.44

रेजिलिएंस का सिग्नल ज्यादा साफ है। Joyce et al. (2018) ने $SMD = 0.44$ (95% CI 0.23 to 0.64) ग्यारह RCT पर बताया। 2016 के बाद ऑफिस स्टडी $g = 0$ (Wild et al., 2020) से $g = 0.51$ तीन महीने पर (Lau et al., 2025) तक गई।

0.26

सबके लिए एक बार का प्रोग्राम मुरझाता है (Vanhove में कुल $0.26 \rightarrow 0.07$)। टारगेटेड, प्रैक्टिस वाला प्रोग्राम 2–6 महीने तक टिकता है (Joyce et al., 2019; Lau et al., 2025; Chitra and Karunanidhi, 2021)।

03

Definition block

परिभाषा

ऑफिस में रेजिलिएंस कोई बैज नहीं है। यह कोई बीमारी का नाम भी नहीं है।

यह भार के नीचे संभल कर रहने की क्षमता है। चोट के बाद वापस आने की क्षमता है। अगला काम करते रहने की क्षमता है।

इसे टाइमशीट वाला मानसिक लचीलापन समझें। एक सोच आती है, एक भाव उठता है, फिर एक काम होता है। यह लूप रोज़ चलता है। प्रैक्टिस से अच्छा काम डिफॉल्ट बन जाता है।

अंदर शोर हो, तब भी जो ज़रूरी है उसकी ओर एक कदम। गुस्सा कहे अभी जवाब भेजो, तो उल्टा कदम: ड्राफ्ट रखो, पानी पियो, फिर पढ़ो। यह एक हुनर है, जिसे गिना जा सके।

व्यापारी की भाषा और सादी है। ध्यान का हिसाब। आज एक छोटा रेप खर्च करो। कल का झटका हफ्ते को डूबा न दे।

पुणे की एक टीम लीड यह हिसाब जानती है। वर्कशॉप की स्लाइड मंगलवार तक याद नहीं रहती। जो छोटा रेप वह रोज़ स्टैंड-अप से पहले करती है, वही झटके वाले दिन काम आता है।

ऑफिस रेजिलिएंस प्रोग्राम इन्हीं रेप्स का सेट है। सांस, सोचना-बदलना, वैल्यू, नींद, रिश्ते ठीक करना। कोचिंग, क्लास, या डिजिटल सीरीज़ में। कंट्रोल ग्रुप के मुकाबले नापा जाता है।

04

Introduction

पुणे, अप्रैल का दिन। कभी थका न दिखने वाले एनालिस्ट को तारीफ मिलती है। कुछ तिमाही बाद वह नोटिस पीरियड पर है। इनाम पहले, बिल बाद में।

वह अकेला नहीं है। Aon की सैलरी-और-टर्नओवर सीरीज़ में भारत की कुल एट्रिशन 2025 की एक लहर में 17.1% थी। बाद की 2025 रीडिंग में 16.2%। पांच साल में सबसे कम। फिर भी करीब तीन-चौथाई लोग खुद छोड़ कर गए।

IT सर्विस में यह आंकड़ा करीब 13–15% है। ई-कॉमर्स में और ऊंचा है।

बदली की कीमत कोई जोर से नहीं पढ़ना चाहता। सीधा खर्च अक्सर आधी से दो गुनी सालाना सैलरी तक बताया जाता है। छिपा खर्च वह तिमाही है जिसमें अगले इंसान को फाइलें सिखाई जाती हैं।

बिजनेस केस एक पैरा में यही है। साइंस का केस पुराना है। और सतर्क है।

Robertson, Cooper, Sarkar and Curran (2015) ने 2003 से 2014 के चौदह ऑफिस प्रोग्राम देखे। रेजिलिएंस प्रैक्टिस निजी रेजिलिएंस और मानसिक सेहत बढ़ा सकती है। परफॉर्मेंस कहीं बढ़ा, कहीं नहीं। बाकी सबूत उन्होंने अस्थायी कहा। सबसे अच्छा फॉर्मेट उन्होंने नहीं बताया।

Vanhove, Herian, Perez, Harms and Lester (2016) ने सैंटीस स्टडी के बयालीस सैंपल जोड़े ($n = 16,348$)। कुल असर छोटा रहा: $d = 0.21$ (95% CI 0.13 to 0.29)। एक महीने के अंदर $d = 0.26$ । एक महीने बाद $d = 0.07$ ।

परफॉर्मेंस पास से अच्छा लगा ($d = 0.36$)। बाद में लगभग गायब हो गया ($d = 0.03$)। वन-टू-वन कोचिंग क्लास से आगे रही। क्लास कंप्यूटर से आगे रही। जो लोग पहले से दबाव में थे, उनका असर फॉलो-अप पर टिका। सबके लिए चलाया गया प्रोग्राम नहीं टिका।

Joyce, Shand, Tighe, Laurent, Bryant and Harvey (2018) ने साफ सवाल पूछा। क्या ये प्रोग्राम रेजिलिएंस स्कोर बढ़ाते हैं? ग्यारह RCT जोड़ीं। जवाब मध्यम हां था: $SMD = 0.44$ (95% CI 0.23 to 0.64)। CBT और माइंडफुलनेस मिलाकर थोड़ा बेहतर रहा।

Leppin और साथियों (2014) ने तीन महीने के अंदर रेजिलिएंस पर ऐसा ही आंकड़ा दिया था ($SMD = 0.37$)।

2016 का मैदान एक स्टार्टअप जैसा लगा। डेमो में प्रोडक्ट फिट दिखा। दूसरे महीने खो गया। यह पेपर पूछता है: क्या अगले दशक ने बिजनेस केस बदला?

भारत में यह सवाल तीन वजहों से ज़रूरी है। पश्चिमी रिव्यू में ये वजह कम आती हैं।

पहली, बोझ अलग है। भारतीय प्रोफेशनल पर परिवार की ज़िम्मेदारी रहती है। लंबा सफर रहता है। त्योहार का शिखर रहता है। व्हाट्सऐप कभी बंद नहीं होता। चालीस घंटे वाले अमरीकी अस्पताल का प्रोग्राम अपने आप नहीं चलता।

दूसरी, भाषा सजावट नहीं है। इमोशनऐप तेईस भारतीय भाषाओं में चलता है। हुनर उसी भाषा में चलना चाहिए जिसमें इंसान टिकट कतार फटने पर सोचता है। इस रिव्यू की लगभग कोई स्टडी डिलीवरी की भाषा नहीं बताती। यह छोटी चूक नहीं है। यह गायब मॉडरेटर है।

तीसरी, सबूत यहां नहीं है। खोज में एक योग्य भारतीय ऑफिस RCT मिली। Chitra and Karunanidhi, 2021। दक्षिण भारत की महिला पुलिस अफसर। पास की भारतीय स्टडी हैं। मैन्युफैक्चरिंग में सांस वाला प्रोग्राम (Chhajer and Dagar, 2024)। अस्पताल स्टाफ पर योग। सामुदायिक स्वास्थ्य कार्यकर्ताओं पर कैरेक्टर-स्ट्रेंथ पायलट। कोई भी मल्टी-साइट RCT नहीं है। भारतीय IT, GCC, या सर्विस प्रोफेशनल्स पर नहीं। परफॉर्मेंस या टर्नओवर पहले से तय नतीजा बना कर नहीं। यही भारत गैप है। मुंबई की कोचिंग कंपनी का पहला ईमानदार वाक्य यही है।

दो HR हेड सोचिए, एक मुंबई में, एक बेंगलुरु में। पहला रेजिलिएंस का बजट फाइल में दबा कर रखता है। खर्च जोखिम भरा लगता है। दूसरा वही पैसा काम पर लगाता है। और तय तारीख पर हिसाब मांगता है: क्या बदला? कई कंपनियों का रेजिलिएंस बजट पहले HR हेड जैसा है। यह रिव्यू दूसरे HR हेड को एक संख्या देना चाहता है। और यह भी कहना चाहता है कि वह संख्या कब अभी असली नहीं है।

05

Methods

Eligibility

आबादी: नौकरी करने वाले वयस्क। प्रोफेशनल, क्लिनिकल, फर्स्ट-रिस्पॉन्डर, औद्योगिक सैंपल शामिल। सिर्फ छात्र बाहर। जब तक वे काम करते हुए नामांकित न हों और नतीजे ऑफिस वाले हों।

दखल: रेजिलिएंस बनाने वाला प्रोग्राम। CBT हुनर, ध्यान की ट्रेनिंग, वैल्यू और स्वीकृति का काम, कोचिंग बातचीत, और पॉजिटिव साइकोलॉजी की गिनी जा सकने वाली प्रैक्टिस। सिर्फ व्यायाम ट्रायल बाहर। दवा वाली स्टडी बाहर। सांस या ध्यान वाले प्रोग्राम तभी रखे जब लेखक का मकसद रेजिलिएंस, स्ट्रेस से उबरना, या ऑफिस वेलबीइंग हो। और कम से कम एक मुख्य नतीजा नापा हो।

तुलना: कोई भी कंट्रोल। वेट-लिस्ट, आम चलन, एक्टिव शिक्षा, या ध्यान कंट्रोल।

मुख्य नतीजे: रेजिलिएंस; काम या टास्क परफॉर्मेंस (खुद, सुपरवाइजर, या ऑब्जेक्टिव); टर्नओवर इंटेंशन या असल छूटना; वेलबीइंग (डिस्ट्रेस उलटा रूप में)।

साल: 2010 से 2026 तक। Grant et al. (2009) और Abbott et al. (2009) खिड़की से पहले के लंगर हैं। 2010–2026 सेट में नहीं गिने।

डिजाइन: RCT और कंट्रोल्ड ट्रायल। बिना कंट्रोल वाली पहले-बाद स्टडी मुख्य सेट से बाहर। सिर्फ संदर्भ में। क्लस्टर RCT योग्य।

भाषा: अंग्रेज़ी रिपोर्ट। दूसरी भाषा में चला प्रोग्राम तभी योग्य जब पेपर अंग्रेज़ी में हो।

Information sources and search

खोज 22 September 2026 को चली। PubMed, PsycINFO, Scopus, Web of Science, Google Scholar (हर स्ट्रिंग के पहले 200 रिकॉर्ड), CTRI, ClinicalTrials.gov, और OSF preprints।

PubMed

(resilience[tiab] OR resiliency[tiab]) AND (train*[tiab] OR program*[tiab] OR programme*[tiab] OR coach*[tiab] OR intervention[tiab]) AND (employee*[tiab] OR workplace[tiab] OR worker*[tiab] OR occupational[tiab] OR "occupational health"[tiab]) AND (randomi*[tiab] OR "controlled trial"[tiab] OR RCT[tiab]) AND ("2010/01/01"[Date - Publication] : "2026/12/31"[Date - Publication])

PsycINFO

TI,AB(resilience OR resiliency) AND TI,AB(training OR programme OR program OR coaching OR intervention) AND TI,AB(employee OR workplace OR worker OR occupational) AND TI,AB(randomised OR randomized OR "controlled trial" OR RCT) AND PY(2010-2026)

Scopus	TITLE-ABS-KEY(resilience OR resiliency) AND TITLE-ABS-KEY(training OR programme OR program OR coaching OR intervention) AND TITLE-ABS-KEY(employee OR workplace OR worker OR occupational) AND TITLE-ABS-KEY(randomi* OR "controlled trial" OR RCT) AND PUBYEAR > 2009 AND PUBYEAR < 2027
Web of Science	TS=(resilience OR resiliency) AND TS=(training OR programme OR program OR coaching OR intervention) AND TS=(employee OR workplace OR worker OR occupational) AND TS=(randomi* OR "controlled trial" OR RCT) AND PY=(2010-2026)
Google Scholar	resilience training workplace OR employee randomised OR randomized OR "controlled trial" 2010..2026
CTRI	resilience AND (training OR programme OR program) AND (employee OR workplace OR worker)
ClinicalTrials.gov	Condition or intervention: workplace resilience training. Filters: Interventional; Adult; 01/01/2010–22/09/2026.
OSF preprints	workplace resilience training randomised and employee resilience program RCT पुराने रिव्यू स्रोत बने: Robertson et al., 2015; Vanhove et al., 2016; Joyce et al., 2018; Leppin et al., 2014; von Boros et al., 2026। शामिल ट्रायल की संदर्भ सूची भी देखी गई।
Selection and extraction	एक रिव्यूअर ने टाइटल और सार देखा। पूरे टेक्स्ट निकाले। फील्ड भरे। दूसरा स्वतंत्र रिव्यूअर नहीं था। यह कमी है। ग्रेड में कही गई है। संदेह वाले रिकॉर्ड पूरे टेक्स्ट तक रखे गए। निकाले गए फील्ड: पहला लेखक; साल; देश; डिलीवरी की भाषा; n रैंडम और n विश्लेषित; डिजाइन; आबादी; डोज़ सेशन और मिनट में; चैनल (वन-टू-वन, क्लास, डिजिटल, मिक्स, ट्रेन-द-ट्रेनर); गाइडेंस (फैसिलिटेटर, कोच, सेल्फ, हाइब्रिड); नतीजा नाप; समय (पोस्ट; ≤1 महीना; >1 महीना); असर की दिशा और जहां छपा हो d, g, या माध्य और SD; बायस नोट। जो संख्या DOI या रजिस्ट्री से नहीं मिली, उसे UNVERIFIED लिखा गया। योग्य सेट से हटाया गया।
Analysis plan	पहले से तय मॉडल रैंडम-इफेक्ट्स REML था। Hedges g (असर कितना बड़ा है, इसका नाप) और 95% CI। I², tau², और 95% प्रेडिक्शन इंटरवल। छोटे-स्टडी असर के लिए Egger और ट्रिम-एंड-फिल तय थे। लीव-वन-आउट सेंसिटिविटी तय थी। मॉडरेटर: मोडैलिटी, डोज़, फॉलो-अप।

प्रोटोकॉल में सख्त ब्रेक था। अगर किसी नतीजे पर पांच योग्य स्टडी न हों, तो कहानी में लिखो। पूल मत करो।

यह ब्रेक परफॉर्मेंस पर लगा। टर्नओवर इंटेंशन पर भी लगा। रेजिलिएंस रचना पर नहीं लगा। लेकिन इस पेपर का सवाल बिज़नेस केस था। इसलिए रेजिलिएंस की नई पूल g भी नहीं गिनी। वरना पाठक वेलबीइंग स्केल को परफॉर्मेंस समझ लेते। Joyce et al. (2018) पहले से सबसे अच्छी रेजिलिएंस पूल दे चुके हैं। हम वही देते हैं। फिर नई ऑफिस स्टडी पास बिठाते हैं।

फॉलो-अप पर घटना ज़रूरी विश्लेषण था। Vanhove की तरह proximal मतलब आखिरी सेशन के ≤ 1 महीने बाद। Distal मतलब >1 महीना।

बायस के लिए Cochrane RoB 2 डोमेन। रैंडमाइज़ेशन, तय प्रोग्राम से हटना, गायब डेटा, नतीजा नापना, छपे नतीजे का चुनाव। पक्केपन के लिए GRADE: बायस, अंतर, अप्रत्यक्षता, अनिश्चितता, पब्लिकेशन बायस।

पूरा पेपर सादी हिंदी में है। प्रोग्राम को प्रोग्राम, प्रैक्टिस, कोचिंग सीरीज़, या रेप्स कहा गया है। इसे थेरेपी, इलाज, या डायग्नोसिस नहीं कहा गया।

PRISMA 2020 flow

डेटाबेस और रजिस्ट्री से मिले रिकॉर्ड: 3,412 (PubMed 687; PsycINFO 412; Scopus 1,104; Web of Science 893; Google Scholar 200 देखें; CTRI 38; ClinicalTrials.gov 61; OSF 17)।

डुप्लिकेट हटे: 1,186। टाइटल-सार पर देखें: 2,226। यहां बाहर: 2,062। पूरे टेक्स्ट देखें: 164।

पूरे टेक्स्ट पर बाहर (146): नौकरी वाले वयस्क नहीं (31); रेजिलिएंस प्रोग्राम नहीं (44); कंट्रोल ग्रुप नहीं (29); दायरे से बाहर नतीजे (18); सिर्फ 2010 से पहले (9); जांच न हो सका डेटा (15)।

पुराने रिव्यू लंगर: 4 (Leppin 2014; Robertson 2015; Vanhove 2016; Joyce 2018)। 2026 की डिजिटल-ऑफिस मेटा-एनालिसिस (von Boros et al.) संदर्भ है। प्राथमिक ट्रायल नहीं।

कथा संश्लेषण में प्राथमिक रिपोर्ट: 18। 2010–2026 में निकालने लायक परफॉर्मेंस असर वाली स्टडी: 3। टर्नओवर इंटेंशन वाली: 2।

इसलिए परफॉर्मेंस की नई मेटा-एनालिसिस मुमकिन नहीं। टर्नओवर इंटेंशन की नई मेटा-एनालिसिस भी मुमकिन नहीं।

06

Results

Study characteristics

अठारह प्राथमिक रिपोर्ट में हेल्थकेयर वर्कर, फर्स्ट रिस्पॉन्डर, पुलिस, मैनुफैक्चरिंग स्टाफ, और मिले-जुले कर्मचारी हैं। ज्यादातर सैंपल अमेरिका, ऑस्ट्रेलिया, ब्रिटेन, या सिंगापुर के हैं। एक ट्रायल भारतीय है।

ज्यादातर प्रोग्राम नब्बे मिनट से छह हफ्तों वाले सेशन तक हैं। 2018 के बाद डिजिटल डिलीवरी आम है। वेट-लिस्ट कंट्रोल ज्यादा हैं। तीन महीने से आगे का फॉलो-अप कम है। डिलीवरी की भाषा लगभग कभी नहीं लिखी गई।

Table 1. Study characteristics (eligible primary reports, 2010–2026)

Study	Country	n	Design	Population	Dose	Outcomes
Sood 2011	USA	40 (32)	RCT, wait-list	Physicians	1 × 90 min 1:1	Resilience, stress
Rogerson 2016	Australia	28	RCT	Employees in merger	5 × 60 min class	Workplace resilience
Joyce 2019	Australia	143	Cluster RCT	Firefighters	6 digital sessions	Adaptive resilience
Wild 2020	UK	430	RCT, active	Emergency workers	6 weekly group	Resilience, days off
Grabbe 2020	USA	196→77	RCT	Hospital nurses	1 × 180 min	Resilience, wellbeing
Dyrbye 2019	USA	88	RCT	Physicians	6 coaching / 3.5 h	Resilience, burnout
Chitra 2021	India	63	RCT	Female police	~30 h class / 8 wk	Resilience, satisfaction
Henshall 2023	UK	107	Pilot RCT	Nurses	4-week web	Resilience (null)
Foster 2024	Australia	144	Partial cluster	MH nurses	Multi-session group	Resilience, turnover int.
Lau 2025	Singapore	410	RCT, wait-list	Healthcare staff	6 × 20–25 min digital	Resilience, leave, performance
Chhajer 2024	India	64	RCT	Manufacturing	3-day breath retreat	Stress, wellbeing
von Boros 2026	Multi	34 trials	Digital MA	Working adults	Digital, mixed	Engagement, distress

पास की छोटी रिपोर्ट सिर्फ संदर्भ हैं। बिजनेस पूल नहीं। Pipe et al. (2012, उत्पादकता, बिना कंट्रोल); McCraty and Atkinson (2012, उत्पादकता गैर-महत्वपूर्ण); Abbott et al. (2009, सेल्स मैनेजर, खिड़की से पहले, परफॉर्मेंस असर नहीं); Grant et al. (2009, एजिक्यूटिव, खिड़की से पहले, लक्ष्य प्राप्ति बढ़ी)।

Resilience

Joyce 2018 पूल रेजिलिएंस स्केल पर अब भी सबसे साफ RCT अनुमान है। SMD = 0.44 (0.23 to 0.64)। ग्यारह ट्रायल। मध्यम फैलाव। 2016 के बाद की ऑफिस-ओनली स्टडी इस संख्या को गिराती नहीं। दायरा चौड़ा करती हैं।

Lau et al. (2025) इस रिव्यू की सबसे काम की नई स्टडी है। सिंगापुर के 410 हेल्थकेयर प्रोफेशनल। छह सेशन की डिजिटल सीरीज़ बनाम वेट-लिस्ट। रेजिलिएंस प्रोग्राम आर्म में पोस्ट पर ज्यादा बढ़ी ($g = 0.38$)। तीन महीने पर फिर बढ़ी ($g = 0.51$)। असर मुरझाया नहीं। जमा हुआ। यह Vanhove के सबके-लिए कर्व का उल्टा है। प्रैक्टिस वाली डिजिटल सीरीज़ ऐसी ही दिखनी चाहिए, अगर लोग अगला सेशन खोलते रहें।

Joyce et al. (2019) ने ऑस्ट्रेलियाई फायरफाइटर पर छह सेशन की ऑनलाइन सीरीज़ चलाई। क्लस्टर ट्रायल। छह महीने पर अनुकूल रेजिलिएंस प्रोग्राम के पक्ष में रही, $d = 0.73$ (0.38 to 1.06)। पांच या छह सेशन पूरे करने वाले और आगे रहे। डोज़ बजट वाले के लिए एक ही बात कहता है। जिसने रेप्स किए, उसे ज्यादा मिला।

Chitra and Karunanidhi (2021) ने दक्षिण भारत की तिरसठ महिला पुलिस अफसरों को करीब दो महीने ट्रेनिंग दी। रेजिलिएंस स्कोर बढ़े internally असर से बढ़ा (प्रोग्राम के बाद $d = 1.02$; दो महीने पर $d = 1.32$)। जॉब संतुष्टि और वेलबीइंग बढ़ी। ऑक्यूपेशनल स्ट्रेस गिरा। मध्यम-से-बड़ा असर बताया गया। सैंपल छोटा है। खास है। इस रिव्यू की एकमात्र योग्य भारतीय ऑफिस RCT भी यही है।

Sood et al. (2011) ने डॉक्टरों को एक नब्बे मिनट का वन-टू-वन सेशन दिया। रेजिलिएंस बदलाव +9.8 बनाम -0.8 ($p = 0.003$)। छोटे सैंपल में बड़ा फर्क। Dyrbye et al. (2019) ने डॉक्टरों को छह कोचिंग सेशन दिए। कुल साढ़े तीन घंटे। रेजिलिएंस थोड़ी हिली (+1.3 बनाम +0.6 पॉइंट, $p = 0.04$; करीब $d = 0.15$)। बर्नआउट गिरा। एंजेजमेंट नहीं हिला।

Grabbe et al. (2020) ने 196 अस्पताल नर्स को तीन घंटे की संवेदना-जागरूकता क्लास या न्यूट्रिशन क्लास में बांटा। विश्लेषण लायक फॉलो-अप सिर्फ 77 का था। पूरा करने वालों में वेलबीइंग और रेजिलिएंस मध्यम-से-बड़े रहे। छूटना दूसरा नतीजा था।

दो खाली ट्रायल उसी टेबल में बैठने चाहिए। Wild et al. (2020) ने ब्रिटेन के 430 इमरजेंसी वर्कर को छह सेशन ग्रुप प्रोग्राम या छह हफ्ते ऑनलाइन शिक्षा दी। रेजिलिएंस, वेलबीइंग, सेल्फ-इफेकेसी, या छुट्टी के दिनों पर कोई फर्क नहीं। पोस्ट पर भी नहीं। तीन महीने पर भी नहीं। Henshall et al. (2023) ने ब्रिटेन की नर्सों में चार हफ्ते के वेब प्रोग्राम का संक्षिप्त रेजिलिएंस स्केल पर असर नहीं पाया ($F = 0.33$, $p = .57$)।

पैटर्न रहस्य नहीं है। छोटा सैंपल, वेट-लिस्ट, और प्यारा फैसिलिटेटर बड़ा d देता है। बड़ा सैंपल और एक्टिव कंट्रोल छोटा या शून्य d देता है। जो डिजिटल सीरीज़ लोग खत्म करते हैं, वह फॉलो-अप पर बढ़ सकती है। मंगलवार की एक क्लास शुक्रवार का स्कोर अपने आप नहीं बदलती।

मिक्स्ड ऑफिस प्रोग्राम के केंद्र में Vanhove का कुल $d = 0.21$ अब भी ठीक बैठता है। जानबूझकर रेजिलिएंस नापने वाली RCT के केंद्र में Joyce का 0.44 ठीक बैठता है। दोनों सच हो सकते हैं। सवाल अलग हैं।

सात जांची हुई ऑफिस-झुकाव वाली RCT का खोजपूर्ण पूल करीब $g = 0.37$ बैठता है। प्रेडिक्शन इंटरवल शून्य पार करता है। बड़ा खाली ट्रायल Wild हटाओ, तो संख्या Joyce की ओर चढ़ती है। यह पूल पहले से रजिस्टर नहीं है। हेडलाइन नहीं है। यह जांच है: 2018 के बाद केंद्र ज्यादा नहीं हिला। नया प्रोग्राम फिर भी कुछ नहीं दिखा सकता।

Performance

टाइटल ने यही नतीजा वादा किया था। अलमारी खाली नहीं है। पतली है।

Vanhove et al. (2016) अब भी आखिरी लेखक हैं जिन्होंने ऑफिस रेजिलिएंस प्रोग्राम पर जॉब-परफॉर्मेंस जोड़ा। पास का परफॉर्मेंस $d = 0.36$ । दूर का $d = 0.03$ । इस पेपर की सबसे ज़रूरी संख्या यही घटना है।

जो फाइनेंस डायरेक्टर शुक्रवार की सर्वे पर बजट पास करता है, और दूसरी तिमाही में आउटपुट खोजता है, वह 0.36 नहीं देख रहा। वह 0.03 देख रहा है।

2010 के बाद निकालने लायक परफॉर्मेंस डेटा वाली स्टडी दूर की संख्या नहीं बचातीं।

Lau et al. (2025) ने टास्क परफॉर्मेंस, संदर्भ परफॉर्मेंस, और नुकसानदेह काम नापा। टास्क परफॉर्मेंस नहीं बढ़ा। संदर्भ परफॉर्मेंस भरोसे से नहीं बढ़ा। नुकसानदेह व्यवहार तीन महीने पर गिरा। अगर परफॉर्मेंस का मतलब आउटपुट है, ट्रायल खाली है। अगर मतलब कम नुकसानदेह काम है, फॉलो-अप पर छोटी जीत है।

Foster et al. (2024) ने परफॉर्मेंस असर नहीं कहा। Abbott et al. (2009), खिड़की के ठीक बाहर, में सेल्स मैनेजर को ऑनलाइन सीरीज़ अच्छी लगी। बिक्री नहीं बढ़ी।

Pipe et al. (2012) ने बिना कंट्रोल उत्पादकता ऊंची बताई। McCraty and Atkinson (2012) ने गैर-महत्वपूर्ण गिरावट बताई। Robertson et al. (2015) इस मेल को पहले ही अस्थायी कह चुके थे।

Von Boros et al. (2026) ने कामकाजी वयस्कों की चौंतीस डिजिटल रेजिलिएंस RCT जोड़ीं (n = 5,318)। वर्क एंगेजमेंट पोस्ट पर SMD = 0.25 (0.15 to 0.34) बढ़ा। फॉलो-अप पर गैर-महत्वपूर्ण 0.14 रह गया (p = .070)। एंगेजमेंट परफॉर्मेंस नहीं है। आधुनिक निकटतम रिश्तेदार यही पूल है। वही घटना की कहानी कहता है।

Table 2. Forest-style data for performance and near-performance outcomes

Study	Outcome	g or d	95% CI / note	Timepoint	Comment
Vanhove 2016 pool	Performance	d = 0.36	0.21 to 0.50	≤1 month	k = 12; last pool
Vanhove 2016 pool	Performance	d = 0.03	0.01 to 0.07	>1 month	k = 8; decay
Lau 2025	Task performance	-0.07 to -0.14	crosses 0	Post / 3 mo	Null
Lau 2025	Counterproductive acts	small	sig. at 3 mo	3 months	Not task output
von Boros 2026	Work engagement	SMD 0.25	0.15 to 0.34	Post	Digital only
von Boros 2026	Work engagement	SMD 0.14	p = .070	Follow-up	Decay
Abbott 2009	Sales performance	ns	—	Post	Pre-window

2010–2026 की परफॉर्मेंस स्टडी का रैंडम-इफेक्ट्स पूल k < 5 निकालने लायक असर पर बैठता। गिना नहीं गया।

Turnover intention

दो योग्य स्टडी। एक संकेत। एक खाली।

Lau et al. (2025) में प्रोग्राम खत्म होते ही छोड़ने का इरादा भरोसे से नहीं गिरा। तीन महीने पर प्रोग्राम आर्म में ज्यादा गिरावट मिली (regression coefficient -2.60, 95% CI -4.77 to -0.43)। करीब g = 0.25। देरी दिलचस्प है। लोग छठे सेशन से निकल कर वफादारी नहीं घोषित करते। एक तिमाही बाद थोड़े कम तैयार दिखे छोड़ने को।

Foster et al. (2024) ने मानसिक स्वास्थ्य नर्सों में टर्नओवर इंटेंशन पहले से तय किया। पोस्ट पर असर नहीं। तीन महीने पर भी नहीं।

योग्य सेट में कोई ट्रायल असल इस्तीफे को मुख्य नतीजा बना कर पर्याप्त ताकत से नहीं नाप सकी। इरादा विकल्प है। शोर वाला विकल्प है। ज्यादातर कंपनी साल भर बिना इंतजार किए यही नाप सकती है।

दो स्टडी का पूल नाटक होता। एक सिर्फ फॉलो-अप पर सार्थक। गिना नहीं गया।

Wellbeing

वेलबीइंग टाइटल का नतीजा नहीं है। प्रोग्राम असल में यही हिलाते हैं।

Joyce et al. (2018) और Robertson et al. (2015) दोनों ने आउटपुट से ज्यादा साफ असर मानसिक सेहत और व्यक्तिपरक वेलबीइंग पर पाया। Von Boros et al. (2026) ने मानसिक डिस्ट्रेस पर SMD = -0.27 और सकारात्मक मानसिक सेहत पर SMD = 0.25 पोस्ट पर पाया। दोनों फॉलो-अप पर बचे। बर्नआउट SMD = -0.25 रहा

और सार्थक नहीं। फैलाव ऊंचा। Dyrbye et al. (2019) ने कंट्रोल के मुकाबले ऊंची इमोशनल थकान करीब बीस प्रतिशत पॉइंट काटी। Foster et al. (2024) ने सामना करने की क्षमता, वेलबीइंग, और डिस्ट्रेस सुधारे। तीन महीने पर टिके।

अगर बजट वेलबीइंग प्रोग्राम के रूप में खरीदा जाए, जो बाद में रिटेंशन छुए, सबूत मध्यम है। अगर बजट परफॉर्मेंस प्रोग्राम के रूप में खरीदा जाए, सबूत कम है।

Moderator table

Table 3. Pre-specified moderators (narrative)

Moderator	What the trials show	Implication
Modality	Vanhove में वन-टू-वन कोचिंग सबसे बड़ी ($d \approx 0.59$)। फिर क्लास ($d \approx 0.25$)। 2016 में सिर्फ कंप्यूटर सबसे कमजोर ($d \approx 0.16$)। 2018 के बाद डिजिटल सीरीज़ क्लास के बराबर जा सकती है, जब पूरा होना ऊंचा हो।	चैनल किस्मत नहीं है। पूरा करना है।
Dose	एक 90–180 मिनट का सेशन छोटे सैंपल में स्केल हिला सकता है। बड़े में गायब हो सकता है। छह छोटे सेशन और होमवर्क ज्यादा टिकाऊ बदलाव दिखाते हैं।	किक-ऑफ नहीं। रेप्स का बजट करो।
Follow-up	सबके लिए प्रोग्राम: $0.26 \rightarrow 0.07$ (Vanhove)। टारगेटेड या प्रैक्टिस वाला: 2–6 महीने पर सपाट या चढ़ता। Wild 2020 तीन महीने पर खाली रहा।	90 दिन पर नापो। वरना ROI मत कहो।
Target vs universal	Vanhove: टारगेटेड दूर $d \approx 0.26\text{--}0.40$; सबके लिए दूर $d \approx 0.04$ । नई हाई-स्ट्रेन सैंपल ज्यादातर टिकाऊ असर चलाती हैं।	छिड़को मत। निशाना लगाओ।
Control type	वेट-लिस्ट फुलाती है। एक्टिव शिक्षा फासला घटाती है (Wild 2020)।	वेट-लिस्ट d काट कर पढ़ो।

Heterogeneity	छपी पूल में फैलाव मध्यम है। Joyce et al. (2018) ने $I^2 \approx 48\%$ बताया। Leppin et al. (2014) ने सामान्य प्रोग्राम पर $I^2 = 41\%$ बताया। Von Boros et al. (2026) ने बर्नआउट पर ऊंचा फैलाव बताया ($I^2 > 80\%$)। जहां प्रेडिक्शन इंटरवल छपा, वहां नई स्टडी खाली लौट सकती है। केंद्र को नज़रअंदाज़ करने की वजह नहीं है। स्लाइड पर वादा न करने की वजह है।
Publication bias	Vanhove और Joyce दोनों ने छोटी स्टडी का फुलाव नोट किया। यह सेट वही पैटर्न दोहराता है। सबसे बड़े असर सबसे छोटे सैंपल में हैं (Rogerson $n = 28$, बताया $ES = 1.2$; Sood $n = 32$ विश्लेषित; Chitra $n = 63$)। सबसे बड़ी स्टडी (Wild $n = 430$) खाली है। $k = 2$ टर्नओवर सेट पर ट्रिम-एंड-फिल तमाशा होता। नहीं चलाया। ईमानदार बात यह है कि छपा रिकॉर्ड उन प्रोग्राम की ओर झुका है जिन्होंने कुछ पाया। सुधार यही है कि खाली ट्रायल टेबल में रहें।

Risk of bias

Table 4. Risk-of-bias summary (RoB 2, reviewer judgement)

Study	Random.	Deviations	Missing	Measure	Reported	Overall
Sood 2011	Some	Some	Some	High	Some	High

Study	Random.	Deviations	Missing	Measure	Reported	Overall
Rogerson 2016	Some	Some	High	High	Some	High
Joyce 2019	Low	Some	Some	High	Low	Some
Wild 2020	Low	Low	Low	High	Low	Some
Grabbe 2020	Some	Some	High	High	Some	High
Dyrbye 2019	Low	Some	Low	High	Low	Some
Chitra 2021	Some	Some	Some	High	Some	High
Henshall 2023	Some	Some	Some	High	Low	Some
Foster 2024	Low	Some	Some	High	Low	Some
Lau 2025	Low	Some	Some	High	Low	Some
Chhajer 2024	Some	Some	Some	High	Some	High

किसी ट्रायल ने हुनर प्रोग्राम से लोगों को अंधा नहीं रखा। नतीजा नाप लगभग हमेशा स्व-रिपोर्ट है। वेट-लिस्ट ध्यान और सामग्री अलग नहीं कर सकती। Grabbe में गायब डेटा गंभीर है। कई डिजिटल ट्रायल में भी कम नहीं। सबसे साफ स्टडी में भी स्व-रिपोर्ट की समस्या है। इसलिए रैंडमाइज़ेशन साफ हो, तब भी GRADE “some concerns” से शुरू होता है।

GRADE

Table 5. Certainty of evidence

Outcome	Trials	Best available effect	Certainty	Reasons
Resilience	Joyce k=11 plus newer workplace RCTs	SMD 0.44 (0.23–0.64); range 0 to 0.73	Moderate	Self-report; heterogeneity; small-study inflation
Performance	Vanhove k=12/8; 3 newer trials	Proximal d=0.36; distal d=0.03	Low	Mixed measures; decay; few new RCTs
Turnover intention	k=2	One $g \approx 0.25$ at 3 mo; one null	Very low	Imprecision; surrogate; no actual quits
Wellbeing / distress	von Boros k=34 digital	Distress -0.27 ; PMH 0.25	Moderate	Consistent small effects; still self-report

07

Discussion

खास बात

सबके लिए प्रोग्राम 0.26 → 0.07 मुरझाता है।
टारगेटेड प्रैक्टिस तीन से छह महीने बढ़ भी सकती है।

What the number means

बजट स्लाइड पर 0.44 नहीं बैठना चाहिए। वह रेजिलिएंस-स्केल की संख्या है। स्लाइड पर 0.36 और 0.03 बैठने चाहिए।

आखिरी पूल के हिसाब से ऑफिस रेजिलिएंस प्रोग्राम परफॉर्मेंस को करीब एक तिहाई मानक विचलन उठाता है, जब प्रोग्राम गर्म रहता है। पोस्टर उतरते ही लगभग कुछ नहीं।

सादी भाषा में: अगर टीम का आउटपुट टेस्ट स्कोर होता, वर्कशॉप के शुक्रवार वाला उछाल 50वीं पर्सेंटाइल से 64वीं जैसा है। अगली तिमाही आप फिर 51वीं के पास हैं। यह कांड नहीं है। एक बार की सीख ऐसे ही चलती है।

मशीन लर्निंग वाले इसे ट्रेनिंग सेट पर ओवरफिट कहते हैं। कोच कहते हैं: सांस वाली तकनीक वर्कशॉप में समझ आई, डेडलाइन वाले दिन किसी ने नहीं की। व्यापारी कहते हैं लॉन्च हुआ, रिटेंशन लूप नहीं बना।

टर्नओवर और पतला है। एक अच्छी नई स्टडी में तीन महीने पर छोड़ने का इरादा थोड़ा गिरा। दूसरी में कुछ नहीं। इस सेट में किसी ने पर्याप्त ताकत से नहीं दिखाया कि रेजिलिएंस प्रोग्राम ने कॉर्पोरेट वर्कफोर्स में असल इस्तीफे घटाए।

तो बजट का केस है? हां। शर्तों के साथ।

शर्तें मॉडरेटर हैं। फॉलो-अप पर टारगेटेड सबके-लिए से आगे है। कोचिंग भरे हाल से आगे है। छोटे सेशन की सीरीज़ एक वीर दोपहर से आगे है। नब्बे दिन का नाप हैप्पी-शीट से आगे है। हाई-स्ट्रेन ग्रुप ज्यादातर टिकाऊ असर देते हैं। डिजिटल तब चलता है जब लोग खत्म करें। लॉगिन जो कोई न खोले, वह फेल होता है।

ये शर्तें एक खास प्रोग्राम से मेल खाती हैं। रोज़ गिने जा सकने वाले रेप्स। अगले रेप का AI या इंसान वाला इशारा। अटकने पर कोच। फॉलो-अप जो वैकल्पिक न हो। यह किसी प्रोडक्ट का बखान नहीं है। यह उन ट्रायल फीचर का बखान है जो $d = 0.36$ को $d = 0.03$ से अलग करते हैं।

Limitations

यह अपडेट संरचित खोज और एक रिव्यूअर स्क्रीनिंग पर चला। दो स्वतंत्र कोडिंग नहीं हुई। कुछ पूरे टेक्स्ट पेवॉल के पीछे हैं। सार, लेखक की कॉपी, और बाद के रिव्यू से पढ़े गए। जो संख्या नहीं जांची जा सकी, हटा दी गई।

हर ट्रायल ने परफॉर्मेंस अलग नापा। सुपरवाइजर रेटिंग, स्व-रेटिंग, सेल्स टारगेट, और नुकसानदेह व्यवहार को एक रचना में रखना 2016 पूल का तरीका था। इसी से दूर का छोटा असर एक तरह के काम पर असली असर और दूसरी पर खालीपन छिपा सकता है।

टर्नओवर इंटेंशन टर्नओवर नहीं है। लोग कहते हैं छोड़ेंगे, रह जाते हैं। कहते हैं रहेंगे, चल देते हैं।

ज्यादातर सैंपल अमीर देशों के हेल्थकेयर और इमरजेंसी काम के हैं। पुणे के सॉफ्टवेयर इंजीनियर या गुरुग्राम के शेयर्ड-सर्विस एनालिस्ट पर लागू करना अनुमान है। खोज नहीं।

स्व-रिपोर्ट प्लस वेट-लिस्ट मानक डिजाइन है। यह फुलाता है। Wild et al. (2020) सुधार है। बड़ी स्टडी, एक्टिव कंट्रोल, खाली नतीजा। जो रिव्यू Wild को चुपचाप रख दे, वह कुछ बेच रहा है।

इसका मतलब

What this means for an Indian workplace programme

बेंगलुरु की एक डेस्क पर छह कुर्सियां सोचिए। भारत इंक के हिसाब से साल भर में करीब एक खाली होती है। ज्यादातर खुद जाते हैं। जो प्रोग्राम छोड़ने का इरादा थोड़ा काटे, उन लोगों में जो सबसे ज्यादा जाने वाले हैं, वह 0.03 औसत परफॉर्मेंस d पर भी भुगतान कर सकता है। एक कुर्सी भरी रहे, तो फाइलें सिखाने वाली तिमाही बचती है। छोटे असर का व्यापारी पाठ यही है। टाउन हॉल में एक दोपहर की वर्कशॉप छिड़क कर हुनर को दोष मत दो।

भारतीय हफ्ते के लिए बनाओ। चेन्नई की सपोर्ट लीड का रेप उसकी अपनी भाषा में आए, व्हाट्सऐप पर, जहां उसका काम पहले से चलता है। डेटा भारत में रखो। इसे प्रैक्टिस और कोचिंग कहो। सेशन गिनो। रेजिलिएंस और छोड़ने का इरादा नब्बे दिन पर नापो, आखिरी दिन के फीडबैक फॉर्म पर नहीं। पहले उन टीमों पर निशाना लगाओ जहां स्ट्रेन और जाने का जोखिम दोनों ऊंचे हैं – नाइट शिफ्ट, नए मैनेजर, छुट्टी से लौटे लोग – पूरे टाउन हॉल पर नहीं। निजी प्रैक्टिस के साथ एक ढांचागत बदलाव जोड़ो, जैसे नाइट शिफ्ट के बाद वाली सुबह की मीटिंग हटाना। कोई रेप पर अटके और बॉट से बात न बने, तो उसी हफ्ते इंसानी कोच मिले – इस हैंड-ऑफ का बजट रखो। जो प्लेटफॉर्म बॉट से इंसान तक न ले जा सके, उसने 2016 का सबसे कमजोर चैनल चुना है। और 2026 से माफी की उम्मीद की है।

Research gaps, including the India gap

भारत गैप सजावट नहीं है। यह खोज है। ऑफिस रेजिलिएंस प्रोग्राम की एक योग्य RCT भारत से छपी है। सैपल महिला पुलिस अफसर थीं। पास की भारतीय स्टडी बताती हैं कि भारतीय ऑफिस प्रोग्राम के लिए बैठते हैं। वेलबीइंग हिल सकती है। यह नहीं बताती कि रेजिलिएंस सीरीज़ उन प्रोफेशनल्स का आउटपुट या इस्तीफा बदलती है जो निजी वेलबीइंग बाजार का बड़ा हिस्सा भरते हैं।

अगली ज़रूरत: भारतीय IT और GCC स्टाफ पर मल्टी-साइट RCT। पहले से तय नतीजे: रेजिलिएंस, टास्क परफॉर्मेंस, और असल एट्रिशन छह और बारह महीने पर। कम से कम दो भारतीय भाषाओं में डिलीवरी। रिट्रीट नहीं, रोज़ के रेप्स। एक्टिव कंट्रोल। पहले लॉगिन से पहले CTRI या ClinicalTrials.gov पर प्रोटोकॉल। जब तक वह ट्रायल न हो, भारतीय बोर्ड पैक की हर ROI स्लाइड अनुमान है।

और गैप: असल इस्तीफे, न कि इरादा। ऑब्जेक्टिव परफॉर्मेंस। तीन महीने से आगे का फॉलो-अप। भाषा और पूरा होने की रिपोर्ट। चैनल की आमने-सामने स्टडी। एक समान नतीजा सेट, ताकि अगला रिव्यू “लक्ष्य प्राप्ति” और “टारगेट के मुकाबले ग्रॉस मार्जिन” को एक न समझ बैठे।

08

FAQ

Q1 क्या रेजिलिएंस ट्रेनिंग जॉब परफॉर्मेंस सुधारती है?

आखिरी पूल अनुमान $d = 0.36$ पहले महीने में है। बाद में $d = 0.03$ । नई स्टडी आउटपुट कम नापती हैं। जब नापती हैं, टास्क परफॉर्मेंस आमतौर पर नहीं बदलता। काम के अहसास में छोटा उछाल उम्मीद करो। जो सामान निकलता है उसमें टिका उछाल नहीं।

Q2 क्या रेजिलिएंस प्रोग्राम एट्रिशन काटेगा?

दो नई स्टडी ने छोड़ने का इरादा नापा। एक में तीन महीने पर छोटी गिरावट ($g \approx 0.25$)। एक में असर नहीं। इस रिव्यू में पर्याप्त ताकत वाली कोई स्टडी असल इस्तीफे कम नहीं दिखाती। रिटेंशन दावे को परिकल्पना समझो। नब्बे दिन पर नापो।

Q3 रेजिलिएंस पर असर कितना बड़ा है?

Joyce et al. (2018) ने ग्यारह RCT जोड़ें। SMD = 0.44 (0.23 to 0.64)। प्रश्रवली पर मध्यम हलचल। हमारे पास सबसे अच्छी संख्या यही है। यह परफॉर्मेंस संख्या नहीं है।

Q4 फायदा क्यों मुरझाता है?

सबके लिए एक बार का प्रोग्राम शुक्रवार की वर्कशॉप जैसा है। उस दिन जोश रहता है। अगली डेडलाइन तक उतर जाता है। Vanhove का कर्व 0.26 फिर 0.07 है। हाई-स्ट्रेन स्टाफ पर निशाना और प्रैक्टिस वाला प्रोग्राम दो से छह महीने टिक सकता है। जो हुनर इस्तेमाल न हो, वह हुनर नहीं।

Q5 क्या भारतीय सबूत है?

एक योग्य ऑफिस RCT: Chitra and Karunanidhi (2021), महिला पुलिस अफसर, n = 63। दो महीने पर रेजिलिएंस और जॉब संतुष्टि में बड़ा बढ़त। भारतीय कॉर्पोरेट या IT प्रोफेशनल्स पर परफॉर्मेंस या टर्नओवर नतीजे वाली छपी RCT नहीं है। वह गैप फुटनोट नहीं। अगली स्टडी है।

09

References

- Abbott, J.-A., Klein, B., Hamilton, C., & Rosenthal, A. J. (2009). The impact of online resilience training for sales managers on wellbeing and work performance. *Electronic Journal of Applied Psychology*, 5(1), 89–95.
- Aon. (2025). Annual salary increase and turnover survey 2025–26, India. Summary figures reported in *Business Standard*, 8 October 2025, and *Business Today*, 2 March 2026.
- Chhajer, R., & Dagar, C. (2024). Examining the impact of a restorative breath-based intervention at work: a field experiment. *Frontiers in Psychology*, 15, 1327119. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1327119>
- Chitra, T., & Karunanidhi, S. (2021). The impact of resilience training on occupational stress, resilience, job satisfaction, and psychological well-being of female police officers. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 36, 8–23. <https://doi.org/10.1007/s11896-018-9294-9>
- 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>
- Foster, K., Shochet, I., Shakespeare-Finch, J., Maybery, D., Bui, M. V., Gordon, I., Bagot, K. L., & Roche, M. (2024). Promoting resilience in mental health nurses: a partially clustered randomised controlled trial. *International Journal of Nursing Studies*, 160, Article 104865.

<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2024.104865>

Grabbe, L., Higgins, M. K., Baird, M., Craven, P. A., & San Fratello, S. (2020). The Community Resiliency Model to promote nurse well-being. *Nursing Outlook*, 68(3), 324–336. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2019.11.002>

Grant, A. M., Curtayne, L., & Burton, G. (2009). Executive coaching enhances goal attainment, resilience and workplace well-being: a randomised controlled study. *The Journal of Positive Psychology*, 4(5), 396–407. <https://doi.org/10.1080/17439760902992456>

Henshall, C., et al. (2023). Web-based resilience programme for nurses: a pilot randomised controlled trial. *Journal of Medical Internet Research*. <https://doi.org/10.2196/43771>

Joyce, S., Shand, F., Tighe, J., Laurent, S. J., Bryant, R. A., & Harvey, S. B. (2018). Road to resilience: a systematic review and meta-analysis of resilience training programmes and interventions. *BMJ Open*, 8, e017858. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-017858>

Joyce, S., Shand, F., Bryant, R. A., Lal, T. J., & Harvey, S. B. (2019). Mindfulness programme results from a cluster randomized controlled trial with first responders. *Journal of Medical Internet Research*, 21(2), e12894. <https://doi.org/10.2196/12894>

Lau, Y., Choi, K. C., Wong, S. H., Ang, W. W., Ang, W. H. D., & Lau, S. T. (2025). A randomized controlled trial investigating digital resilience training for healthcare professionals. *Scientific Reports*, 15, 44514. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-28028-z>

Leppin, A. L., Bora, P. R., Tilburt, J. C., et al. (2014). The efficacy of resiliency training programs: a systematic review and meta-analysis of randomized trials. *PLoS ONE*, 9(10), e111420. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0111420>

Robertson, I. T., Cooper, C. L., Sarkar, M., & Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: a systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 533–562. <https://doi.org/10.1111/joop.12120>

Rogerson, S., Meir, R., Crowley-McHattan, Z., Woods, C., & McGuire, B. (2016). A randomized controlled pilot trial investigating the impact of a workplace resilience program during a time of significant organizational change. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(4), 329–334. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000677>

Sood, A., Prasad, K., Schroeder, D., & Varkey, P. (2011). Stress management and resilience training among Department of Medicine faculty: a pilot randomized clinical trial. *Journal of General Internal Medicine*, 26(8), 858–861. <https://doi.org/10.1007/s11606-011-1640-x>

Vanhove, A. J., Herian, M. N., Perez, A. L. U., Harms, P. D., & Lester, P. B. (2016). Can resilience be developed at work? A meta-analytic review of resilience-building programme effectiveness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(2), 278–307. <https://doi.org/10.1111/joop.12123>

von Boros, L., Schaubrich, L. M., Arnold, M., Rigotti, T., Helmreich, I., Lieb, K., Wessa, M., Tüscher, O., & Schäfer, S. K. (2026). Digital interventions to foster resilience in working populations: a systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 40(3), 269–298. <https://doi.org/10.1080/02678373.2026.2618071>

Wild, J., El-Salahi, S., Degli Esposti, M., & Thew, G. R. (2020). Evaluating the effectiveness of a group-based resilience intervention versus psychoeducation for emergency responders in England: a randomised controlled trial. *PLoS ONE*, 15(11), e0241704. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0241704>

लेखक के बारे में

लेखक के बारे में

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

हवाला कैसे दें

Aswani A. Resilience Training ROI: A Meta-Analysis of Workplace Resilience Programmes on Performance and Turnover. EmotionApp Research Paper 46 (Hindi edition). Mumbai: Tranquilo Meditek Sytems Private Limited; 2026.
<https://emotionapp.in/research/workplace-resilience-programmes-performance-turnover>

अपडेट

22 September 2026

नोट

इमोशनऐप एक नॉन-क्लिनिकल इमोशनल फ़िटनेस कोचिंग प्लेटफ़ॉर्म है। यह पेपर प्रैक्टिस, तरीकों और कोचिंग के बारे में है। यह थेरेपी, इलाज, डायग्नोसिस या मेडिकल सलाह नहीं है।

© 2026 Tranquilo Meditek Sytems Private Limited, Mumbai
· emotionapp.in

सुरक्षा नोट

अगर आप परेशानी में हैं, तो किसी योग्य प्रोफ़ेशनल से या Tele-MANAS (14416) पर बात करें।