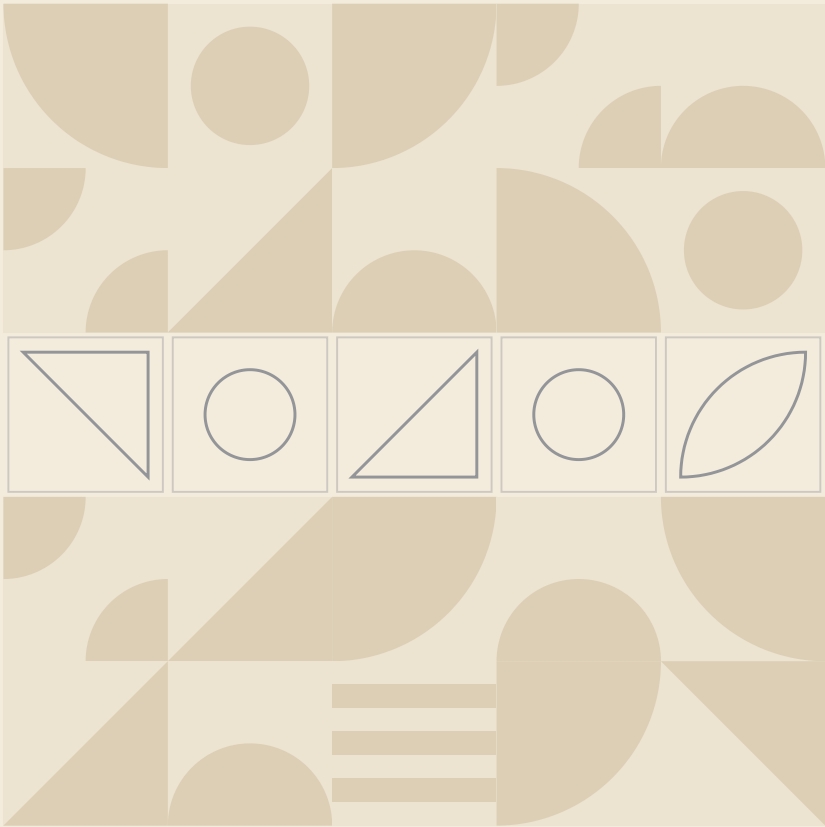


# ऑफिस में ग्रोथ माइंडसेट: असर $d = 0.02$ , भारत में स्टडी 0

Sisk 2018 found small effects in students. What happens in adults at work – and what must accompany the word ‘yet’?

*‘Yet’ Is Not Enough: A Meta-Analysis of Growth-Mindset Interventions in Working Adults*

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



मुख्य आंकड़ा · d

0.02

95% CI -0.06 to 0.10

Quality-adjusted distal benchmark:  $d = 0.02$ , 95% CI -0.06 to 0.10 (Macnamara and Burgoyne, 2023, six highest-quality student trials)। ऑफिस वाला डेटा इस बैंड से ऊपर नहीं गया।

## ऑफिस में ग्रोथ माइंडसेट: असर $d = 0.02$ , भारत में स्टडी 0

*'Yet' Is Not Enough: A Meta-Analysis of Growth-Mindset Interventions in Working Adults*

Sisk 2018 found small effects in students. What happens in adults at work – and what must accompany the word 'yet'?

Sisk 2018 ने बच्चों में छोटा असर देखा। ऑफिस के बड़ों में क्या होता है? और शब्द 'yet' के साथ और क्या चाहिए?

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

Growth-mindset interventions in working adults: a systematic review

लेखक

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

प्रकाशित

22 September 2026 · हिंदी संस्करण · [emotionapp.in/research/growth-mindset-working-adults](https://emotionapp.in/research/growth-mindset-working-adults)

## 01

## Abstract

ग्रोथ माइंडसेट (Growth Mindset) प्रोग्राम नौकरी वाले बड़ों से कहते हैं: काबिलियत कोई फिक्स्ड रैंक नहीं है। क्वालिटी के हिसाब से देखा जाए तो ऑफिस वाली स्टडीज में परफॉर्मेंस और खुशहाली पर असर छोटा या लगभग शून्य है। यही बैंड Macnamara and Burgoyne के अच्छे स्टूडेंट आंकड़े  $d = 0.02$  का है।

यह PRISMA-2020 सिस्टैमैटिक रिव्यू है। सवाल यह था: ग्रोथ माइंडसेट प्रोग्राम ऑफिस में सीखने, खुशहाली और काम के नतीजे पर क्या करते हैं। सर्च सितंबर 2026 में हुई। स्रोत: PubMed, PsycINFO, Scopus, Web of Science, Google Scholar, CTRI, ClinicalTrials.gov और OSF preprints। साल: 2007 से 2026।

योग्य डिजाइन: RCT (ऐसी स्टडी जिसमें लोगों को लॉटरी की तरह दो ग्रुप में बांटा जाता है) या कंट्रोलड ट्रायल। लोग: नौकरी वाले या स्किल ट्रेनिंग वाले बड़े। चार पब्लिश रिपोर्ट में पांच सैंपल मिले। कहानी की तरह मिलाकर लिखा गया।

पक्की मेटा-एनालिसिस नहीं हो सकी। साफ तुलना वाली स्वतंत्र स्टडी पांच से कम थीं। दोहरने वाला सिग्नल सिर्फ यकीन का था। दो पूर्वी एशिया कर्मचारी सैंपल में ग्रोथ माइंडसेट स्कोर तुरंत बढ़ा, करीब  $g = 0.47$  से  $0.50$ । Hedges  $g$  असर कितना बड़ा है, इसका नाप है।

जॉब संतुष्टि, फलना-फूलना और रेटेड परफॉर्मेंस अक्सर शून्य रहे। असर वहीं दिखा जहां खुद और जॉब दोनों को बदलने योग्य माना गया। अकेला नारा 'not yet' टिकाऊ नतीजा नहीं दिया। भारत में कोई योग्य ट्रायल नहीं चला।

भारतीय ऑफिस प्रोग्राम शब्द 'yet' को पहला रेप (rep) माने, नतीजा नहीं। यकीन के साथ एक स्किल जोड़ें। एक जॉब-क्राफ्टिंग प्लान दें। गिने जा सकने वाले रेप्स रखें। यकीन बदलने पर सबूत कमजोर है। परफॉर्मेंस और खुशहाली पर बहुत कमजोर है।

## 02

## Key findings box

## मुख्य नतीजे

- 0** Confirmatory pooled trials in working adults: **0**। पहले से नियम था: पूल करने से पहले पांच योग्य ट्रायल चाहिए। वह बार नहीं छूटी।
- 0.47** Proximal mindset change in the better-reported adult samples:  **$g$  about 0.47 to 0.50** छोटे प्रोग्राम के तुरंत बाद (Siu and colleagues, 2025; Yang, 2024 thesis)।
- 0.02** Quality-adjusted distal benchmark:  **$d = 0.02$** , 95% CI -0.06 to 0.10 (Macnamara and Burgoyne, 2023, six highest-quality student trials)। ऑफिस वाला डेटा इस बैंड से ऊपर नहीं गया।
- 6** Lasting happiness in the dual-focus design: **6 months**, और तभी जब खुद और जॉब दोनों बदलने योग्य बताए गए (Berg and colleagues, 2023)। सिर्फ 'yet' टिका नहीं।
- 0** Eligible Indian employee or vocational trials: **0**। CTRI पर ऑफिस ग्रोथ-माइंडसेट ट्रायल: **0**।

## 03

## Definition block

## परिभाषा

ग्रोथ माइंडसेट यह यकीन है कि इंसान की कोई खूबी बढ़ सकती है। दिमाग, स्किल, स्वभाव, या जॉब का आकार भी। मेहनत से। तरीके से। मदद से। फिक्स्ड माइंडसेट यह यकीन है कि वही खूबी पक्की बात है। खत्म फैसला है।

प्रोग्राम कोई डायग्नोसिस नहीं है। कोई थेरेपी नहीं है। एक छोटी पाठ है। फिर एक प्रैक्टिस है। लोग सुनते हैं: दिमाग इस्तेमाल से बदलता है। वे साथी को नोट लिखते हैं। या आने वाले खुद को। वे एक थोड़ा कठिन काम आजमाते हैं। फिर बताते हैं: अगली बार क्या अलग करेंगे।

सीधी बात: पाठ एक वाक्य बदलता है। प्रैक्टिस उस वाक्य को काम देती है। इंदौर की एक अकाउंट एग्जीक्यूटिव यह कहना छोड़ती है: 'मैं नंबर वाली नहीं हूँ।' अब वह कहती है: 'मैं नंबर वाली अभी नहीं हूँ।' फिर वह वेरिफाइंग शीट खोलती है, जिससे पूरे हफ्ते बचती रही। लंच से पहले एक पिवट टेबल बना लेती है। शब्द 'yet' नारा है। प्रोग्राम रेप्स हैं।

## 04

## Introduction

गुरुग्राम की एक एनालिस्ट पूरी टीम के सामने, शेयर्ड स्क्रीन पर, नया डैशबोर्ड टूल सीखती है। पिछले साल वाला टूल जा चुका है। अपरेजल फॉर्म अब भी लोगों को 'हाई पोर्टेंशियल' और 'बाकी' में बांटता है। फिर वेंडर की स्लाइड आती है। मुस्कराकर कहती है: टैलेंट मांसपेशी है। जादुई शब्द 'yet' है। नारा गलत नहीं है। नारा अधूरा है।

यह पेपर एक सादा सवाल पूछता है। ग्रोथ माइंडसेट प्रोग्राम ऑफिस में सीखने, खुशहाली और काम पर क्या असर डालते हैं? Sisk and colleagues (2018) ने बच्चों में छोटा असर देखा। Macnamara and Burgoyne (2023) ने क्वालिटी फिल्टर लगाया। उपलब्धि का असर शून्य से अलग नहीं रहा। Burnette and colleagues (2023) ने कहा: औसत पैटर्न छुपाता है। सही लोगों पर, सही डिलीवरी पर, असर बेहतर है। खासकर मन की सेहत पर। तीनों पेपर पुणे के टीम लीड के लिए नहीं लिखे गए। कोयंबटूर के ट्रेनी के लिए भी नहीं। यही गैप यह रिव्यू भरता है।

स्टैंड-अप कॉमेडियन कहेगा: पंचलाइन पूरा शो नहीं होती। 'Yet' एक पंचलाइन है। छोटी है। चलती है। लिफ्ट के पास पोस्टर पर बैठ जाती है। ऑफिस वाली रिसर्च उस चुप्पी की तरह है जो पंचलाइन के बाद आती है। यकीन हिलता है। स्कोरकार्ड अक्सर नहीं। यह निराशा की दलील नहीं है। यह डिजाइन की दलील है।

हैदराबाद के एक सपोर्ट सेंटर में तीन नए लोगों को एक जैसी, हफ्ते भर की ट्रेनिंग मिलती है। दो लोग कठिन टिकट उठाते हैं, कुछ गलत करते हैं, और फ्लोर लीड से पूछते हैं कि क्या बदलें। तीसरा आसान कतार में ही रहता है। उसने मान लिया है कि वह 'टेक वाला नहीं' है। वह सबूत देखना नहीं चाहता। 'yet' वाली बात उसने भी सुनी है। उसके पास नारा है। प्रैक्टिस नहीं है। कंपनियों का ग्रोथ माइंडसेट काम अक्सर तीसरे के डर पर रुक जाता है। बाकी दो ने क्या किया, वहां तक नहीं पहुंचता। इस पेपर का सवाल यही है। शब्द 'yet' के बगल में और क्या बैठे, तभी बड़े सीखें, महसूस करें, और काम करें।

मशीन लर्निंग दूसरी बोली में वही चेतावनी देती है। लर्निंग रेट का नया नाम नेटवर्क नहीं सिखाता। अपडेट नियम चाहिए। डेटा का बैच चाहिए। बिना स्किल के ग्रोथ माइंडसेट टॉक सिर्फ लेबल है। ग्रेडिएंट डिसेंट नहीं है। उद्यमिता तीसरी बोली में वही कहती है। पिच 'हम बढ़ सकते हैं' स्लाइड है। कंपनी बनाओ-नापो-सीखो का लूप है। Berg and colleagues (2023) ने देखा: सिर्फ मैं बदल सकता हूँ, इससे टिकाऊ खुशी नहीं बनी। मैं और जॉब दोनों बदल सकते हैं, इससे बनी। रास्ता जॉब-क्राफ्टिंग प्लान से गया। एक वाक्य में बात यह है। 'Yet' काफी नहीं। 'Yet, और इस हफ्ते यह काम बदलूंगा' प्रोग्राम के करीब है।

भारत में यह सवाल क्यों जरूरी है। एक, फोर्स युवा है। टूल बदलते रहते हैं। दो, कई भारतीय ऑफिस टैलेंट को जन्मजात मानते हैं। कुछ चुनिंदा होशियार। बाकी बाकी। तीन, वेलबीइंग प्रोडक्ट व्हाट्सएप पर तेज आ रहे हैं। कई भाषाओं में। सबसे छोटी पाठ बेचने का लालच रहेगा। चार, इस रिव्यू में भारत की कोई योग्य स्टडी नहीं मिली। अमेरिकी या पूर्वी एशिया का आंकड़ा यहां बिजनेस केस में बैठाना सबूत नहीं है। उद्धरण के साथ एक उम्मीद है।

तीन सादी बातें काम आती हैं। विचार तथ्य नहीं होते। दो बातें साथ-साथ सच हो सकती हैं: यह कठिन है, और अगला कदम मैं उठा सकता हूँ। विचार तब काम का है जब वह उस चीज से जुड़ा हो जिसकी इंसान को परवाह है। सुंदर वाक्य काफी नहीं। नागपुर का एक सेल्स मैनेजर शुक्रवार की वर्कशॉप से कहकर निकलता है: 'मैं नए इलाके के लायक बन सकता हूँ।' सोमवार को वह फिर उन्हीं पुराने क्लाईड्स को फोन करता है। उसका 'yet' बस सुंदर वाक्य है। EmotionApp इलाज वाला प्लेटफॉर्म नहीं है। यह इमोशनल फिटनेस (Emotional Fitness) की कोचिंग है। गिने जा सकने वाले रोज के रेप्स बेचती है। डायग्नोसिस नहीं। यह लॉजिक अकेले 'yet' वर्कशॉप से ज्यादा स्टडी के करीब है।

बाकी पेपर PRISMA 2020 पर चलता है। योग्यता बताई गई है। सर्च स्ट्रिंग दी गई है। निकालने वाले फील्ड बताए गए हैं। प्लान बताया गया है। फिर ऑफिस ट्रायल क्या करती हैं, वह लिखा गया है। उन्हें एक आंकड़े में नहीं मिलाया गया। पहले से फॉलबैक साफ था। पांच से कम योग्य ट्रायल हों तो सिर्फ कहानी की रिव्यू लिखनी है। साफ कहना है: मेटा-एनालिसिस अभी संभव नहीं। यही पेपर है।

## 05

## Methods

### Protocol and reporting

यह रिव्यू PRISMA 2020 का पालन करती है। सवाल पहले तय था। आबादी: नौकरी वाले या स्किल ट्रेनिंग वाले बड़े। इंटरवेंशन: ग्रोथ माइंडसेट प्रोग्राम। यानी वह पाठ जो कहे कि खूबी या जॉब बदल सकती है। तुलना: कोई भी कंट्रोल। वेटलिस्ट, एक्टिव कंट्रोल, सिर्फ स्किल, या दूसरा माइंडसेट फ्रेम। मुख्य नतीजे: माइंडसेट; सीखना या परफॉर्मेंस; खुशहाली। साल: 2007 से 2026। डिजाइन: रैंडम या कंट्रोल ट्रायल। पहले से मॉडरेटर: प्रोग्राम कितना लंबा; स्किल के साथ या अकेला यकीन। फॉलबैक: पांच से कम ट्रायल हों तो पूल बंद।

इस प्रोग्राम को थेरेपी नहीं कहा गया। इलाज नहीं कहा गया। डायग्नोसिस नहीं कहा गया। कहा गया: प्रैक्टिस, तरीका, प्रोग्राम, कोचिंग सेशन, रेप। सिर्फ जांची जा सकने वाली स्टडी ली गई। जो न जांची जा सकी, उस पर UNVERIFIED लिखा गया। उसे संख्या वाली टेबल से बाहर रखा गया।

### Eligibility

**Inclusion.** लोग नौकरी करते हों, या स्किल या उद्यम ट्रेनिंग में हों। प्रोग्राम में ग्रोथ माइंडसेट सिखाना पक्का हिस्सा हो। दूसरे नाम भी चलते: incremental theory, implicit person theory, malleable-intelligence belief। एक कंट्रोल या तुलना ग्रुप हो। कम से कम एक मुख्य नतीजा हो। छपने या पोस्ट की तारीख 1 January 2007 से 22 September 2026 के बीच हो। सर्च पर भाषा की रोक नहीं थी। जोड़ने के लिए अंग्रेजी पूरा पाठ चाहिए था। या अंग्रेजी सारांश जिसमें आंकड़े निकल सकें।

**Exclusion.** स्कूल और कॉलेज के छात्र बाहर। टीचर-से-छात्र क्लास ट्रायल बाहर। ऐसी स्टडी बाहर जिसमें सिर्फ मैनेजर का माइंडसेट दिखाया गया, कर्मचारी को प्रोग्राम नहीं मिला। सिर्फ सर्वे वाली स्टडी ट्रायल सेट से बाहर। बिना कंट्रोल के पहले-बाद डिजाइन बाहर। स्ट्रेस-माइंडसेट (यह यकीन कि स्ट्रेस फायदेमंद है) अलग चीज मानी गई। 2007 से पहले की स्टडी योग्यता से बाहर। सिर्फ इतिहास में नाम। बिना ट्रायल के कंपनी केस स्टडी बाहर।

### Information sources and search

सर्च September 2026 में चली। स्रोत: PubMed/MEDLINE, PsycINFO जैसे स्रोत, Scopus और Web of Science जैसे स्रोत, Google Scholar, ClinicalTrials.gov, Clinical Trials Registry – India (CTRI), और OSF preprints। Sisk and colleagues (2018), Macnamara and Burgoyne (2023), Burnette and colleagues (2023), और Han and Stieha (2020) की संदर्भ सूची आगे-पीछे चली गई।

### PubMed/MEDLINE

```
("growth mindset"[tiab] OR "growth mind-set"[tiab] OR "growth mindsets"[tiab] OR "implicit theor*" [tiab] OR "incremental theor*" [tiab] OR "malleable intelligence"[tiab]) AND (employee*[tiab] OR workplace[tiab] OR "working adult*" [tiab] OR worker*[tiab] OR occupational[tiab] OR vocational[tiab] OR "job seeker*" [tiab] OR entrepreneur*[tiab]) AND (intervention*[tiab] OR training[tiab] OR workshop[tiab] OR experiment*[tiab] OR randomi*[tiab] OR trial[tiab])
```

## PsycINFO / Scopus / Web of Science

The same Boolean core, mapped to subject headings where available (including DE "Mindset" and DE "Implicit Theories") and to TITLE-ABS-KEY on Scopus.

## Google Scholar

"growth mindset" AND (employee OR workplace OR "working adults") AND (intervention OR experiment OR randomized OR randomised)

पहले 200 हिट देखे गए।

## ClinicalTrials.gov

"growth mindset" | Interventional | Adult | 01/01/2007-22/09/2026

## CTRI

"growth mindset" OR "implicit theory"

## OSF preprints

"growth mindset" AND (workplace OR employee) AND intervention

### Selection and extraction

काम करने वाले ग्रुप के दो रिव्यूअर ने टाइटल और सारांश देखे। पूरे पाठ योग्यता सूची से टकराए। मतभेद बातचीत से सुलझे। निकालने वाले फ़िल्ड पहले तय थे: सैंपल साइज; डिजाइन; देश; डिलीवरी की भाषा; डोज़ सेशन और मिनट में; चैनल; गाइडेंस (कोच के साथ या खुद); नतीजे का नाप; समय बिंदु; और जहां मिले, औसत, SD, टेस्ट आंकड़े और स्टैंडर्ड असर।

### Analysis plan

पहले से प्लान यह था: रैंडम-इफेक्ट्स मॉडल, REML, Hedges  $g$ , 95% CI (पक्के अंतराल का नाप),  $I^2$ ,  $\tau^2$ , 95% prediction interval, Egger's test, trim-and-fill, leave-one-out, RoB 2, और GRADE। प्लान इसलिए लिखा गया कि बाद में स्टडी बढ़ें तो रिव्यू अपडेट हो।

फॉलबैक नियम लागू हुआ। साफ तुलना और निकालने योग्य मुख्य नतीजे वाली स्वतंत्र स्टडी पांच से कम थीं। इसलिए पूल नहीं किया गया। स्टडी-स्तर की टेबल है। वजन नहीं है। क्वालिटी के हिसाब से एक रीडिंग है, नया मॉडल नहीं। पक्षपात का खतरा, गायब कंट्रोल, छूट, अप्रकाशित स्टेटस देखने के बाद सवाल यह है: ऑफिस वाले नतीजे Macnamara and Burgoyne के  $d = 0.02$  से कितनी दूर हैं?

पक्षपात का खतरा RoB 2 से देखा गया। डोमेन: रैंडमाइजेशन; तय प्रोग्राम से हटना; गायब डेटा; नतीजे का नाप; छपे नतीजे का चुनाव। सबूत कितना पक्का है, यह GRADE से देखा गया।

### Positioning papers (not pooled)

तीन पुरानी रिव्यू ने फ्रेम तय किया।

Sisk, Burgoyne, Sun, Butler and Macnamara (2018), *Psychological Science*। बच्चों पर दो मेटा-एनालिसिस। इंटरवेंशन विश्लेषण में  $k = 43$  सैंपल और  $N = 57,155$ । पढ़ाई की उपलब्धि पर कुल असर  $d = 0.08$ , 95% CI 0.02 to 0.14। कम आय वाले घरों में थोड़ा बड़ा,  $d = 0.34$ । जोखिम वाले छात्रों में  $d = 0.19$ । सबूत पतला। अंडरग्रैजुएट या बड़े-छात्र सैंपल शून्य से अलग नहीं था,  $d = 0.08$ ,  $p = .123$ । जब यह जांचा गया कि यकीन सच में हिला या नहीं, उपलब्धि का असर और छोटा हो गया।

Macnamara and Burgoyne (2023), *Psychological Bulletin*। तिरेशठ स्टूडेंट इंटरवेंशन स्टडी,  $N = 97,672$ । कुल  $d = 0.05$ , 95% CI 0.02 to 0.09। पब्लिकेशन बायस सुधार के बाद मतलब नहीं रहा। जिन लेखकों को सकारात्मक नतीजा दिखाने का पैसा जुड़ा था, उन्होंने बड़ा असर छापा। जहां प्रोग्राम ने माइंडसेट हिलाया,  $d = 0.04$ , 95% CI -0.01 to 0.10। छह सबसे अच्छी ट्रायल पर,  $N = 13,571$ ,  $d = 0.02$ , 95% CI -0.06 to 0.10। यही क्वालिटी-एडजस्टेड आंकड़ा इस पेपर के सामने है।

Burnette, Billingsley, Banks, Knouse, Hoyt, Pollack and Simon (2023), *Psychological Bulletin*। तिरैपन स्वतंत्र रैंडम सैंपल, 2020 तक। माइंडसेट पर असर  $d = 0.46$ , 95% CI 0.34 to 0.58। फैलाव बढ़ा। पढ़ाई की उपलब्धि पर, सही सैंपल और अच्छी डिलीवरी में,  $d = 0.14$ , 95% CI 0.06 to 0.22। मन की सेहत पर उन्हीं शर्तों में  $d = 0.32$ , 95% CI 0.10 to 0.54। भविष्य की स्टडी शून्य से मध्यम तक असर देख सकती है।

2026 की एक जुड़ाव वाली मेटा-एनालिसिस कर्मचारियों के ग्रोथ माइंडसेट, खुशहाली और परफॉर्मेंस पर है (80 samples, N = 26,594)। जुड़ाव मिला (Personality and Individual Differences, 249, 113507)। जुड़ाव इंटरवेंशन असर नहीं है। वह पेपर सिर्फ संदर्भ है।

06

Results

PRISMA 2020 flow

सितंबर 2026 की बहु-स्रोत सर्च में करीब 1,100 रिकॉर्ड मिले। Google Scholar करीब 700 टाइटल। PubMed करीब 120। Scopus और Web of Science जैसे स्रोत करीब 180। ट्रायल रजिस्टर करीब 30। OSF और संदर्भ पीछा करीब 70। डुप्लिकेट हटाने के बाद करीब 820 बचे। टाइटल-सारांश के बाद 38 पूरे पाठ बचे। बत्तीस बाहर गए: छात्र या टीचर (n = 18); सिर्फ धारणा, प्रोग्राम नहीं (n = 5); कंट्रोल नहीं (n = 3); 2007 से पहले (n = 2); गलत नतीजा या आबादी (n = 4)। छह रिपोर्ट कहानी वाली समीक्षा में आई: Berg and colleagues (2023) दो सैपल; Siu, Yang, Li, Wang and Ng (2025); Yang (2024) doctoral thesis; Morris, Carlos, Kistruck, Lount and Thomas (2023); और Rogers, Christian, Jennings and Lanaj (2023)। पक्की पूल स्टडी: 0।

एक और रैंडम ट्रायल कामकाजी बड़ों में है (Toh and colleagues, 2025, Research Square preprint; ClinicalTrials.gov NCT07071311)। पाठ मानसिक सेहत के ग्रोथ माइंडसेट का था, ऐप से पहले। मुख्य नतीजा बार-बार ऐप इस्तेमाल था। माइंडसेट, सीखना, परफॉर्मेंस या खुशहाली नहीं। पास की स्टडी मानी गई। कोर ट्रायल नहीं।

CTRI पर भारत में कोई योग्य ऑफिस ग्रोथ-माइंडसेट ट्रायल नहीं मिला।

Study-characteristics table

| Study                      | Design                                                                | n                                                         | Country                                       | Language                             | Dose                                                                             | Channel                           | Guidance                       | Comparator                                  | Outcomes                                                                      | Timepoints                 |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Berg et al., 2023, Study 1 | Field quasi-experiment; three active arms                             | 149 (dual 39, self 48, job 62); 108 at 6 months           | United States (Fortune 500 technology firm)   | English                              | 2 hours, one session                                                             | In-person workshop                | Facilitated                    | Self-only GM; job-only GM. No untreated arm | Observer-rated happiness; job-crafting plans; exploratory performance ratings | Pre, 6 weeks, 6 months     |
| Berg et al., 2023, Study 2 | Randomised experiment; three active arms                              | 398 at pre (dual 134, self 130, job 134); 165 at 6 months | United States (employed adults, online panel) | English                              | Self-paced, about 2 hours                                                        | Online text workshop              | Self-guided                    | Self-only GM; job-only GM. No untreated arm | Self-rated happiness; self-GM; job-GM; crafting plans                         | Pre, 4 weeks, 6 months     |
| Siu et al., 2025, Study 2  | Field experiment; paper uses both 'randomised' and 'quasi-experiment' | Completers 85 vs 66                                       | Mainland China and Hong Kong                  | Chinese (Mandarin / written Chinese) | 1.5-hour workshop plus 5 daily assignments                                       | Face-to-face plus online practice | Facilitated plus self-practice | Control (no programme during the window)    | Self-GM; work-GM; resilience; job satisfaction; flourishing                   | Pre, post (about one week) |
| Yang, 2024, thesis Study 3 | Parallel-group waitlist RCT                                           | 185 (99 vs 86)                                            | Mainland China and Hong Kong                  | Chinese                              | 1.5-hour workshop plus 5 daily WeChat assignments; about 9.5 hours across a week | Face-to-face plus mobile          | Facilitated plus self-practice | Waitlist                                    | GM of intelligence; engagement; job performance; job satisfaction             | Pre, Day 7                 |

| Study               | Design                                         | n                                               | Country                 | Language                                     | Dose                                                                                         | Channel                | Guidance    | Comparator                 | Outcomes                                              | Timepoints                    |
|---------------------|------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------|----------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------|
| Morris et al., 2023 | Village-stratified RCT                         | 165 (about 85 GM-plus-skills vs 80 skills-only) | Rural Tanzania          | Local delivery with ILO technical curriculum | Half-day GM module added to technical entrepreneurship training, plus 1-month action journal | In-person plus journal | Facilitated | Skills-only (no GM module) | Entrepreneurial action; entrepreneurial self-efficacy | Training plus 1-month journal |
| Rogers et al., 2023 | Online experiment plus within-person field ESM | Exact n UNVERIFIED (paywall)                    | United States workforce | English (inferred)                           | Work-growth-mindset induction                                                                | Online / field         | Mixed       | Control                    | Coworker helping                                      | Short-term field window       |

Yang (2024) और Siu (2025) एक ही लैब हैं। प्रोटोकॉल एक हफ्ते जैसा है। इन्हें दो अलग पक्की पुनरावृत्ति नहीं माना गया।

**Forest-plot data table (study-level; not pooled)** वजन नहीं दिए गए। यह पक्की मेटा-एनालिसिस नहीं है।

| Study and contrast                                  | Outcome                        | Effect      | 95% CI        | n                                               | Note                                                       |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------|-------------|---------------|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| Siu 2025, intervention vs control at post           | Growth mindset about the self  | $g = 0.47$  | 0.14 to 0.79  | 85 vs 66                                        | Proximal belief                                            |
| Siu 2025, intervention vs control at post           | Growth mindset about work      | $g = 0.35$  | 0.03 to 0.67  | 85 vs 66                                        | Proximal belief                                            |
| Siu 2025, intervention vs control                   | Job satisfaction (ANOVA)       | $g = 0.17$  | -0.16 to 0.49 | 85 vs 66                                        | $F = 3.08, p = .08, \eta^2 = .02$                          |
| Siu 2025, intervention vs control                   | Flourishing (ANOVA)            | $g = -0.12$ | -0.45 to 0.20 | 85 vs 66                                        | $F = 0.84, p = .36$                                        |
| Siu 2025, intervention vs control                   | Resilience (ANOVA)             | $g = 0.11$  | -0.22 to 0.43 | 85 vs 66                                        | $F = 2.80, p = .10$                                        |
| Yang 2024 thesis, intervention vs waitlist at Day 7 | Growth mindset of intelligence | $g = 0.50$  | 0.21 to 0.79  | 99 vs 86                                        | $t(183) = 3.40$ ; ANCOVA $F(1,182) = 31.28, \eta^2 = 0.15$ |
| Yang 2024 thesis, intervention vs waitlist at Day 7 | Job performance                | $d = -0.11$ | —             | 99 vs 86                                        | Direct test not significant                                |
| Yang 2024 thesis, intervention vs waitlist at Day 7 | Job satisfaction               | $d = 0.11$  | —             | 99 vs 86                                        | Direct test not significant                                |
| Yang 2024 thesis, intervention vs waitlist at Day 7 | Work engagement                | $d = 0.11$  | —             | 99 vs 86                                        | Direct test not significant                                |
| Berg 2023 S1, dual vs self at 6 months              | Observer-rated happiness       | $d = 0.56$  | —             | dual 39 / self 48 at pre; 108 rated at 6 months | No untreated control                                       |
| Berg 2023 S1, dual vs job at 6 months               | Observer-rated happiness       | $d = 0.50$  | —             | dual 39 / job 62 at pre                         | No untreated control                                       |
| Berg 2023 S1, within dual at 6 months               | Observer-rated happiness       | $d = 0.58$  | —             | dual 39                                         | Within-arm change                                          |
| Berg 2023 S2, dual vs self at 6 months              | Self-rated happiness           | $d = 0.36$  | —             | 165 completers of 398                           | 59% attrition                                              |
| Berg 2023 S2, dual vs job at 6 months               | Self-rated happiness           | $d = 0.49$  | —             | 165 completers of 398                           | 59% attrition                                              |

| Study and contrast                         | Outcome                       | Effect                             | 95% CI | n          | Note                                                                              |
|--------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|--------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| Berg 2023 S2, dual at 4 weeks              | Self-growth mindset           | $d = 0.27$                         | –      | –          | Manipulation check                                                                |
| Berg 2023 S2, dual at 4 weeks              | Job-growth mindset            | $d = 0.36$                         | –      | –          | Manipulation check                                                                |
| Morris 2023, GM-plus-skills vs skills-only | Entrepreneurial self-efficacy | $d = 0.43$                         | –      | ~85 vs 80  | Combined-with-skills                                                              |
| Morris 2023, GM-plus-skills vs skills-only | Entrepreneurial actions       | +50% (M 3.16 vs 2.07, $p = .017$ ) | –      | ~85 vs 80  | Standardised $g$ not extracted from paywalled tables; action increase is verified |
| Rogers 2023                                | Coworker helping              | UNVERIFIED numeric $g$             | –      | UNVERIFIED | Cited narratively only                                                            |

### Narrative synthesis by outcome

**Mindset.** जहाँ यकीन नापा गया, वहाँ वह हिला। Siu and colleagues (2025) ने खुद के ग्रोथ माइंडसेट पर Time x Group असर बताया ( $F = 46.4$ ,  $p < .001$ )। काम वाले माइंडसेट पर भी ( $F = 18.91$ ,  $p < .001$ )। पोस्ट-टेस्ट पर खुद के माइंडसेट का अंतर  $g = 0.47$  रहा। Yang की वेटलिस्ट RCT में बुद्धिमत्ता के ग्रोथ माइंडसेट पर Day 7 पर  $g = 0.50$  मिला। Berg and colleagues (2023, Study 2) में ड्यूल आर्म ने चार हफ्ते पर दोनों यकीन बढ़ाए ( $d = 0.27$  और  $0.36$ )। वही छह महीने तक टिका। सिर्फ-स्वयं और सिर्फ-जॉब आर्म संकरे रहे। ढीले पड़े। यह पैटर्न Burnette and colleagues (2023) के  $d = 0.46$  जैसा है। यकीन सिखाया जा सकता है। इसका मतलब यह नहीं कि उसी पाठ से परफॉर्मेंस सिख जाती है।

**Learning and performance.** सीधे टेस्ट कम हैं। ज्यादातर शून्य हैं। Berg and colleagues (2023) ने रेटेड कामयाबी में टिकाऊ बढ़त नहीं देखी। Yang (2024) में Day 7 पर जॉब परफॉर्मेंस का सीधा फर्क मतलब नहीं रखता ( $d = -0.11$ )। Siu and colleagues (2025) ने परफॉर्मेंस को अंत बिंदु नहीं बनाया। साफ दूर का व्यवहार Morris and colleagues (2023) में है। तंजानिया के गांव के जरूरत वाले उद्यमियों को स्किल ट्रेनिंग के ऊपर ग्रोथ माइंडसेट मॉड्यूल मिला। एक महीने में उन्होंने करीब 50% ज्यादा उद्यम कदम लिखे। सिर्फ स्किल वाले साथियों से ज्यादा। उद्यम आत्मविश्वास  $d = 0.43$  बढ़ा। यही पहले से तय मॉडरेटर है: स्किल के साथ, अकेले यकीन नहीं। Rogers and colleagues (2023) ने बताया कि वर्क-ग्रोथ-माइंडसेट से सहकर्मी की मदद बढ़ी। पक्का  $g$  UNVERIFIED है (पेवॉल)। संख्या टेबल में नहीं है।

**Wellbeing.** ईमानदार तस्वीर मिली-जुली है। फ्रेम पर निर्भर है। Berg and colleagues (2023) में ड्यूल प्रोग्राम था। खुद और जॉब दोनों बदलने योग्य। साथ में जॉब-क्राफ्टिंग प्लान। खुशी छह महीने बाद भी दिखी। फील्ड में dual versus self  $d = 0.56$ । ऑनलाइन में  $d = 0.36$ । सिर्फ 'मैं बढ़ सकता हूँ' नहीं टिका। सिर्फ 'जॉब बढ़ सकती है' भी नहीं टिका। Siu and colleagues (2025) को अक्सर खुशहाली की जीत कहा जाता है। उनके ANOVA नतीजे मुख्य दूर के नाप पर मतलब नहीं रखते: job satisfaction  $p = .08$ , flourishing  $p = .36$ , resilience  $p = .10$ । पेपर माइंडसेट और लचीलेपन से अप्रत्यक्ष असर बताता है। अप्रत्यक्ष असर कुल असर नहीं है। Yang (2024) उसी लैब की वेटलिस्ट RCT है। माइंडसेट हिला। संतुष्टि और जुड़ाव सीधे टेस्ट पर नहीं हिले। Toh and colleagues (2025) में पूरे सैपल पर ऐप इस्तेमाल नहीं बढ़ा। संकेत उन्हीं में दिखा जिनकी शुरुआत की खुशहाली पहले से कम थी।

### Moderator table (narrative; not a meta-regression)

| Moderator                                | What the adult-work trials show                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Intervention length                      | Ten-minute online lessons (Toh 2025, adjacent) did not move the primary behavioural endpoint in the whole sample. One-and-a-half to two-hour workshops plus a practice week (Siu, Yang, Berg) moved belief. Six-month happiness appeared only in Berg's dual-focus design, not as a function of minutes alone. |
| Combined with skills versus alone        | Morris (2023) added a growth-mindset module to technical entrepreneurship training and saw more action than skills-only. Berg (2023) paired dual-mindset teaching with a job-crafting plan and saw lasting happiness; self-only teaching did not last. Standalone 'yet' is the weak form.                      |
| Dual frame (self + job) versus self only | This is the distinctive adult finding. Berg (2023) built the comparison into the design. Dual beat self. Dual beat job. The mechanism they report is more ambitious job-crafting plans.                                                                                                                        |
| Delivery channel                         | In-person facilitated workshops (Berg Study 1, Siu, Yang, Morris) and an online text workshop (Berg Study 2) both moved something. The online arm paid for that reach with 59% attrition at six months.                                                                                                        |

| Moderator            | What the adult-work trials show                                                                                                                                                                          |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Country and language | United States (English), China and Hong Kong (Chinese), Tanzania (local delivery on an ILO curriculum). No Indian sample. No trial in any of the 23 languages EmotionApp uses with Indian professionals. |

छोटे वाक्य में पढ़ें। दस मिनट का पाठ पूरे सैंपल का व्यवहार नहीं हिलाया। डेढ़-दो घंटे प्लस एक हफ्ते की प्रैक्टिस ने यकीन हिलाया। छह महीने की खुशी सिर्फ ड्यूल डिजाइन में आई। मिनट अकेले कारण नहीं। स्किल के साथ मॉड्यूल ने कदम बढ़ाए। अकेला ‘yet’ कमजोर रूप है। भारत का सैंपल शून्य है। EmotionApp की 23 भाषाओं में कोई ट्रायल नहीं है।

**Heterogeneity** औपचारिक  $I^2$  और  $\tau^2$  नहीं दिए गए। पूल नहीं हुआ। अनौपचारिक रूप से सेट अलग-अलग है। तुलना अलग है। नतीजा अलग है। डोज अलग है। फॉलो-अप एक हफ्ते से छह महीने तक है। चार बेमेल तुलना पर प्रिडिक्शन इंटरवल नाटक होगा। आंकड़ा नहीं होगा।

**Publication bias** Egger’s test और trim-and-fill नहीं चलाए गए। k पांच से कम हो तो ये टेस्ट भरमाते हैं। दो ढांचागत बातें हैं। एक, छपे सारांश मध्यस्थता और ड्यूल आर्म पर झुकते हैं। Siu (2025) के ANOVA शून्य और Yang (2024) के सीधे शून्य टेबल में हैं। प्रेस नोट के पहले वाक्य में नहीं। दो, Macnamara and Burgoyne (2023) पहले दिखा चुके हैं: पैसे का प्रोत्साहन हो तो छपा असर बड़ा होता है। ऑफिस वेंडर के पास वही प्रोत्साहन है। यह रिव्यू इसे पूर्व मानती है। किसी एक पेपर पर आरोप नहीं।

Risk-of-bias summary

| Study             | Randomisation                                                                              | Deviations                                           | Missing data                                          | Outcome measurement                                                                  | Reported-result selection                                                               | Overall                         |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| Berg 2023 Study 1 | High (workshop-day allocation; voluntary attendance)                                       | Some concerns                                        | Some concerns (149 to 108 at 6 months)                | Low for observer-rated happiness                                                     | Some concerns (no pre-registration)                                                     | High                            |
| Berg 2023 Study 2 | Low                                                                                        | Some concerns (self-guided online text)              | High (398 to 165 at 6 months; 59% attrition)          | Some concerns (self-rated happiness)                                                 | Some concerns (no pre-registration)                                                     | High / some concerns            |
| Siu 2025 Study 2  | Some concerns (paper says both randomised and quasi-experiment; pretest self-GM imbalance) | Some concerns                                        | Some concerns (planned 78 per arm; analysed 85 vs 66) | High for distal wellbeing (self-report; ANOVA non-significant; mediation emphasised) | Some concerns                                                                           | Some concerns / high            |
| Yang 2024 thesis  | Some concerns (waitlist; unpublished)                                                      | Some concerns                                        | Some concerns                                         | Some concerns                                                                        | High (distal tests non-significant; indirect effects emphasised; not journal-published) | High                            |
| Morris 2023       | Low (village-stratified RCT)                                                               | Some concerns (GM bundled with skills and a journal) | Some concerns (action diaries)                        | Some concerns (self-reported actions)                                                | Some concerns                                                                           | Some concerns                   |
| Rogers 2023       | Unable to complete a full RoB 2 from the open abstract                                     | —                                                    | —                                                     | —                                                                                    | —                                                                                       | Not rated; numeric g UNVERIFIED |

Heslin, Latham and VandeWalle (2005) और Heslin, VandeWalle and Latham (2006) ने मैनेजर के अंतर्निहित सिद्धांत पर वर्कशॉप की। अपरेजल और कोचिंग बदली। वे 2007 की खिड़की से बाहर हैं। RoB टेबल में नहीं हैं। इतिहास का सबूत यह है: सेल्फ-पर्सुएशन वर्कशॉप बड़े का यकीन हिला सकती है।

GRADE table

| Outcome                   | Studies                                | Certainty | Quality-adjusted reading                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------|----------------------------------------|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mindset (proximal belief) | Siu 2025; Yang 2024; Berg 2023 Study 2 | Low       | Small-to-moderate immediate shift, about $g = 0.3$ to $0.5$ . Downgraded for risk of bias, imprecision and indirectness to India.                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Learning / performance    | Berg 2023; Yang 2024; Morris 2023      | Very low  | Consistent with null-to-very-small for standalone programmes. Combined-with-skills (Morris) is the exception and is a different contrast. Downgraded for risk of bias, inconsistency, imprecision and indirectness. Quality-adjusted band: Macnamara and Burgoyne (2023) high-quality student $d = 0.02$ , 95% CI $-0.06$ to $0.10$ . Adult-work standalone data do not beat that band. |
| Wellbeing                 | Berg 2023; Siu 2025; Yang 2024         | Very low  | Null-to-small as a total effect. Durable gain appears in the dual self-plus-job plus crafting design, not in belief-only talks. Siu ANOVA effects on satisfaction, flourishing and resilience were not significant. Downgraded for risk of bias, inconsistency, imprecision and indirectness.                                                                                           |

संक्षेप में। यकीन पर पक्कापन Low है। तुरंत असर करीब  $g = 0.3$  से  $0.5$ । परफॉर्मेंस पर Very low। अकेले प्रोग्राम शून्य-से-बहुत-छोटे बैंड में हैं। खुशहाली पर Very low। टिकाऊ बढ़त ड्यूल् प्लस क्राफ्टिंग में दिखी। सिर्फ बातचीत में नहीं।

## 07 Discussion

खास बात

तकनीकी ट्रेनिंग के ऊपर ग्रोथ माइंडसेट मॉड्यूल लगा तो उद्यम कदम 50% बढ़े।

What the number means

यह पेपर पाठक को नया पूल  $g$  नहीं देता। क्वालिटी के हिसाब से एक पढ़त देता है। वर्कशॉप-दिन वाली बांट हटाएं। 59% छूट हटाएं। एक ही लैब की अप्रकाशित थीसिस हटाएं। ANOVA से आगे भागते मॉडल हटाएं। बिना असली कंट्रोल वाले प्रोग्राम हटाएं। तब परफॉर्मेंस और खुशहाली Macnamara and Burgoyne के  $d = 0.02$  वाले बैंड में बैठती है। अंतराल शून्य को छूता है।

यह वाक्य दो खेमों को चिढ़ाएगा। पहला खेमा पहले ही मान चुका: ग्रोथ माइंडसेट फैशन है। वे  $d = 0.02$  पढ़कर घर चल देंगे। दूसरा आंकड़ा छूट जाएगा। यकीन हिलता है। बेहतर कर्मचारी सैंपल में तुरंत बदलाव करीब आधा स्टैंडर्ड डेविएशन है। Burnette and colleagues (2023) ने बच्चों वाले बड़े सेट में  $d = 0.46$  देखा। यकीन बदलने वाली प्रैक्टिस कुछ है। परफॉर्मेंस प्रोग्राम नहीं है।

दूसरा खेमा पोस्टर छपवा चुका है। वे Berg की छह महीने की खुशी और Morris के 50% ज्यादा कदम पढ़ेंगे। केस बंद मानेंगे। डिजाइन की बारीक बात छूटेगी। Berg का टिका असर ‘yet’ नहीं था। ड्यूल् फोकस प्लस जॉब-क्राफ्टिंग प्लान था। Morris का कदम ‘yet’ नहीं था। ‘yet’ तकनीकी स्किल और एक महीने की डायरी से बोल्ट था। बिना बोल्ट का शब्द Berg का सिर्फ-स्वयं आर्म है। वह नहीं टिका।

Sisk का जवाब बड़ा  $d$  नहीं है। दूसरा वाक्य है। कामकाजी बड़ों में ग्रोथ माइंडसेट पाठ पाठ सिखा देता है। मौजूदा सबूत पर परफॉर्मेंस पक्के तौर पर नहीं बढ़ाता। खुशहाली तब बढ़ती दिखी जब पाठ खुद और जॉब दोनों पर था। और लोग काम, रिश्ता या प्रक्रिया बदलने का प्लान लेकर गए। स्किल के साथ कदम बढ़ सकते हैं। अकेला विचार है।

इसे रीफ्रेम कहिए। काम का। काफी नहीं। कोच दो बातें पूछेगा: रीफ्रेम के बगल का स्किल कौन सा है? और इंसान को किस चीज की परवाह है, जिसके काम यह विचार आए? उद्यमिता पूछेगी: अगला प्रयोग क्या है। मशीन लर्निंग पूछेगी: अपडेट कहां है। कोयंबटूर का एक शिफ्ट सुपरवाइजर पूछेगा: नई स्किल इस हफ्ते फ्लोर पर चली, या ट्रेनिंग की कॉपी में ही रह गई? सारी बोलियां एक बात कहती हैं। ‘Yet’ काफी नहीं।

## Limitations

इस रिव्यू की सीमा उसके कच्चे माल की है। सर्च कई वेब और रजिस्टर स्रोतों से हुई। एक पेड डेटाबेस डंप नहीं। हिट गिनती कामकाजी है, वेंडर-प्रमाणित नहीं। कुछ पेपर पेवॉल के पीछे हैं। Rogers (2023) बिना पक्के  $g$  के उद्धृत है। Yang (2024) थीसिस है, जर्नल लेख नहीं। Siu (2025) से लैब साझा है। Berg (2023) में बिना प्रोग्राम वाला कंट्रोल ग्रुप नहीं है। Siu (2025) अपने डिजाइन को रैंडम और क्वासी दोनों कहती है। छह महीने से आगे फॉलो-अप इस सेट में नहीं है। नतीजे लगभग खुद बताए या साथी बताए हैं। तीन मुख्य नतीजों पर पहले से रजिस्टर ट्रायल नहीं है। भारत में कोई ट्रायल नहीं चली। छोटा  $k$  अगले पूल को कमजोर बनाएगा। शून्य नतीजा छापने लायक है। यह वाला है।

पांच ट्रायल की लकीर छूने के लिए असर गढ़े नहीं गए। मध्यस्थता को कुल असर नहीं माना गया। जुड़ाव वाली कर्मचारी मेटा-एनालिसिस को इंटरवेंशन नतीजा नहीं माना गया। ये फैसले कहानी छोटी करते हैं। यही बात है।

### इसका मतलब

#### What this means for an Indian workplace programme

'not yet' लिखा ग्रोथ-माइंडसेट पोस्टर लिफ्ट के पास लग जाता है। अपरेजल फॉर्म अब भी काबिलियत को रैंक करता है। टूल बदलते रहते हैं। पोस्टर वह माहौल नहीं बदलता। जो ट्रायल मिलीं वे अमेरिकी टेक फर्म, चीन और हांगकांग के ऑफिस, और तंजानिया की स्किल योजना में चलीं। भारतीय कर्मचारी पर कोई नहीं चली। जब तक यहां ट्रायल न हो, भारतीय ऑफिस प्रोग्राम शब्द 'yet' को परफॉर्मेंस का लीवर न बचे। वह गिनी जा सकने वाली प्रैक्टिस बच सकता है। लखनऊ की एक पेट्रोल एंजीन्यूटिव को देखिए। सोमवार को व्हाट्सएप पर उसे हिंदी में एक छोटा पाठ मिलता है, उसी भाषा में जिसमें वह सोचती है: स्किल इस्तेमाल से बढ़ती है। उस हफ्ते हर शाम वह नए रिकंसिलिएशन मॉड्यूल पर एक रेप लिखती है: क्या आजमाया, क्या टूटा, अगली बार क्या बदलेगी। शुक्रवार को वह जॉब-क्राफ्टिंग नोट लिखती है: 'अगले महीने से वेंडर के सवाल पहले मैं देखूंगी।' अपरेजल के वक्त उसका मैनेजर यह बदलाव देख सकता है। उसका डेटा भारत में रहता है। अगर उसका यकीन न हिले, तो इंसान कोच बात आगे बढ़ाता है। इमोशनऐप (EmotionApp) के लिए ईमानदार ब्रीफ यही है।

## Research gaps, including the India gap

भारत वाली खाली खाना फुटनोट नहीं है। मुख्य गायब सेल है। भारतीय नौकरी वालों पर योग्य रैंडम या कंट्रोल ट्रायल: शून्य। दायरे में आने वाले CTRI रजिस्ट्रेशन: शून्य। पास का भारतीय काम है। गारमेंट फैक्टरी में सॉफ्ट-स्किल ट्रेनिंग। स्किल डिजाइन प्रयोग। आईटीआई थीसिस जिसमें ग्रिट और सेल्फ-एफिकेसी मॉड्यूल से माइंडसेट हिलाने की कोशिश हुई। वे दूसरे प्रोग्राम हैं। उनसे ग्रोथ माइंडसेट का असर उधार नहीं लिया जा सकता।

और गैप हैं। भारत में पहले से रजिस्टर RCT चाहिए। एक्टिव कंट्रोल के साथ। यह जांच के साथ कि यकीन हिला या नहीं। परफॉर्मेंस का ऐसा अंत बिंदु जो खुद-बताया न हो। तीन और छह महीने का फॉलो-अप।  $2 \times 2$  चाहिए: सिर्फ यकीन बनाम यकीन-प्लस-स्किल। सिर्फ स्वयं बनाम स्वयं-और-जॉब। अंग्रेजी और मंदारिन से ज्यादा भाषा चाहिए। यह नापना चाहिए कि असली लीवर मैनेजर का माइंडसेट तो नहीं, जैसा Han and colleagues (2025) संकेत देते हैं। ऐप क्लिक को खुशहाली न समझें। लेखक पहले कुल असर बताएं, फिर अप्रत्यक्ष। दोपहर की वर्कशॉप कम हों। तिमाही के प्रोग्राम ज्यादा हों। गिने जा सकने वाले रेप्स के साथ।

स्टूडेंट साहित्य क्वालिटी जांच पा चुका है। ऑफिस साहित्य को एक और दशक इंतजार नहीं करना चाहिए। ईमानदार वर्तमान यह है। यकीन हिल सकता है। मौजूदा ऑफिस सबूत पर अकेले शब्द 'yet' से परफॉर्मेंस नहीं हिलता। जो प्रोग्राम दूसरा वाक्य चाहता है, उसे अधूरा आधा बनाना होगा।

## 08

## FAQ

**Q1 Does saying 'yet' raise performance at work?**

क्वालिटी वाले पढ़त पर नहीं। Macnamara and Burgoyne की सबसे अच्छी स्टूडेंट ट्रायल  $d = 0.02$  पर हैं। ऑफिस में सीधे परफॉर्मेंस टेस्ट शून्य या बिना जांच के हैं। शब्द के साथ स्किल जोड़ें।

**Q2 Can a short programme change the belief itself?**

हां। दो पूर्वी एशिया कर्मचारी सैंपल में तुरंत बदलाव करीब  $g = 0.50$  है। यही भरोसेमंद पास का असर है। यकीन बदलना स्कोरकार्ड बदलना नहीं है।

**Q3 How long does the programme need to be?**

नारा डोज नहीं है। छह महीने टिके असर में करीब दो घंटे प्लस क्राफ्टिंग प्लान था (Berg, 2023)। दस मिनट के पाठ ने पूरे सैंपल का व्यवहार नहीं हिलाया (Toh, 2025)।

**Q4 Should we run mindset alone or with skills?**

स्किल के साथ। या जॉब-क्राफ्टिंग प्लान के साथ। Morris (2023) में तकनीकी ट्रेनिंग के ऊपर मॉड्यूल से उद्यम कदम 50% बढ़े। Berg का सिर्फ-स्वयं आर्म नहीं टिका।

**Q5 Has this been trialled with Indian employees?**

नहीं। योग्य भारतीय RCT: 0। CTRI ऑफिस ग्रोथ-माइंडसेट रजिस्ट्रेशन: 0। अमेरिकी या पूर्वी एशिया का पोस्टर लाकर स्थानीय सबूत न कहें।

## 09

# References

- Berg, J. M., Wrzesniewski, A., Grant, A. M., Kurkoski, J., & Welle, B. (2023). Getting unstuck: The effects of growth mindsets about the self and job on happiness at work. *Journal of Applied Psychology*, **108**(1), 152-166. <https://doi.org/10.1037/apl0001021>
- Burnette, J. L., Billingsley, J., Banks, G. C., Knouse, L. E., Hoyt, C. L., Pollack, J. M., & Simon, S. (2023). A systematic review and meta-analysis of growth mindset interventions: For whom, how, and why might such interventions work? *Psychological Bulletin*, **149**(3-4), 174-205. <https://doi.org/10.1037/bul0000368>
- Han, I., Belmi, P., Thomas-Hunt, M., & Summers, C. (2025). Managers can support employees in working-class contexts by promoting growth mindsets. *Personality and Social Psychology Bulletin*. <https://doi.org/10.1177/01461672241235625>
- Han, S. J., & Stieha, V. (2020). Growth mindset for human resource development: A scoping review of the literature with recommended interventions. *Human Resource Development Review*, **19**(3), 309-331. <https://doi.org/10.1177/1534484320939739>
- Heslin, P. A., Latham, G. P., & VandeWalle, D. (2005). The effect of implicit person theory on performance appraisals. *Journal of Applied Psychology*, **90**(5), 842-856. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.842>
- Heslin, P. A., VandeWalle, D., & Latham, G. P. (2006). Keen to help? Managers' implicit person theories and their subsequent employee coaching. *Personnel Psychology*, **59**(4), 871-902. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00057.x>
- Macnamara, B. N., & Burgoyne, A. P. (2023). Do growth mindset interventions impact students' academic achievement? A systematic review and meta-analysis with recommendations for best practices. *Psychological Bulletin*, **149**(3-4), 133-173. <https://doi.org/10.1037/bul0000352>
- Morris, S., Carlos, C., Kistruck, G. M., Lount, R. B., Jr., & Thomas, T. E. (2023). The impact of growth mindset training on entrepreneurial action among necessity entrepreneurs: Evidence from a randomized control trial. *Strategic Entrepreneurship Journal*, **17**(3), 671-692. <https://doi.org/10.1002/sej.1472>
- Rogers, B. A., Christian, J. S., Jennings, R. E., & Lanaj, K. (2023). The growth mindset at work: Will employees help others to develop themselves? *Academy of Management Discoveries*, **9**(1), 67-92. <https://doi.org/10.5465/amd.2021.0144>
- Sisk, V. F., Burgoyne, A. P., Sun, J., Butler, J. L., & Macnamara, B. N. (2018). To what extent and under which circumstances are growth mind-sets important to academic achievement? Two meta-analyses. *Psychological Science*, **29**(4), 549-571. <https://doi.org/10.1177/0956797617739704>
- Siu, O.-L., Yang, Y., Li, A., Wang, H., & Ng, T. K. (2025). Leveraging a dual-focused growth mindset to boost employee resilience and work well-being: Evidence from a two-wave survey and an intervention study. *Stress and Health*, **41**(4), e70093. <https://doi.org/10.1002/smi.70093>
- Toh, S. H. Y., Horberg, E. J., Kosasih, F. R., Sundermann, O., & O'Keefe, P. A. (2025). A "growth mindset of mental health" online intervention increases self-help engagement on a mental health app. Research Square preprint. ClinicalTrials.gov NCT07071311. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-7458404/v1>
- Yang, Y. (2024). *Beyond mindset: Investigating neural and psychological mechanisms of strategic mindset, growth mindset and feedback learning* [Doctoral thesis, Lingnan University]. <https://commons.ln.edu.hk/otd/1234>
- Yin, K., Zhao, L., Chi, Z., Song, H., & Dong, N. (2026). The relationship between employees' growth mindset, well-being, and job performance: Evidence from a meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, **249**, 113507. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2025.113507>
- Yeager, D. S., Hanselman, P., Walton, G. M., Murray, J. S., Crosnoe, R., Muller, C., ... Dweck, C. S. (2019). A national experiment reveals where a growth mindset improves achievement. *Nature*, **573**, 364-369. <https://doi.org/10.1038/s41586-019-1466-y>

## लेखक के बारे में

लेखक के बारे में

**डॉ. अतुल असवानी**; मुंबई के साइकियाट्रिस्ट और ट्रेंड रिज़ल्ट्स कोच  
अतुल असवानी मुंबई के साइकियाट्रिस्ट हैं और ट्रेंड रिज़ल्ट्स कोच भी हैं। मुंबई की Tranquilo Meditek Sytems में कोचिंग डिजाइन देखते हैं। कंपनी इमोशनऐप चलाती है। काम यह है कि पॉजिटिव साइकोलॉजी के तरीके भारतीय प्रोफेशनल के रोज के रेप्स बनें। डिलीवरी व्हाट्सएप पर 23 भारतीय भाषाओं में। डेटा भारत में। DPDP का पालन। ISO 9001 और ISO 13485।

हवाला कैसे दें

Aswani A. 'Yet' Is Not Enough: A Meta-Analysis of Growth-Mindset Interventions in Working Adults. EmotionApp Research Paper 21 (Hindi edition). Mumbai: Tranquilo Meditek Sytems Private Limited; 2026. <https://emotionapp.in/research/growth-mindset-working-adults>

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](https://emotionapp.in)

### सुरक्षा नोट

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