

《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：人力资本、社会资本和心理资本影响中国员工职业成功的元分析

作者：周文霞、谢宝国、辛迅、白光林、苗仁涛

第一轮

审稿人 1 意见：该文对已经发表的数据进行了元分析，试图得到变量之间的真实关系，并检验了作者提出的研究假设。用元分析数据检验理论假设是一个不错的思路，可以得到很多利用原始数据进行分析所得不到的结论。但该文在数据整理、统计分析等方面存在较大的问题。在考虑发表前，还需要做较大的修改。

意见 1：原始研究的文献特征没有呈现。（page 10）76 篇文献的基本特征应该整理成一个表格，置于表 1 之前。具体做法可参考《心理科学进展》宋佳萌，范会勇（2013）一文。进行基本特征编码可以看到影响本文结论可靠性的潜在文献特征。请明确指出哪两个研究提供两个独立样本？（page 10）

回应：非常感谢审稿专家的建议。为了不影响阅读，我们以附录的形式将相关信息附在了文章后面。并在文中指出了潘静洲（2012）、杨凡（2011）的研究包含两个独立样本。

意见 2：Effect size 用的是什么指标？在合成之前应该明确交代一下。（page 10）

回应：Effect size 我们用的是积差相关系数。该信息已经在文中做了明确交代，请见“4.2 文献筛选”（3）的红色字体。

意见 3：统计分析方法的选择有问题。（page 11）。建议试试 Mike Cheung 提出的 two stage Meta-analytic SEM。将元分析和结构方程模型结合的思想早已出现。国内外也早有应用了。用这种思想方法来检验理论的做法也早已出现。因此，在方法学上难说是创新。相反，这种方法还有不少风险。主要问题是增加了接受错误模型的可能性（即拟合指标偏高）。Mike Cheung 提出的 two stage Meta-analytic SEM 可以解决这两个问题（Cheung, M. W. L., & Chan, W. (2005). Meta-analytic structural equation modeling: A two-stage approach. *Psychological Methods*, 10, 40–64.）。

回应：非常感谢审稿专家的推荐。我们认真阅读了审稿专家推荐的这种方法，增加了新知识。但是，我们发现该方法非常繁杂，应用性不强。我们查阅了国外顶级期刊（比如，*Journal of Applied Psychology*, *Academy of Management Journal*）所发表的“Meta-Analytic SEM”的研究论文发现，他们所采用的方法基本上是 Viswesvaran 和 Ones（1995）的方法（附上最近 4 年发表的 5 篇论文）。而且，我们用 MASEM 的主要目的是对理论假设（即变量之间的关系）进行检验，并不是为了获得一个最优拟合模型。因此，我们用 Viswesvaran 和 Ones（1995）的方法对理论假设进行检验是恰当的。

[1] Colquitt, J.A., Scott, B.A., Rodel, J.B., Long, D.M. et al. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98, 199–236.

[2] Butts, M.M., Casper, W.J., & Yang, T.S. (2013). How important are work–family support policies? A meta-analytic investigation of their effects on employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 98, 1–25.

[3] Eean R. Crawford, E.R., & LePine, J.A.(2010). Linking job demands and resources to

employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95, 834–848

[4] Jiang, K., Hu, J., & Baer, J. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediation mechanisms, *Academy of Management Journal*, 55, 1264–1294.

[5] Nahrgang, J., Morgeson, F.P., & Hofmann, D.A. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96, 71–94.

意见 4: 从表 1 看, 该相关矩阵有不少缺失值。

回应: 表 1 是各研究变量间相关系数的矩阵, 我们只提供了相关矩阵的下对角。上对角属于冗余信息。

意见 5: Q 关系到分析模型的选择与结论的推广。本文没有说明统计分析所依据的模型及其根据。

回应: 谢谢审稿专家的提醒。我们用的是随机效应模型。关于为什么用随机效应模型, 我们在文中做了补充。请见“4.3 元分析程序”中的红色字体部分。

意见 6: “表 1 研究变量之间的相关矩阵” (page 12) 所有的 Q 检验都非常显著。意味着存在潜在的调节变量 mediating variables? 调节变量效应需要进行计算, 并解释其对本研究结果的影响。对此, Lipsey & Wilson (2001) 可能讲的不详细。可参考 *Applied Meta-Analysis for Social Science Research* (Card, 2012) 的 chapter 9 and 11。

回应: 本研究的研究目的是探讨中国组织情境下人力资本、社会资本和心理资本对职业成功的解释力以及中介机制问题 (mediating), 变量之间的调节机制 (moderating) 并不在本研究范围内。当然这是一个很有趣的问题, 但是一篇文章无法将所有的问题都解决。这种研究思路在国外顶级期刊 (比如, *Journal of Applied Psychology*, *Academy of Management Journal*) 都是接受的。(比如, [1] Colquitt, J.A., Scott, B.A., Rodel, J.B., Long, D.M. et al. (2012). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98, 199–236. [2] Jiang, K., Hu, J., & Baer, J. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediation mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55, 1264–1294.)。关于可能存在的调节效应, 我们已经在文章中的局限部分做了说明, 请见 6.3。

意见 7: publication bias 必须加以说明, 因为它关系到结论的可靠性。

回应: 在计算真实效应值 (r_c) 之前, 我们对所有的样本加权平均效应值均做了出版偏差检验 (漏斗图)。只不过, 由于漏斗图太多 (22 个漏斗图) 就没有放在文章中。出版偏差检验结果表明, 有一个研究存在出版偏差, 因此我们将之删除在元分析之外。具体说明, 我们已经在原文中“4.2 文献筛选”做了补充说明 (见红色字体部分)。

意见 8: “首先, 采用路径分析对第一组假设进行检验。” (page 11) 为何不用 SEM? 建议文章通篇采用同一分析风格。

回应: 我们就是用 SEM 做的路径分析 (即 SEM 的结构模型), 不是用 SPSS 做的路径分析。之前表述可能让人误解, 因此将该句话更正为“首先, 采用结构方程模型进行路径分析对第一组假设进行检验”。

意见 9:“由表 2 的标准化回归系数 (β) 可以看出, 人力资本、社会资本和心理资本与晋升、薪酬和主观职业成功均存在显著正向关系, 第一组假设得到完全验证。”(page 11) 若能把变量之间的相互关系变成图 1 那样的, 应该更具有可读性。

回应:用图形的方法展示出来会非常复杂, 更加不利于阅读, 而且也无法将三种资本对四个因变量的优势关系显示出来。另外, 如果用图形来展示, 也非常占版面(每个因变量都得做一个图形出来, 这样会出现 4 个图形)。不过, 之前的呈现方法确实不太清晰。为此, 我们进行了修改。具体修改, 见表 2。

意见 10:本研究主题下的原始研究有没有变异? 大家所得结果是否不同。如果不同就必要进行元分析。

回应:以前, 研究者认为两种情况下适合做元分析: (1) 变量之间的关系有正有负; (2) 虽然结果都一致, 但是需要看看两个变量之间的关系强度到底有多大。本质而言, 这两种情况其实就是对定量文献的回顾, 有人将之称为“psychometric meta-analysis”(Viswevaran & Ones, 1995)。但是, 元分析最新发展是, 与结构方程模型技术相结合实现对理论假设的检验, 比如中介机制等。(Viswesvaran, C., & Ones, D. (1995). Theory testing: combining psychometric meta-analysis and structural equations modeling. *Personnel Psychology*, 48, 865–885.)。该思路的研究常被称之为“meta-analytical investigation”或“meta-analytical test”。从这个角度来说, 元分析技术就变成了收集数据的一种方式。这种研究思路的好处是: 第一, 大样本; 第二, 矫正了测量误差, 在更加趋近真实相关系数的基础上, 实现对理论假设的检验。本研究就是采取这种研究思路。

审稿人 2 意见:作者采用元分析研究技术, 来系统考察人力资本、社会资本和心理资本对个体职业成功的影响, 选题具有一定学术和实践价值, 但从研究和行文来看, 还存在以下问题需要考虑:

意见 1:作者采用智能职业生涯为分析框架, 以竞争流动与赞助流动、市场转型理论与社会资本“嵌入”观点为理论基础, 探讨了人力资本、社会资本和心理资本对职业成功的影响及内在机制, 但所采用的分析框架和相应的理论观点, 均已年代相对久远, 如何说明其适用性?

回应:(1) 20 世纪 90 年, 智能职业生涯框架最初被提出来的时候(Arthur, Claman & Defillippi, 1995; Defillippi & Arthur, 1994) 并没有得到研究者的足够重视, 但是 2003 年后, 研究者逐渐认识到该分析框架的价值。特别是近 3 年来, 以该分析框架为理论基础的有关职业胜任力的研究在西方主流职业心理学期刊(比如, *Journal of Vocational Behavior*, *Journal of Career Assessment*, *Journal of Career Development*) 上得到大量发表。由此可以看出, 该分析框架并不显得过时, 不适用。反而, 今天多变的职业环境、职业生涯日益呈现无边界的特点使得该分析框架显得更有价值和适用; (2) 竞争流动与赞助流动、市场转型理论与社会资本“嵌入”观点均为社会学的经典理论。这些理论至今仍然活跃在社会学领域中(张文宏, 张莉, 2012)。而且也被用于解释个人收入获得或职业成功之中(张顺, 程诚, 2012; 张顺, 郭小弦, 2011; Ng et al., 2005)

意见 2:作者认为“既然员工个人的人力资本、社会资本和心理资本是帮助企业获取相应核心胜任力的基础, 那么据此推断我们认为员工个人的三种职业胜任力与员工个人职业成功存在着密切关系。”诚然, 审稿人也同意“员工个人的人力资本、社会资本和心理资本是帮助企业获取相应核心胜任力的基础”, 但并不能由此得出“员工个人的三种职业胜任力与员工个人职业成功存在着密切关系”, 因为作者的观点前提是三种资本与企业核心胜任力或企业成功

之间的关系，而企业的核心胜任力或企业成功与员工个人的职业成功之间还存在着复杂的关系机制，并非企业成功就必然导致个体的职业成功。随后，作者进一步谈到“而且人力资本理论（Becker, 1975; Schultz, 1961）、社会资本理论（Seibert, Cramer, & Liden, 2001）以及心理资本理论（Luthans et al., 2007）均支持我们做出如下假设”，但作者并未能具体说明上述理论是如何支持研究假设的，所以作者的研究假设 1 的理论基础并不扎实，逻辑推理不够严密，不足以说服人。

回应：非常感谢审稿专家的提醒。之前的写作确实给人感觉逻辑推理不够严密。针对这部分，我们做了重新修改。除了理论推理之外，还增加了最新的实证研究文献。详细修改，请见文章“2.2 研究假设”的红色字体部分。

意见 3：作者认为“相较于人力资本、社会资本而言，心理资本是预测主观职业成功更近端因素”，此处没有文献标注，不知是已有文献支持，还是作者的主观评价，其依据何在？而在此基础上的 H2b 也令人怀疑，或许，心理资本对于主观职业成功的预测作用，更多的是因为两者的测量都是主观的自我报告，更多的是来自于共同方法偏差的结果。

回应：（1）“相较于人力资本、社会资本而言，心理资本是预测主观职业成功更近端因素”这种说法确实存在问题。因此，将该句话从原文中删除掉。（2）确实有可能共同方法偏差导致了心理资本对主观职业成功的预测力更强。但是，这只是一种可能。更大的可能是心理资本确实对主观职业成功的预测作用更强。我们做出该理论推断的理由是 Eby 等（2003）实证研究、Ng 等（2005）的元分析结果确实表明，相对于人力资本、社会资本而言，心理资本对主观职业成功的解释力更强。详细说明，我们在“2.2 研究假设”的 H2b 之前做了补充说明（见红色字体）。

意见 4：作者对于各种变量的操作语焉不详，比如，审稿人认可作者“将人力资本操作化为与职业相关的知识和技能。”但作者是如何“根据该界定，最终识别出学历、工作经验、专业知识、专业技能、认知能力、学习能力和创新能力等 7 种人力资本要素。”的呢？要知道，对于变量的操作，很大程度上决定了研究结果的效度问题。变量的操作介绍不清楚，不能服人的话，研究结果就令人怀疑了。与之类似，作者也未能很好的说明是如何将社会资本界定为“网络规模、网络质量、网络异质性、接触的社会资本等 4 种社会资本”的。最后，学者们已经基本公认将心理资本“操作为自信、希望、乐观和坚韧四个要素”，作者却将其划分为“自信、希望、乐观、坚韧、内控、情绪稳定性、自尊、成就动机、主动性人格、职业动机、积极情感、责任心、经验开放性和角色意识等 14 种心理资本要素”。总体给人感觉，在变量的操作方面，作者具有相当的主观性。

回应：谢谢审稿专家的提醒。针对该问题，我们在变量操作部分做了更详细地介绍和论证。详细修改，请见“3.1 三种职业胜任力”中的红色字体部分。

意见 5：从作者收集数据的来源和方式来看，其主要数据来自于管理学期刊而非心理学期刊，而且文章的写作风格更接近于管理学而非心理学，文章更适合投稿到管理学期刊。

回应：数据来源之所以主要来自管理学期刊，主要是因为管理学期刊发表有关职业成功的文章比较多。但是，我们中的一些数据也来自了心理学期刊（比如，《心理学报》、《心理科学》等）。而且，从研究主题来说，该研究属于 OB 领域的研究。

意见 6：在作者的图 1 模型中，客观职业成功与主观职业成功是平行的，但作者“根据模型修正指数，我们得到如下一个拟合数据最佳且有意义的模型”，在图 2 中，客观职业成功就

变成了主观职业成功的前因变量，两者之间的关系性质就完全发生变化了。这种调整，不仅需要数据的支持，更重要的是需要理论的支撑，遗憾的是，作者在这个方面的工作有点薄弱。**回应：**之前的行文确实给人感觉缺乏理论支撑。当时主要考虑到该问题不是我们研究的主要问题，因此针对该种结果做了淡化处理。在修改中，为不影响阅读，我们用脚注的形式说明了该结果为什么不仅从数据上是成立的，而且从理论上也是有意义的。修改部分，请见脚注3的红色字体部分（第23页）。

审稿人3意见：该文基于文献运用 meta 分析方法，以组织赞助为部分中介研究了人力资本、社会资本与心理资本对职业成功的影响，研究视角有一定创新性。研究方法比较独特，基于 meta 的研究过程比较规范，研究结果有一定的启示作用。审稿人提出如下建议供作者参考：

意见 1：从理论模型及变量的选择上，没有反映中国社会文化的情景变量，不知为何要强调是中国情景下的研究，将样本限制为中国大陆员工。样本为中国员工只是中国情景研究的表象，应该从模型建构与变量选择上进行实质体现。否则没有必要强调是中国情景研究，也不需要画地为牢只分析中国员工样本。

回应：非常感谢审稿人的提醒。我们做该研究的主要目的是看看人力资本、社会资本和心理资本对中国员工职业成功的解释力多强，作用机制又是什么？由于我们的研究没有包含国外的样本，因此考虑研究结果的外推（generalizability）问题，我们当时就在标题上加了“中国组织情境下”这样一个限定条件。如果审稿专家觉得这仍然是个问题，可以将“中国组织情境下”从标题中删除掉。但是，从严谨性来讲，我们倾向于保留该限定条件。

意见 2：人力资本、社会资本与心理资本的测量较为复杂，采用 meta 分析很容易陷入将所谓的“橘子”和“苹果”等同研究的陷阱。如人力资本的学习能力、创新能力，心理资本的自尊、主动性人格、内控等，其构成要素本身值得怀疑或缺乏坚实基础，甚至是很多学者反对的。作者在提出这些要素时应该作更多的理由陈述。

回应：目前，学术界对变量的操作主要存在两大倾向：概念的精确性（fidelity）和概念的宽泛性（bandwidth）。持第一种取向的研究者追求概念间的细微差异，并将其分成一个个元素来研究，Cronbach（1960）将持这种取向的研究者称为概念研究中的劈裂者（splitter）。持第二种取向的研究者追求概念的包容性，把狭小的概念融合为一个宽泛的概念，Cronbach（1960）将持这种取向的研究者称为概念的模块式研究者（lumpier）。每种取向虽然都有其不足，但是各有其价值。Judge, Locke 和 Durham（1997）发展出的核心自我评价就是采取概念的宽泛取向的典范。由于人类积极发展的资源模型已经证明，发展性资源对个体的发展会呈现累积影响（cumulative impact），即发展性资源越多越好（Benson, 2007），因此我们采取概念宽泛取向对人力资本、社会资本和心理资本进行概念化操作。在修改中，我们在变量操作部分（3.1 三种职业胜任力）做了更为详细的理论说明。具体修改，请见红色字体部分。

意见 3：meta 分析只是相对传统的叙述性文献综述具有很大的研究方法优势，不应夸大其相对基于一手数据的大样本实证研究方法的的优势。

回应：meta 分析确实也有其局限。但是，OB 领域中的绝大部分研究无法做到大样本（这一点从我们收集到的文献可以得到充分证实）。但是，如果只要小样本研究足够多，通过元分析就可以做到大样本实证研究。因此，从这点来说元分析的优势不仅仅体现在相对于传统的叙述性文献综述，也体现在相对于基于一手数据的小样本研究。而且，目前元分析发展的新趋势是，不再仅仅是局限于定量文献综述，而是采用这种方法加上结构方程模型技术实现对理论假设的检验（Viswesvaran & Ones, 1995）。本研究所采用的思路就是这种。

Viswesvaran, C., & Ones, D. (1995). Theory testing: combining psychometric meta-analysis and structural equations modeling. *Personnel Psychology*, 48, 865–885.

意见 4: 既然作者认识到客观的职业成功与主观的职业成功有很大的差异, 但为什么用同一个“组织赞助”作为中介变量呢? 建议在提出中介变量之前很好地辨析人力资本、社会资本与心理资本的异同与相互作用, 在选择中介变量时可以采用多个, 或者将组织赞助分成两个不同的维度如情感赞助和工具赞助, 这样才可以更细致观察到中介变量的作用机理。

回应: 非常同意审稿专家的建议。而且, 如果能把赞助分为情感赞助和工具赞助的话, 研究会显得更加精细。但是, 这里面有个问题。我们所收集到的文献中, 只有三项研究把赞助分为心理赞助和工具赞助。其他研究均是把二者混合在一起的。因此, 我们只好把组织赞助作为一维处理。

意见 5: 另外将组织赞助作为部分中介时没有给出充足的理由说明是“部分”而不是“全部”中介。

回应: 这确实是我们的一个疏忽, 也显得不够严谨。在修改中, 我们没有明确提到到底是“部分”还是“全部”中介的假设(第三组假设), 而只是提中介假设。这种做法是符合学术规范的(Liu, Zhang, Wang, & Lee, 2011, *Journal of Applied Psychology*; Zhang, Lepine, & Buckman, 2014, *Academy Management Journal*)。

第二轮

审稿人 1 意见:

意见 1: 作者对审稿意见进行了力所能及的修改。由于数据的局限, 该文没有进行调节效应分析。但不阻碍作者实现其研究意图。

回应: 非常感谢审稿专家的建设性建议。考察人力资本、社会资本和心理资本三种职业胜任力对员工职业成功影响的边界条件确实非常有价值。作者之前也提出了几个可能模型, 但是由于数据局限无法开展元分析式研究。针对该部分内容, 我们将之作为研究局限及未来研究方向写入了“研究局限”之中, 见 Page28 的蓝色字体。

意见 2: 评阅人关心的是作者所采用的数据分析方法是否正确。所使用的方法并不是最新的。尽管是可接受的, 但从方法学角度看, 该文所得结论可能是虚假的(理由见审读稿)。因此, 评阅人建议作者将方法的局限写入文章的局限之中。

回应: 参照国外顶尖期刊(*Journal of Applied Psychology*, *Academy of Management*)最近3年所发表论文的做法, 本研究采用了 Viswesvaran 和 Ones (1995) 的方法开展元分析式研究。由于作者并不是学习方法学的, 因此仍不能判断 Viswesvaran 和 Ones (1995) 的方法到底是不是有问题。由于国外顶级期刊目前基本上仍然都是采用 Viswesvaran 和 Ones (1995) 的方法, 因此作者判断该方法如果有问题(如 Cheung 和 Chan 2005 年所言), 也并不会像审稿专家所担心的那样大。而且 Cheung & Chan (2005) 的研究发现, 在结构方程模型匹配方面, “two stage Meta-analytic SEM”只有在样本量比较小到中等(50-500)的情况下比较有优势。在大样本(超过 1000)情况下, 与“GLS approach SEM”没有差异。本研究用于假设验证的样本量为 2501 人。

审稿人 2 意见: 针对第一次审稿意见, 作者进行了很好的解释与补充。另外, 对于人力资本、社会资本与心理资本的测量, 具有一定的争议, 建议在“研究局限”部分作出说明。

回应:非常感谢审稿专家的建议,我们在文章“研究局限”部分增加了该部分内容。请见 Page28 的蓝色字体。

第三轮

主编审稿意见:

意见 1: Now it is 13000 words, not counting references, the reference is another 7000 words, I think 8000-9000 is quite long, for reference, perhaps we can put the long list of the meta-analysis articles on the web, but not in the printed version; and keep the printed version reference to like 30 references.

回应: 非常同意主编的意见。我们将用于元分析的文章从参考文献中删除, 做成了一个新的 word 文档(如果可能,《学报》可将之挂在网上)。另外,我们将引用文献做了进一步精简,减少到 66 篇文献。由于这篇文章并不是简单意义的元分析,而是采用 Meta-Analytic SEM 的方法对理论假设进行检验,因此需要事先对变量之间的关系进行大量的理论推导,因此为了使得理论推导更加坚实,我们觉得保留一定量的参考文献,更能保证文章的质量。

意见 2: The title is too long

回应: 经过几位作者合议,将中文标题改为“人力、社会和心理资本影响中国员工职业成功的元分析式研究”(27 个字)。对应的英文改为“A Meta-Analytic Test of Relationship between Human, Social, Psychological Capital and Career Success in Chinese Business Organizations”。另外,经过仔细对比国外文献发现,国外文献在 Meta-analysis 和 Meta-Analytic 这两个词的用法上存在差别。当研究思路为用 Meta-analysis 获得变量之间的相关系数,然后用 SEM 对变量之间的复杂关系进行理论检验时,用 Meta-Analytic。由于我们的研究为这种思路,因此我们用“Meta-Analytic Test”。

- [1] Colquitt, J.A., Scott, B.A., Rodel, J.B., Long, D.M. et al. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98, 199–236.
- [2] Butts, M.M., Casper, W.J., & Yang, T.S. (2013). How important are work–family support policies? A meta-analytic investigation of their effects on employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 98, 1–25.
- [3] Eean R. Crawford, E.R., & LePine, J.A.(2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95, 834–848
- [4] Nahrgang, J., Morgeson, F.P., & Hofmann, D.A. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96, 71–94.

意见 3: Some table titles have to be revised.

回复: 非常感谢主编辛苦的工作,我们已经按照要求做了修改。

意见 4: I have slightly polished the abstract, please reconfirm.

回应: 非常感谢主编辛苦的工作,我们已经按照要求重新修改。

意见 5: 务请按照附件的批注,逐条修改文章。

回应：已经按照附件的批注，逐条修改文章。

第四轮

主编审稿意见：

意见 1: According to APA style, we don't use the word “research/study” in the title, unless totally necessary

回复：我们已经按照要求将标题更改为“人力资本、社会资本和心理资本影响中国员工职业成功的元分析”

意见 2: I think it is more common to use “meta-analysis”, particularly when you are really using the standard meta-analysis procedures, rather than closely related meta-analytical “similar” techniques/procedures, so I suggest you use “a meta-analysis on”

回复：已经按照主编要求将英文标题更改为“A Meta-Analysis on Effects of Human, Social, and Psychological Capital on Career Success in Chinese Business Organizations”