

大五人格与员工主观幸福感的关系： 组织信任的中介作用

冉爱明

重庆大学公共管理学院，重庆

收稿日期：2024年1月22日；录用日期：2024年3月14日；发布日期：2024年3月25日

摘要

大五人格作为人才测评中心心理测验的重要工具，被广泛应用于组织人员评价和人力资源发展工作。本文基于大五人格理论，采用2018年CNSDA“网民社会意识调查数据”，选取政府机构工作人员样本，研究大五人格对员工主观幸福感的影响，并探究组织信任在其中的中介作用。研究结果显示，大五人格特质对组织员工的主观幸福相关，组织信任在大五人格的各个维度上不同程度地中介了员工的大五人格与主观幸福感之间的影响。侧重组织层面因素和企业员工个体特质相关的措施应当结合起来提高员工主观幸福感，以提升员工效能。

关键词

大五人格，组织信任，主观幸福感

The Relationship between Big Five Personality Traits and the Subjective Well-Being of Employee: The Mediating Role of Organizational Trust

Aiming Ran

School of Public Policy and Administration, Chongqing University, Chongqing

Received: Jan. 22nd, 2024; accepted: Mar. 14th, 2024; published: Mar. 25th, 2024

Abstract

The Big Five personality traits, as an important tool for psychological testing in talent assessment,

are widely used in organizational personnel evaluation and human resource development. This article is based on the Big Five personality theory and uses the 2018 CNSDA "Internet Social Awareness Survey Data" to select a sample of government agency staff to study the impact of Big Five personality on employee subjective well-being, and to explore the mediating role of organizational trust in it. The research results show that the Big Five personality traits are related to the subjective well-being of organizational employees, and organizational trust mediates the impact of employees' Big Five personality and subjective well-being to varying degrees in various dimensions of Big Five personality. Measures that focus on organizational factors and individual characteristics of enterprise employees should be combined to enhance employee subjective well-being and enhance employee efficiency.

Keywords

Big Five Personality Traits, Organizational Trust, Subjective Well-Being

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

人才测评中, 基于一般基于人格理论的心理测验被广泛应用[1]。人格结构研究是了解个体的人格特点、类型以及对个体进行有效评估的基础。在此基础上, 西方学者发现了大五人格结构, 迄今“大五”模型已为大多数心理学家所接受, 被认为是“人格研究前沿最新结论”。同时, 大五人格理论在组织心理[2]及心理学的其他方面的应用迅速普及, 并被广泛应用于人员的选聘、评价和人力资源发展工作。

组织成员作为组织中最核心的要素, 历来是诸多组织研究的重点。组织成员的个人幸福感与员工的个体因素显著相关[3], 并受到诸多其他因素影响。个体的心理资本正向影响组织成员的主观幸福感[4], 组织信任会对员工心理资本与工作绩效的关系产生中介作用[5]并由此影响其三感(安全感、获得感、幸福感), 个体及其特征是影响整个组织效能的重要因素。可见组织成员的幸福感及整个组织可能同时受到个体人格特征和组织信任的影响, 政府机构作为特殊的组织, 政府机构工作人员即员工的主观幸福感, 同样可能受到组织信任和大五人格特征等因素的影响。

因此, 研究员工的主观幸福感及其影响因素, 对于其提高服务质量和提升服务效能具有重要现实意义。然而, 学界基于人格因素对员工的组织信任和幸福感的相关机理的研究关注度不够, 需要进一步探索。本文将基于以上因素对相关变量进行探讨。

2. 文献述评与研究假设

2.1. 大五人格和幸福感

个体感知与人格特质紧密相连。段建华[6]提到, 主观幸福感作为一种具有主观性、整体性和相对性的自我评价的情感, 受到诸多因素的影响, 其中首要因素为人格特质。大五人格认为, 构成人格的五大因素是: 神经质(neuroticism)、外倾性(extraversion)、开放性(openness)、宜人性(agreeableness)和尽责性(conscientiousness)。神经质是描述一个人紧张、焦虑、失望和不安的人格维度, 是负性情感的主要来源, 该指标值越高, 被试者对压力的耐受性越低, 越容易感到压力、沮丧和抑郁。老年人的乐观人格能够显著的增加其幸福感[7]。外倾性是描述一个人外向活泼、精力充沛、有活力并乐于助人, 是自信方面的人格维度。

如面临就业压力时，主动型人格能够正向预测大学生的主观幸福感[8]。预测神经质和外倾性人格特质可以直接影响个体的主观幸福感[9]。开放性指具有创造能力和好奇心，该测量维度值越高，表明好奇心强，倾向于寻求并接纳新鲜经验和新颖的创意或理念。De Neve 等认为，开放性是一把“双刃剑”，使个体同时有更多的正性情感和负性情感[10]。宜人性是描述个体友善、温和、热情、合作及信任方面的人格维度，高宜人性的个体有更强的动因获得亲密的人际关系。责任感描述个体有信心，做事专注、高效并有条理[11]，个体的责任意识是主观幸福感的重要来源[12]。基于以上，员工的主观幸福感可能受到其人格特质的重要影响。

2.2. 大五人格和员工的主观幸福感：组织信任的中介作用

本模板可直接用于论文及其文字的编排，有的页边距、行距、字体都严格符合规定，请勿修改！尤其是页边距，由于期刊在后期制作过程中需要在页眉、页脚添加各种信息，所以所有论文务必确保现有的页边距不被修改，页面空白不被占用。而组织信任实质是成员对组织整体认知的一种积极的心理状态[13]。人在成长过程中通过与社会接触，一般性认知泛化和转移，逐步形成某种固定预期模式，并在成年后转变成为相对稳定的人格特质。笔者认为，由于每个人的成长背景和社会经历不尽相同，对他人的信任程度和概括化期望也会不同，信任倾向存在个体差异，人格特质会影响组织信任。而目前，大多数研究信任的前因变量，均建立在组织的特性上，如组织公平、组织支持等的影响，而从人格角度探讨信任的形成，对于组织场景建设有着积极的意义。

高神经质的个体往往比较敏感、多疑、思想活跃，他们怀疑一切，很少相信别人，即使相信也只是暂时的，反之，低神经质的个体则表现出安详、沉着的人格倾向，更容易面对现实，表现出对他人较高的信任倾向。因此很容易在人际互动中发生冲突，引发较多的负面情绪和攻击行为。高外倾性的个体表现出热情、自信、有活力、善交际，所以在沟通过程中更容易体验到理解、互助、爱心带来的愉悦，从而倾向于积极的心态面对外界，因此信任程度较高，幸福感也更高。高宜人性个体往往表现出信任、坦率、利他主义、谦虚和富有同情心，具有较高的情感依赖、身份确认和组织卷入，这些本质上都是表现出帮助他人，特别是宜人性本身就包含有信任的含义[13]，因此宜人性越高，对组织的信任程度就越高。高开放性的个体富有想象力和创造力，情感丰富、审美观强，人际关系理论将信任理解为人际关系的产物，它是人际关系中理性计算和情感关联所决定的一种态度，彼此间的信任往往强调互动，而开放性则是互动的基础，因此开放性越高，组织信任程度也越高。高尽责性的个体表现出直率、坦诚、严于律己，在达成目标的行为上表现出有组织、有条理，自我约束、有恒心、严格认真、努力工作。Organ 和 Ling 等人发现尽责性可以预测组织公民行为中的利他主义，而利他主义本身就是建立在对外界信任的基础之上的，因此个体的尽责性越高，其组织信任就越高[14]。当个体与组织之间建立起信任，就会对组织产生积极的影响，信任是组织运作的润滑剂，它不仅消除组织内部冲突的内耗，而且能够促进组织更加有效的运转[13]。

因此，当个体的外倾性、开放性、宜人性和尽责性较高时，神经质较低时，就会对组织表现出更高的信任水平，他们相信组织不会漠视自己的贡献，将会把更多的资源投入到对组织有益的工作当中来，从而能够更多的从工作中获得幸福感。值得注意的是，组织信任度越高，越能促进他们的主观幸福行为。

据此，我们构建出以下假设模型(如图 1)并提出假设：

H1: 外倾性、尽责性、宜人性、开放性与员工的组织信任和主观幸福感正相关，神经质与员工的组织信任和主观幸福感负相关。

H2: 组织信任在大五人格和员工的主观幸福感之间起中介作用。具体如下：

- a: 组织信任在外倾性和员工的主观幸福感之间起到中介作用。
- b: 组织信任在尽责性和员工的主观幸福感之间起到中介作用。
- c: 组织信任在宜人性和员工的主观幸福感之间起到中介作用。

- d: 组织信任在开放性和员工的主观幸福感之间起到中介作用。
e: 组织信任在神经质和员工的主观幸福感之间起到中介作用。

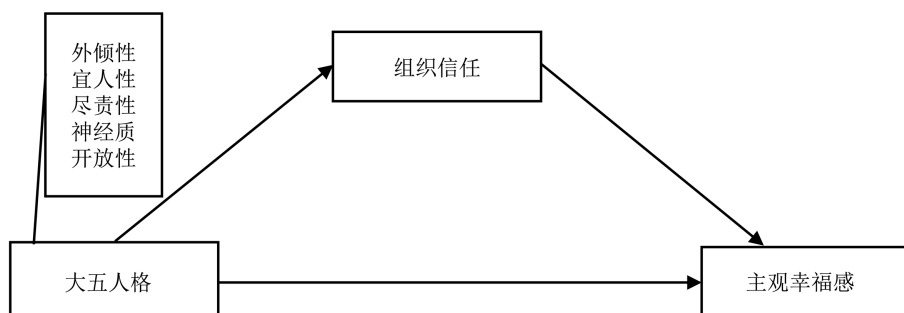


Figure 1. Mediation hypothesis model

图 1. 中介假设模型

3. 方法

3.1. 数据来源

除了一些众所周知的英文缩写，如 IP、CPU、FDA，所有的英文缩写在文中第一次出现时都应该给出其全称。文章标题中尽量避免使用生僻的英文缩写。本研究采用的数据来自中国国家数据调查库 (CNSDA) 中的公开数据“2018 年网民社会意识调查”数据，共计 5745 份。这项调查是由中国人民大学马得勇教授于 2012 年开始每年持续组织开展，每年都会通过在微博、微信、爱调研网等新媒体平台发布问卷答题连接，以网友自愿回答方式进行非概率抽样。为保证数据的可靠性，调查采用了一系列控制措施，如限制网络 IP 的方法避免重复答题，剔除了答题时间过短的低质样本，自我承诺真实回答问题等。

本研究为了确保研究的适用性和统计结果的准确性，对问卷数据进行了二次处理：首先，本研究基于“您的职业”，选取了回答为“党政司法机关一般职员”样本作为本研究的研究样本；其次，考虑到模型涉及变量数据的缺失值的规模比较小，对包含缺失值的样本做删除处理；同时，为确保模型变量描述内容的方向一致性，对部分问题的选项进行顺序转置处理。通过以上步骤，本研究最终处理后获得有效样本 910 个。

3.2. 变量测量

人口学变量：我们选取了包括性别、教育程度、政治面貌、家庭年收入以及生活地区等人口学变量来控制个体差异因素对员工主观幸福感的影响。虽然这些变量不触及研究变量的因果推断，但因其作为客观社会成员的身份特征可能会对研究造成干扰而值得关注[14]。我们将变量重新赋值，具体如下(表 1)：

Table 1. Assignment description

表 1. 人口学变量赋值说明

变量	变量说明
性别	1 = 男; 2 = 女
教育程度	1 = 初中及以下; 2 = 高中; 3 = 本专科; 4 = 硕博士
中共党员	0 = 不是; 1 = 是
家庭年收入	1 = 4 万以下; 2 = 4.1~12 万; 3 = 12.1~60 万; 4 = 60 万以上
生活地区	1 = 大城市; 2 = 中等城市; 3 = 小城市; 4 = 农村

大五人格：该变量的测量基于心理学中广泛使用的大五人格特质[15]。参照前人研究[16]，根据问卷可提供的与大五人格测量相关的题项，选取大五人格模型中的各个维度——神经质、宜人性、尽责性、外倾性和开放性，分析它们与员工主观幸福感之间的影响关系。具体变量选取如下：外倾性维度指标是题项“Q15-1 性格外向、精力充沛”和“Q15-6 性格内向、安静”；宜人性维度的考察指标是问卷中的题项“Q15-2 爱批评人、爱争吵或争论”和“Q15-7 平易近人、待人友善”；责任感维度指标是题项“Q15-3 可信赖、自律性强”和“Q15-8 做事条理性差、粗心”；神经质维度的考察指标是题项“Q15-4 易忧虑、心烦”和“Q15-9 情绪稳定、遇事冷静”；思维开放性考察指标是题项“Q15-5 易接受新事物、常有新想法”和“Q15-10 习惯遵守常规、不善于创新”。每个题项分别由答题者进行“完全不符合”到“完全符合”1-7级评分，其中 Q15-2、Q15-6、Q15-8、Q15-9、Q15-10 这五个题项反向计分，对每个维度各两道题得分加总结果为每个维度得分，得分越高表明越符合该维度特质。由于各维度题项选用较少，故本研究再次对该量表进行检验。情绪稳定性、外倾性、开放性、宜人性和尽责性的 Cronbach's α 系数分别为 0.76、0.73、0.78、0.75、0.77，所有人格特质的 Cronbach's α 系数均大于 0.7，在可接受范围之内。采用 SEM 进行验证性因子分析人格特质的结构效度，发现此量表五因子模型对数据的拟合度较好($X^2/df = 2.015$, $TLI = 0.93$, $CFI = 0.93$, $RMSEA = 0.069$)，因此人格特质变量具有较好的信度和效度。

组织信任：以往的研究表明，组织信任则是员工对组织整体非人际的信任关系[17]。由于我们的研究对象政府机构一般职员，故他们对政府信任得分即为其组织信任得分。2018 年“网民社会意识”调查问卷中，要求被调查者用“非常信任”“比较信任”“不太信任”“完全不信任”“不知道(或不想说)”来表明自己对党中央和中央政府、乡镇政府和村委会等的态度，结合胡荣[18]等使用的量表，我们将选项分别赋值为 4、3、2、1，数值越大表示信任程度越高。同时，我们将“不知道(或不想说)”设为缺失值，对四个题项得分进行加总，计算组织信任得分。

主观幸福感：我们依据此次调查数据，选取关于本问卷中的幸福感的测量，主要是让答题者对“总体来讲，你觉得你现在幸福吗？”进行幸福感评分(5 = 非常幸福；4 = 比较幸福；3 = 一般；2 = 不太幸福；1 = 很不幸福)测量被试的主观幸福感，并在分析时将其视为五分制量表，作为连续变量进行测量。

4. 结果

在这项研究中，我们侧重于个体层面的主观幸福感，该变量是连续变量，故而采用一般线性回归模型进行数据分析作为基本分析模型，测量大五人格、组织信任对员工主观幸福感的影响。本研究以性别、受教育程度、政治面貌以及家庭年均收入年收入等为协变量，在 SPSS26 中控制协变量后，首先用线性回归测试了大五人格对员工主观幸福感的直接影响(H1)。然后在控制协变量后，使用 SPSS 的 PROCESS 插件 2.13 版本执行中介分析(PROCESS 的模型 4；Hayes 2013；<http://www.afhayes.com/>)，来估计与 H2 相关的间接效应。在对变量进行分析时，Bootstrap 程序可用于非正态分布情况，并具有更大的统计能力，同时降低 I 型错误的可能性(Broaster 和 Hayes, 2008)。由于 $a*b$ 的值不一定遵循正态分布，我们对偏差校正置信区间使用了 5000 次的 Bootstrap 程序来估计和测试间接效应。具体而言，该程序涉及 5000 个替换重采样实例，由此构建间接效应的采样分布，并可用于构建置信区间。排除 0 的置信区间表明存在显著的间接影响。

4.1. 变量的人口学信息

这项调查涉及 910 名员工，表 2 列出了研究样本的人口变量统计信息。具体见下表：

Table 2. Demographic information of research subjects
表 2. 研究对象的人口学信息

项目	类别	频率	百分比(%)
性别	男	587	64.5
	女	323	35.5
中共党员	不是	485	53.3
	是	425	46.7
家庭年均收入	4 万以下	44	4.8
	4.1~12 万	369	40.5
	12.1~50 万	427	46.9
	50 万以上	70	7.7
生活地区	大城市	457	50.2
	中等城市	255	28
	小城市	156	17.1
	农村	42	4.6
教育程度	初中及以下	12	1.3
	高中	32	3.5
	本专科	645	70.9
	硕博士	221	24.3

注: n = 910。

4.2. 变量相关

表 3 列出了本研究所有变量的均值、方差和相关矩阵, 从中可见外倾性与组织信任显著正相关($r = 0.071$, $p < 0.05$), 与主观幸福感显著正相关($r = 0.067$, $p < 0.05$); 宜人性与组织信任显著正相关($r = 0.051$, $p < 0.05$), 与主观幸福感不相关; 尽责性与主观幸福感显著正相关($r = 0.129$, $p < 0.01$), 与组织信任的关系不相关, 神经质与组织信任显著负相关($r = -0.121$, $p < 0.01$), 与主观幸福感显著不相关, 开放性与主观幸福感显著负相关($r = -0.124$, $p < 0.01$), 与组织信任显著不相关; 组织信任与主观幸福感显著正相关($r = 0.434$, $p < 0.01$)。

Table 3. Correlation of variables

表 3. 变量的相关

变量	均值	SD	1	2	3	4	5	6
1) 组织信任	8.74	7.03						
2) 主观幸福感	9.78	5.86	0.434**					
3) 外倾性	9.73	5.8	0.071*	0.067*				
4) 宜人性	6.73	5.14	0.051*	-0.064	0.157*			
5) 尽责性	8.96	4.53	-0.015	0.129**	0.246**	0.531**		
6) 神经质	11.57	7.91	-0.121**	-0.022*	-0.315**	-0.461**	-0.468**	
7) 开放性	4.12	0.81	-0.029	0.124**	0.289**	0.330**	0.402**	-0.360**

研究结果显示,人格特质的三个维度外倾性、开放性和尽责性对主观幸福感具有显著正相关,神经质具有显著负相关。但与研究假设相悖的是,宜人性与员工的主观幸福感不相关。这可能是样本导致,所以我们将在第二步中利用回归模型进一步检验。

当将性别、年龄、教育程度、家庭年均收入、是否为党员 5 个控制变量放入模型中,同时将自变量、中介变量和调节变量纳入,我们发现,性别与主观幸福感的 $r = 0.062$, ns.), 年龄对主观幸福感具有显著正向影响($r = 0.272, p < 0.01$), 教育程度对主观幸福感具有显著负向影响 ($r = -0.171, p < 0.01$), 是否为党员与主观幸福感的 $r = -0.113$, ns.), 家庭年均收入与主观幸福感的 $r = 0.099$, ns.)。

表 4 结果显示,组织信任完全中介了外倾性和神经质对员工主观幸福感的影响;组织信任完全中介了宜人性对员工主观幸福感的影响,但显示负相关;组织信任并未中介了尽责性和开放性对员工主观幸福感的影响,这与我们的假设有所区别。但总体而言,政府信任对大五人格对员工主观幸福感的中介作用仍不可小觑。

Table 4. Indirect effects mediated by organizational trust
表 4. 以组织信任为中介的间接效应

变量	组织信任	幸福感
截距	10.14 ^{***}	2.57 ^{***}
外倾性	0.14 [*]	0.46 ^{***}
直接效应		0.02
组织信任		0.23 ^{**}
间接效应(95%bootstrap CI)		0.14 [0.006, 0.0023]
R ²	0.13 ^{***}	0.45 ^{***}
截距	10.39 ^{***}	2.97 ^{***}
宜人性	0.12	0.46 ^{***}
直接效应		-0.03 ^{***}
组织信任		0.14 ^{***}
间接效应(95%bootstrap CI)		0.01 [0.0001, 0.0217]
R ²	0.13 ^{***}	0.43 ^{**}
截距	11.11 ^{***}	3.06 ^{***}
尽责性	-0.00	0.46 ^{***}
直接效应		0.04 ^{***}
组织信任		0.14 ^{***}
间接效应(95%bootstrap CI)		-0.00 [-0.0166, 0.0104]
R ²	0.10 ^{***}	0.46 ^{***}
截距	12.12 ^{***}	2.67 ^{***}
神经质	-0.17 ^{***}	-0.00
直接效应		0.04

续表

组织信任		0.14 ^{***}
间接效应(95%bootstrap CI)		-0.03 [-0.0360, -0.0129]
R2	0.16 ^{***}	0.45 ^{***}
截距	11.40 ^{***}	3.14 ^{***}
开放性	-0.03	-0.46 ^{***}
直接效应		-0.05 ^{***}
组织信任		0.14 ^{**}
间接效应(95%bootstrap CI)		-0.01 [-0.0176, 0.0074]
R2	0.10 ^{***}	0.46 ^{***}

注：n = 910；*表示 $p < 0.05$ ；**表示 $p < 0.01$ ；***表示 $p < 0.001$ 。

5. 讨论

5.1. 总结

通过以上探讨，我们发现，组织信任在人格特质的 5 个维度神经质、外倾性、开放性、宜人性、尽责性与主观幸福感之间起中介作用。根据表 3 的结果，已经证实了外倾性、神经质、开放性、及尽责性与主观幸福感具有显著性的正相关关系，而宜人性对主观幸福感的相关关系不显著，所以 H1 中的大五人格的宜人性维度的相关关系没有得到支持。当将性别、年龄、教育程度、家庭年均收入、是否为党员作为控制变量后，再将变量纳入中介模型中检验，我们发现：组织信任完全中介了外倾性和神经质对员工主观幸福感的影响；组织信任完全中介了宜人性对员工主观幸福感的影响，但显示负相关；组织信任并未中介了尽责性和开放性对员工主观幸福感的影响，H2a、H2b、H2d 得到了证实，H2c、H2e 并未得到检验。

近年来，在员工的组织领域对其主观幸福感的研究已经取得了较为丰硕的成果，然而从个体层面探讨对主观幸福感的影响还相对较少，特别是影响机制还不够完善。本研究意识到了人格特质对主观幸福感的特殊作用，于是在国内外文献回顾的基础上提出了一个以组织信任为中介变量的人格特质对主观幸福感的影响机制模型，通过 910 个样本的实证检验，得出了以下两个研究结论：

1) 在中国的情境中，虽然大五人格的不同的维度对幸福感的影响有差异，但人格特质对主观幸福感影响效应的确存在。这可能是由于尽责性反映的是个体在人际情境中的活跃、主动、积极程度，表现出易沟通、轻松、温和的特点。尽责性的人在其他情境中可以获得团队成员的认可和欣赏但是在组织情境中的适用性仍待考量，因此并不能作为影响主观幸福感的前置变量。开放性的特质也许只是为了适应环境的需要，但并不能成为主观幸福感的来源。

2) 组织信任在人格特质与主观幸福感之间起中介作用。经过实证检验发现组织信任在神经质、外倾性、宜人性与主观幸福感之间的中介效应是显著的。现有文献在针对主观幸福感的研究中往往偏重于调节机制，而忽略对其中介变量的研究。这也从侧面说明了员工的人格特质需要借助某种中介机制的作用来阐释对主观幸福感的影响，其中就包括组织信任。那么，有的人格特质(如开放性)对主观幸福感的影响是直接的；有的人格特质(宜人性等)则通过组织信任的作用间接地影响主观幸福感。如果忽视了这一间接影响过程，会导致我们对组织信任的重要性评估不足。本研究正好为此作出了有益补充，可以为揭开人格特质与主观幸福感之间关系的“黑箱子”提供一个新的视角。

5.2. 研究启示

本研究对理论发展和管理实践也同样具有重要启示。从理论贡献上来说, 以往的研究偏重于从组织层面探讨对主观幸福感的影响, 但本研究尝试从个体层面上剖析主观幸福感的影响因素, 并选取了“大五”模型作为研究对象, 这也进一步丰富了人格特质对员工行为的解释。此外, 本研究进一步拓展了对中介影响机制的研究, 这对于全面理解和阐释员工幸福感提供了佐证。从管理实践上来说, 本研究结论对员工的发展提供了一定的指导作用。此外, 人格特质会随着经验和环境的影响产生变化, 那么党政机关这种特殊的组织就可以尝试建立适宜的工作环境来发展对主观幸福感有益的员工气质。

参考文献

- [1] 娄娜, 邵慧卓. 基于胜任力素质模型和大五人格构建人才测评体系——以 HT 公司为例[J]. 人力资源, 2020(6): 9-11.
- [2] 陈雪芬. “大五”人格模型及其应用的发展[J]. 龙岩学院学报, 2006(S1): 22-23.
- [3] 李俊. 员工幸福感的影响因素研究——以中小企业为例[J]. 现代营销(经营版), 2021(7): 162-163.
- [4] 徐前, 宋小燕, 于坤, 等. 人力资本、社会资本、心理资本与员工幸福感的关系: 基于潜在剖面分析[J]. 中国健康心理学杂志, 2022, 30(4): 551-556. <https://doi.org/10.13342/j.cnki.cjhp.2022.04.015>
- [5] 梁海辉, 张韞. 从心理资本角度研究如何提升企业新生代员工工作绩效——以组织信任为中介[J]. 中小企业管理与科技(中旬刊), 2021(12): 158-160.
- [6] 段建华. 主观幸福感概述[J]. 心理学动态, 1996(1): 46-51.
- [7] 唐莉, 米拉依, 胡莹, 等. 老年人乐观人格与抑郁、主观幸福感的关系[J]. 中国老年学杂志, 2022, 42(5): 1195-1197.
- [8] 刘芷含. 大学生就业压力与主观幸福感: 双向中介效应[J]. 中国临床心理学杂志, 2019, 27(2): 378-382.
- [9] 李思瑾, 叶为锋, 李须. 神经质和外倾性人格与主观幸福感: 目标内部性和实现可能性的中介作用[J]. 心理学通讯, 2021, 4(4): 238-246.
- [10] Deneve, K.M. and Cooper, H. (1998) The Happy Personality: A Meta-Analysis of 137 Personality Traits and Subjective Well-Being. *Psychol Bull*, **124**, 197-229. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.197>
- [11] Moon, J. and Park, J.-S. (2018) The Effects of the Five-Factor Model on Job Satisfaction and Job Performance—Focused on the Hoteliers in the Deluxe Hotels Located in Seoul. *Journal of Tourism and Leisure Research*, **30**, 95-112. <https://doi.org/10.31336/JTLR.2018.11.30.11.95>
- [12] 刘海涛, 郑雪, 聂衍刚. 大学生社会责任感与主观幸福感的关系研究[C]//中国心理学会. 增强心理学服务社会的意识和功能——中国心理学会成立 90 周年纪念大会暨第十四届全国心理学学术会议论文摘要集. 2011: 1.
- [13] 赵君. 人格特质对知识共享的影响: 以组织信任为中介变量[J]. 情报理论与实践, 2013, 36(5): 34-38+44.
- [14] 马得勇, 陆屹洲. 复杂舆论议题中的媒体框架效应——以中美贸易争端为案例的实验研究[J]. 国际新闻界, 2020, 42(5): 99-120.
- [15] Heineck, G. and Anger, S. (2010) The Returns to Cognitive Abilities and Personality Traits in Germany. *Labour Economics*, **17**, 535-546. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.06.001>
- [16] 姚嘉, 刘静. 非认知能力视角下“90 后”员工工作满意度研究——基于大五人格特质和 CFPS 大样本数据[J]. 经营与管理, 2022(5): 72-79.
- [17] 曾贱吉. 员工组织信任提升模型[J]. 统计与决策, 2008(17): 186-188.
- [18] 胡荣, 任重远. 网民媒体接触对政府信任的影响——基于中介和调节作用的研究[J]. 河北学刊, 2022, 42(2): 177-187.