DOI:10.16016/j.2097-0927.202401114

初级军官胜任力与工作绩效的关系:人格和心理弹性的中介作用

吕恬歌[1,2],贾 臻[1],罗青青[1],杜 军[1],杨 超[1],阳 逸[1],杨国愉[1] 400038 重庆,陆军军医大学(第三军医大学)医学心理系军人发展心理学教研室[1];110000 沈阳,北部战区总医院干部病房一科[2]

[摘要] **目的** 探讨人格特质和心理弹性在初级军官胜任力和工作绩效之间的中介作用。**方法** 选用胜任力测评表、心理弹性量表(25-item Connor-Davidson Resilience Scale,CD-RISC-25)、大五人格量表(Neuroticism Extraversion Openness Five-Factor Inventory,NEO-FFI)、工作绩效量表(Chinese Perceived Stress Scale,CPSS)为测评工具,采用整群抽样的方法选取586名初级军官进行问卷调查。**结果** ①初级军官胜任力与工作绩效、开放性人格、外向性人格、宜人性人格、责任心人格和心理弹性总分及各维度均呈正向中等程度相关($P<0.01$),与神经质人格呈负向中等程度相关($P<0.01$)。②人格、心理弹性在初级军官胜任力与工作绩效之间的中介作用显著,人格的间接效应占比为20.68%,心理弹性的间接效应占比为33.18%。**结论** 人格和心理弹性在初级军官胜任力和工作绩效之间的中介作用显著,研究结果为初级军官胜任力对于工作绩效的作用机制提供了理论依据。

[关键词] 初级军官;胜任力;心理弹性;人格特质;工作绩效

[中图法分类号] R395.6;R821.2;R831.3 [文献标志码] A

Relationship between competence and job performance in junior officers: mediating role of personality traits and mental resilience

LYU Tiange[1,2], JIA Zhen[1], LUO Qingqing[1], DU Jun[1], YANG Chao[1], YANG Yi[1], YANG Guoyu[1] [1]Department of Military Developmental Psychology, Faculty of Medical Psychology, Army Medical University (Third Military Medical University), Chongqing, 400038; [2]Cadre Ward 1 Section, Northern Theatre General Hospital, Shenyang, Liaoning Province, 110000, China

[**Abstract**] **Objective** To explore the mediating role of personality traits and mental resilience in the relationship between competence and job performance among junior officers. **Methods** Competency Inventory, 25-Item Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC-25), short version of the Big Five Personality Scale [Neuroticism Extraversion Openness Five-Factor Inventory (NEO-FFI)], and Chinese Perceived Stress Scale (CPSS) were used as assessment tools to survey 586 junior officers selected by convenience sampling. **Results** ① For junior officers, their competence was positively and moderately correlated with job performance, openness personality, extroversion personality, agreeableness personality, responsibility personality, and total score and score for each dimension of psychological resilience ($P<0.01$), and negatively and moderately correlated with neuroticism personality ($P<0.01$). ② Significantly mediating role was observed in personality and mental resilience for competence and job performance in junior officers, with an indirect effect of 20.68% for personality and 33.18% for mental resilience. **Conclusion** Personality and mental resilience mediate significantly between competence and job performance in junior officers. Our findings provide a theoretical basis for the action mechanism of competence in job performance for junior officers.

[**Key words**] junior officers; competence; mental resilience; personality traits; job performance

Supported by the Major Logistical Research Program of China (AWS17J014). Corresponding author: YANG Guoyu, gyyang0122@foxmail.com

[基金项目] 后勤科研重大项目(AWS17J014)

[通信作者] 杨国愉,E-mail:gyyang0122@foxmail.com

2097-0927/Copyright © 2024, 陆军军医大学(第三军医大学)。这篇开放获取文章遵循 CC BY 许可协议(https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

初级军官,通常指年龄35周岁以下的营连排职军官[1]。对于初级军官来说,具备岗位胜任力并且适应新时期作战的要求至关重要,这不仅关乎军队战斗力生成,也关乎其个人军旅生涯的发展[2]。胜任力是由美国学者MCCLELLAND[3]率先从社会心理学研究中引进的概念,他指出胜任力是那些能够产生优秀工作绩效的个人条件和行为特征,是研究产生优秀工作绩效的内部原因。研究者们对胜任力的定义普遍包含3个共同之处:其一是与特定工作或领域相关;其二是包括了诸如知识、技能、特质等个人属性或行为方式[4];其三是与工作绩效正相关[5]。这些要素组合能够比较好地预测实际工作绩效[4]。

胜任力是基本心理需求理论的重要概念[6],王敬群等[7]的研究结果显示,胜任力能够正向预测心理弹性,较强的胜任力可以作为心理弹性的一种积极指标。人格对工作绩效的预测也是近年来的热点研究。苏琳[8]通过对高校辅导员胜任力的研究发现,责任感和宜人性对胜任力均有显著的预测作用。张莉等[9]通过研究发现,责任感、宜人性和外向性人格与胜任力及工作绩效呈显著正相关,神经质人格与胜任力和工作绩效呈显著负相关。众多实证研究不断证实了胜任力对心理弹性、人格和工作绩效的影响,但以初级军官群体作为研究对象的胜任力相关研究较为匮乏。因此,本研究旨在挖掘初级军官胜任力与其心理弹性、人格和工作绩效之间的关系,为进一步了解与提高初级军官工作绩效提供依据。

1 对象与方法

1.1 研究对象

本研究为横断面调查,根据现况调查样本量计算的公式确定样本数量[10]:$n=\frac{(Z_{\alpha/2})^2\times\sigma^2}{\delta^2}$。式中,$Z_{\alpha/2}$常取1.96(双侧$\alpha$取0.05);$\sigma^2$为方差,$\delta$为容许误差。$\sigma^2=P(1-P)$,其中$P$为总体率,当$P=0.5$时,$P(1-P)$最大。如果容许误差固定,当不了解总体率时,取$P$值为0.5计算样本量较为保守[10],即$\sigma^2=P(1-P)$的最大值为0.25。$\delta$常取总体率$(1-\alpha)$置信区间间距的一半为5%,双侧$\alpha$取0.05,带入公式计算出样本量$n=(1.96^2\times0.25)/0.05^2=384$。考虑20%的脱落率,实际样本量应大于$384\times(1+20\%)=461$。本研究采取整群抽样法,在2022年11月至2023年2月期间,选取现役初级军官616人进行问卷调查,剔除资料不完整问卷30份,有效问卷为586份,有效率95.12%,符合样本量选取要求。初级军官样本男性468人,女性118人,年龄21~35岁,平均年龄(29.17±3.37)岁。研究对象的人口学资料见表1。本研究已通过陆军军医大学伦理委员会审核(2020第027-03)。

表1 研究对象人口学资料

因素	人数/例	构成比/%
性别		
男性	468	79.9
女性	118	20.1
年龄/岁		
18~25	90	15.4
>25~30	284	48.5
>30~35	212	36.2
军龄/年		
1~5	69	11.8
>5~10	287	49.0
>10~15	192	32.8
>15	38	6.5
岗位类别		
军事	290	49.5
政工	110	18.8
后勤	81	13.8
其他	105	17.9
级别		
排级	101	17.2
副连级	170	29.0
连级	231	39.4
副营级	33	5.6
营级	51	8.7
工作年限/年		
1~5	197	33.6
>5~10	240	41.0
>10~15	124	21.2
>15	25	4.3
婚姻状况		
未婚	259	44.2
已婚	322	54.9
离婚	5	0.9

1.2 研究方法

1.2.1 胜任力测评表 参照苗丹民建立的《初级军官职务胜任特征心理品质评价模型》[11],形成了初级军官胜任力测评表,共37个条目。采用Likert 5点计分法,1表示非常满意,2表示比较满意,3表示一般满意,4表示不太满意,5表示非常不满意。该量表在本研究中Cronbach's α为0.929,KMO值为0.972,具有良好的信效度。

1.2.2 心理弹性量表(25-item Connor-Davidson Resilience Scale,CD-RISC-25) 由于肖楠等翻译的CD-RISC中文版而来[12],共25个条目,分为坚韧性、力量性、乐观性3个维度。采用Likert 5点计分法,0表示从不,1表示很少,2表示有时,3表示经常,4表示几乎总是。总分为25个条目所得分数总和,得分越高,表明个体心理弹性水平越高。该量表在本研究中Cronbach's α为0.966。

1.2.3 工作绩效量表(Chinese Perceived Stress Scale,

CPSS) 采用清华大学赵文璐开发的工作绩效问卷[13],共 12 个条目。采用 Likert 5 点计分法,1 表示不同意,2 表示有点同意,3 表示同意,4 表示很同意,5 表示极度同意。得分越高,表明个体工作绩效水平越高,该量表在本章研究中 Cronbach's α 为 0.963。

1.2.4 大五人格量表(Neuroticism Extraversion Openness Five-Factor Inventory, NEO-FFI) 由 COSTA[14]编制。包括 60 个条目,分为神经质、外向性、开放性、责任心和宜人性。采用 Likert 5 点计分法,1 表示非常不符合,2 表示不太符合,3 表示有些符合,4 表示比较符合,5 表示非常符合。各维度分数越高说明个体越符合该人格维度。该量表在本研究中各维度 Cronbach's α 均>0.7,具有良好的信度[15]。

1.3 统计学分析

采用 SPSS 26.0 软件进行统计分析。相关分析采用 Spearman 相关性检验,采用 AMOS 28.0 进行中介效应检验,偏差校正的百分位 Bootstrap 法抽样 5 000 次对中介效应的显著性进行检验。回归系数显著性检验采用偏差矫正的百分位 Bootstrap 方法检验,重复抽样 5 000 次,计算 95%的置信区间,置信区间不包括 0,检验水准:α=0.05。

2 结果

2.1 初级军官胜任力、心理弹性、人格特质和工作绩效的相关分析

采用 Spearman 秩相关检验分析,结果显示初级军官胜任力与心理弹性及其各维度、工作绩效、开放性人格、外向性人格、宜人性人格、责任心人格呈正向中等程度相关(P<0.01);与神经质人格呈负向中等程度相关(P<0.01,表 2)。

2.2 初级军官心理弹性和人格在胜任力与工作绩效之间的中介作用分析

根据理论假设和上述统计结果,为进一步探究胜任力对工作绩效的影响,以及心理弹性和人格的中介作用,假设 3 条路径:①胜任力直接影响工作绩效;②胜任力通过人格间接影响工作绩效;③胜任力通过心理弹性间接影响工作绩效。

采用 AMOS 28.0 建立结构方程模型对其进行路径分析(图 1)。采用最大似然法拟合模型,结果显示模型拟合度尚可[16]:χ^2 = 159.729, df = 28, χ^2/df = 5.705,标准化均方根残差值(standardized root mean square residual, SRMR) = 0.0406,塔克-刘易斯指数(Tucker-Lewis index, TLI) = 0.951,规范拟合指数(normed fit index, NFI) = 0.963,比较拟合指数(comparative fit index, CFI) = 0.969,相对拟合指数(robust fit index, RFI) = 0.941,增值拟合指数(incremental fit index, IFI) = 0.969,均方根误差逼近指数(root mean square error of approximation, RMSEA) = 0.090。

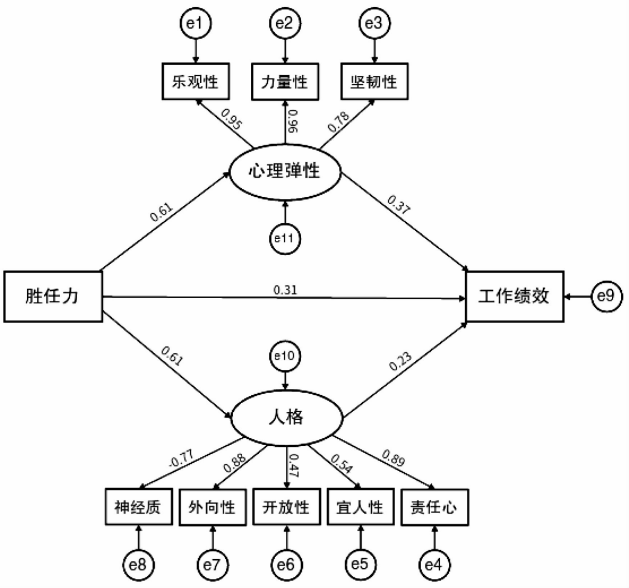


图 1 初级军官心理弹性、人格在胜任力和工作绩效的中介作用模型

表 2 初级军官胜任力、心理弹性、人格和工作绩效的相关分析

	胜任力	心理弹性	坚韧性	力量性	乐观性	神经质	外向性	开放性	宜人性	责任心	工作绩效
胜任力	1.000										
心理弹性	0.643[a]	1.000									
坚韧性	0.644[a]	0.978[a]	1.000								
力量性	0.620[a]	0.952[a]	0.897[a]	1.000							
乐观性	0.480[a]	0.815[a]	0.731[a]	0.737[a]							
神经质	-0.431[a]	-0.544[a]	0.525[a]	-0.570[a]	-0.392[a]	1.000					
外向性	0.572[a]	0.659[a]	0.658[a]	0.646[a]	0.490[a]	-0.680[a]	1.000				
开放性	0.209[a]	0.292[a]	0.253[a]	0.318[a]	0.276[a]	-0.449[a]	0.389[a]	1.000			
宜人性	0.189[a]	0.243[a]	0.207[a]	0.316[a]	0.170[a]	-0.614[a]	0.388[a]	0.383[a]	1.000		
责任心	0.540[a]	0.637[a]	0.633[a]	0.640[a]	0.455[a]	-0.723[a]	0.789[a]	0.477[a]	0.463[a]	1.000	
工作绩效	0.664[a]	0.718[a]	0.719[a]	0.691[a]	0.541[a]	-0.456[a]	0.638[a]	0.285[a]	0.216[a]	0.636[a]	1.000

a:P<0.01

表 3 路径系数表

研究路径	标准化回归系数	回归系数	标准误差	临界比值	*P*
胜任力→工作绩效	0.310	0.154	0.017	8.940	<0.001
胜任力→心理弹性	0.606	0.265	0.015	17.454	<0.001
心理弹性→工作绩效	0.368	0.420	0.047	8.862	<0.001
胜任力→人格	0.610	0.167	0.010	16.419	<0.001
人格→工作绩效	0.228	0.414	0.079	5.216	<0.001

表 4 中介效应表

影响路径	效应值	标准误差	95%*CI*		*P*	效应量
			上限	下限		
总效应	0.672	0.028	0.304	0.364	<0.001	100.00%
直接效应	0.310	0.041	0.201	0.402	<0.001	46.13%
总间接效应	0.362	0.019	0.104	0.261	<0.001	53.87%
胜任力→心理弹性→工作绩效	0.223	0.050	0.063	0.162	<0.001	33.18%
胜任力→人格→工作绩效	0.139	0.040	0.068	0.224	<0.001	20.68%
间接效应的差值	0.084	0.082	−0.085	0.241	0.303	

从路径系数表(表 3)的结果可知,胜任力对工作绩效有显著的正向影响(P<0.001)。胜任力对心理弹性有显著的正向影响(P<0.001)。心理弹性对工作绩效有显著的正向影响(P<0.001)。胜任力对人格有显著正向影响(P<0.001),人格对工作绩效有显著的正向影响(P<0.001)。

由中介效应结果表(表 4)可知,胜任力对工作绩效的总效应显著(效应值 = 0.672,95%*CI*:0.304~0.364),直接效应值为 0.310,95%*CI*:0.201~0.402,不包含 0,直接效应显著。心理弹性在胜任力和工作绩效之间的中介效应值为 0.223,95%*CI*:0.063~0.162,不包含 0,中介效应显著,心理弹性的间接效应占比为 33.18%(0.223/0.672)。人格的中介效应值为 0.139,95%*CI*:0.068~0.224,不包含 0,中介效应显著,人格的间接效应占比为 20.68%(0.139/0.672)。总间接效应值为 0.362,95%*CI*:0.104~0.261,不包含 0,总间接效应占比为 53.87%(0.362/0.672)。同时,2 个标准化的中介效应的差值为 0.084,P = 0.303,95%*CI*:−0.085~0.241,包含 0,说明 2 个中介效应之间不存在显著性差异。

3 讨论

3.1 初级军官胜任力与心理弹性、人格和工作绩效的关系

本研究结果表明,初级军官的神经质人格与胜任力、心理弹性和工作绩效呈现负向相关的关系;开放性、外向性、宜人性和责任心人格均与其胜任力、心理弹性和工作绩效呈现正向相关的关系。初级军官的心理弹性与其外向性、宜人性、开放性和责任心人格具有正向相关性,与神经质人格呈负相关,这与文丽等[17]的研究结果相一致。初级军官的人格特质对工作绩效有良好的预测效应,这与魏思敏[18]的研究结果相一致。责任心高的人对待工作更加尽职尽责,往往能够严格约束自己,使工作绩效提高;外向性高的人始终保持较高的热情与活力,能够将积极的情绪传递给身边的人,有助于提升团队的凝聚力,从而提高工作绩效;开放性得分高的人对新鲜的事物容易产生强烈的兴趣,乐于接受新事物,这类群体往往能够带来新的想法与认知,创造活力氛围,提升工作绩效;宜人性高的人待人接物温和坦诚,富有同理心,在工作中创造舒服、轻松的氛围,良好的工作氛围有利于工作绩效的提升。初级军官的心理弹性越高,工作绩效得分越高,这与刘芮寒[19]的研究结果相一致,心理弹性某一维度的积极变化,会使工作绩效也产生积极变化,即工作绩效随着心理弹性的提升而升高。

3.2 心理弹性和人格在初级军官胜任力与工作绩效间的中介作用

本研究进一步探究了初级军官胜任力与工作绩效之间的中介作用因素,通过所构建的结构方程模型以期能够探究初级军官胜任力对工作绩效影响的机制,结果发现,心理弹性与人格在初级军官胜任力和工作绩效之间起到中介作用,间接效应占比分别为 33.18%和 20.68%,即心理弹性和人格中介了初级军官胜任力与工作绩效的关系。①初级军官的胜任力对其工作绩效具有直接影响,这与以往探讨胜任力和工作绩效之间关系的研究结论相一致[20],胜任力是个体所具备的知识和技能的体现[21],越是拥有完成既定目标所具备的能力[22],越容易使个体取得更高的工作绩效。②心理弹性中介了初级军官胜任力对工作绩效的影响。分析原因可能在于,胜任力较高的初级军官通常展现出较强的心理弹性,面对压力能够有效地进行自我调节,逐步实现更高的工作绩效。③人格中介了

初级军官胜任力对工作绩效的影响。拥有较高胜任力的初级军官往往具备较低的神经质、较高的开放性、更多的外向性、更好的亲近度和人际交往能力以及强烈的责任感等特点。分析原因可能在于,较低神经质的初级军官会对其工作绩效产生正面影响,这与PIEDMONT等[23]的研究结果相一致,胜任力较高的初级军官通常在工作中更加冷静理智,情绪较为稳定,能够有条不紊的完成工作;较高开放性的初级军官对新知识的探求度高,拥有更高的创造潜力,更容易解决工作中的问题,会对其工作绩效产生正向影响,这与MOHAMMED等[24]的研究结果相一致;更多外向性的初级军官,更善于与上下级建立有效的沟通渠道,工作绩效更高,这与任树霖[25]的研究结果一致;更高宜人性的初级军官更有利他主义,通过合作更容易产生共赢,实现更高的工作绩效,这与NEUMAN等[26]的研究结果相一致;较高胜任力的初级军官对工作有着强烈的责任感,拥有更高的责任心,会对工作能力产生正向影响[27],因此容易创造更高的工作绩效。本研究所建立的中介模型能够解释初级军官胜任力与工作绩效之间的关系,胜任力不仅直接影响初级军官的工作绩效,而且还通过心理弹性和人格间接影响初级军官的工作绩效。

综上所述,本研究深入探讨了初级军官胜任力与工作绩效之间的关系,初级军官胜任力能直接影响其工作绩效水平,也能通过心理弹性和人格的单独中介作用影响工作绩效水平。以上结果揭示了初级军官胜任力对工作绩效的作用机制,对于未来提升初级军官的工作绩效具有实践指导意义。

参考文献:

[1] 李梅英. 青年军官心理压力的社会学分析[J]. 理论月刊, 2007(2): 108-110. DOI: 10.3969/j.issn.1004-0544.2007.02.038.
LI M Y. Sociological analysis of psychological pressure of young officers[J]. Theory Mon, 2007(2): 108-110. DOI: 10.3969/j.issn.1004-0544.2007.02.038.

[2] 杨清清,罗佳丽,王叶琛. 基于文本分析的初级军官岗位任职能力画像[J]. 网络安全与数据治理,2023,42(S1): 1-10. DOI: 10.19358/j.issn.2097-1788.2023.S1.001.
YANG Q Q, LUO J L, WANG Y C. A text analytics-based portrait of junior officer job posting competencies[J]. Cybersecur Data Gov, 2023, 42(S1): 1-10. DOI: 10.19358/j.issn.2097-1788.2023.S1.001.

[3] MCCLELLAND D C. Testing for competence rather than for "intelligence."[J]. Am Psychol, 1973, 28(1): 1-14. DOI: 10.1037/h0034092.

[4] 王拥军. 关于胜任特征概念内涵和外延的研究[J]. 中国人力资源开发, 2007, 24(11): 100-103. DOI: 10.16471/j.cnki.11-2822/c.2007.11.008.
WANG Y J. A study on the connotation and extension of the concept of competency traits[J]. Hum Resour Dev China[J]. Hum Resour Dev China, 2007, 24(11): 100-103. DOI: 10.16471/j.cnki.11-2822/c.2007.11.008.

[5] 时勘, 王继承, 李超平. 企业高层管理者胜任特征模型评价的研究[J]. 心理学报, 2002, 34(3): 306-311.
SHI K, WANG J C, LI C P. Assessment on competency model of senior managers[J]. J Chin Psychol Acta Psychol Sin, 2002, 34(3): 306-311.

[6] DECI E L, RYAN R M. The "what" and "why" of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior[J]. Psychol Inq, 2000, 11(4): 227-268. DOI: 10.1207/s15327965pli1104_01.

[7] 王敬群, 陈子璇, 王青华, 等. 心理委员胜任力与心理健康的关系: 领悟社会支持和心理弹性的链式中介[J]. 心理学探新, 2021,41(2): 176-185.
WANG J Q, CHEN Z X, WANG Q H, *et al*. Effect of competence of class psychological commissioners on psychological health: the chain mediating role of perceived social support and resilience[J]. Psychol Explor, 2021, 41(2): 176-185.

[8] 苏琳. 高校辅导员胜任力与人格因素的相关性研究: 以泉州师范学院为例[D]. 泉州: 华侨大学, 2014.
SU L. The correlative study between competence and personality of counselors in universities——take Quanzhou Normal University as example[D]. Quanzhou: Huaqiao University, 2014.

[9] 张莉, 李景茹,李君朋. 施工项目经理胜任力、人格特质与项目绩效的关系研究[J]. 项目管理技术, 2022, 20(6): 1-7. DOI: 10.3969/j.issn.1672-4313.2022.06.001.
ZHANG L, LI J R, LI J P. Relationship among competence, personality traits and project performance of construction project managers[J]. Proj Manag Technol, 2022, 20(6): 1-7. DOI: 10.3969/j.issn.1672-4313.2022.06.001.

[10] 郑卫军,何凡. 现况调查的样本量计算方法[J]. 预防医学, 2020, 32(6): 647-648. DOI: 10.19485/j.cnki.issn2096-5087.2020.06.028.
ZHENG W J, HE F. Sample size estimate for cross-sectional study[J]. Prev Med, 2020, 32(6): 647-648. DOI: 10.19485/j.cnki.issn2096-5087.2020.06.028.

[11] 苗丹民, 罗正学, 王京生, 等. 初级军官胜任特征心理品质评价模型建立[J]. 第四军医大学学报, 2004(8): 755-758. DOI: 10.3321/j.issn: 1000-2790.2004.08.025.
MIAO D M, LUO Z X, WANG J S, *et al*. Establishment of rating model of psychological qualities in coherence of competency for low-ranking commanders[J]. J Fourth Mil Med Univ, 2004(8): 755-758. DOI: 10.3321/j.issn:

1000-2790.2004.08.025.

[12] YU X N, ZHANG J X. Factor analysis and psychometric evaluation of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) with Chinesepeople[J]. Soc Behav Pers, 2007, 35(1): 19-30.

[13] 赵文璐. 员工满意度、组织承诺与员工工作绩效关系研究[D]. 北京: 清华大学, 2012.
ZHAO W L. A study on the relationship between employee satisfaction and organizational commitment with job performance[D]. Beijing: Tsinghua University, 2012.

[14] COSTA P TJr, MCCRAE R R. Four ways five factors are basic[J]. Pers Individ Differ, 1992, 13(6): 653-665. DOI: 10.1016/0191-8869(92)90236-i.

[15] 周俊. 问卷数据分析: 破解 SPSS 软件的六类分析思路[M]. 2 版. 北京: 电子工业出版社, 2020: 49-50.
ZHOU J. Questionnaire data analysis: six types of analytical ideas to crack the SPSS software[M]. 2nd. Beijing: Publishing House of Electronics Industry. 2020: 49-50.

[16] KELLY S M, WALTON H R. "I'll work out tomorrow": the procrastination in exercisescale[J]. J Health Psychol, 2021, 26(13): 2613-2625. DOI: 10.1177/1359105320916541.

[17] 文丽, 蔡忠香,万志盈, 等. 抑郁症患者家属的心理弹性与其人格特质和社会支持的相关性分析[J]. 国际精 神病学杂志, 2023, 50(5): 1194-1197, 1215. DOI: 10.13479/j.cnki.jip.2023.05.069.
WEN L, CAI Z X, WAN Z Y, *et al*. Association studies on the psychological resilience of depressed families and their personality traits and social support[J]. J Int Psychiatry, 2023, 50(5): 1194-1197, 1215. DOI: 10.13479/j.cnki.jip.2023.05.069.

[18] 魏思敏. 大五人格对工作绩效的预测效应的元分析研究[D]. 北京: 北京交通大学, 2018.
WEI S M. Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review[D]. Beijing: Beijing Jiaotong University, 2018.

[19] 刘芮寒. 成都市某三甲医院不同职业风险科室临床护士心理弹性与工作绩效分析[D]. 成都: 成都中医药大学, 2019. DOI: 10.26988/d.cnki.gcdzu.2019.000349.
LIU R H. Relationships between resilience and job performance in different nursing qccupational risk clinical department among clinical nurses of Chengdu first-class hospital[D]. Chengdu: Chengdu University of Traditional Chinese Medicine, 2019. DOI: 10.26988/d.cnki.gcdzu.2019.000349.

[20] 申正付, 韩布新, 杨秀木, 等. 全科医生胜任力和主观幸福感: 工作绩效的中介作用[J]. 心理与行为研究, 2019, 17(2): 282-288. DOI: 10.3969/j.issn.1672-0628.2019.02.019.
SHEN Z F, HAN B X, YANG X M, *et al*. The relationship of general doctors´ competency and subjective well-being: the mediating role of job performance[J]. Stud Psychol Behav, 2019, 17(2): 282-288. DOI: 10.3969/j.issn.1672-0628.2019.02.019.

[21] 陈云川, 雷轶. 胜任力研究与应用综述及发展趋向[J]. 科研管理, 2004, 25(6): 141-144. DOI: 10.19571/j.cnki.1000-2995.2004.06.023.
CHEN Y C, LEI Y. The survey and developing trend about competence research and application[J]. Sci Res Manag, 2004, 25(6): 141-144. DOI: 10.19571/j.cnki.1000-2995.2004.06.023.

[22] 曹珊, 和青森, 王云璐, 等. 中西医结合医师胜任力与工作投入的关系: 基于潜在剖面分析[J]. 心理月刊, 2023, 18(16): 48-50, 55. DOI: 10.19738/j.cnki.psy.2023.16.014.
CAO S, HE Q S, WANG Y L, *et al*. Competence and work engagement among physicians of integrated traditional Chinese and Western medicine: a latent profile analysis[J]. J Psychol, 2023, 18(16): 48-50, 55. DOI: 10.19738/j.cnki.psy.2023.16.014.

[23] PIEDMONT R L, WEINSTEIN H P. Predicting supervisor ratings of job performance using the NEO personalityinventory[J]. J Psychol, 1994, 128(3): 255-265. DOI: 10.1080/00223980.1994.9712728.

[24] MOHAMMED S, MATHIEU J E, 'BART' BARTLETT A L. Technical-administrative task performance, leadership task performance, and contextual performance: considering the influence of team- and task-related compositionvariables[J]. J Organ Behavior, 2002, 23(7): 795-814. DOI: 10.1002/job.169.

[25] 任树霖. 特殊教育教师人格特质对工作绩效的影响研究——以工作态度为中介变量[D]. 西安: 陕西师范大学, 2015.
REN S L. A study of the effect of personality traits of special education teachers on job performance with job attitude as mediating variable[D]. Xi'an: Shaanxi Normal University, 2015.

[26] NEUMAN G A, WRIGHT J. Team effectiveness: beyond skills and cognitiveability[J]. J Appl Psychol, 1999, 84(3): 376-389. DOI: 10.1037/0021-9010.84.3.376.

[27] 吕伟萍. 大五人格与科研人员工作绩效的相关性研究[J]. 中国人力资源开发, 2011, 28(8): 103-106. DOI: 10.16471/j.cnki.11-2822/c.2011.08.001.
LV W P. A study on the correlation between Big Five personality and researchers' job performance[J]. Hum Resour Dev China, 2011, 28(8): 103-106. DOI: 10.16471/j.cnki.11-2822/c.2011.08.001.

(收稿:2024-01-26;修回:2024-07-20)

(编辑 张艺霖)