

対人的公正が大学コミットメントに及ぼす影響

—性格特性の調整効果—

三ツ村 美沙子*¹⁾ 高木 浩人*²⁾

本研究の目的は、対人的公正と大学コミットメントの関係に対するBig Five性格特性の調整効果を検討することであった。我々は私立大学の学生263名に対して調査を実施した。階層的重回帰分析ならびに単純傾斜分析の結果は、調和性が対人的公正と大学コミットメントの愛着要素の関係を強めることを示していた。今後の研究への含意が議論された。

キーワード：対人的公正，大学コミットメント，Big Five

1. 問題

1. はじめに

大学生の学校適応について考える際、大学への帰属意識は重要な視点となりうる。たとえば中村・松田(2013)は、友人関係、授業理解の困難さ、入学目的の明確さ、教員への好感、大学の施設・設備といった諸要因が、大学への帰属意識を媒介して大学不適応に影響を及ぼすかについて検討している。大学への帰属意識を4つの次元(愛着、内在化、ブランド、規範・世間体)でとらえた分析の結果、友人関係と入学目的の明確さが大学への愛着に正の影響を及ぼし、大学への愛着が大学不適応に負の影響を及ぼすことが明らかとなった。さらに、中村・松田・薊(2016)では上述の4次元の帰属意識に基づいて大学生を分類し、帰属意識全般が高い群は大学不適応が低く、帰属意識全般が低い群と帰属意識が規範・世間体に偏っている群は大学不適応が高い傾向にあることを報告している。

このように、大学への帰属意識は学生の大学適応と密接な関わりをもつことが明らかとなっている。これらを踏まえて、三ツ村・高木(2016)は帰属意識を大学適応の指標とし、大学イメージと大学コミットメントの関連を検討している。そのなかで、大学コミットメントに影響を及ぼすことが予想される変数に対人的公正(interpersonal justice)を取り上げ、統制変

数として分析に投入している。その結果、対人的公正が大学コミットメントの愛着要素、内在化要素の両方と正の関連をもつことが示された。中村・松田(2013)では友人関係、入学目的の明確さが大学への愛着を高めていたが、三ツ村・高木(2016)で対人的公正が大学への情緒的なコミットメントを高めることが示されたことは、学生の大学適応において、大学側が果たす役割も重要であることを物語っている。すなわち学生を丁寧に、フェアに扱うことの重要性が示されているといえるだろう。そこで本研究では、対人的公正と大学コミットメントの関連に着目し、さらに詳細な検討を行う。

2. 組織コミットメントと対人的公正

組織コミットメント研究において、従来からコミットメントの強力な先行要因として指摘されてきたのが、組織から公正に扱われているという認知を意味する組織的公正(organizational justice)である。組織的公正は主に職場を対象に研究が行われている概念であり、Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky(2002)のメタ分析では、組織への情緒的なコミットメントとの正の関連($\rho = .38 \sim .50$)が指摘されている。Meyer et al.(2002)の結果は従業員を対象とした分析によるものであるが、大学生においても、大学で公正に扱われているかどうかについての認知が愛着などの帰属意識に影響を及ぼすであろうことは想像

*1) 愛知学院大学大学院心身科学研究科心理学専攻研究員

*2) 愛知学院大学心身科学部心理学科教授

(連絡先) misako.mitsumura@gmail.com

に難くない。すでに述べたように三ツ村・高木 (2016) では、組織的公正の諸側面のうち、対人関係における公正さの認知を表す対人的公正が大学コミットメントの愛着要素、内在化要素の両方と正の関連をもつことが示されている。ここで愛着要素は大学に対する好意や愛着を、内在化要素は大学への同一視や価値観の内在化を意味する。つまり、大学で公正に扱われているという学生の認知がこれらの帰属意識を高め、大学適応を促す一因となっていることを示唆していると考えられる。また高木・石田 (2012) においても、大学教員からの対人的公正がコミットメントの内在化要素や愛着要素と正の関連をもつことが報告されており、対人的公正が学生の大学コミットメントに対して重要な役割を担っていることが示されている。

以上のように、大学側が学生を公正に扱うことは学生の大学適応に影響を与えることが明らかとなっている。しかしながら、対人的公正があらゆる学生に対して同様の影響を与えるとは限らない。つまり、対人的公正が大学コミットメントに及ぼす影響には個人差があるのではないかと考えられる。言い換えれば、大学から公正に扱われているかどうかによって敏感に反応する学生と、必ずしもそうではない学生が存在するのではないかということである。当然のことながら学生を公正に扱うことは倫理的な側面からも重要なことである。しかし、とりわけどのような学生に対してそういった配慮が必要であるのかを知っておくことも重要であろう。そこで本研究では、対人的公正と大学コミットメントの関連を調整する変数 (moderator) について検討していく。

3. 調整変数の検討

対人的公正と大学コミットメントの関連に対する調整変数として、本研究では個人特性の代表的な変数である性格特性を取り上げる。そして、学生の性格によって対人的公正の大学コミットメントに与える影響が異なるのかについて検討を行うこととする。人の性格を測定する際に頻繁に用いられるのが、性格を外向性 (Extraversion)、神経症傾向 (Neuroticism)、開放性 (Openness to experience)、誠実性 (Conscientiousness)、調和性 (Agreeableness) の5因子で把握する Big Five である。本研究ではこの Big Five で学生の性格をとらえ、性格の違いが対人的公正と大学コミットメントの関連にどのような影響を与えるのか、すなわち Big Five の調整効果について探索的に検討する。

II. 方法

1. 調査対象

調査対象は1私立大学の学生263名 (男性141名, 女性120名, 不明2名) であった。学年別では、1年生141名, 2年生119名, 4年生1名, 不明2名であり、平均年齢は19.12歳 (SD = 2.38歳) であった。なお、調査対象は三ツ村・高木 (2016) と同一である。

2. 質問紙の構成

フェイスシート 性別, 学年, 年齢について回答を求めた。

大学コミットメント 高木・石田・益田 (1997) の組織コミットメント尺度を使用した。この尺度は企業組織を対象に作成されているため、本研究では大学生にも適用可能な計19項目を選択し、表現を修正して用いた。また本研究では、まず被調査者にとって重要な組織を1つ想起させ、大学、部活・サークル、アルバイト先、その他の中から選択させたのち、その組織についてコミットメントの項目に回答を求めた。回答方法は「1. あてはまらない」から「5. あてはまる」の5件法であった。加えて、その組織の所属期間の回答も求めた。なお本研究では、重要な組織として「大学」を挙げた回答者を分析対象とした。自分の所属している組織の中で大学を最も重要だと回答する人は、その人が所属する他の組織に比べて大学へのコミットメントが高く、より大学に適応していることが予想される。本研究では、そのような学生の大学コミットメントがどのように形成されるのかを明らかにするため、対象を限定して検討を行うこととする。

この尺度について三ツ村・高木 (2016) が因子分析を行った結果、第1因子として愛着要素 (「A が気に入っている」、「A にいることが楽しい」など5項目)、第2因子として内在化要素 (「いつも A の人間であることを意識している」、「私は自分自身を A の一部であると感じる」など5項目)、第3因子として規範・存続的要素 (「A を辞めると、人に何と言われるかわからない」、「A を離れたら、どうなるか不安である」など4項目) が抽出された。本研究ではこの結果に基づき、検討を進めていくこととする。

対人的公正 田中・林・大淵 (1998) の対人的公正に関する項目から3項目を、「A の人たちは、あなたに対して誠実な対応を心がけている」、「A の人たちは、あなたをメンバーの一人として尊重してくれる」、

「Aの人たちは、あなたのことを親身になって考えてくれる」というように、大学生のさまざまな所属組織に対応できる表現に直して使用した。「1. そう思わない」から「5. そう思う」の5件法で回答を求めた。

Big Five 和田 (1996) の Big Five 尺度を用いた。この尺度は外向性、神経症傾向、開放性、誠実性、調和性という5つの下位尺度からなる。本研究では、そのうち和田 (1996) において因子負荷量の高かった順に6項目ずつ、計30項目を使用した。具体的には、外向性は「話し好き」、「無口な」(逆転項目)、「陽気な」などの6項目、神経症傾向は「悩みがち」、「不安になりやすい」、「心配性」などの6項目、開放性は「独創的な」、「多才の」、「進歩的」などの6項目、誠実性は「いい加減な」(逆転項目)、「ルーズな」(逆転項目)、「計画性のある」などの6項目、調和性は「温和な」、「短気」(逆転項目)、「寛大な」などの6項目を用いた。「1. あてはまらない」から「5. あてはまる」の5件法によって回答を求めた。

その他、尾崎・唐沢 (2011) の利得接近志向・損失回避志向尺度のうちの14項目、斎藤・村上・若林 (1986) を参考に作成した大学イメージを測定する15項目についても同時に回答を得た。しかし、これらの変数を用いた検討は三ツ村・高木 (2016) で行っているため、本研究では扱わない。

3. 手続き

調査は授業内で実施した。質問紙を配布して回答を求め、その場で回収した。

III. 結果

1. 分析対象

回答に不備のあった40名を除く223名のうち、重要な組織を「大学」と回答した138名(男性65名、女性73名、平均年齢19.20歳、SD = 2.44歳)を分析対象とした。分析対象者の平均所属期間は、10.93か月 (SD = 7.80か月) であった。

2. 各尺度の信頼性分析および相関分析

対人的公正および大学コミットメント、性格特性の各下位尺度の内的整合性を検討するため、それぞれCronbachの α 係数を算出した。Big Fiveの誠実性が $\alpha = .638$ とやや低い値を示したものの、その他の下位尺度は.776~.911と十分な値を示した。以上の結果から、各項目の得点を下位尺度ごとに加算平均したものを下位尺度得点とした。各変数の平均値、標準偏差、 α 係数を表1に示す。次に、各変数間の関連を把握するため、各変数間の相関係数を算出した。その結果を示したのが表2である*3)。

表1 各下位尺度の記述統計および α 係数

	平均値	標準偏差	α 係数
対人的公正	3.459	.958	.911
外向性	3.281	.820	.810
神経症傾向	3.714	.915	.876
開放性	2.774	.756	.776
誠実性	2.506	.645	.638
調和性	3.296	.761	.790
愛着要素	3.206	.855	.796
内在化要素	2.506	.918	.806
規範・存続的要素	3.616	.981	.773

表2 各変数間の相関係数

	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 対人的公正	.372 ***	-.017	.139	.081	.095	.518 ***	.404 ***	.109
2. 外向性		-.161 †	.249 **	.220 **	.183 *	.332 ***	.197 *	.033
3. 神経症傾向			.055	-.150 †	-.291 ***	-.125	.023	.100
4. 開放性				.139	-.009	-.030	.271 **	.006
5. 誠実性					.257 **	.139	.172 *	-.145 †
6. 調和性						.239 **	.072	.033
7. 愛着要素							.549 ***	.101
8. 内在化要素								.222 **
9. 規範・存続的要素								

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$

*3) 対人的公正と大学コミットメントの平均値、標準偏差、 α 係数(表1)、ならびに相関係数(表2)は、三ツ村・高木(2016)に掲載した結果と同一である。

3. Big Five の調整効果の検討

対人的公正と大学コミットメントの関連に対する Big Five の調整効果を検討するため、目的変数として大学コミットメントを、説明変数として Step 1 で対人的公正 (独立変数)、Step 2 で Big Five (調整変数)、Step 3 で対人的公正と Big Five の交互作用項をそれぞれ 1 つずつ投入する階層的重回帰分析を行った。交互作用項が有意であったもののみを示したのが表 3 である。また、交互作用項の作成にあたっては Jaccard & Turrisi (2003) の方法にしたがった。具体的には、主効果変数と交互作用項の相関を抑えることを目的に、独立変数と調整変数に中心化を施し、それらを用いて交互作用項を作成した。なお、大学コミットメントに対する対人的公正の主効果についてはすでに三ツ村・高木 (2016) で検討しているため、本研究では割愛する。

まず、愛着要素に対しては、調和性が有意な正の主効果を示していた ($b = .193, p < .05$)。さらに、対人的公正と調和性の交互作用項が有意な関連を示して

表 3 愛着要素に対する有意な交互作用

	Step 1 <i>b</i>	Step 2 <i>b</i>	Step 3 <i>b</i>
Step 1			
対人的公正	.462 ***	.446 ***	.454 ***
Step 2			
調和性		.215 **	.193 *
Step 3			
公正×調和性			.157 *
R^2	.268 ***	.305 ***	.327 ***
自由度調整済み R^2	.263	.294	.312
ΔR^2		.036 **	.022 *

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

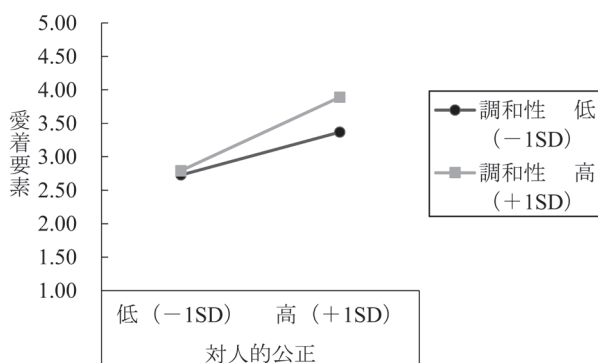


図 1 対人的公正と愛着要素の関連に及ぼす調和性の調整効果

いた ($b = .157, p < .05$)。このことから、Preacher, Curran, & Bauer (2006) にならって単純傾斜分析を行ったところ、調和性が低い場合 ($-1SD$) の単純傾斜は有意であり ($b = .573, p < .001$)、調和性が高い場合 ($+1SD$) についても有意であった ($b = .334, p < .001$)。この結果を図示したのが図 1 である。これを見ると、調和性が高いほうが低い場合に比べて、愛着要素に対する対人的公正の影響がより強いことがわかる。また、愛着要素に対しては外向性も有意な正の主効果を示していたものの (Step 3 の $R^2 = .294, p < .001$; $b = .171, p < .05$)、対人的公正との交互作用項については有意な関連はみられなかった。

次に、内在化要素に対しては、開放性が正の主効果を示していた (Step 3 の $R^2 = .212, p < .001$; $b = .262, p < .01$)。しかし、対人的公正との交互作用効果はみられなかった。

最後に、規範・存続的要素については、Big Five の有意な主効果、および対人的公正との有意な交互作用効果はみられなかった。

以上より、愛着要素に対して調和性と外向性が有意な正の主効果を有していることが明らかとなった。さらに対人的公正と愛着要素の正の関連に対して、調和性が調整効果を有していることが明らかとなり、調和性が高いほど対人的公正と愛着要素の関連が強くなることが示された。また、内在化要素に対して開放性が有意な正の主効果を有していることが明らかとなった。

IV. 考察

本研究では、大学生の大学コミットメントに与える対人的公正の影響に焦点を当て、対人的公正と大学コミットメントの関連に対する Big Five の調整効果について検討を行った。以下では、本研究で得られた結果に対する考察、さらに本研究の限界と今後の課題について述べる。

1. 大学コミットメントに対する Big Five の主効果

対人的公正と大学コミットメントの関連における Big Five の調整効果を検討する際、大学コミットメントに対して Big Five の調和性、外向性、開放性が主効果を有していることが明らかとなった。

まず愛着要素に対しては、調和性と外向性が正の関連を示していた。学生を対象に Big Five と大学へのコミットメントとの関連について検討した Kell &

Motowidlo (2012) は、コミットメントの情緒的要素に対して調和性、外向性が正の関連をもつという、本研究と一致する結果を報告している。調和性が高い人は向社会性が高く、また外向性が高い人は社交性があることが指摘されている (村上, 2011)。すなわち、どちらも他者との関わり方を左右し、良好な人間関係の構築につながる特性といえる。大学での友人関係は大学への愛着に対して正の影響を与えることから (中村・松田, 2013)、他者との関わり方を左右する特性である調和性や外向性が、結果的に大学への愛着に影響すると考えられる。また、高木・石田 (2012) も愛着要素と調和性に正の関連があることを明らかにしており、この点では本研究の結果と一致している。しかし、愛着要素と外向性の間には有意な関連はみられておらず、外向性に関しては必ずしも一貫した結果が得られているわけではない。本研究では、自分にとって重要な組織として「大学」を挙げた回答者を分析対象としているのに対して、高木・石田 (2012) では所属組織として大学を指定して回答を求めている。よって、所属組織としての大学の重要性が結果に影響している可能性が考えられるが、外向性と愛着要素の関連についてはさらなる研究の蓄積が必要であろう。

次に内在化要素に対しては、開放性が正の関連を示していた。開放性は知的的好奇心や知性などとも呼ばれ、開放性の高い人は創造性が高く、新しいことに挑戦することや高度な技術に関心をもつことが指摘されている (村上, 2011)。さらに、今回の分析対象は自らにとって重要な組織として「大学」を挙げた学生である。そんな学生にとって、大学はさまざまな学問や技術を学ぶこのできる場であり、開放性の高い人の知的的好奇心を満たすことのできる環境として受け取られているものと考えられる。そういった環境にいたことが、結果的にその大学に所属していることを誇りに感じるような、より情緒的に深いコミットメントへとつながっているようである。しかしながら、高木・石田 (2012) では開放性と内在化要素の有意な関連はみられていない。ここでも自らにとっての所属組織の重要性の影響が考えられるが、外向性と愛着要素の関連同様、開放性と内在化要素の関連についても今後検証が進められるべきであろう。

また、ここで注目したいのは、同じ情緒的コミットメントであっても愛着要素と内在化要素とでは Big Five との関連性が異なるという点である。組織コミットメントを多次元でとらえる理論のなかでも多くの研究者の支持を得てきた Allen & Meyer (1990)

では、組織に対する愛着や同一視、関与といった情緒的な要素を、感情的コミットメント (affective commitment) の 1 要素でとらえている。それに対し、本研究では高木他 (1997) にならい、コミットメントの情緒的な要素を愛着要素と内在化要素の 2 つでとらえる方法を取っている。この 2 要素の相関は $r = .549$ ($p < .001$; 表 2) と高いものの、職場へのコミットメントを扱った高木 (2003) や学生の大学コミットメントを扱った三ツ村・高木 (2016) においても、愛着要素と内在化要素とでは他の変数との関係性が異なり、情緒的なコミットメントを 2 つの要素で把握することの有用性が指摘されている。したがって、本研究の結果からも情緒的コミットメントとして愛着要素と内在化要素の 2 要素を用いることの有用性が示唆されたといえるだろう。

2. 大学コミットメントと対人的公正の関連に及ぼす Big Five の調整効果

対人的公正と Big Five の交互作用項を投入した重回帰分析の結果、大学コミットメントの愛着要素に対して対人的公正と調和性の交互作用項が有意な関連を示していた。そして、調和性が高いほど対人的公正と愛着要素の関連が強くなることが明らかとなった。つまり、対人的公正は愛着要素を高めるが、それはとくに調和性の高い人において顕著であるということである。これは他者との協調を重んじ、利他的に振る舞おうと心掛けているような人ほど、自身も他者から尊重され、他の成員と平等に扱われることを重視しているためであると考えられる。その結果、公正に扱われているという認知が大学に関わる人々への愛着、ひいては大学という所属組織に対する愛着をより高めるのではないだろうか。

また、本研究で対人的公正と調和性の交互作用が有意となったのは愛着要素のみであり、同じく情緒的なコミットメントである内在化要素では調和性の調整効果はみられなかった。つまり、Big Five の主効果でも示されたように、愛着要素と内在化要素では得られた結果が異なっていたのである。この結果からもコミットメントの情緒的側面を 2 つの要素でとらえることの有用性が示されたといえる。

3. 本研究の限界と今後の課題

まず本研究では、大学で公正に扱われているかどうかの認知として対人的公正を取り上げ、検討を行った。しかし、高木・石田 (2012) では教員と職員の対人

的公正を分けて測定し、職員の対人的公正はコミットメントとの有意な関連はみられなかったのに対し、教員の対人的公正は愛着要素、内在化要素のそれぞれとの有意な正の関連が明らかとなっている。これはすなわち、誰からの対人的公正かということが、大学コミットメントの形成について考える際に重要な視点となってくることを示唆している。よって、このように対人的公正が誰からの働きかけであるかを明確にした検討も今後必要であろう。「大学から公正に扱われている」という認知は、果たして具体的に誰との相互作用のなかで生起するのだろうか。あるいは何らかのかたちで学生が受け取る、大学という組織からの直接的なメッセージが影響するのだろうか。対人的公正の源についての検討が必要である。

また、本研究では調整変数として Big Five を取り上げたが、他の個人特性を調整変数に位置づけることも考慮しなければならない。たとえば公的自己意識 (public self-awareness) が高い人は、自分が他者からどう見られているかを強く意識しており、他者からどう扱われるかということにも敏感であると考えられる。したがって、公的自己意識が低い人に比べて大学コミットメントに対する公正の影響が強いことが予想される。また、日ごろ自尊感情 (self-esteem) が低い人は、公正に扱われることで自分が他者から認められていると感じ、もともと自尊感情の高い人よりもさらに大学への愛着が深まることが予想される。このように他の個人特性についても検討していくことで、対人的公正と大学コミットメントの関連についてさらに詳細な知見が得られ、理解が深まっていくことであろう。

最後に、本研究では所属組織のなかで最も重要な組織を「大学」と回答した者のみを分析対象にした。これは大学により適応しているであろう学生のコミットメント形成を明らかにするためであり、サンプルが大学に肯定的な感情を抱いている学生に偏った可能性がある。言い換えれば、大学にうまく適応できておらず、大学に否定的な感情を抱いているような学生はあまり含まれていない可能性がある。したがって、本研究の結果からは大学不適応者のコミットメントの形成要因について言及することはできない。また、何度か述べたように、先行研究 (高木・石田, 2012) と異なる結果がみられたことも、サンプルを限定したことが一つの要因と考えられる。学生の大学不適応という問題の解決に資するためには、サンプルを限定しない方法での検討も必要不可欠である。

V. 引用文献

- 1) Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, **63**, 1–18.
- 2) Jaccard, J., & Turrissi, R. (2003). *Interaction effects in multiple regression*, (2nd ed). (Sage University Papers Series on Quantitative Applications in the Social Sciences, series no. 07–072). Thousand Oaks, CA: Sage.
- 3) Kell, H. J., & Motowidlo, S., J. (2012). Deconstructing organizational commitment: Associations among its affective and cognitive components, personality antecedents, and behavioral outcomes. *Journal of Applied Social Psychology*, **42**, 213–251.
- 4) Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, **61**, 20–52.
- 5) 三ツ村美沙子・高木浩人 (2016). 大学イメージと大学コミットメントの関連—制御焦点の調整効果の検討— 愛知学院大学論叢心身科学部紀要, **12**, 17–25.
- 6) 村上宣寛 (2011). 性格のパワー—世界最先端の心理学研究でここまで解明された— 日経 BP 社
- 7) 中村真・松田英子 (2013). 大学生の学校適応に影響する要因の検討—大学不適応, 大学満足, 就学意欲に着目して— 江戸川大学紀要, **23**, 151–160.
- 8) 中村真・松田英子・薊理津子 (2016). 大学への帰属意識が大学不適応に及ぼす影響 (3) —帰属意識に基づいて分類した大学生のタイプと大学不適応との関連— 江戸川大学紀要, **26**, 23–31.
- 9) 尾崎由佳・唐沢かおり (2011). 自己に対する評価と接近回避志向の関連性—制御焦点理論に基づく検討— 心理学研究, **82**, 450–458.
- 10) Preacher, K. J., Curran, P. J., & Bauer, D. J. (2006). Computational tools for probing interaction effects in multiple linear regression, multilevel modeling, and latent curve analysis. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, **31**, 437–448.
- 11) 斎藤和志・村上隆・若林満 (1986). 準3相因子分析に基づく組織イメージの構造 経営行動科学, **1**, 27–40.
- 12) 高木浩人 (2003). 組織の心理的側面—組織コミットメントの探求— 白桃書房

- 13) 高木浩人・石田正浩 (2012) . 組織コミットメントと性格特性—大学生を対象とした調査— 日本社会心理学会第53回大会発表論文集, 202.
- 14) 高木浩人・石田正浩・益田圭 (1997) . 実証的研究—会社人間をめぐる要因構造— 田尾雅夫 (編) 「会社人間」の研究—組織コミットメントの理論と実際— (pp.265-296) 京都大学学術出版会
- 15) 田中堅一郎・林洋一郎・大淵憲一 (1998) . 組織シチズンシップ行動とその規定要因についての研究 経営行動科学, **12**, 125-144.
- 16) 和田さゆり (1996) . 性格特性用語を用いた Big Five 尺度の作成 心理学研究, **67**, 61-67.

(平成28年12月27日受理)

The Effects of Interpersonal Justice on University Commitment: An Examination of the Moderating Role of Personality Traits.

Misako MITSUMURA, Hiroto TAKAGI

Abstract

The purpose of this study was to examine the moderating role of Big Five personality traits on the relationships between interpersonal justice and university commitment. We conducted a survey with 263 undergraduate students of a private university. Hierarchical regression analysis and simple slope analysis revealed that agreeableness strengthened the positive relationship between interpersonal justice and attachment component of university commitment. Implications for future research were discussed.

Key words: interpersonal justice, university commitment, Big Five