

УДК 159.9

## **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПРИВЕРЖЕННОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ: ВЛИЯНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ<sup>1</sup>**

**Л.Т.М. Лоан<sup>1</sup>, Ф.Т.Х. Фьонг<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Институт социально-гуманитарных наук Вьетнамского государственного университета, Ханой

<sup>2</sup>Тхайбиньский колледж образования и обучения

Исследовано влияние личностных особенностей на организационную приверженность преподавателей путем опроса 560 преподавателей из колледжей и вузов города Ханоя, а также провинций Тхайбинь и Туенкуанг (Вьетнам). Применена короткая версия пятифакторной модели личности (Big Five Factors Model) Голдберга и трехкомпонентная шкала приверженности Мейера и Аллена, версия 1991 г. Установлено, что все пять факторов личности положительно влияют на организационную приверженность преподавателей. Степень влияния личностных факторов на организационную приверженность различна. Фактор экстраверсии имеет самое сильное положительное влияние на эмоциональную и нормативную приверженности и отрицательное – на продолжительную приверженность.

**Ключевые слова:** организационная приверженность, экстраверсия, добросовестность, дружелюбность, эмоциональная устойчивость, закрытость новому опыту.

Организационная приверженность преподавателей является важным условием для развития учебного заведения. Большая приверженность преподавателей обеспечивает их полную лояльность организации, стремление вносить вклад в развитие учебного заведения и делать больше того, что требуют работодатели [1; 2]. Приверженность преподавателей также влияет на успеваемость студентов и качество образования [3]. Вместе с тем О.В. Новикова считала, что у педагогов с высоким уровнем выраженности организационной приверженности преобладают ценности, направленные на профессиональное развитие, успех, достижения. Такие педагоги увлечены своей профессиональной деятельностью, они чувствуют ответственность за результаты своей работы, видят перспективы роста в данной организации и выбранной профессии. Высокий уровень организационной приверженности говорит о том, что произошла интеграция с профессиональным сообществом, в наличии высокий уровень профессиональной идентификации, чувство преданности и принадлежности к организации. Наблюдается уважение к себе как профессионалу, есть подтверждения (награды, благодарности и т.д.), ощущение своей значимости, причастности к профессиональной среде [4; 95].

Многие исследователи указывают на то, что личностные характеристики работников являются одним из факторов, влияющих на

---

<sup>1</sup> Благодарность: данная работа была спонсирована Вьетнамским государственным университетом и входит в состав исследования № QG.15.45 «Приверженность работников к предприятию», проведенного под руководством доцента, кандидата психологических наук Ле Тхи Минь Лоан.

приверженность организации. Однако во Вьетнаме на данный момент не было проведено работ, посвященных влиянию личностных факторов преподавателей на их организационную приверженность. Данная статья имеет целью определить наличие или отсутствие этого влияния среди преподавателей колледжей и вузов Вьетнама.

*Обзор исследований организационной приверженности преподавателей и влияния факторов личности*

Сущность и компоненты организационной приверженности в целом и приверженности преподавателей в частности продолжают привлекать внимание ученых. Приверженность – это сила, которая связывает человека с социальной или несоциальной целью и/или с действиями, соответствующими этой цели. Приверженность включает эмоциональную связь с организацией (эмоциональная приверженность); связь, основанную на возможных потерях в случае увольнения (продолженная приверженность), и ощущение ответственности за работу (нормативная приверженность) [5].

О.В. Новикова предполагает, что образовательная среда, как и любая другая, включает в себя ряд профессиональных деятельностей. В ней трудится основной персонал, выполняющий педагогическую деятельность, и вспомогательный персонал, способствующий выполнению педагогической деятельности [6].

По мнению Н. Гадиела, приверженность к учебному заведению отражает силу связей чувством единения личности с конкретной организацией. Подразумевается принятие и согласие с ценностями и нормами организации, идентификацию с ними и полную лояльность организации [7]. Это отражается в приверженности учебному заведению: вере в него, принятии его целей и ценностей, стремлении реализовать эти цели и ценности, а также сильном желании сохранять статус сотрудника учебного заведения и продолжать деятельность в нем [1; 8; 9]. По мнению Шомеча вà Боглера, приверженность преподавателей педагогической деятельности связана с чувством привязанности к работе и профессии, с личностными особенностями и удовлетворением собой как преподавателем [10]. Исходя из этого, можно определить организационную приверженность преподавателей как их эмоциональную нормативную и продолжительную привязанность к стратегиям развития учебного заведения, профессиональный рост и взаимосвязи с коллегами и студентами.

Связь между пятью факторами личности и организационной приверженностью преподавателей была зафиксирована в научных исследованиях. Пять факторов личности, по данным О.П. Джона и С. Шривастава, включают экстраверсию – интроверсию (extraversion – introversion), добросовестность – отсутствие целенаправленности (conscientiousness – lack of direction), дружелюбность – антагонизм (agreeableness – antagonism), открытость – закрытость к новому опыту (ЗНО) (openness – closedness to experience) и нейротизм – эмоциональную устойчивость (neuroticism – emotional stability) [11]. Результаты исследования влияния атрибутов личности на приверженность и ее компоненты получили имели схожесть и различия (табл. 1).

Таблица 1

Краткий обзор некоторых исследований влияния факторов личности на организационную приверженность преподавателей

| Автор                        | Приверженности  | Экстраверсия | Дружелюбность | Эмоциональная устойчивость | Добросовестность | ЗНО |
|------------------------------|-----------------|--------------|---------------|----------------------------|------------------|-----|
|                              |                 |              |               |                            |                  |     |
| Sadeghi và Yazdanbakhsh [12] | организационная | +            | +             | -                          | +                | +   |
| Kappagoda [13]               |                 | +            | +             | -                          | +                | -   |
| Syed [14]                    | эмоциональная   | 0            | 0             | 0                          | +                | +   |
| Erdhiem [15]                 |                 | +            | 0             | 0                          | 0                | 0   |
| Syed [14]                    | нормативная     | -            | 0             | -                          | 0                | 0   |
| Erdhiem[15]                  |                 | +            | +             | 0                          | 0                | 0   |
| Syed[14]                     | продолжительная | 0            | 0             | 0                          | 0                | -   |
| Erdhiem[15]                  |                 | +            | 0             | +                          | +                | +   |

Примечание: + (положительное влияние); - (отрицательное влияние); 0 - влияние на имеющее статистического значения.

На основе анализа взаимоотношений между факторами личности и организационной приверженностью, противоположности факторов нейротизма – эмоциональной устойчивости, открытости – закрытости новому опыту (см. табл. 1), специфики преподавательской деятельности в институтах Вьетнама нами были выдвинуты следующие гипотезы.

*Гипотеза 1.* Наблюдается положительное влияние факторов экстраверсии, дружелюбия, эмоциональной устойчивости, добросовестности, закрытости новому опыту на организационную приверженность преподавателей.

*Гипотеза 2.* Факторы экстраверсии, эмоциональной устойчивости, добросовестности имеют положительное влияние на эмоциональную приверженность преподавателей.

*Гипотеза 3.* Факторы экстраверсии, дружелюбия, эмоциональной устойчивости и закрытости новому опыту имеют положительное влияние на нормативную приверженность преподавателей.

*Гипотеза 4.* Факторы экстраверсии, эмоциональной устойчивости имеют отрицательное влияние; факторы закрытости новому опыту и добросовестности имеют положительное влияние на продолжительную приверженность преподавателей.

*Объект исследования.* Выборка для исследования представлена 560 преподавателями, работающими в вузах и колледжах трех городов и провинций Вьетнама, включая Ханой (39,5 %), Тхайбинь (48,7 %) и Туенкуанг (11,8 %). Средний возраст преподавателей составляет 38,5 года, большинство из них находятся в возрасте от 25 до 40 лет (64,1 %). Преподаватели-мужчины составляют 34,6 %, а женщины – 63,4 %. Рабочий стаж до 5 лет имеют 13,5 % респондентов, от 5 до 15 лет – 62 %, более 15 лет – 24,5 %.

*Методы исследования.* В исследовании использован метод анкетирования и программа статистической обработки SPSS. В ходе анкетирования была использована шкала организационной приверженности преподавателей и шкала факторов личности, основанная на пятифакторной модели личности.

Нами была разработана шкала организационной приверженности преподавателей, включающая 42 наблюдаемых переменных (items) и три компонента приверженности: эмоциональной, нормативной и продолжительной. В шкале учитываются все аспекты деятельности преподавателей, такие как приверженность стратегиям развития учебного заведения, приверженность профессии, приверженность коллегам и студентам. Шкала факторов личности, использованная в данной работе, основана на пятифакторной модели личности (Big Five Factors). Была применена короткая версия пятифакторной анкеты (The short version of NEO Five Factor Inventory (FFI) Голдберга, включающей 44 наблюдаемых переменных, отражающих пять аспектов личности: экстраверсию, дружелюбность, эмоциональную устойчивость, добросовестность, закрытость новому опыту [16]. В обеих шкалах данные оцениваются по пятибалльной шкале Ликерта, согласно которой респонденты выбирают между ответами «Полностью согласен» (5 баллов), «Согласен» (4 балла), «Затрудняюсь ответить» (3 балла), «Не согласен» (2 балла) и «Полностью не согласен» (1 балл).

Для обработки данных, полученных в ходе эмпирического опроса, в работе была использована программа статистической обработки SPSS 22.0 с поддержкой программы AMOS 22.0. Результаты исследования были обработаны на основе описательного и логического статистического анализа. Шкалы проверялись тремя способами, включая коэффициент надежности Cronbach's Alpha, эксплораторный факторный анализ (EFA) и подтверждающий факторный анализ (CFA). Также была применена техника моделирования структурных уравнений (SEM, Structural Equation Modeling) для определения степени влияния факторов личности на приверженность в целом и на отдельные ее компоненты (эмоциональный, нормативный и продолжительный) в частности.

#### *Оценки меры адекватности и надежности шкал*

Результаты оценки меры адекватности полученных данных процедуре факторного анализа со шкалой организационной приверженности было выявлено, что КМО (Kaiser-Meyer-Olkin Measure) = 0,91 (> 0,5); критерий Бартлетта = 20672; df = 630; p = 0,00 < 0,05, что объясняет 70,3 % общей дисперсии. Переменные, относящиеся к трем факторам, имеют следующие названия: эмоциональная (Cronbach's Alpha = 0,86), нормативная (Cronbach's Alpha = 0,85) и продолжительная приверженности (Cronbach's Alpha = 0,85).

В результате анализа шкалы личности было получено КМО: 0,96 (> 0,5), критерий Бартлетта = 28800,4; df = 946, p = 0,00 < 0,05, что объясняет 79,62 % общей дисперсии. Переменные шкалы личности, относящиеся к пяти факторам: закрытость новому опыту (Cronbach's Alpha = 0,88), добросовестность (Cronbach's Alpha = 0,87), экстраверсия (Cronbach's Alpha = 0,85), дружелюбность (Cronbach's Alpha = 0,86), эмоциональная устойчивость (Cronbach's Alpha = 0,82). Таким образом, шкалы имеют адекватность и надежность (КМО > 0,5, p < 0,05, Cronbach's Alpha > 0,5).

Результаты исследования

Результаты анализа и проверки с помощью техники SEM, проведенной с факторами первого уровня, т.е. с тремя компонентами приверженности, приведены в табл. 2.

Таблица 2

Коэффициент регрессии влияния факторов личности на компоненты организационной приверженности преподавателей

|                                | Фактор            | Estimate | Standard Error | Critical Ratios | P    |
|--------------------------------|-------------------|----------|----------------|-----------------|------|
| Эмоциональная приверженность   | Экстраверсия      | 0,36     | 0,04           | 8,86            | ***  |
|                                | Дружелюбность     | 0,21     | 0,04           | 5,55            | 0,34 |
|                                | Эмоц.устойчивость | 0,13     | 0,04           | 3,38            | ***  |
|                                | Добросовестность  | 0,14     | 0,04           | 3,16            | **   |
|                                | ЗНО               | 0,11     | 0,05           | 2,22            | 0,25 |
| Нормативная приверженность     | Экстраверсия      | 0,32     | 0,04           | 8,42            | ***  |
|                                | Дружелюбность     | 0,19     | 0,04           | 5,19            | ***  |
|                                | Эмоц.устойчивость | 0,14     | 0,04           | 3,80            | ***  |
|                                | Добросовестность  | 0,15     | 0,04           | 3,54            | 0,12 |
|                                | ЗНО               | 0,10     | 0,05           | 2,23            | **   |
| Продолжительная приверженность | Экстраверсия      | -0,33    | 0,04           | 8,67            | ***  |
|                                | Дружелюбность     | 0,22     | 0,04           | 6,14            | 0,18 |
|                                | Эмоц.устойчивость | -0,12    | 0,04           | 3,42            | ***  |
|                                | Добросовестность  | 0,15     | 0,04           | 3,46            | ***  |
|                                | ЗНО               | 0,10     | 0,05           | 2,12            | **   |

Примечание: \*\*  $p < 0,05$ ; \*\*\*:  $p < 0,001$ ; Estimate – приблизительное значение, Standard error – стандартная ошибка, Critical ratios – критическое значение

Результаты исследования (табл. 2) показывают, что не все факторы личности влияют на эмоциональную, нормативную и продолжительную приверженности со статистическим значением  $p < 0,05$ . Кроме того, данные табл. 2 также показывают, что фактор экстраверсии оказывает самое сильное влияние на все три компонента приверженности с абсолютным значением соответствующих коэффициентов влияния ( $\beta = 0,36; 0,32; 0,33, p < 0,05$ ). Остальные факторы личности (дружелюбность, эмоциональная устойчивость, добросовестность, закрытость новому опыту) влияют только на один или два компонента организационной приверженности преподавателей. В частности, существует положительное влияние эмоциональной устойчивости и добросовестности ( $\beta = 0,13, 0,14, p < 0,05$ ) на эмоциональную приверженность; дружелюбности, эмоциональной устойчивости и закрытости новому опыту ( $\beta = 0,18, 0,14, 0,10, p < 0,05$ ) на нормативную приверженность; добросовестности и закрытости новому опыту ( $\beta = 0,15, 0,10, p < 0,05$ ) на продолжительную приверженность. Эмоциональная устойчивость оказывает отрицательное влияние на продолжительную приверженность ( $\beta = -0,12, p < 0,05$ ).

Анализ и проверка SEM влияния модели личностных особенностей на факторы второго уровня (организационную приверженность) дают следующие

результаты: Chi –square/df = 1,86 < 2, TLI = 0,946, CFI = 0,95 > 0,9, GFI = 0,96 > 0,95, RMSEA = 0,04 < 0,08. Результаты проверки SEM приведены в табл. 3.

Таблица 3

Коэффициент влияния пяти факторов личности на организационную приверженность преподавателей

| Факторы                    | Estimate | Standard error | Critical ratios | P   |
|----------------------------|----------|----------------|-----------------|-----|
| Экстраверсия               | 0,30     | 0,04           | 7,79            | *** |
| Дружелюбность              | 0,20     | 0,04           | 5,33            | *** |
| Эмоциональная устойчивость | 0,11     | 0,04           | 3,01            | *** |
| Добросовестность           | 0,14     | 0,04           | 3,23            | *** |
| Закрытость новому опыту    | 0,12     | 0,05           | 2,60            | *** |

Примечание: \*\*\* –  $p < 0.001$ ; Estimate – приблизительное значение, Standard error – стандартная ошибка, Critical ratios – критическое значение.

Данные табл. 3 также подтверждают, что все факторы личности положительно влияют на организационную приверженность преподавателей ( $p < 0,05$ ). Коэффициенты влияния свойств личности на организационную приверженность преподавателей упорядочены по степени убывания:  $\beta_{\text{экстраверсия}} = 0,30$ ;  $\beta_{\text{дружелюбность}} = 0,20$ ;  $\beta_{\text{добросовестность}} = 0,14$ ;  $\beta_{\text{закрытость новому опыту}} = 0,12$  и  $\beta_{\text{эмоциональная устойчивость}} = 0,11$ .

Таким образом, результаты исследования подтвердили гипотезы о влиянии свойств личности на организационную приверженность преподавателей в целом и ее компоненты в частности.

#### *Комментарии*

По мнению многих авторов, действия организации связаны с отношениями и действиями индивидов, а эти действия и отношения берут корни в личностных особенностях. Исходя из этого, можно констатировать, что личностные особенности представляют собой важный фактор, объясняющий действия преподавателя в организации и его приверженность.

Объяснение отношений между личностными особенностями и организационной приверженностью преподавателей осуществляется на основе самих особенностей этих факторов. Согласно этому, преподаватели-экстраверты чаще являются активными и позитивными людьми, характеризуются положительными эмоциями и переживаниями. Они оптимистично настроены по отношению к стратегиям развития учебного заведения, активно утверждают себя в профессиональном плане, способны работать в группе, любят общаться и участвовать в коллективных мероприятиях и социальных работах. Такие преподаватели более доброжелательны, поддерживают цели развития организации и согласны с профессиональными требованиями. Д. Уотсон и Л. Кларк подтвердили: поскольку положительная эмоциональность лежит в основе экстравертов, эти сотрудники могут искать больше социальных взаимодействий на рабочем месте и находят эти взаимодействия более полезными, чем интроверты [17]. Эта особенность может заставить сотрудников-экстравертов быть более ответственными, чтобы получить желаемые межличностные обмены. Более того, экстраверты могут воспринимать больше альтернатив работы, чем

интроверты [17]. По мнению Мейера и Аллена, сотрудники, которые считают, что у них есть несколько жизнеспособных альтернатив, будут иметь более слабую продолжительную приверженность, чем те сотрудники, у которых мало альтернатив [18]. Таким образом, экстраверсия имеет положительное влияние на два компонента организационной приверженности – эмоциональный и нормативный. Однако этот же фактор имеет отрицательное влияние на продолжительную приверженность.

Преподаватели дружелюбность проявляют также в толерантности, отзывчивости к студентам и коллегам, готовности поддерживать, редком проявлении недоверия и противостояния.

Д.У. Орган и Ф. Лингл заметили, что люди с высоким уровнем дружелюбности часто демонстрируют уважительное и надлежащее поведение на рабочем месте [19]. Маловероятно, что они ожидают какое-нибудь вознаграждение. Потому можем считать, что это может не связываться с продолжительной приверженностью. Более того, дружелюбность не будет связана с эмоциональной приверженностью. Дружелюбность положительно влияет на организационную и нормативную приверженности, но не имеет никакого влияния на эмоциональную и продолжительную.

Невротики испытывают чрезмерное беспокойство [21], преподаватели с эмоциональной стабильностью меньше беспокоятся о рисках и потерях, а также необходимости накопления нового опыта при выходе из организации. Кроме того, когда преподаватели регулярно испытывают положительные эмоциональные состояния, то эти эмоции также переносятся на другие объекты, включая организацию. Их восприятие, оценка ответственности организации за них и их обязанности ответить обратной связью более адекватны. Таким образом, эмоциональная устойчивость позитивно коррелирует с организационной и эмоциональной, отрицательно коррелирует с продолжительной приверженностью.

Также, по мнению исследователей, добросовестные преподаватели работают целенаправленно. Их отличают сильная воля, устремленность, решительность и дисциплинированность. Добросовестность проявляется в стремлении к достижениям, надежности (ответственности и аккуратности) и дисциплинированности (плановности и организованности), энтузиазме и готовности прилагать усилия для реализации целей. Вместе с тем добросовестность не будет связана с нормативной приверженностью, потому что она отражает «этические принципы добродетелей, а это собственная награда» [19]. Д. Орган и А. Лингл предположили, что общая тенденция добросовестности, связанная с работой, является возросшими возможностями для получения формальных (например, вознаграждения, поощрения) и неформальных вознаграждений за работу (например, признания, уважения). Итак, этот фактор положительно влияет на организационную, эмоциональную, продолжительную, но не на нормативную приверженности, привлекает интересы и эмоции, не влияет на ответственность, положительно влияет на организационную, эмоциональную и продолжительную, но не влияет на нормативную.

Преподаватели с закрытостью новому опыту предпочитают стабильность в своей работе, они менее творческие; обычно ценят вещи,

которые ценятся в организации [15], чтобы выражать свою ответственность. Кроме того, закрытость новому опыту создает у преподавателей два смешанных чувств: с одной стороны, чувство успокоения, с другой, чувство разочарования в себе, других. Исходя из этого, это свойство положительно влияет на организационную, нормативную, продолжительную, но не влияет на эмоциональную приверженность.

Организационная приверженность преподавателей является психологическим состоянием, отражающим отношения между преподавателем и организацией, идентификацию с ценностями и целями организации. Организационная приверженность преподавателей прямо пропорциональна их личностным особенностям.

Несмотря на то что личностные особенности – не единственный фактор влияния на организационную приверженность преподавателей, однако по результатам данного исследования можно делать некоторые рекомендации по использованию тестов личности в целом и тестов пятифакторной модели в частности при отборе преподавателей на работу в колледжах и университетах Вьетнама. Мы считаем такие тесты необходимыми, так как в нынешних условиях жесткой конкуренции между вузами и колледжами во Вьетнаме очень актуален вопрос о создании преподавательского состава с высокой степенью приверженности организации. Это является главным условием, которое поможет повышать уровень образования и укреплять авторитет учебного заведения.

### **Список литературы**

1. Celep C. (2000). Teachers' Organizational Commitment in Educational Organizations // National Forum of Teacher Education J. V. 10. №. 3. P. 1999–2000.
2. Khalili A., Asmawi A. Appraising the impact of gender differences on organizational commitment: Empirical evidence from a private SME in Iran. International J. of Business and Management. 2012. № 7(5). P. 100.
3. Tsui K.T., Cheng Y.C. School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis // Educational Research and Evaluation. 1999. № 5(3). P. 249–268.
4. Новикова О.В. Качество обучения и организационной приверженности педагогов: Точки соприкосновения.
5. Meyer J.P., Allen N.J. Three-Component Model Conceptualization of Organizational Commitment // Human Resource Management Review. V. 1. P. 61–89.
6. Новикова О.В. Особенности организационной приверженности у школьных педагогов // Педагогическое образование в России. 2012.
7. Gaziel H. Teachers' empowerment and commitment at school-based and non-school-based sites. In Decentralisation, school-based management, and quality // Springer Netherlands. 2009. P. 217–229.
8. Thien L.M., Razak N.A. Teacher commitment: a comparative study of Malaysian ethnic groups in three types of primary schools // Social Psychology of Education. 2014. № 17(2). Pp. 307–326.
9. Razak N.A., Darmawan I.G.N., Keeves J.P. Teacher commitment. International handbook of research on teachers and teaching. 2009. P. 343–360.
10. Somech A., Bogler R. Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment // Educational administration quarterly. 2002. 38(4). P. 555–577.
11. John O.P., Srivastava S. The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and



- theoretical perspectives // L.A. Pervin & O.P. John (Eds.), Handbook of personality: Theory and research. New York: Guilford Press. 1999. V. 2. P. 102–138.
12. Sadeghi Y. The Relationship between the Big Five Personality Factors and the Willingness and Organizational Commitment of Teachers, Applied mathematics in Engineering // Management and Technology. 2014. № 2 (5). P. 28–36.
  13. Kappagoda S. The impact of five-factor model of personality on organizational commitment of English teachers in Sri Lankan Government Schools. 2013. P. 1–10
  14. Syed N., Saeed A., Farrukh, M. Organization commitment and five factor model of personality: Theory recapitulation // J. of Asian Business Strategy. 2015. № 5(8). P. 183.
  15. Erdheim J., Wang M., Zickar M. J. Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment // Personality and Individual Differences. 2006. № 41(5). P. 959.
  16. Goldberg L.R. The structure of phenotypic personality traits // American psychologist. 1993. № 48(1). P. 26.
  17. Watson D., Clark L.A. Extraversion and its positive emotional core. In S. R. Briggs, W. H. Jones, & R. Hogan (Eds.) // Handbook of personality psychology. New York: Academic Press. 1997.
  18. Meyer J.P., Allen N.J. Commitment in the workplace: Theory, research and application. California // Sage Publishers Inc. 1997.
  19. Organ D.W., Lingl A. Personality, satisfaction and organizational citizenship behaviour // J. of Social Psychology. 1995. № 135. P. 339–350.
  20. Judge T.A., Heller D., Mount M.K. Five-Factor model of personality and job satisfaction: A metaanalysis // J. of Applied Psychology. 2002. № 87. P. 530–541.
  21. Barrick M.R., Mount M.K. The big five personality dimensions and job performance: A Meta-Analysis // Personnel Psychology. 1991. № 44. P. 1–26.

## **ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF LECTURERS: THE EFFECT OF PERSONALITY**

**L.T.M. Loan<sup>1</sup>, Ph.T.H. Phuong<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Vietnam National University, Hanoi, Vietnam

<sup>2</sup>Thai Binh College of Education and Training, Thai Binh Vietnam

The main purpose of this research is to investigate the relationship between the big five personality factors and the organizational commitment of the lecturers in 3 provinces and cities: Hanoi, Thai Binh and Tuyen Quang. The sample includes 560 lecturers which were selected by convenience sampling. The short version of Big Five Factors by Goldberg, L.R. and the organizational commitment questionnaire which was modified from Allen and Meyer's (1991) were used for data collection. The results showed a positive relationship between all of five personality factors and organizational commitment. The influence of each personality factor on organizational attachment is in different degree. Extraversion has the most positive influence on the lecturers' not only affective commitment but also normative commitment and has the negative influence on continuance commitment.

**Keywords:** *organizational commitment, extraversion, agreeableness, emotional stability, conscientiousness, closedness to experience.*

*Об авторах:*

ЛОАН Ле Тхи Минь – доцент, кандидат психологических наук, лектор Института социально-гуманитарных наук Вьетнамского государственного университета, e-mail: ltminhloan@gmail.com

ФЬОНГ Фам Тхи Хонг – аспирант, магистр, лектор Тхайбиньского колледжа образования и обучения, e-mail: hphuongph@gmail.com