

بررسی رفتارهای کناره گیرانه و تیپ های شخصیتی اعضا هیئت علمی دانشگاه آزاد آذربایجان غربی

مرادعلی زارعی پور^۱، وحید عیوقی راهنما^۲، آرش میرترابی^۳ و طاهره اسماعیلی^۴

۱ دانشجوی دکتری تخصصی آموزش بهداشت ارتقاء سلامت، علوم پزشکی ارومیه، ایران
 ۲ دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه آزاد واحد ارومیه، ایران (نویسنده مسئول)
 vahidayuoghi@yahoo.com
 ۳ کارشناس ارشد آمار
 ۴ دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی

چکیده

توجه به انسان به عنوان یک موجود پیچیده سازگاری وی با چنین روابط، تجهیزات و دستورات عملیها و به طور کلی محیطهای شغلی در یک سازمان متفاوت از گذشته گردیده و انسان عصر حاضر، در جریان سازگاری با محیط اجتماعی و شغلی خود ناچار است محدودیت فشارها را متحمل شود. پژوهش حاضر، بررسی تاثیر تیپ های شخصیتی بر میزان بروز رفتارهای کناره گیرانه با استفاده از متغیر میانجی حجم کاری (مطالعه موردی: اعضای زن هیئت علمی استان آذربایجان غربی) مورد بررسی قرار داده است. جامعه آماری پژوهش حاضر ۱۰۷ تن از اعضای زن هیئت علمی استان آذربایجان غربی می باشد. داده های جمع آوری شده از طریق پرسشنامه به کمک دو نرم افزار SPSS و AMOS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل نشان دادند که اثر کل تیپ شخصیتی شهودی- منطقی (NT)، تیپ شخصیتی حسی- منطقی (ST) و تیپ شخصیتی حسی- عاطفی (SF) بر حجم کاری در سطح ۰/۰۵ معنی دار می باشد. اثر مستقیم حجم کاری بر رفتارهای کناره گیرانه در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد اثر غیر مستقیم تیپ شخصیتی شهودی- منطقی (NT)، تیپ شخصیتی حسی- منطقی (ST) و تیپ شخصیتی حسی- عاطفی (SF) بر رفتارهای کناره گیرانه در سطح ۰/۰۵ معنی دار می باشد.

واژه های کلیدی: تیپ شخصیتی شهودی- منطقی (NT)، تیپ شخصیتی حسی- منطقی (ST) و تیپ شخصیتی حسی- عاطفی (SF)

مقدمه

در مشاوره شغلی مباحث زیادی بررسی می‌گردد. یکی از مهم‌ترین مباحث مورد توجه مشاوران شغلی مسئله شخصیت است. شخصیت مجموعه ویژگی‌های جسمی، روانی و رفتاری است که هر فرد را از دیگر افراد متمایز می‌سازد (کریمی، ۱۳۸۰). موضوع شخصیت از جنبه‌های مختلف مورد پژوهش و ارزیابی قرار گرفته است. ماهیت رشد، سلامت، بیماری و تیپ‌های شخصیت از مهم‌ترین این جنبه‌ها هستند. در مورد انواع تیپ‌ها متفکران نظریات مختلفی ابراز نموده‌اند و بر اساس آن نظریات وسایل سنجش متفاوتی تهیه کرده‌اند. این ابزارهای سنجش به منظور هدف‌های مختلف از طرف مشاوران و سایر متخصصان استفاده می‌شوند. از میان نظریاتی که تاکنون در مورد تیپ‌های شخصیت مطرح گردیده، نظریه یونگ، یکی از عمیق‌ترین و مهم‌ترین آن‌هاست. وسعت اطلاعات و تحقیقات دامنه‌دار یونگ در رشته‌های مختلف علوم سبب شده است که علاوه بر روان‌شناسان و مشاوران، بسیاری از دانشمندان دیگر نیز تحت نفوذ و تأثیر تحقیقات و نوشته‌های او قرار گیرند.

بی‌تردید اصطلاح شخصیت یکی از بحث‌برانگیزترین و درعین‌حال جذاب‌ترین مفاهیمی است که در علم روانشناسی وجود دارد. کلمه شخصیت در انگلیسی از واژه لاتین پرسونا اقتباس شده است و در اصل اشاره شخصیت، مجموعه‌ای از جنبه‌های بدنی، عادات، تمایلات، حالات، افکار و رفتارهایی است که در فرد به صورت خصوصیات و صفاتی نسبتاً پایدار درآمده است و به صورت یک کل واحد عمل می‌کند (حسینی، ۱۳۸۷).

به نظر اتکنسیون و هیلگارد شخصیت عبارت است از الگوهای معینی از شیوه‌های تفکر که نحوه سازگاری شخص را به محیط تعیین می‌کند. در فرهنگ توصیفی علوم تربیتی شخصیت این‌گونه تعریف شده است؛ مجموعه صفاتی که باثبات نسبی در یک فرد وجود دارد و به دیگران اجازه می‌دهد تا بتواند رفتار او را از دیگران متمایز سازد (مؤمنی راد و همکاران، ۱۳۹۳).

مفهوم تیپ شخصیتی با دسته‌بندی تعداد قابل توجهی صفات مختلف معنی پیدا می‌کند. شخصیت مجموعه‌ای پایدار از ویژگی‌های و گرایش‌هاست که مشابهت و تفاوت‌های رفتار روان‌شناختی افراد (افکار، احساسات، اعمال) را که دارای تداوم زمانی بوده و ممکن است به واسطه فشارهای اجتماعی و زیست‌شناختی موقعیت‌های بلا واسطه شناخته شوند و یا به آسانی درک نشوند را مشخص می‌کند (فرانسیس، ۲۰۰۴).

در حال حاضر، تیپ نمای مایرز-بریگز، یکی از جامع‌ترین و معتبرترین آزمون‌های روانی برای سنجش شخصیت و مشخص نمودن تیپ‌های روانی است که بر اساس نظریه تیپ‌های یونگ شکل گرفته و دارای فرم‌های مختلفی است که از مهم‌ترین، آن‌ها فرم G است (صادقیان و همکاران، ۱۳۹۴).

کارفرمایان در انتخاب افراد برای تصدی مشاغل، نیاز به شناخت خصوصیات شخصیتی آنان دارند. هرگاه روانشناسان هنگام مشاوره افراد برای انتخاب شغل، علاوه بر عملکرد تحصیلی آنان، اطلاعاتی در مورد شخصیت آن‌ها نیز داشته باشند، در آن صورت راهنمایی‌های کارآمدتری می‌توانند ارائه دهند. به همین دلیل، در برنامه‌های پژوهشی ارزیابی شخصیت ضروری است (اتکینسون و همکاران، ۱۹۸۳ به نقل از صادقیان و همکاران، ۱۳۹۴).

توجه به انسان به‌عنوان یک موجود پیچیده سازگاری وی با چنین روابط، تجهیزات و دستورات عمل‌ها و به طور کلی محیط‌های شغلی در یک سازمان متفاوت از گذشته گردیده و انسان عصر حاضر، در جریان سازگاری با محیط اجتماعی و شغلی خود ناچار است محدودیت فشارها را متحمل شود. لذا یک شغل رضایت‌آمیز و سازگاری شغلی، طی زمان ممکن است منبع نارضایتی و عدم سازگاری شده و همین امر سبب شود که فرد از روال طبیعی و عادی خود خارج گردیده و دستخوش فرسودگی و دل‌زدگی شغلی شود (شیخی ساری و اسماعیلی فر، ۱۳۹۳).

سازمان‌ها در جستجوی کارکنان بهره‌ورتر و راضی‌تر می‌باشند. با این حال بسیاری از افراد به دلایل مختلف نسبت به سازمان بی‌تعهد می‌شوند. معمولاً بی‌تعهدی نسبت به سازمان، خود را به شکل رفتارهای کناره‌گیرانه نشان می‌دهد. بنابه تعریف رفتارهای کناره‌گیرانه فعالیت‌هایی هستند که از یک فرد در زمانی که نسبت به سازمان به صورت فیزیکی یا روانی بی‌تعهد می‌شود، سرمایه‌زندان یک تحقیق اخیر نشان می‌دهد که تنها یک چهارم از پانصد شرکت بزرگ اطمینان دارند که سرمایه‌استعدادی‌شان کافی است. از دست دادن حتی یک کارمند با استعداد می‌تواند سبب وخیم‌تر شدن اوضاع گردد. رفتارهای کناره‌گیرانه ممکن

است با کوچک‌ترین کارها شروع شود اما در پایان می‌تواند به اقدامات جدی منجر گردد که ممکن است به زبان سازمان باشد (ورسون دیبری، ۲۰۰۱).

رفتار کناره‌گیرانه به دو شکل جسمی و روانی رخ می‌دهند. کناره‌گیری جسمی عبارت است از اعمالی که فرار و رهایی جسمی را از محیط کار چه برای مدت کوتاه و چه برای مدت طولانی فراهم می‌کنند. کناره‌گیری روانی عبارت از فعالیت‌هایی است که فرار فکری از محیط کار را فراهم می‌کنند. هنگامی که فرد در کناره‌گیری روانی است، چراغ روشن است ولی کسی خانه نیست. در برخی مقالات از این نوع کناره‌گیری به‌عنوان فرسایش صندلی داغ نام می‌برند، به این معنی که هرچند صندلی کارکنان خالی نیست اما خودشان هم آنجا نیستند. نظرسنجی اخیر گالوپ نشان داد که نشان داد که بیش از ۷۰ درصد کارمندان احساس می‌کنند که در کارشان نقشی ندارند و رابطه‌ای بین کار و خود احساس نمی‌کنند (کول کویت، ۱۳۹۰).

منظور از حجم بالای کار، کاری که کارکنان قادر به اتمام و انجام آن در زمان معین نباشند، یا کارکنان خودشان را قادر به اتمام آن کار ندانند. همچنین حجم کاری بالا با ساعات کاری طولانی، مخصوصاً در رابطه با مدیران، همراه می‌باشد (کوپر، ۱۹۹۹). حضور در محل کار برای ساعات طولانی یا روزهای تعطیل می‌تواند منجر به ایجاد موانعی در انجام و رفع انتظارات نقش‌های دیگر و در نتیجه تعارض بین نقش‌ها و عدم تعادل بین کار و زندگی گردد (صفاری نیا و صالح میرحسینی، ۱۳۹۲).

عوامل متعددی باعث افزایش میزان حجم کاری کارکنان می‌شود یکی از این موارد افزایش شیفت‌های کاری است که عصبانیت و اضطراب در محیط کار را افزایش می‌دهد. قبل از جنگ جهانی دوم فقط ۱۵ درصد از کارگران شب‌کار بودند اما اخیراً تمایل به دستیابی به تولید بالا باعث به هم زدن ساعت کارخانه‌ها ۲۴ ساعته و درسه شیفت کار کنند. شیفت‌های کاری باعث به هم زدن ساعت بیولوژیک کارکنان شده که پیامد آن بروز خستگی، کج‌خلقی، بی‌خوابی، بی‌اشتهایی، عدم تمرکز وضعف حافظه است. یکی از نشانه‌های بروز رفتارهای کناره‌گیرانه و منفی که از سوی کارکنان در محیط‌های کاری به وفور دیده می‌شود رفتار خشونت‌آمیز است. کارکنان گاهی وقت‌ها جهت تخلیه عصبانیت خود در محیط کارشان به رفتارهای خشونت‌آمیز دست می‌زنند. امروزه این رفتارهای کارکنان پرهزینه‌تر، زیرکانه و پیچیده‌تر شده است که از این جمله می‌توان به خرابکاری‌ها، کارشکنی، دزدی و ویروس‌های کامپیوتری اشاره کرد که همه ساله میلیاردها دلار به اقتصادی جهانی ضرر می‌رساند. همان‌طور که انجمن مدیریت منابع انسانی اعلام کرده تقریباً ۷۹ درصد افراد به علت بی‌توجهی و اینکه کسی قدرشان را ندانسته، شغل خود را ترک کرده‌اند، در حقیقت آن‌ها برای پول بیشتر سازمان را ترک نکرده‌اند، کلیه آن‌ها سرپرستان خود را ترک کرده‌اند، این‌ها نکات بسیار ظریفی است که بر روی رضایت و ترک خدمت تأثیرگذار است. یکی دیگر از نشانه‌ها تبعیض و بی‌عدالتی در نظام پرداخت حقوق و دستمزد است که موجب خواهد شد کارایی بهره‌وری نیروی انسانی جامعه کاهش یابد و موجب ترویج فسادهای گوناگون از جمله رشوه، دزدی، کم‌کاری، بی‌توجهی به ارباب‌رجوع و کج‌خلقی‌ها و دیر آمدن سرکار و فرار از مسئولیت و ... گردد، علاوه بر این موجب خواهد شد که کارکنان بخش‌های مختلف یک کشور همیشه طلب کار باشند و به وظایف خود به صورتی جدی تن دردهند. به‌منظور اطمینان از پیشرفت هماهنگ در اهداف شرکت، باید همه سیستم‌های برنامه‌ریزی در سازمان یکپارچه شوند (درویشی و همکاران، ۱۳۸۵).

روش تحقیق

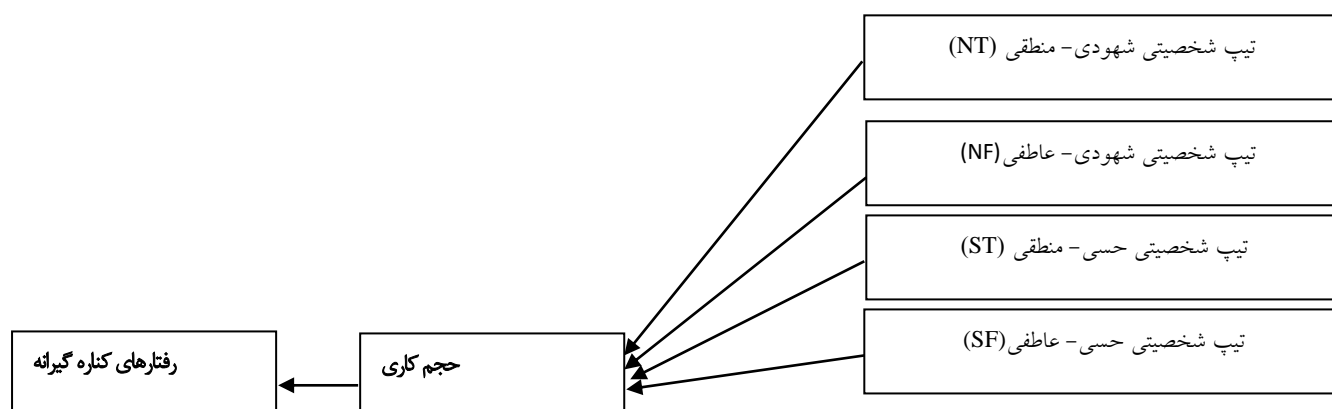
روش تحقیق مورد استفاده در این تحقیق برای بررسی تجربی فرضیات، روش تحقیق پیمایشی است پژوهش حاضر بر اساس هدف از نوع کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات توصیفی هست. این پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی و پیمایشی است. در پژوهش حاضر، اعضای زن هیات علمی استان آذربایجان غربی تمام وقت و پاره وقت بوده که تعداد آن‌ها ۱۰۷ نفر است و پرسشنامه بین ۸۴ نفر از آن‌ها پخش شده است. برای جمع‌آوری داده‌های آماری به اجرای پرسشنامه در بین نمونه‌های آماری پرداخته شد که برای این مهم از پرسشنامه استاندارد تیپ شخصیتی یونگ و پرسشنامه محقق ساخته برای رفتارهای کناره‌گیرانه و سنجش حجم کاری استفاده شده است. برای بررسی قابلیت اعتبار پرسشنامه طراحی شده در تحقیق حاضر از روش آلفای کرونباخ به کمک نرم افزار SPSS استفاده گردید. مقدار آلفا ۰/۹۰۷ می‌باشد که بیانگر اعتبار بسیار بالای پرسشنامه تحقیق

می‌باشد. برای این منظور پرسشنامه‌هایی که توسط پاسخ‌دهندگان تکمیل گردیده‌اند را جمع‌آوری کرده و داده‌های خام مورد نیاز جهت آزمون فرضیه‌ها به کمک رایانه و نرم‌افزار AMOS ثبت می‌گردند.

یافته‌ها

الگوی مخصوص پیشنهاد شده برای بررسی تاثیر تیپ‌های شخصیتی بر میزان بروز رفتارهای کناره‌گیرانه با استفاده از متغیر میانجی حجم کاری کارکنان مطالعه موردی از طریق روش تحلیل مسیر به روش پیشینه احتمال بررسی شد. در نمودار ۱ مدل آزمون شده نشان داده شده است.

نمودار (۱) مدل تحلیلی متغیرها



در جدول زیر ضرایب مسیر، سطوح معنی‌داری و مجذور ضریب همبستگی چندگانه مدل نظری ارائه شده است.

جدول (۱) ضرایب مسیر، سطوح معنی‌داری و مجذور ضریب همبستگی چندگانه مدل نظری

متغیرها	به	برآوردها	وزنهای رگرسیونی استاندارد شده	سطح معنی‌داری	متغیرها	مجدور همبستگی چندگانه
تیپ شخصیتی شهودی-منطقی (NT)	به	حجم کاری	۰/۴۷۵	۰/۰۰۰	حجم کاری	۰/۹۶۴
تیپ شخصیتی شهودی-عاطفی (NF)	به	حجم کاری	۰/۰۰۴	۰/۷۶۹	حجم کاری	۰/۹۶۴
تیپ شخصیتی حسی-منطقی (ST)	به	حجم کاری	۰/۰۷۶	۰/۰۰۰	حجم کاری	۰/۹۶۴
حجم کاری	به	رفتارهای کناره‌گیرانه	۰/۲۳۸	۰/۰۰۰	رفتارهای کناره‌گیرانه	۰/۹۶۶

با توجه به شکل فوق اثر مستقیم تیپ شخصیتی شهودی-منطقی (NT) بر حجم کاری (۰/۴۷۵) و در سطح ۰,۰۱ معنی‌دار می‌باشد. اثر مستقیم تیپ شخصیتی شهودی-عاطفی (NF) بر حجم کاری (۰/۰۰۴) و در سطح ۰,۰۱ معنی‌دار نمی‌باشد. اثر مستقیم تیپ شخصیتی حسی-منطقی (ST) بر حجم کاری (۰/۰۷۶) مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد.

یکی از اهداف اصلی در استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری، شناخت میزان هم‌خوانی بین داده‌های تجربی با مدل مفهومی و نظری است. برای شناخت میزان هم‌خوانی داده‌های تجربی و مدل مفهومی از شاخص‌ها و معیارهایی استفاده می‌شود که به آن‌ها شاخص‌های نیکویی برازش می‌گویند. در مدل‌سازی معادلات ساختاری از شاخص‌های متفاوتی برای حصول اطمینان از نیکویی برازش مدل استفاده می‌شود.

جدول (۲) ضرایب مسیر، سطوح معنی‌داری و مجذور ضریب اصل پیگیری چندگانه مدل

شاخص‌ها	شاخص	مقدار به دست آمده	برازش مورد قبول
برازش مطلق	Chi-Square	۵۴۶/۶۳۹	نباید معنی‌دار باشد
برازش تطبیقی	NFI	۱/۱۲۶	بزرگتر از ۰/۹
	CFI	۱/۲۳۴	بزرگتر از ۰/۹۵
	RFI	۱/۲۳۳	بزرگتر از ۰/۹
برازش مقتصد	IFI	۰/۴۷۶	بین ۰ تا ۱
	PNFI	۰/۷۶۸	بزرگتر از ۰/۵
	RMSEA	۰/۶۷۸	کوچکتر از ۰/۰۸

بنا به شاخص‌های برازش مدل نتیجه می‌گیریم، که مدل پیشنهادی تحقیق قابل قبول می‌باشد. در نهایت اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کلی متغیرهای تحقیق را به دست آورده ایم.

جدول (۳) اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کلی متغیرها

اثرات	حجم کاری			رفتارهای کناره گیرانه		
	کلی	مستقیم	غیر مستقیم	کلی	مستقیم	غیر مستقیم
تیپ شخصیتی شهودی- منطقی (NT)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	...	۰/۰۰۰	...	۰/۰۰۰
تیپ شخصیتی شهودی- عاطفی (NF)	۰/۲۵۶	۰/۲۵۶	...	۰/۲۵۶	...	۰/۲۵۶
تیپ شخصیتی حسی- منطقی (ST)	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	...	۰/۰۰۲	...	۰/۰۰۲
تیپ شخصیتی حسی- عاطفی (SF)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	...	۰/۰۰۰	...	۰/۰۰۰
حجم کاری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	...

با توجه به جدول فوق اثرکل تیپ شخصیتی شهودی- منطقی (NT)، تیپ شخصیتی حسی- منطقی (ST) و تیپ شخصیتی حسی- عاطفی (SF) بر حجم کاری در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد. اثر مستقیم حجم کاری بر رفتارهای کناره گیرانه در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد اثر غیرمستقیم تیپ شخصیتی شهودی- منطقی (NT)، تیپ شخصیتی حسی- منطقی (ST) و تیپ شخصیتی حسی- عاطفی (SF) بر رفتارهای کناره گیرانه در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد.

پیشنهادهای

می‌توانیم بگوییم که شخصیت مجموعه‌ای از ویژگی‌های پایدار و بی‌نظیر است که ممکن است در پاسخ به موقعیتهای مختلف تغییر کند. با توجه به نتایج حاصل از یافته‌های این تحقیق پیشنهاد می‌شود که در هنگام استخدام کارکنان تیپ

شخصیتی متقاضیان استخدام مورد بررسی و آزمون قرار بگیرد. مدیران عالی رتبه سازمانها و ادارات در تقسیم کار به تیپ شخصیتی کارکنان خود توجه بیشتری داشته باشند و با تقسیم حجم کاری مناسب بین کارمندان سازمانها رفتارهای کناره گیراننده را در آنها کاهش دهند. طبق یافته ها ی بدست آمده کارمندان دارای تیپ شخصیتی شهودی - منطقی، حسی - منطقی و حس - عاطفی با افزایش حجم کاری رفتارهای کناره گیراننده از خود نشان خواهند داد و تنها افراد دارای تیپ شخصیتی شهودی- عاطفی با افزایش حجم کاری رفتارهای کناره گیراننده از خود نشان خواهند داد بنابراین مدیران عالی رتبه باید به این موضوع دقت کافی داشته باشند.

منابع:

- درویشی، علی؛ میرهاشمی، مالک؛ ناظم، فتاح؛ (۱۳۸۵) نظر کارکنان در مورد وضعیت محیط کاری اداری و ابعاد مختلف آن در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی، نشریه پژوهش در برنامه ریزی درسی (دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه ریزی درسی) تابستان و پاییز ۱۳۸۵؛ دوره ۲۰؛ شماره ۱-۱۰؛ از صفحه ۸۱ تا ۱۰۴.
- شیخی ساری، حسین؛ اسماعیلی فر، ندا؛ (۱۳۹۳) رابطه فرسودگی شغلی و تیپ های شخصیت پنج عاملی در بین پرسنل شهرداری تهران؛ فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی، سازمانی سال اول. شماره چهارم، پاییز ۱۳۸۹؛ صص ۴۳-۵۴.
- صادقیان، فاطمه؛ عابدی، محمدرضا؛ باغبان، ایران؛ (۱۳۹۴) بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی و انواع تیپ های شخصیتی، مجله پژوهش های تربیتی و روانشناختی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان، سال هشتم، شماره دوم، شماره پیاپی ۳۹، پائیز و زمستان ۱۳۹۴، صص ۴۹-۶۶.
- صفاری نیا، مجید؛ صالح میرحسینی؛ وحیده؛ (۱۳۹۲) بررسی رابطه بین حجم کار، کنترل بر کار و تعادل کار- زندگی؛ دو فصلنامه علمی - پژوهشی شناخت اجتماعی سال دوم، شماره ۳، بهار و تابستان.
- کویت کول، جیسون ای، لیلیان جفری ای، ویزن مایکل جی (۲۰۰۹) مدیریت رفتار سازمانی. فیضی محمد، قادری اسماعیل، علیرزاده مهدی (۱۳۹۰). تهران: انتشارات محقق اردبیلی. س ۶۷.
- مؤمنی راد، اکبر؛ علی آبادی خدیجه؛ پورجمشیدی، مریم؛ (۱۳۹۳) تاثیر تیپ شخصیتی بر میزان مشارکت یادگیرندگان در سیستم مدیریت یادگیری مودل؛ دو ماهنامه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، دوره ۷؛ شماره ۵.
- Harbaugh, Erin Ryan. The effect of personality styles (level of introversion-extroversion) on social media use. *Elon J Undergrad Res Communication*. 2010 ;1(2):70-86.
- Muhammad Ijaz, Azhar Khan(2015) The Relationship of Big Five Personality Traits with Job Satisfaction Among Banking Employees (A Case Study of Askari Bank in District Peshawar) *J. Appl. Environ. Biol. Sci.*, 5(5)129-138, 2015, ISSN: 2090-4274 *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*
- Soufi M. The studying of the relationship between personality type (extrovert or introvert) and the personals organizational citizen behavior. *Interdisciplinary J Contemp Res Business*. 2012;4(8):611-9.
- verson, R. D., & Deery, S. J. (2001). Understanding the personological basis of employee withdrawal: the influence of affective disposition on employee lateness, early departure and absenteeism, *Journal of Applied Psychology*, 86(38), 856-866.