

Модели возникновения феномена социальной лености

К.Н. Стратилат

Центр образования № 28, Владивосток, Россия

Поступила 26 июня 2016/ Принята к публикации: 12 июля 2017

Models of the origin of the social loafing phenomenon

Karina N. Stratilat

Education center 28, Vladivostok, Russia

Received June 26, 2017 / Accepted for publication: July 12, 2017

Актуальность (контекст) тематики статьи. В психологической науке существует несколько моделей возникновения социальной лености. Данные модели широко представлены в зарубежной психологической и управленческой литературе. Российские ученые при рассмотрении феномена социальной лености эти теории не учитывают. На наш взгляд, весьма актуальным будет перевод и описания распространенных моделей возникновения социальной лености и их анализ.

Цель теоретического исследования: способствовать обеспечению ученых и специалистов-практиков, изучающих/работающих с группами, фундаментальными и объективными знаниями о социальной лености. Знание моделей социальной лености позволит грамотно выстраивать теоретические и эмпирические исследования рассматриваемого феномена и управлять им.

Описание хода теоретического исследования. В статье рассматриваются следующие зарубежные модели возникновения социальной лености: модель Р.Е. Кидвелла и Н. Беннетта (1993), модель коллективных усилий С.Дж. Каро и К.Д. Уильямса (1993), модель Д.Р. Комер (1995) и модель С.М. Давуди с коллегами (2012). Производится критический анализ содержания названных моделей. Делаются выводы. Приводятся ограничения проведенного теоретического исследования и обозначаются варианты дальнейших исследований по рассматриваемой проблеме.

Выводы. На основании предпринятого анализа данных моделей делаются следующие выводы. Во-первых, практически во всех моделях указываются только мотивационные причины социальной лености и не рассматриваются координационные. Данный подход не совсем корректный, поскольку в ряде эмпирических исследований было установлено, что социальная леность возникает вследствие как координационных, так и мотивационных причин. Во-вторых, авторы почти всех моделей в качестве мотивационных причин социальной лености называют деиндивидуализацию и социальное сравнение. В-третьих, почти во всех моделях не разграничиваются причины и факторы социальной лености. Такой подход является не совсем оправданным, поскольку причины предполагают причинно-следственную связь, а факторы корреляционную. В-четвертых, практически во всех моделях рассматриваются ситуационные факторы социальной лености и игнорируются диспозиционные. В-пятых, все модели социальной лености не содержат исчерпывающее описание причин и факторов рассматриваемого феномена.

Ключевые слова: социальная психология, мотивация, социальная леность, модели социальной лености, индивидуальная и групповая работа.

Relevance. Foreign scientists have developed several models of the emergence of social loafing. These models are widely presented in foreign psychological and management literature. Russian scientists when considering the phenomenon of social loafing does not even mention the existence of these models. In connection with this situation is very important to produce translations into Russian language of the common models of the emergence of social loafing and to perform them. Knowledge of models of social loafing will help competently conduct theoretical and empirical researches of the phenomenon under consideration and manage it.

The objective of the theoretical study is to facilitate provision of fundamental and objective knowledge of social loafing to scientists and practitioners who study groups or work with them. Knowledge of models of social loafing will help competently conduct theoretical and empirical researches of the phenomenon under consideration and manage it.

Description of the course of theoretical research. The article considers the following foreign models of the origin of social loafing: R. E. Kidwell and N. Bennett's model (1993), the collective effort model by S. J. Karau and K. D. Williams (1993), D. R. Comer's model (1995) and S. M. Davoudi and his colleagues' model (2012). The author of the article indicates limitations of the research conducted and outlines variants of the future researches on the concerned problem.

Conclusions. On the basis of the analysis of the foreign models the author reaches several conclusions. Firstly, almost all the models indicate only motivational causes of social loafing while coordinating causes are omitted. Such an approach is not entirely proper as a number of empirical researches revealed that social loafing emerges due to both coordinating and motivational causes. Secondly, the authors of almost all the models refer to deindividuation of personality and social comparison as motivational causes of social loafing. Thirdly, almost all the models do not distinguish between causes and factors of social loafing. This approach is not entirely justified as implies causation while factors suggest correlation. Fourthly, almost all the models consider situational factors of social loafing while dispositional factors are ignored. Finally, all the models do not exhaustively describe causes and factors of the phenomenon under consideration.

Keywords: social psychology, motivation, social loafing, models of social loafing, individual and group work.

Социальная лень (СЛ) – вид процессуальных потерь (мотивационных и координационных), проявляющийся в тенденции людей прилагать при групповой работе меньше усилий, чем при индивидуальной. Данный феномен был открыт в 1913 году Максом Рингельманом (Kravitz, Martin, 1986). С тех пор зарубежные ученые стали изучать различные аспекты этого эффекта. В частности, проводились исследования причин СЛ и влияния различных факторов на выраженность рассматриваемого феномена. Результаты некоторых исследований были объединены в модели СЛ.

Перечисленные модели социальной лени широко представлены в зарубежной психологической и управленческой литературе. Российские же ученые при рассмотрении феномена СЛ даже не упоминают о существовании этих моделей. Они перечисляют лишь некоторые причины и факторы, входящие в состав названных моделей

В периодике можно встретить описание нескольких таких моделей. Среди них наибольшее распространение получили: модель Р.Е. Кидвелла и Н. Беннетта (1993) (Kidwell, Bennett, 1993), модель коллективных усилий (МКУ), разработанная С. Дж. Каро и К.Д. Уильямсом (1993) (Karau, Williams, 1993, 1995) и модель Д.Р. Комер (1995) (Comer, 1995). Также, на наш взгляд, заслуживает внимания модель СЛ, представленная в работе С.М. Давуди с коллегами (2012) (Davoudi et al., 2012).

Следует отметить, что перечисленные модели социальной лени широко представлены в зарубежной психологической и управленческой литературе. Российские же ученые при рассмотрении феномена СЛ даже не упоминают о существовании этих моделей. Они перечисляют лишь некоторые причины и факторы, входящие в состав названных моделей (Стратилат, 2015). В связи с таким положением дел весьма актуально произвести

перевод на русский язык перечисленных выше моделей и проанализировать их. Актуальность анализа распространенных моделей СЛ обусловлена также тем, что по нашим данным только одним зарубежным ученым была проделана подобная работа. В частности М. Жу (Zhu M.) в рамках докторской диссертации (2013) сравнил три модели СЛ: модель коллективных усилий С. Каро и К. Уильямса, модель Д. Комер и модель Р. Кидвелла и Н. Беннетта (Zhu, 2013). В своей работе ученый не производил критический анализ содержания этих моделей. Вместе с тем, существует потребность сделать та-

- сделать выводы о проделанной работе;
- с учетом результатов проведенного теоретического исследования предложить варианты возможных будущих исследований причин проявления СЛ и факторов, влияющих на ее выраженность;
- указать ограничения проведенного теоретического исследования.

Описание и анализ основных моделей СЛ

Модель СЛ в производственных группах Р.Е. Кидвелла и Н. Беннетта (1993)

Данную модель можно рассматривать как модификацию синтезирующей модели мотивации Д. Ноук (D. Knoke) (1990) (Kidwell, Bennett, 1993). Отличия между ними заключается в том, что первая дает прогноз эффективной/неэффективной работы людей только в рабочих группах, а вторая – в различных группах.

По мнению Р.Е. Кидвелла и Н. Беннетта, существуют четыре класса факторов СЛ:

- особенности групповой структуры;
- особенности группового взаимодействия;
- характеристики заданий;
- система вознаграждения.

Названные классы включают в себя несколько компонентов. Структура группы включает в себя: размер группы, текущее количество кадров и одинаковое время пребывания работников в производственной группе. Авторы считают, что первые две переменные положительно коррелируют с СЛ, а третья – отрицательно.

Групповое взаимодействие подразумевает осознание индивидами наличия в группе справедливости и альтруизма, а также уверенность в том, что все члены группы уважают и соблюдают групповые нормы. По мнению ученых, все три переменные отрицательно связаны с проявлением СЛ.

Характеристики задач включают две переменные: взаимозависимость и видимость (тип задачи, при котором руководитель или согруппники имеют возможность оценить индивидуальный вклад в групповую работу каждого члена груп-

кой анализ, поскольку с момента опубликования перечисленных выше моделей СЛ прошло достаточно много времени. За этот период было проведено множество исследований, результаты которых либо подтверждают либо, напротив, опровергают те или иные положения моделей СЛ. Кроме того М. Жу проанализировал не все модели СЛ.

Цель теоретического исследования: способствовать формированию у российских и зарубежных ученых и практиков фундаментальных и объективных знаний о СЛ. Знание моделей СЛ позволит ученым грамотно выстраивать теоретические и эмпирические исследования данного эффекта, а практикам – управлять им.

Задачи:

- произвести перевод на русский язык описание основных моделей СЛ;
- произвести сравнительный и критический анализ моделей СЛ;



Карина Николаевна Стратилат – магистр психологии, педагог-психолог Центра образования №28, г. Владивосток.
E-mail: karina_stratilat@mail.ru.

пы) задачи. По мнению Р.Е. Кидвелла и Н. Беннетта, взаимозависимость положительно коррелирует с СЛ, а видимость задачи – отрицательно.

Система вознаграждения – это надбавки к заработной плате сотрудников. Ученые считают, что с помощью премий можно снизить СЛ. Однако система премирования будет эффективна только в случае, если у сотрудников не будет возможности заработать дополнительные деньги в другой организации.

Поскольку, как уже говорилось, Р.Е. Кидвелл и Н. Беннетт в качестве основы своей модели взяли синтезирующую модель мотивации Д. Ноук, то все факторы ученые разделили на три группы: рациональный выбор, следование групповым нормам и аффективная привязанность. Первая группа включает в себя следующие факторы: размер группы, взаимозависимость и видимость задачи, осознание возможности лишиться премии. Вторая группа – осознание справедливости и уверенность в том, что все члены группы уважают и соблюдают групповые нормы. Третья – текучесть кадров, время пребывания работников в производственной группе, осознание индивидами, что их коллеги склонны к альтруизму.

Поясним, что, по мнению Д. Ноука, Р.Е. Кидвелла и Н. Беннетта, рациональный выбор – это сопоставление членом группы индивидуальных усилий и материальной выгоды. Следование групповым нормам – это стремление индивида придерживаться/не придерживаться норм, принятых в группе. А аффективная привязанность – это выраженность идентификации индивида с группой и потребность в эмоциональных отношениях (Kidwell, Bennett, 1993; Zhu, 2013).

Следует отметить, что данная модель в полном виде не подвергалась эмпирической проверке, однако отдельные ее компоненты были практически изучены. В частности, зарубежными учеными были проведены исследования связи СЛ с такими переменными, как размер группы (Kravitz, Martin, 1986; Ingham et al, 1974; Alyce, 1999; Liden et al., 2004), осознание справедливости (Liden et al., 2004; Piezon, Ferree, 2008), взаимозависимость и видимость задания (Liden et al., 2004), поощрение (George, 1995; Shepperd,

Taylor, 1999). Результаты этих исследований лишь частично подтвердили предположения авторов модели СЛ.

Так, в результате эмпирической проверки гипотезы о влиянии размера группы на выраженность СЛ, были получены противоречивые данные. В одних исследованиях была установлена отрицательная корреляция между названными переменными, в других – также обнаружилась отрицательная корреляция (Kravitz, Martin, 1986; Liden et al., 2004), но характер этой связи был не прямолинейный, а криволинейный (Ingham et al, 1974), в третьих – установлена положительная связь (Honeywell-Johnson, 1999). В связи с этим в некоторых работах ученых (Hernandez-Pozas, 2005) указывается, что вопрос влияния размера группы на выраженность СЛ неоднозначен и нуждается в дополнительных эмпирических исследованиях. Но стоит сказать, что в российской и зарубежной литературе часто можно встретить однозначное утверждение, что по мере увеличения размера группы возрастает СЛ (Ойстер, 2004; Hassan, 2014; Евтихов, 2010). С учетом противоречивых результатов эмпирических исследований данной проблемы распространенную точку зрения можно расценивать как стереотип.

Рассмотрим влияние на СЛ такого фактора, как осознание справедливости. Здесь надо отметить, что Р.Е. Кидвелл и Н. Беннетт, выдвигая гипотезу об отрицательной связи СЛ с осознанием справедливости, не учли того факта, что существует несколько видов справедливости (например, справедливость процесса, справедливость результата) (Гулевич, 2011). В ряде эмпирических исследований было установлено, что восприятие членами группы дистрибутивной справедливости отрицательно связано с СЛ (Liden et al., 2004; Piezon, Ferree, 2008), а осознание наличия процедурной справедливости не коррелирует с рассматриваемым феноменом (Liden et al., 2004). Также было выявлено, что осознание подчиненными наличия справедливого обмена с руководителем группы отрицательно коррелирует с СЛ (Hernandez-Pozas, 2005).

Относительно гипотез Р.Е. Кидвелла и Н. Беннетта о том, что взаимозависимость задания положительно коррелиру-

ет с СЛ, а видимость – отрицательно, необходимо сказать, что ученые оказались правы, поскольку в эмпирических исследованиях были зафиксированы названные закономерности (Liden et al., 2004).

Р.Е. Кидвелл и Н. Беннетт оказались правы и относительно того, что материальное поощрение снижает СЛ. В эмпирических исследованиях было установлено, что убежденность членов группы в том, что прилагаемые ими усилия будут соответствующим образом вознаграждены, способствует снижению СЛ (George, 1995; Shepperd, Taylor, 1999). Однако в этих исследованиях ученые рассматривали феномен поощрения в широком смысле, а не сводили его исключительно к материальной составляющей.

Модель коллективных усилий (МКУ) С. Дж. Каро и К.Д. Уильямса (1993)

Данная модель появилась на свет благодаря тому, что ученые провели метаанализ всех известных исследований СЛ (Karau, Williams). В частности, они интегрировали в своей модели результаты 78 эмпирических исследований СЛ и все известные на тот момент теории, объясняющие этот феномен: теорию социального воздействия Б. Латане (B. Latane'), теорию возбуждения Р. Зайонца (R. Zajonc), теорию потенциала оценки С. Харкинса (S. Harkins), Д.М. Джексона (J.M. Jackson) и К. Жимански (K. Szymanski), теорию ненужности усилий Н.Л. Керра и С.Е. Бруна (N.L. Kerr, S.E. Bruun), теорию ожидания-валентности В. Врума (W. Vroom) (Karau, Williams, 1993, 1995).

Следует отметить, что в зарубежной научной литературе периода 1913–1993 гг. можно встретить и другие теории возникновения СЛ: теорию самовнимания Б. Маллена (B. Mullen) (Karau, Williams, 1993), теорию сопоставления усилий С. Харкинса и Д. Джексона (Jackson, Harkins, 1985) и предположение Б. Латане с коллегами, что рассматриваемый феномен возникает из-за выученной беспомощности (Latane' et al, 1979). Однако в ходе эмпирической проверки названных теорий были получены противоречивые данные (Karau, Williams, 1993; Jackson, Harkins, 1985; Peterson et al., 1986). В связи с этим С.Дж. Каро и К.Д. Уильямс не включили названные теории в МКУ, а лишь кратко упоминают их в своей ра-

боте «Социальная лень: мета-аналитический обзор и теоретическая интеграция» (Karau, Williams, 1993).

Поскольку большинство перечисленных теорий достаточно хорошо представлены как в зарубежной, так и в российской психологической литературе, мы не станем их рассматривать. Приведем только объяснение возникновения СЛ с помощью малоизвестных в России теорий: потенциала оценки, осознания ненужности усилий, самовнимания и сопоставления усилий.

Согласно теории потенциала оценки, СЛ возникает, поскольку при работе в группе сложно идентифицировать и оценить индивидуальный вклад в групповую работу. Такое положение дел позволяет индивидам «спрятаться в толпе» и не брать на себя ответственность за результат групповой работы (Karau, Williams, 1993, 1995). Данная теория подтвердилась в ряде эмпирических исследований. В частности, учеными было установлено, что люди проявляют СЛ в ситуации, когда убеждены, что экспериментатор не будет оценивать их индивидуальный вклад в групповую работу (Harkins, Jackson, 1985). Также следует отметить, что в эмпирических исследованиях было установлено, что возможность самооценки своей деятельности (Szymanski, Harkins, 1987) и вера в то, что групповой результат будет сравниваться с эталоном или результатами других групп (Harkins, Szymanski, 1989), сдерживают СЛ.

Теория ненужности усилий была высказана и эмпирически проверена Н.Л. Керром и С.Е. Бруном (1983). Согласно данной теории, СЛ возникает из-за того, что люди считают, что их индивидуальный вклад не является необходимым для достижения группового результата (Kerr, Bruun, 1983).

Согласно теории самовнимания Б. Маллена, работа в группе приводит к снижению самосознания, что ведет к снижению саморегуляции, проявлению СЛ и игнорированию стандарта производительности. Коллективная производительность меньше индивидуальной, поскольку, работая индивидуально, люди уделяют больше внимания поставленной задаче и ориентируются на стандарт производительности (Karau, Williams, 1993).

Теория сопоставления усилий, предложенная С. Харкинсом и Д. Джексоном, базируется на теории социального сравнения Л. Фестингера и теории социальной справедливости С. Адамса. С. Харкинс и Д. Джексон считают, что СЛ возникает тогда, когда люди знают, что их согруппник (согруппники) обладает навыками, позволяющими выполнять задание, но намеривается работать не в полную силу. В данном случае индивиды проявляют СЛ, поскольку хотят восстановить справедливость (Jackson, Harkins, 1985).

Рассмотрев теории СЛ, проанализируем модель коллективных усилий (МКУ). Согласно МКУ, сила мотивации людей при групповой работе зависит от:

- а) ожидания того, что индивидуальные усилия приведут/не приведут к высокой групповой производительности;
- б) убежденности в том, что высокая производительность группы будет оценена/не оценена и вознаграждена/не вознаграждена;
- в) субъективной значимости/незначимости вознаграждения.

СЛ возникает потому, что при работе в группе взаимосвязь между индивидуальными усилиями и групповой производительностью, и между групповым результатом (вознаграждением) и значимостью их для себя слабее, чем когда они работают индивидуально. При этом на групповой результат оказывают положительное влияние следующие переменные: сплоченность группы, перспектива оценки групповой деятельности и ожидание внешнего вознаграждения (например, премии, высокие отметки) за хорошую групповую работу. На индивидуальный результат оказывает положительное влияние высокий групповой результат и такие факторы, как возможность самооценки своей деятельности, идентификация с группой, ожидание внутреннего (например, удовлетворенность качеством своей работы) и внешнего вознаграждения. Валентность результата (значимость вознаграждения), по мнению С.Дж. Каро и К.Д. Уильямса, повышают такие аспекты как субъективная важность задания, соотношение задания со значимостью вознаграждения, восприятие возможности оценки, индивидуальные различия. Авторы считают, что для представителей восточных – коллективистских культур

и женщин более важен групповой результат, чем для членов западных – индивидуалистических культур и мужчин, поэтому первые меньше склонны к СЛ, чем вторые.

С.Дж. Каро и К.Д. Уильямс также описали факторы, способствующие снижению СЛ:

- уверенность людей, что их вклад в групповую работу будет оценен экспериментатором/начальником/преподавателем, согруппниками, самостоятельно или же в том, что групповой результат будет сравниваться с результатами других групп;
- небольшой размер группы;
- убежденность людей в том, что их вклад в групповую работу является уникальным, а не избыточным;
- существование стандарта, с которым сравнивается индивидуальная и групповая производительность;
- субъективная важность и интересность задания для членов группы;
- наличие у людей выраженной групповой идентификации и высокая сплоченность группы;
- тенденция членов группы рассматривать групповой результат как индивидуальный (Karau, Williams, 1993, 1995).

Необходимо отметить, что МКУ С.Дж. Каро и К.Д. Уильямса интегрирует результаты исследований СЛ, проведенные до 1993 года. По нашим данным, авторы не производили пересмотр своей модели. Вероятно, поэтому в МКУ не входят результаты исследований некоторых аспектов СЛ (например, влияния на нее диспозиционных факторов, хотя в ряде эмпирических исследований была установлена связь рассматриваемого феномена с различными личностными характеристиками) (Семечкин, Стратилат, 2013), и некоторые положения этой модели нельзя рассматривать как однозначные. Так, например, как мы уже упоминали, С.Дж. Каро и К.Д. Уильямс утверждают, что представители восточных – коллективистских культур и женщины меньше склонны к проявлению СЛ, чем члены западных – индивидуалистических культур и мужчины. Однако, поскольку результаты современных исследований демонстрируют противоречивые данные (Стратилат, Семечкин, 2013, 2014, 2015), нельзя делать однозначные выводы от-

носителю вопроса гендерных и культурных различий СЛ.

Модель СЛ в реальных рабочих группах Д.Р. Комер (1995)

Американская исследовательница считает, что люди проявляют СЛ из-за различных внутренних мотивов. Основываясь на этих мотивах, Д. Комер приводит следующую классификацию типов СЛ:

- Карательная леность (retributive loafing). Причина проявления – избегание роли «простофили». Под «простофилями» подразумеваются люди, позволяющие своим согруппникам эксплуатировать себя.
- Леность из-за отчаяния (disheartening loafing). Проявляется, когда индивид осознает, что никак не может повлиять на результат групповой работы.
- Леность из-за скромности (self-effacing loafing). Возникает, когда индивид не хочет выделяться из группы, показывая свою чрезмерную компетентность в проблеме, решаемой группой.
- Самомаргинальная леность (self-marginalized loafing). Причина проявления – восприятие ненужности индивидуального вклада для достижения группового результата.
- Самоусиливающаяся леность (self-enhancing loafing). Причина возникновения – стремление индивидов не демонстрировать свою некомпетентность в решаемой группой проблеме.

По мнению Д.Р. Комер, на возникновение различных видов СЛ в реальных рабочих группах влияют такие общие причины рассматриваемого феномена:

- восприятие СЛ (убежденность людей, что их согруппники проявляют СЛ);
- индивидуализм/коллективизм;
- восприятие низкой эффективности группы;
- осознание своей способности/неспособности выполнить задание.

Так, восприятие СЛ может способствовать возникновению карательной лености и лености из-за отчаяния. Индивидуализм может привести к карательной лености, а коллективизм – к лености из-за отчаяния. В результате восприятия низкой эффективности группы также может проявиться леность из-за отчаяния. В случае осознания своей способности выполнить задание может проявиться ле-

ность из-за скромности и леность из-за отчаяния, а в ситуации осознания неспособности выполнить задание – самомаргинальная и самоусиливающаяся леность.

В качестве отдельной причины СЛ в реальных рабочих группах Д.Р. Комер называет мотивацию к выполнению задания. Под ней автор подразумевает такие характеристики задания, как важность, тривиальность и интересность/скучность. Ученая предполагает, что скучность и тривиальность задания способствуют проявлению СЛ, а важность и интересность – сдерживают ее (Comer, 1995).

Необходимо внести ряд комментариев относительно модели СЛ Д.Р. Комер.

а) Д.Р. Комер впервые отметила, что коллективизм также может способствовать СЛ. До нее зарубежные ученые считали, что коллективизм, напротив, сдерживает СЛ. Интересно, что это предположение Д.Р. Комер не было услышано, и этот стереотип широко распространен по сей день (Стратилат, Семечкин, 2014);

Вопреки общепринятому мнению о том, что группы индивидов с общими интересами действуют с тем же рвением, с каким один человек действует для достижения своей цели, некоторые члены таких групп, если их каким-то образом не принуждать, уклоняются от внесения вкладов в общественное благо

б) По нашим данным, высказанные Д.Р. Комер положения эмпирически ею не проверялись. Результаты эмпирических исследований других ученых подтвердили ряд положений, представленных в модели Д.Р. Комер, но были и такие гипотезы, которые в результате такой проверки оказались неоднозначными. В частности, речь идет о влиянии восприятия СЛ на возникновение данного феномена. Так, в одних исследованиях была зафиксирована положительная корреляция между восприятием СЛ и проявлением этого феномена (Piezon, Ferree, 2008), а в других, напротив, – отрицательная (Liden et al., 2004). Исследователи СЛ считают, что такое положение дел объясняется тем, насколько значимо для членов группы выполняемое задание (Liden et al., 2004). Так, в эмпирическом исследовании С.Дж. Каро и К.Д. Уильямса (1991) было установлено, что люди проявляют социальную компенсацию

(противоположный СЛ эффект), когда выполняют значимую для них задачу и знают, что другие члены группы намереваются работать не в полную силу (Karau, Williams, 1991);

в) Как мы видим, на основании внутренних мотивов автор выделяет несколько видов СЛ. В психологической литературе можно встретить еще один такой вид СЛ – «безбилетный проезд». Это возможность получить личную выгоду от усилий других членов группы (Бэрон и др., 2003). Данный эффект впервые зафиксировал экономист М. Олсон (M. Olson). Ученый провел анализ (1965) поведения членов различных групп относительно внесенных ими вкладов в общественное благо – любой товар или услуга, которые соответствуют следующему требованию: если их потребляет один индивид из группы, то их могут потреблять все остальные члены группы. Примером общественных благ может служить: повышение зарплаты представителям определен-

ной профессии, выборы хорошего (по мнению народа) правительства, повышение или понижение цен на определенный товар, чистый город и т.д. В результате анализа М. Олсон пришел к выводу, что, вопреки общепринятому мнению о том, что группы индивидов с общими интересами действуют с тем же рвением, с каким один человек действует для достижения своей цели, некоторые члены таких групп, если их каким-то образом не принуждать, уклоняются от внесения вкладов в общественное благо. Рассуждая при этом, что кто-то другой вместо него может сделать это (Олсон, 1995).

В дальнейшем эффект «безбилетного проезда» стали изучать в рамках различных дисциплин: социальной психологии, менеджмента, экономики, чаще всего термин «безбилетный проезд» встречался в работах по менеджменту и экономике (Kidwell, Bennett, 1993; Vermeulen et al., 2000). Стоит отметить, что среди ученых

долго шла дискуссия по вопросу: существуют ли отдельные виды СЛ или же, перечисляя так называемые виды, исследователи говорят о причинах возникновения рассматриваемого феномена? Сторонники того, что существуют отдельные демотивирующие эффекты – «безбилетный проезд» и эффект «простофили», утверждали, что данные феномены отличаются от СЛ причинами возникновения (Kerr, Bruhn, 1983; Бэрн и др., 2003; Холодков, 2008). Сторонники же позиции, что «безбилетный проезд» и эффект «простофили» – причины СЛ, утверждают, что между рассматриваемыми феноменами и СЛ нет никакой разницы, поскольку в основе всех этих эффектов лежит сдерживание активности участников группы (Kidwell, Bennett, 1993).

В результате дискуссии победила вторая точка зрения. Данный вывод напрашивается, поскольку в современных работах по СЛ ученые не перечисляют виды данного феномена, а приводят его различные причины и факторы. Сами же термины «безбилетный проезд», эффект «простофили» можно рассматривать как синонимы СЛ. Необходимо сказать, что такое положение дел обоснованно, поскольку в эмпирических исследованиях так называемого «безбилетного проезда» было установлено, что на выраженность данного феномена влияют те же факторы, что и на СЛ: особенности задания, размер группы (Бэрн и др., 2003), сплоченность группы, наличие/отсутствие вознаграждения (Ойстер, 2004). Поэтому можно сделать вывод, что все перечисленные Д.Р. Комер виды СЛ – это причины и факторы рассматриваемого феномена.

Научно-исследовательская комплексная модель СЛ иранских ученых во главе с С.М. Давуди (2012)

При разработке данной модели С.М. Давуди с коллегами опирались на antecedенты СЛ, описанные в статье Р.С. Лидена с коллегами (Liden et al., 2004), и причины СЛ, представленные в магистерской диссертации Э.С. Хассана (Hassan, 2010). Согласно этой модели на возникновение СЛ влияют:

– Индивидуальные и групповые antecedенты СЛ, рассмотренные в модели Р.С. Лидена с коллегами. По их мне-

нию, в качестве первых выступают взаимозависимость и видимость задания, осознание процедурной и дистрибутивной справедливости, а в качестве вторых – размер группы, сплоченность и восприятие СЛ. В результате эмпирического исследования, проведенного на выборке, состоящей из 168 сотрудников двух фирм, Р.С. Лиден с коллегами обнаружили, что СЛ положительно коррелирует с взаимозависимостью задания, размером группы и отрицательно – с осознанием дистрибутивной справедливости, видимостью задания и восприятием СЛ. Связь же СЛ с процедурной справедливостью отсутствовала (Liden et al., 2004).

- Тривиальность и бессмысленность задания.
- Отсутствие мотивации.
- Отсутствие справедливой системы вознаграждения. Под сказанным авторы подразумевают ожидание того, что индивидуальный вклад в групповую работу не будет признан и справедливо вознагражден.
- Неоднородный состав группы. Авторы считают, что из-за различных интересов, культуры, уровня образования, политических и религиозных предпочтений и т.п. люди могут не ладить друг с другом, что, в свою очередь, может привести к СЛ.
- Надежда на других членов группы. Под этим ученые подразумевают уже описанный в данной работе «безбилетный проезд».
- Лень.
- Возможность «затеряться в группе». По мнению авторов, данная переменная положительно связана с размером группы.
- Осознание того, согруппники не вносят равный вклад в групповую работу. Здесь речь идет о восприятии СЛ.
- Субмаксимальная постановка цели. Данная причина подразумевает, что люди проявляют СЛ из-за того, что неправильно поняли инструкцию начальника/преподавателя/экспериментатора. Так, последний мог попросить выполнить задание на максимизацию (в которой важно количество, а не качество), а сотрудники/учащиеся/испытуемые могли расценить его как задание на оптимизацию (в которой важно

качество), что могло повлечь за собой снижение производительности.

- Ослабление связи между прилагаемыми индивидуальными усилиями и результатом групповой работы. Здесь речь идет об упрощенном варианте теории В. Врума. Упрощенном, поскольку Э.С. Хассан и С.М. Давуди с коллегами указывают только один компонент этой теории – ожидание, игнорируя другие – инструментальность и валентность.
- Отсутствие оценки. В данном случае речь идет об отсутствии оценки индивидуального вклада в групповую работу.
- Разобщенность группы.
- Неравномерное распределение компенсации. Здесь авторы говорят о том, что СЛ возникает из-за того, что люди понимают, что компенсация (денежное вознаграждение, продвижение по службе, оценка, положительная обратная связь) не была разделена поровну между всеми членами группы.

По мнению авторов, СЛ приводит к снижению индивидуальной, групповой и, в целом, организационной производительности (Davoudi et al., 2012).

Рассмотрев модель С.М. Давуди с коллегами можно заметить, что она внутренне противоречива, и влияние некоторых переменных на возникновение СЛ недостаточно обоснованно. Так, авторы предприняли попытку интегрировать взгляды Э.С. Хассана и Р.С. Лидена с коллегами относительно детерминантов СЛ, однако, на наш взгляд, у них это не совсем получилось, поскольку некоторые указанные в их модели причины дублируют друг друга. Например, отсутствие справедливой системы вознаграждения и дистрибутивная справедливость. Кроме того, С.М. Давуди с коллегами не учли того факта, что Р.С. Лиден с коллегами в своей модели приводит факторы, которые как отрицательно, так и положительно связаны с СЛ, и отнесли все индивидуальные и групповые antecedенты к причинам рассматриваемого феномена.

Противоречивость модели С.М. Давуди с коллегами также заключается в том, что авторы приводят противоположные причины СЛ – отсутствие справедливой системы вознаграждения и неравномерное распределение компенсации. Что касается неравномерного распределения компенсации, то данная переменная, напротив,

может сдерживать СЛ, более того, известно, что уравниловка – одна из форм деиндивидуализации является одной из причин рассматриваемого феномена.

Если говорить о необоснованности влияния некоторых переменных модели С.М. Давуди с коллегами на СЛ, то здесь речь идет о лени и об отсутствии мотивации. Отсутствие мотивации слишком обширная причина, поскольку феномен СЛ сам по себе – вид процессуальных потерь (мотивационных и координационных). Что же касается влияния лени на СЛ, то, по нашим данным, не было проведено эмпирических исследований, подтверждающих данную гипотезу.

Несмотря на все недочеты модели С.М. Давуди с коллегами, мы решили проанализировать ее в нашей работе, поскольку данная модель единственная, в которой наряду с мотивационными причинами и ситуационными факторами рассматриваются координационные причины (речь идет о субмаксимальной постановке цели) и диспозиционные факторы (лень). Кроме того, в этой модели описывается, к каким последствиям приводит СЛ.

Выводы и заключение

Рассмотрев известные модели СЛ можно заметить, что у авторов моделей разный подход к описанию причин/факторов этого феномена. Кроме того, ученые приводят различные причины/факторы СЛ. Однако есть то, что эти модели объединяет.

1. Практически во всех моделях (кроме модели С.М. Давуди с коллегами) приводятся только мотивационные причины СЛ, при этом игнорируются координационные. Отметим, что такой подход недостаточно обоснован, поскольку изначально М. Рингельман объяснял обнаруженный им феномен координационными потерями (потери по причине несовершенства организации процесса) (Kravitz, Martin, 1986). В дальнейшем А. Ингхэм с коллегами (1974) (Ingham et al., 1974) и Б. Латане с коллегами (1979) (Latane' et al., 1979) в эмпирических исследованиях установили, что СЛ возникает вследствие как координационных, так и мотивационных причин. Кроме того, названные

причины взаимосвязаны – координационные могут вызвать мотивационные и наоборот.

2. Во всех моделях в качестве мотивационных причин СЛ называют деиндивидуализацию (проявляющуюся в форме анонимности, уравниловки и отсутствия оценки) и социальное сравнение (лежащее в основе ожидания проявления согруппником СЛ, восприятия СЛ, восстановления справедливости, снижения взаимосвязи между индивидуальными усилиями и групповой производительностью, и между групповым результатом и значимостью его для себя).

Отсутствие мотивации слишком обширная причина, поскольку феномен СЛ сам по себе – вид процессуальных потерь (мотивационных и координационных). Что же касается влияния лени на СЛ, то, по нашим данным, не было проведено эмпирических исследований, подтверждающих данную гипотезу

3. Авторы практически всех моделей (кроме С. Дж. Каро и К.Д. Уильямса) не разграничивают причины и факторы СЛ. Здесь нужно пояснить, что такой подход является не совсем оправданным, поскольку причины предполагают причинно-следственную связь, а факторы – корреляционную. Так, например, СЛ не возникает вследствие выполнения тривиального и легкого задания, но характер задания может повлиять на степень выраженности этого эффекта. Отметим также, что все факторы СЛ можно условно поделить на ситуационные и диспозиционные.

Все модели СЛ не являются исчерпывающим описанием причин и факторов рассматриваемого феномена. Так, например, несмотря на наличие эмпирических и теоретических исследований, во всех моделях не рассматривается влияние на СЛ таких факторов, как возраст, религия, способ формирования групп, стадии развития групп, социальный остракизм

4. Почти во всех моделях рассматривается влияние на выраженность СЛ таких ситуационных факторов, как индивидуализм/коллективизм, размер группы, характеристики задания и степень сплоченности группы.

5. Практически во всех моделях (кроме моделей С.М. Давуди с коллегами) игнорируются диспозиционные факторы СЛ.

6. Все модели СЛ не являются исчерпывающим описанием причин и факто-

ров рассматриваемого феномена. Так, например, несмотря на наличие эмпирических и теоретических исследований, во всех моделях не рассматривается влияние на СЛ таких факторов, как возраст, религия, способ формирования групп, стадии развития групп, социальный остракизм и т.д., и практически во всех (за исключением МКУ С.Дж. Каро и К.Д. Уильямса) – гендер. Однако, скорее всего, создание какой-то одной исчерпывающей модели возникновения СЛ невозможно. Ведь этот феномен изучается учеными различных стран в рамках нескольких наук уже более 100 лет.

Подводя итог сказанному, отметим, что

данная статья не претендует на исчерпывающее рассмотрение всех моделей возникновения СЛ (возможно, в литературе можно найти и другие модели рассматриваемого эффекта) и, тем более, всех причин и факторов этого феномена. Кроме того, в данной работе не производится интеграция рассмотренных зарубежных моделей. Поэтому в дальнейшем необходимо сделать это и разработать новую модель возникновения СЛ или же четко прописать причины и факторы этого феномена.

Также стоит сказать, что в данной работе рассматривались только модели возникновения СЛ. В ней ничего не го-

ворилось о современных тенденциях исследования таких аспектов СЛ, как особенности восприятия этого феномена, толерантность к социальным бездельникам и приманка для социальных бездельников. В будущих исследованиях необходимо проанализировать модели и точки зрения зарубежных ученых относительно названных аспектов СЛ.

Также в дальнейшем, в связи с отсутствием, по нашим данным, модели воз-

никновения социальной компенсации (СК), необходимо ее разработать. После анализа причин и факторов и/или разработки моделей СК, СЛ и различных аспектов СЛ можно выработать для ру-

ководителей/лидеров различных групп рекомендации, позволяющие управлять СЛ/СК. Думается, соблюдение этих рекомендаций позволит не только повысить групповую производительность, но и бу-

дет способствовать повышению удовлетворенности людей своей деятельностью в группе и, в целом, окажет благотворное влияние на самооценку и «Я»-концепцию индивидов, работающих в группах.

Литература:

- Барон Р., Керр Н., Миллер Н. Социальная психология группы: процессы, решения действия : учеб. пособие. – Санкт-Петербург : Питер, 2003. – 272 с.
- Гулевич О.А. Социальная психология справедливости. – Москва : Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. – 284 с.
- Евтихов О. В. Психология управления персоналом: теория и практика : учеб. пособие. – Санкт-Петербург : Речь, 2010. – 319 с.
- Ойстер К. Социальная психология групп : учеб. пособие. – Санкт-Петербург : прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. – 224 с.
- Олсон М. Логика коллективных действий. Общественные блага и теория групп. – Москва : Фонд Экономической Инициативы, 1995. – 165 с.
- Семечкин Н.И., Стратилат К.Н. Социальная лень и ее связь с диспозиционными характеристиками личности: обзор зарубежных исследований // Гуманитарные исследования в Восточной Сибири и на Дальнем Востоке. – 2013. – № 6 (26). – С. 84–89.
- Стратилат К.Н., Семечкин Н.И. Гендерные различия в проявлении социальной лени: пересмотр проблемы // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2013. – Т. 10. – № 4. – С. 169–181.
- Стратилат К.Н. Изучение феномена социальной лени в отечественной психологии [Электронный ресурс] // SCI-ARTICLE. – 2015. – № 27 : [сайт]. URL: <http://sci-article.ru/stat.php?i=1447132481> – (дата обращения 25.06.2016).
- Стратилат К.Н., Семечкин Н.И. Кросскультурные исследования социальной лени // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2014. – № 1 (17). – С. 122–128.
- Стратилат К.Н., Семечкин Н.И. Опыт экспериментального исследования социальной лени на выборке российских мужчин и женщин // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2015. – № 1. – С. 124–132.
- Холодков А.В. Особенности мотивации персонала крупных промышленных предприятий [Электронный ресурс] // Журнал управления персоналом. – 2008. – № 12 : [сайт] URL: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1644> – (дата обращения 02.08.2015).
- Comer, D.R. (1995) A Model of Social Loafing in Real Work Groups. *Human Relations*. 48(6), 647–667. doi: 10.1177/001872679504800603
- Davoudi, S.M., Oraji, S., & Kayr, R. (2012) Social Loafing as a Latent Factor in Organizations: Productivity Loss in Group Work. *A Journal of Economics and Management*. 1(2), 1–12.
- George, J. (1995) Asymmetrical effects of rewards and punishments: the case of social loafing. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1. Retrieved from: <http://www.highbeam.com/doc/1G1-17837231.html> (accessed: 07.10.2017).
- Harkins, S.G., & Jackson, J.M. (1985) The role of evaluation in eliminating social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 11, 457–465. doi: 10.1177/0146167285114011
- Harkins, S.G., & Szymanski, K. (1989) Social Loafing and Group Evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56 (6), 934–941. doi: 10.1037/0022-3514.56.6.934
- Hassan, E.S. (2010) Investigate the major reasons that increase social loafing in a team to improve morale and team productivity: project Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the Degree of Master of Business Administration. Malaysia, Open University Malaysia.
- Hernandez-Pozas, O. (2005) The effect of allocentrism – idiocentrism, long-term relationship and relationship meaningfulness on social loafing: a field – based study. Monterrey, Latin kollokium predoctoral.
- Honeywell-Johnson, & J.A., Dickinson A.M. (1999) Small Group Incentives: A Review of the Literature. *Journal of Organizational Behavior Management*, 19(2), 89–121. doi: 10.1300/J075v19n02_06
- Ingham A.G., Levinger G., Graves J., & Peckham V. (1974) The Ringelmann effect: Studies of group size and group performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 10, 371–384. doi: 10.1016/0022-1031(74)90033-X
- Jackson, J.M., & Harkins, S. G. (1985) Equity in Effort: An Explanation of the Social Loafing Effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49 (5), 1199–1206. 10.1037/0022-3514.49.5.1199
- Karau, S.J., & Williams, K.D. (1993) Social Loafing: A meta – analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 681–706. doi: 10.1037/0022-3514.65.4.681
- Karau, S.J., & Williams K.D. (1991) Social Loafing and Social Compensation: The Effects of Expectations of Co-Worker Performance. *Journal of Personality and Social Psychology*. 4, 570–581.
- Karau, S.J., & Williams, K.D. (1995) Social Loafing: Research Findings, Implications and Future Directions. Cambridge University Press, 1–8. doi: 10.1111/1467-8721.ep10772570
- Kerr, N.L., & Bruun, S. E. (1983) Dispensability of Member Effort and Group Motivation Losses: Free-Rider Effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44 (1), 78–94. doi: 10.1037/0022-3514.44.1.78
- Kidwell, R.E., & Bennett, N. (1993) Employee Propensity to withhold effort: a Conceptual Model to Intersect Three Avenues of Research. *Academy of Management Review*, 18 (3), 429–456.
- Kravitz, D.A., & Martin, B. (1986) Ringelmann Rediscovered: The Original Article. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50 (5), 936–941/ doi: 10.1037/0022-3514.50.5.936

- Latane, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979) Many Hands Make Light the Work: The Causes and Consequences of Social Loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37 (6), 822–832. doi: 10.1037/0022-3514.37.6.822
- Liden, R.C., Wayne, S.J., Jaworski, R.A., & Bennett, N. (2004) Social Loafing: A Field Investigation. *Journal of Management*, 30(2), 285–304. doi: 10.1016/j.jm.2003.02.002
- Peterson, C., Zaccaro, S.J., & Daly, D.C. (1986) Learned Helplessness and the Generality of Social Loafing. *Cognitive Therapy and Research*, 10(5), 563–570. doi: 10.1007/BF01177819
- Piezon, S.L., & Ferree, S. L. (2008) Perceptions of Social Loafing in Online Learning Groups: A study of Public University and U.S. Naval War College students. IRRODL. The international review of research in open and distance learning. 9 (2), Retrieved from: <http://www.irrodl.org/index.php/irrodl/article/view/484/1034>. (accessed: 07.10.2017).
- Shepperd, J.A., & Taylor, K.M. (1999) Social Loafing and Expectancy-Value Theory. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25 (9), 1147–1158. doi: 10.1177/01461672992512008
- Szymanski, K., & Harkins, S.G. (1987) Social Loafing and Self-Evaluation With a Social Standard. *Journal of Personality and Social Psychology*. 53 (5), 891–897. doi: 10.1037/0022-3514.53.5.891
- Vermeulen, P., Vissers, G., & Benders, J. (2004) Do Loafers Shirk? The relation between team performance and individual effort: Fourth International Workshop on Teamworking. Nijmegen.
- Zhu, M. (2013) Perception of Social Loafing, Conflict and Emotion in the Process of Group Development: Dissertation. In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy. Minnesota, University of Minnesota.

References:

- Baron, R., Kerr, N., & Miller, N. (2003) Social Psychology of the Group: Processes, Decisions of Action: Textbook. St. Petersburg: Peter, 272.
- Evtikhov, O.B. (2010) Psychology of Personnel Management: Theory and Practice: Textbook. allowance St. Petersburg, Rech', 319.
- Comer, D.R. (1995) A Model of Social Loafing in Real Work Groups. *Human Relations*. 48(6), 647–667. doi: 10.1177/001872679504800603
- Davoudi, S.M., Oraji, S., & Kayr, R. (2012) Social Loafing as a Latent Factor in Organizations: Productivity Loss in Group Work. *A Journal of Economics and Management*. 1(2), 1–12.
- George, J. (1995) Asymmetrical effects of rewards and punishments: the case of social loafing. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1. Retrieved from: <http://www.highbeam.com/doc/1G1-17837231.html> (accessed: 07.10.2017).
- Gulevich, O.A. (2011) Social psychology of justice. Moscow, Izdatel'stvo «Institut psihologii RAN», 284.
- Harkins, S.G., & Jackson, J.M. (1985) The role of evaluation in eliminating social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 11, 457–465. doi: 10.1177/0146167285114011
- Harkins, S.G., & Szymanski, K. (1989) Social Loafing and Group Evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56 (6), 934–941. doi: 10.1037/0022-3514.56.6.934
- Hassan, E.S. (2010) Investigate the major reasons that increase social loafing in a team to improve morale and team productivity: project Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the Degree of Master of Business Administration. Malaysia, Open University Malaysia.
- Hernandez-Pozas, O. (2005) The effect of allocentrism – idiocentrism, long-term relationship and relationship meaningfulness on social loafing: a field – based study. Monterrey, Latin kollokium predoctoral.
- Honeywell-Johnson, & J.A., Dickinson A.M. (1999) Small Group Incentives: A Review of the Literature. *Journal of Organizational Behavior Management*, 19(2), 89–121. doi: 10.1300/J075v19n02_06
- Ingham A.G., Levinger G., Graves J., & Peckham V. (1974) The Ringelmann effect: Studies of group size and group performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 10, 371–384. doi: 10.1016/0022-1031(74)90033-X
- Jackson, J.M., & Harkins, S. G. (1985) Equity in Effort: An Explanation of the Social Loafing Effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49 (5), 1199–1206. doi: 10.1037/0022-3514.49.5.1199
- Karau, S.J., & Williams, K.D. (1993) Social Loafing: A meta – analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 681–706. doi: 10.1037/0022-3514.65.4.681
- Karau, S.J., & Williams K.D. (1991) Social Loafing and Social Compensation: The Effects of Expectations of Co-Worker Performance. *Journal of Personality and Social Psychology*. 4, 570–581.
- Karau, S.J., & Williams, K.D. (1995) Social Loafing: Research Findings, Implications and Future Directions. Cambridge University Press, 1–8. doi: 10.1111/1467-8721.ep10772570
- Kerr, N.L., & Bruun, S. E. (1983) Dispensability of Member Effort and Group Motivation Losses: Free-Rider Effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44 (1), 78–94. doi: 10.1037/0022-3514.44.1.78
- Kholodkov, A.V. (2008) Features of personnel motivation of large industrial enterprises. [Zhurnal upravleniya personalom]. 12. Retrieved from: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1644> (accessed: August 2, 2015).
- Kidwell, R.E., & Bennett, N. (1993) Employee Propensity to withhold effort: a Conceptual Model to Intersect Three Avenues of Research. *Academy of Management Review*, 18 (3), 429–456.
- Kravitz, D.A., & Martin, B. (1986) Ringelmann Rediscovered: The Original Article. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50 (5), 936–941/ doi: 10.1037/0022-3514.50.5.936
- Latane, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979) Many Hands Make Light the Work: The Causes and Consequences of Social Loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37 (6), 822–832. doi: 10.1037/0022-3514.37.6.822

- Liden, R.C., Wayne, S.J., Jaworski, R.A., & Bennett, N. (2004) Social Loafing: A Field Investigation. *Journal of Management*, 30(2), 285–304. doi: 10.1016/j.jm.2003.02.002
- Oyster, C. (2004) Groups: a user's guide. St. Petersburg, Praim-EVROZNAK, 224.
- Olson, M. (1995) Logic of collective action. Public goods and group theory. Moscow, Fond Ekonomicheskoy Initsiativy, 165.
- Peterson, C., Zaccaro, S.J., & Daly, D.C. (1986) Learned Helplessness and the Generality of Social Loafing. *Cognitive Therapy and Research*, 10(5), 563–570. doi: 10.1007/BF01177819
- Piezon, S.L., & Ferree, S. L. (2008) Perceptions of Social Loafing in Online Learning Groups: A study of Public University and U.S. Naval War College students. IRRODL. The international review of research in open and distance learning. 9 (2), Retrieved from: <http://www.irrodl.org/index.php/irrodl/article/view/484/1034>. (accessed: 07.10.2017).
- Semechkin, N.I., & Stratilat, K.N. (2013) Social policy and its relation to dispositional characteristics of the individual: a review of foreign research. *[Gumanitarnye issledovaniya v Vostochnoy Sibiri i na Dal'nem Vostoke]*, 6 (26), 84–89.
- Shepperd, J.A., & Taylor, K.M. (1999) Social Loafing and Expectancy-Value Theory. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25 (9), 1147–1158. doi: 10.1177/01461672992512008
- Stratilat, K.N., & Semechkin, N.I. (2013) Gender differences in the manifestation of social indolence: a revision of the problem. *[Psikhologiya. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki]*, 10(4), 169–181.
- Stratilat, K.N. (2015) Studying the phenomenon of social loafing in national psychology. SCI-ARTICLE. 27. Retrieved from: <http://sci-article.ru/stat.php?i=1447132481> – (accessed: June 25, 2016).
- Stratilat, K.N., & Semechkin, N.I. (2014) Cross-cultural studies of social laziness. *[Vestnik Permskogo universiteta]*. Philosophy. Psychology. Sociology. 1 (17), 122–128.
- Stratilat, K.N., & Semechkin, N.I. (2015) Experience in the experimental study of social laziness on a sample of Russian men and women. *[Vestnik Moskovskogo universiteta]*. Series 14. Psychology, 1, 124–132.
- Szymanski, K., & Harkins, S.G. (1987) Social Loafing and Self-Evaluation With a Social Standard. *Journal of Personality and Social Psychology*. 53 (5), 891–897. doi: 10.1037/0022-3514.53.5.891
- Vermeulen, P., Vissers, G., & Benders, J. (2004) Do Loafers Shirk? The relation between team performance and individual effort: Fourth International Workshop on Teamworking. Nijmegen.
- Zhu, M. (2013) Perception of Social Loafing, Conflict and Emotion in the Process of Group Development: Dissertation. In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy. Minnesota, University of Minnesota.