

SOCIAL LOAFING- ESSENCE AND STRATEGIES TO OPTIMIZING GROUP PERFORMANCE

LENEA SOCIALĂ- ESENȚĂ ȘI STRATEGII PENTRU OPTIMIZAREA PERFORMANȚEI GRUPURILOR

¹ LUCHIAN Valeria, studentă, specialitatea: Contabilitate
e-mail autor: luchian.valeria@ase.md

² SCHIȚA Ecaterina, studentă, specialitatea: Contabilitate
e-mail autor: schita.ecaterina@ase.md

^{1,2} Academia de Studii Economice din Moldova, Republica Moldova,
Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, www.ase.md

Abstract: Social loafing is a phenomenon where individuals exert less effort to achieve a goal when they work in group compared to working alone, often undermining team productivity and cohesion. The effect of social loafing manifests itself every time when the overall result of joint activity, consisting of the individual contributions of all group members, is important. Key causes of social loafing include the lack of motivation, perceived inequity, unclear roles, and diffusion of responsibility. These factors lead to consequences such as decreased efficiency, interpersonal conflicts, reduced team cohesion, and burnout among active members. The current dynamics of social and economic development require increased efficiency of activity, including in groups, which is why social loafing is becoming an important issue of psychological research. We based our research on an extensive literature review of scientific articles dealing with the issue of social loafing. Also, we elaborated and applied a questionnaire. To address social loafing, strategies such as defining clear roles, setting specific and motivating goals, fostering trust, and recognizing individual contributions are essential. Integrating modern technologies to track performance, promoting diversity, and providing opportunities for personal growth further enhance engagement. By implementing these approaches, social loafing can be effectively mitigated, transforming it into a driver of collaboration and collective success.

Key words: Social Loafing, Team Productivity, Motivation, Role Clarity, Individual Contributions.

JEL CLASSIFICATION: D23, O15

INTRODUCERE

Cunoscută sub denumirea de „efectul Ringelmann”, lenea socială reprezintă tendința indivizilor de a reduce efortul individual în cadrul activității de grup. Acest fenomen a fost identificat pentru prima dată în anul 1883 de către inginerul francez Max Ringelmann, în cadrul unui experiment privind tragerea frânghiilor. Tema lenei sociale este una actuală, acest fenomen social fiind unul inalienabil, indiferent de entouragele în care este expusă ființa umană. Având un impact semnificativ asupra performanței grupurilor, sursele și motivele lenei sociale necesită a fi identificate încă din fazele incipiente, pentru a putea asigura o colaborare eficientă a indivizilor și, ulterior, a asigura progresul social și economic.

Articolul de față cercetează fenomenul lenei sociale, analizând cauzele, mecanismele și impactul său atât asupra grupurilor, cât și asupra membrilor acestora, lansând soluții eficiente pentru diminuarea lenei sociale. În scopul realizării acestui studiu, au fost examinate numeroase surse din literatura de specialitate, completate prin utilizarea surselor web și a altor materiale bibliografice relevante, pentru a asigura o analiză complexă și actualizată a subiectului. Împreună cu metodele generale de cercetare, cum ar fi analiza, sinteza, comparația și altele, a fost inițiată de către autori și o cercetare practică, care a constatat în realizarea unui sondaj de opinie prin elaborarea și aplicarea unui chestionar.

CONȚINUTUL DE BAZĂ

Lenea socială poate fi definită ca o scădere a efortului individual atunci când o persoană îndeplinește o sarcină în cadrul unei echipe, în compania altor persoane. Din punct de vedere formal, lenea socială este reducerea motivației și a efortului atunci când indivizii lucrează colectiv, comparativ cu atunci când lucrează individual. (Karau & Williams, 1993)

Din perspectiva efectelor sale, lenea socială reprezintă o provocare majoră atât pentru societate, cât și pentru gestionarea echipelor. Acest fenomen are la bază o serie de factori distincți, dintre care fac parte: factori externi, factori interni, factori psihologici, sociali, organizaționali, tehnologici etc. Adesea, lenea socială este provocată de difuzarea responsabilității, determinându-i pe unii membri ai echipei să lase sarcinile pe seama altora, presupunând că altcineva va prelua inițiativa. Pe lângă scăderea efortului, difuzarea responsabilității diminuează nivelul de asumare a rezultatelor, favorizând o atitudine pasivă și o lipsă de motivație. Astfel, persoanele care nu găsesc sens în sarcina comună sau nu simt o legătură emoțională cu ceilalți membri pot considera că nu merită să investească timp și energie în ceea ce fac.

Lenea socială este influențată și de așa factori cum ar fi: gradul în care contribuțiile individuale ale membrilor grupului pot fi identificate și evaluate, semnificația sau relevanța personală a sarcinii, gradul în care contribuțiile fiecărui individ sunt unice și mai puțin redundante cu cele ale altor membri ai grupului, dimensiunea grupului, metode de evaluare, cum ar fi compararea grupurilor între ele, stilul diferit între membrii grupului, metoda de formare dificilă a sarcinilor și diviziunea grupului. (Tekle & Brhan, 2020)

Lenea socială este alimentată și de percepția inechității, deoarece lipsa recunoașterii eforturilor sau diferențele de implicare între membrii echipei pot genera frustrare, reducerea efortului individual, descurajând participarea activă în realizarea sarcinilor de grup. De la o societate la alta, „lenea socială” (sau „frânarea socială”) are manifestări tipice (Duduciuc et al, 2013), iar cultura organizațională influențează puternic lenea socială. Mediile care promovează individualismul sau competiția acerbă pot descuraja colaborarea și amplifică lenea socială, deoarece membrii echipei pot percepe sarcinile comune ca fiind mai puțin importante decât succesul personal. În contrast, mediile care valorizează munca în echipă și coeziunea pot diminua fenomenul, încurajând implicarea activă și un sentiment mai puternic de responsabilitate colectivă. În al doilea caz, membrii grupurilor se simt motivați să contribuie, știind că eforturile lor sunt apreciate și sunt esențiale pentru succesul grupului.

Consecințele lenei sociale sunt semnificative. Scăderea productivității este una dintre cele mai evidente probleme, deoarece sarcinile se finalizează cu întârziere, iar calitatea muncii scade. În plus, tensiunile și conflictele între membrii activi și cei pasivi ai grupului sunt frecvente, afectând dinamica echipei și subminând sentimentul de apartenență, unitate și solidaritate.

Pentru a releva opiniile ce țin de lenea socială și a afla despre experiențele legate de munca în echipă și lenea socială, am realizat o cercetare, aplicând un chestionar pe un eșantion de 87 de respondenți. Scopul cercetării a fost de a aduna informații despre modul în care oamenii percep lucrul în echipă, factorii ce le influențează implicarea. În baza informațiilor obținute, am formulat anumite soluții pentru a reduce lenea socială. Mai jos vom prezenta răspunsurile obținute de la respondenți.

Majoritatea respondenților, adică 70 % au vârsta între 18 și 30 de ani, iar 24% sunt sub 18 ani. Am ales să chestionăm mai degrabă persoane tinere, pentru că majoritatea respondenților fie își fac încă studiile, fie sunt la începutul carierei profesionale, atunci când dezvoltarea personală și socială joacă un rol important.

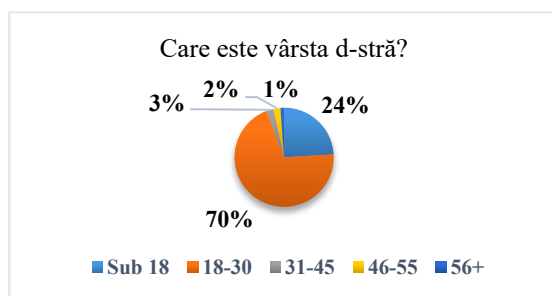


Figura 1. Structura pe grupe de vârste

Sursa: Elaborat de autori

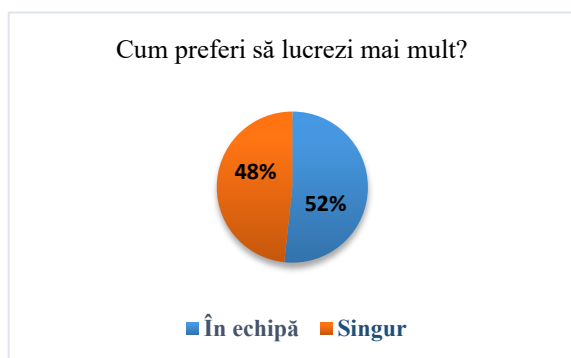


Figura 2. Preferința modului de lucru

Sursa: Elaborat de autori

Răspunsurile prezintă o ușoară preferință pentru lucrul în echipă - 52%; față de activitatea individuală - 48%. Aceasta arată că majoritatea respondenților preferă munca în echipă.

Pentru 63% dimensiunea grupului are un impact semnificativ, considerând că o echipă mare reduce motivația de participare în cadrul lucrului în echipă. În grupurile mari, adesea oamenii simt că efortul lor personal este luat în ansamblu, avantajând apariția lenei sociale. Datele sugerează că pentru a preveni lenea socială, este esențial crearea echipelor de dimensiuni moderate, în care contribuția individuală este vizibilă.

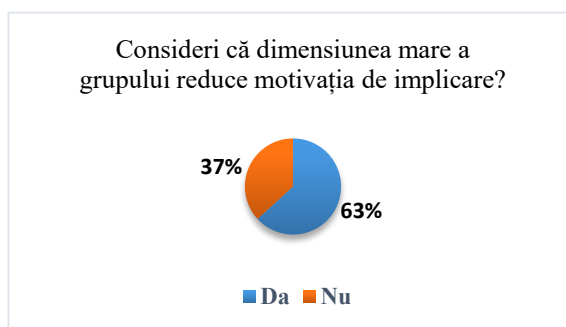


Figura 3. Influența dimensiunii grupurilor asupra motivației

Sursa: Elaborat de autori



Figura 4. Influența responsabilităților clare

Sursa: Elaborat de autori

O responsabilitate clar definită este un factor cheie în eliminarea lenei sociale, membrii fiind implicați în procesul colectiv de lucru. Respondenții au indicat că prin intermediul stabilirii sarcinilor exacte se formează o claritate individuală, fiecare știind întocmai cum să contribuie eficient la realizarea obiectivelor comune. Responsabilitatea individuală formează un simț al datoriei față de echipă.

Încrederea este un factor important care influențează pozitiv colaborarea. Într-un mediu în care membrii echipei au încredere unul în celălalt, fiecare se simte confortabil pentru a contribui activ. Încrederea permite o comunicare deschisă și împiedică tendințele de retragere.

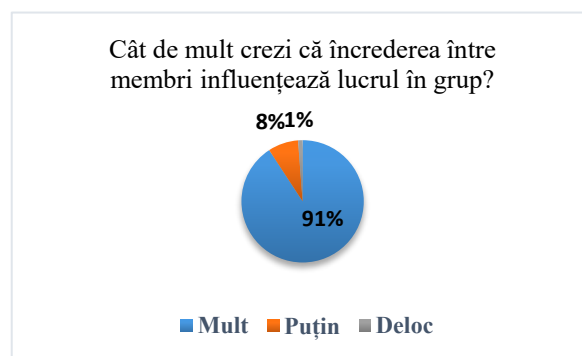


Figura 5. Influența încrederii

Sursa: Elaborat de autori

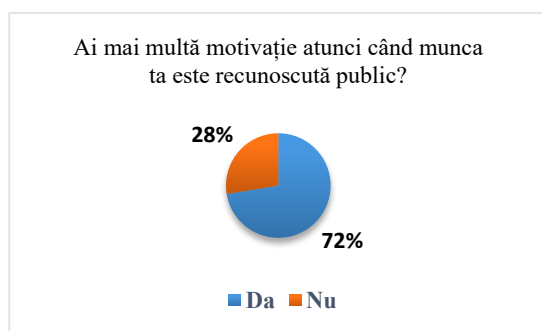


Figura 6. Influența recunoașterii publice

Sursa: Elaborat de autori

Majoritatea respondenților (72%) afirmă că au o motivație mai mare atunci când munca lor este recunoscută public. Recunoașterea muncii individuale în fața echipei nu doar că motivează, dar și reduce probabilitatea de apariție a lenii sociale, deoarece fiecare membru simte că efortul său este valoros și vizibil. Recompensele publice sau aprecierile contribuie la formarea unui mediu pozitiv și la susținerea implicării continue.

Astfel, în baza literaturii consultate și a cercetării practice realizate, concluzionăm că, pentru a minimiza efectele lenei sociale, este binevenit ca numărul de membri ai grupului să fie cât mai mic posibil, deoarece în grupurile mici lenea socială este mai puțin pronunțată. Este oportună evaluarea eforturilor depuse de către fiecare membru al grupului de către ceilalți și publicarea rezultatelor muncii. Apare așa-numita facilitare socială – o persoană devine mai activă din frica de condamnare publică, din dorința unei evaluări pozitive. De asemenea, trebuie depuse eforturi pentru creșterea coeziunii grupului: dacă participanții nu sunt străini unul altuia și sunt în relații bune, atunci le este incomod să-și dezamăgească camarazii, iar lenea socială este redusă.

CONCLUZII

Lenea socială este un fenomen complex, care poate cauza anumite daune grupului, dar și societății. Totuși, ea poate fi gestionată printr-o abordare strategică bine gândită. Diversitatea în competențe și perspective, alături de oportunitățile de dezvoltare personală în cadrul echipei, reprezintă instrumente valoroase pentru a transforma lenea socială într-un catalizator al colaborării. O echipă în care fiecare membru este motivat, valorificat și implicat activ poate atinge niveluri ridicate de performanță, consolidând nu doar productivitatea, ci și relațiile interpersonale. Cel mai important, însă, este să începem schimbarea de la noi înșine, asumându-ne responsabilitățile, implicându-ne și cultivând empatia față de cei din jur. Numai așa vom putea crea un exemplu demn, contribuind la combaterea lenei sociale și la transformarea echipelor într-un mediu colaborativ și productiv.

Lenea socială rămâne o provocare semnificativă pentru rezultatele activităților în cadrul grupurilor, dar înțelegerea cauzelor sale și implementarea unor strategii și intervenții specifice pot reduce impactul acesteia. Implicarea personală, responsabilitatea individuală și sistemele eficiente de recompensă sunt factori cheie în reducerea dezavantajelor cauzate de lenea socială asupra societății.

REFERINȚE:

1. Duduciuc, A., Ivan, L. & Chelcea, S. (2013). *Psihologie socială Studiul interacțiunilor umane*. București. Comunicare.ro.
2. 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.
http://www.communicationcache.com/uploads/1/0/8/8/10887248/social_loafing-_a_meta-analytic_review_and_theoretical_integration.pdf
3. Tekle, Z. D. & Brhan, D. (2020). Social Loafing in Group Work: Prevalence, Contributing Factors, and Consequences in Madda Walabu University. *Research on Humanities and Social Sciences*. 10 (17).
<https://www.iiste.org/Journals/index.php/RHSS/article/viewFile/54151/55956>

Coordonator științific: ȚURCAN Galina, dr., lect. univ.,
Academia de Studii Economice din Moldova
Republica Moldova, Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, www.ase.md
e-mail: turcan.galina@ase.md