

تأثیر عوامل سازمانی، فردی و گروهی بر گرایش به بطالت اجتماعی کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور شیراز مصطفی طاهری^۱، کرم الله دانشفرد^۲، عبد الخالق غلامی^۳

چکیده

هدف مقاله حاضر، تحلیل مهمترین عوامل سازمانی (رهبری اخلاق مدار)، فردی (خودکارآمدی و خودپنداره) و گروهی (سازگاری تیمی) بر گرایش کارکنان به رفتار بطالت اجتماعی در کارکنان دانشگاه پیام نور شیراز بوده است. تحقیق حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ ماهیت داده ها، توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق را ۱۵۷ نفر از کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور شیراز تشکیل دادند. با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه ای به میزان ۱۱۲ نفر مشخص گردید. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته در طیف لیکرت ۵ گزینه ای استفاده شد. جهت سنجش روایی پرسشنامه ها از روش روایی محتوایی و روایی سازه استفاده شد. برای سنجش پایایی و همسانی درونی پرسشنامه ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان آن ۰/۹۳ برآورد شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آزمون معادلات ساختاری با کمک نرم افزار Smart PLS انجام شد. نتایج نشان داد که سطح گروهی شامل متغیر سازگاری تیمی بیشتر از دو سطح فردی و سازمانی بر متغیر بطالت اجتماعی به میزان ۰/۶۷۶- (مستقیم و معکوس) موثر است. در سطح سازمانی، سازهی رهبری اخلاق مدار به میزان ۰/۵۵۹- و در سطح فردی، خودکارآمدی شغلی به میزان ۰/۴۷۹- بیش از خود پندارهی شغلی به میزان ۰/۳۸۹- بر سازهی بطالت اجتماعی اثرگذار بوده است.

کلید واژه ها: بطالت اجتماعی، عوامل سازمانی، عوامل فردی، عوامل گروهی.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۶/۱۲

دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۱۱/۲۲

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج و هیات علمی گروه مدیریت دانشگاه پیام نور

mtaheri362@gmail.com

۲. استاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران (نویسنده مسئول) cdaneshfard@yahoo.com

۳. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج gh.khalegh@yahoo.com

مقدمه

این روزها مدیریت عملکرد به عنوان یکی از دغدغه‌های مدیران مشتاق به توانمندسازی و بهسازی منابع انسانی به شمار می‌آید. تعاریف گوناگونی از واژه عملکرد وجود دارد. برای مثال برخی عملکرد را معادل اثربخشی و کارایی می‌دانند. برخی دیگر عملکرد را هر آن چیزی می‌دانند که به نتایج قابل سنجش و ارزشمند در آینده منجر می‌شود (فرسلوند^۱، ۲۰۰۷). در حالی که در الگوهای سنتی، مدیریت عملکرد به معنای کنترل و از وظایف مدیریت انگاشته می‌شد، امروزه و در نظریات جدید مدیریت عملکرد به عنوان یکی از زیرسیستم‌های مدیریت منابع انسانی قلمداد شده و بر ارتباط میان مدیر و کارکنان و توانمندسازی منابع انسانی از طریق سنجش میزان دستیابی به نتایج مطلوب متکی است (فرهادی، ۱۳۸۳). مدیریت عملکرد در سه سطح فردی، تیمی و سازمانی قابل تبیین است (گنجعلی، ۱۳۹۸). بسیاری از کارها در زندگی ما نیازمند تلاش جمعی یک گروه دارند. به طور کلی، کار گروهی اغلب با تأثیرات مثبت در مورد تلاش و عملکرد افراد همراه است (هویگارد، سافن بوم و تونسن^۲، ۲۰۰۶). این وجود، کار جمعی ممکن است انگیزه و تلاش‌های فردی را کاهش دهد. این امر به عنوان بطالت اجتماعی^۳ شناخته می‌شود که به کاهش تلاش‌های فردی که افراد هنگام انجام کار گروهی در مقایسه با زمان انجام کار فردی نشان می‌دهند، اطلاق می‌شود (لتین، ویلیامز و هارکینز^۴، ۱۹۷۹). بطالت اجتماعی می‌تواند به بهره‌وری پایین و عملکرد ضعیف گروه منجر شود.

بطالت اجتماعی را به عنوان کاهش میزان تلاش و انگیزه افراد به هنگام فعالیت دسته‌جمعی در مقایسه با فعالیت‌های فردی کارکنان توصیف می‌نمایند (آقوندوز و اریلناز^۵، ۲۰۱۸). بطالت اجتماعی اولین اثراتش را بر ساختار تیم و پیامدهایی از قبیل روحیه تیمی یا رضایت می‌گذارد و زمانی اتفاق می‌افتد که افراد از زیر وظایف خود شانه خالی کرده و در حال سواری گرفتن مجانی از تلاش‌های همکاران خود بوده و کماکان از مزایای گروه بهره‌مند می‌شوند (ژائو و وانگ^۶، ۲۰۱۹). امروزه در سازمان‌ها، بطالت اجتماعی، به عنوان یک سندروم ناشی از شغل مطرح بوده که

-
- 1- Forslund
 - 2- Høigaard & Säfvenbom & Tønnessen
 - 3 - Social Loafing
 - 4- Latané & Williams & Harkins
 - 5- Akgunduz & Eryilnaz
 - 6- Zhu & Wang

تبعات منفی در سازمان‌ها برجای می‌گذارد (مییر، اسکرمولی و کافلد^۱، ۲۰۱۶). از اینرو، سازمان‌ها به منظور افزایش اثربخشی و بهبود عملکرد تیمی درصدد حل مسئله رفتارهای بطالت گونه در راستای انسجام تیمی برآمده‌اند (لین^۲، ۲۰۱۸؛ فونسکا، لوسچ و برازیر^۳، ۲۰۱۹). از جمله عوامل موثر بر کاهش پدیده بطالت اجتماعی در سازمان می‌توان به رهبری اخلاقی در سطح سازمان، خودکارآمدی و خودپنداری در سطح فردی و سازگاری تیمی در سطح گروهی اشاره کرد.

سبک «رهبری اخلاقی»^۴، می‌تواند سهم مناسب و نقش مؤثری در ارتقاء و بهبود رفتارهای مطلوب سازمانی ایفا نماید (بیون، کارائو، دای و لی^۵، ۲۰۱۸). رستمی (۱۳۹۸) از جمله مشخصه‌های رهبری اخلاقی را شامل چشم انداز اخلاقی، ارزش اخلاقی و آگاهی اخلاقی دانسته‌اند. رهبری اخلاقی به دلیل تأثیری که بر رفتارها و عملکرد فردی کارکنان و همچنین پیامدهایی در سطوح مختلف سازمانی مانند کاهش رفتارهای بطالت گونه می‌گذارد، در سازمان‌ها مورد توجه می‌باشد (والومبا، موریسون و کریستنسن^۶، ۲۰۱۲؛ بیون و دیگران، ۲۰۱۸). رهبران اخلاق مدار به عنوان رهبرانی پیشرو فضای مساعدی را بر مبنای اصول رهبری اخلاقی ایجاد می‌کنند، به کارکنان و نظراتشان احترام گذاشته و رفتارشان در مقابل تمامی زیردستان مشابه و صادقانه است و تمام تلاششان را میکنند که تیم را در جهت منافع کارکنان توسعه دهند (علیچانی و طالع پسند، ۱۳۹۵).

مطابق با نظریه «اجتماعی - شناختی» بندورا^۷ (۱۹۸۲)، «خودکارآمدی»^۸ شکلی از خودارزیابی فردی می‌باشد که به طور مستقیم و غیرمستقیم بر تصمیمات و رفتارهای شغلی کارکنان اثر می‌گذارد (باندورا^۹، ۲۰۱۲). در حقیقت، افرادی که خودکارآمدی بالاتری داشته باشند به احتمال زیاد از کسانی که خودکارآمدی پایین تری دارند، عملکرد بهتری را از خود در سازمان نشان می‌دهند (آمیچای-هامبورگر^{۱۰}، ۲۰۱۶). در واقع بندورا، از مکانیسم‌های شناختی بهره گرفته و

1- Meyer & Schermuly & Kauffeld

2- Lin

3- Fonseca & Lukosch & Brazier

4- Ethical Leadership

5- Byun & Karau & Dai & Lee

6- Walumbwa & Morrison & Christensen

7- Bandura's Social-Cognitive

8- Self-Efficacy

9- Bandura

10- Amichai-Hamburger

بیان می‌دارد کارکنانی که رفتارهایی ناسازگار با باورها و عقاید، همراه با اعتماد به نفس پایین از خود نشان می‌دهند، در حالتی از تنش روان‌شناختی یا اختلال شناختی^۱ درگیر خواهند بود. این احساس تنش باعث ناراحتی فرد شده و باعث می‌شود که فرد به دنبال کاهش میان باور و اختلال شناختی خود رود و منجر به بدرفتارهای اخلاقی (عدم رعایت استانداردها مانند رفتارهای بطلتی) در بستر سازمانی و گروهی خواهد شد (آلنایمی^۲، ۲۰۱۰). افرادی که خودکارآمدی شغلی بالایی دارند روحیه مثبت تری نسبت به محیط کار پیدا کرده و انگیزش لازم را برای ایفای نقشی فراتر از وظایف قانونی خود را دارند (طهماسبی، ۱۳۹۴).

افراد درک متفاوتی از خود دارند، و این مفهوم‌پردازی اثر عمیقی بر نگرش، رفتارها و فرآیندهای کنشی آنان می‌گذارد. این مفهوم‌پردازی تحت عنوان «خودپنداری»^۳ شناخته می‌شود (ویتن و دیگران^۴، ۲۰۱۴). خود پنداره‌ی مثبت در مسیر توسعه و رشد افراد بسیار مطلوب می‌باشد چراکه به طریق صحیحی به آگاهی بخشی از خود کمک می‌نماید (وارشنی^۵، ۲۰۱۹). در واقع، خودپنداره، ارتباط‌دهنده‌ی عضویت افراد با گروه‌ها (تیم‌ها) می‌باشد (گگان^۶، ۲۰۱۷)؛ چراکه بر مبنای نظریه «هویت اجتماعی» تاجفل و ترنر^۷ (۱۹۷۹)، کارکنان خودشان را بر مبنای عضویت در تیم‌ها می‌شناسند و هرچه این پیوند بر مبنای خودپنداره با تیم‌ها قوی‌تر باشد، پاسخ‌های رفتاری مثبت تری در سازمان از خود بروز می‌دهند (ایلر و فرری^۸، ۲۰۱۸). تعامل میان عضو - تیم، شیوه‌ای است جهت ارزیابی متقابل میان کارکنان و تیمی که در آن مشغول به فعالیت هستند. تعامل میان عضو - تیم، نشان‌دهنده‌ی کیفیت تعامل متقابل میان همکاران در تیم می‌باشد. به عبارتی، تعامل متقابل سازنده میان کارکنان باعث افزایش در هم‌زیستی و سازگاری درون تیمی می‌گردد که باعث می‌شود کارکنان به راحتی نظرات، ایده‌ها، تجارب و بازخوردهای عملکردی خود را با سایرین به

1 - Cognitive Dissonance

2-Alnuaimi

3- Self-Concept

4 -Weiten

5 -Varshney

6 -Guegan

7 -Tajfel And Turner's Social Identity

8 -Eller & Frey

اشتراک بگذارند (دای^۱، ۲۰۱۸). از اینرو تحقیق حاضر سازگاری تیمی را به عنوان یکی از سنج‌های تبیین گرایش به بطالت اجتماعی مورد بررسی قرار داده است. در ارتباط با مفاهیم مورد سنجش در تحقیق، می‌توان به نتایج مطالعات زیر در بخش خارجی و داخلی اشاره نمود.

ورشانی^۲ (۲۰۱۹)، در مطالعه خود به بررسی تأثیر نقش خودپنداره شغلی کارکنان بر بطالت اجتماعی با نقش میانجی سیاست‌های سازمانی ادراک‌شده پرداختند. یافته‌های نشان داد که خودپنداره هم به‌طور مستقیم و هم غیرمستقیم از طریق نقش میانجی سیاست‌های سازمانی ادراک‌شده، رفتار بطالت گونه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بایون^۳ (۲۰۱۸)، در مطالعه خود تأثیر سبک رهبری اخلاق‌مدار را در دو سطح بالا و پایین بر رفتار بطالت گونه‌ی کارکنان و عملکرد وظیفه‌ای مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های تحقیق نشان داد که رهبری اخلاق‌مدار در سطح بالا باعث کاهش رفتار بطالت اجتماعی کارکنان و افزایش سطح عملکرد شغلی‌شان می‌گردد. احمد (۲۰۱۸) مطالعه‌ای را با عنوان «بطالت اجتماعی و عملکرد کارکنان در بخش خدمات: مطالعه تجربی در بخش مخابرات» به انجام رساند. داده‌ها از ۲۰۷ نفر از کارمندان که به‌عنوان مدیر، سرپرست پروژه، مهندسین پروژه و اعضای تیم پروژه در بخش مخابرات در پاکستان مشغول به کار بودند از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شد. نتایج حاکی از وجود رابطه منفی معنادار بین بطالت اجتماعی و عملکرد کارکنان بود. همچنین نتایج نشان دادند که رابطه معنادار بین نقش فرد در تیم، ادراک فرد از اعضای تیم و عملکرد فرد در تیم وجود دارد. میهلیچ و کولبرگ^۴ (۲۰۱۸)، در مطالعه خود به بررسی نقش غنی‌سازی اخلاقی، آگاهی ذهنی و انگیزش در ارتباط با نیت رفتاری در خصوص بطالت اجتماعی پرداختند. یافته‌های تحقیق آنان نشان داد که غنی‌سازی اخلاقی و آگاهی ذهنی هر دو تأثیر معنادار و معکوسی را بر نگرش کارکنان به رفتار بطالت گونه‌ی اجتماعی می‌گذارند. همچنین، انگیزه‌ی بیرونی با نقش تعدیل‌گر توانست رابطه‌ی میان نگرش به بطالت اجتماعی را با قصد گرایش به رفتار بطالت گونه تأیید نماید. آگاندوز و اريلماز^۵ (۲۰۱۸)، در مطالعه خود به

1- Dai

2 - Varshney

3 - Byun

4- Mihelič & Culiberg

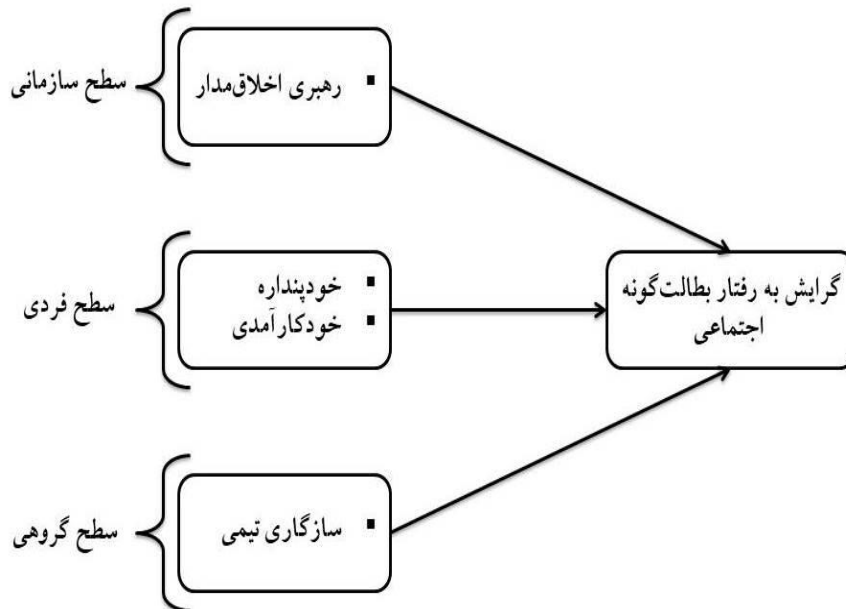
5- Akgunduz & Eryilmaz

بررسی نقش میانجی قصد ترک شغل در میان عدم امنیت شغلی، حمایت همکار با رفتار بطالت گونه‌ی اجتماعی پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان داد که حمایت همکاران هم به‌طور مستقیم منجر به کاهش رفتارهای بطالت گونه در کارکنان می‌گردد. همچنین، عدم امنیت شغلی عاطفی باعث افزایش در رفتار بطالت اجتماعی و نیز عدم امنیت شناختی باعث افزایش در قصد ترک شغل کارکنان می‌گردد.

خلیلی (۱۳۹۷) به بررسی تأثیر سبک رهبری سمی بر بطالت اجتماعی با توجه به نقش میانجی زیر کار در روی کارکنان پرداخته است. نتایج نشان می‌دهند که سبک رهبری زهرآگین بر بطالت اجتماعی و زیر کار در روی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین زیر کار در روی کارکنان نیز بر بطالت اجتماعی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. میرزایی (۱۳۹۶) به بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی با بطالت اجتماعی کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان خراسان شمالی پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که بین تعهد سازمانی و ابعاد آن با بطالت اجتماعی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر با بطالت اجتماعی به ترتیب: ۷۵/۱، ۷۹/۰ و ۸۴/۰ بود. علاوه بر این آزمون‌های برازش مدل نشان داد که مدل تحقیق از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد. زنگانه، زنگانه، کاظمی و فیض‌آبادی (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان «تأثیر بطالت اجتماعی همکار، عواطف منفی و عدالت سازمانی بر بطالت اجتماعی کارکنان از طریق تعهد سازمانی» انجام داده است. این پژوهش به‌وسیله شش فرضیه به بررسی تأثیر بطالت اجتماعی ادراک‌شده همکار، عواطف منفی و عدالت سازمانی ادراک‌شده بر بطالت اجتماعی کارکنان اداره کل مالیات‌های غرب تهران از طریق تعهد سازمانی در شش ماه اول سال ۱۳۹۴ پرداخت. نتایج پژوهش حاکی از آن است که بطالت اجتماعی ادراک‌شده همکار، عواطف منفی و هریک از ابعاد عدالت سازمانی ادراک‌شده بر تعهد سازمانی و تعهد سازمانی بر بطالت اجتماعی کارکنان، تأثیر دارند. کریمیان و شاطالی (۱۳۹۴) به تحلیل روابط بین عوامل فردی، گروهی و کاری با طفره‌روی اجتماعی در بین کارکنان ستادی آموزش و پرورش شهر اصفهان پرداخت. یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد بین عوامل فردی و طفره‌روی اجتماعی و ابعاد، ادراک طفره‌روی و همکاری سایر اعضا، ویژگی‌های فردگرایی و جمع‌گرایی و ادراک ویژگی‌های گروه با طفره‌روی اجتماعی رابطه‌ی معنی‌دار معکوس وجود داشت. همچنین بین عوامل گروهی و ابعاد، نحوه‌ی نظارت و میزان انگیزش فضای گروه با طفره‌روی اجتماعی رابطه‌ی معکوس وجود داشت. درنهایت بین عوامل کاری و ابعاد، متمایز بودن سهم کار، حدود کار،

استاندارد کاری و انگیزش کاری با طفره‌روی اجتماعی رابطه‌ی معکوس وجود داشت. نتایج حاصل از آزمون t تک متغیره، نشان داد عوامل فردی در سطح متوسط، عوامل گروهی و کاری بیشتر از سطح متوسط و طفره‌روی اجتماعی کمتر از سطح متوسط بود.

امروزه شاهد این پدیده در سازمان‌های دولتی می‌باشیم که ساعات کار مفید کارکنان بسیار پایین می‌باشد به طوری که مطابق با آخرین آمار منتشر شده این میزان برابر با ۲۲ دقیقه در روز می‌باشد (زنگنه، ۱۳۹۷). این ناکارآمدی نیروی انسانی در سازمان‌های دولتی، عنصر بارزی از رفتارهای بطالت گونه و عملکرد و خروجی ضعیف در سازمان‌ها می‌باشد. در واقع، این بهره‌وری پایین نیروی انسانی، سازمان‌های دولتی را در رسیدن به اهداف خود متوقف کرده و یا با سرعت بسیار پایینی در حرکت می‌باشند. محیط‌های دانشگاهی از این قاعده مستثنا نبوده و به واسطه‌ی نقش بسیار مهمی که در جامعه و تربیت نیروهای متخصص دارند، پویایی و آمادگی بالای کارکنان دانشگاه‌ها (از نیروهای اداری گرفته تا اعضای هیئت علمی) در بخش‌های مختلف می‌تواند دانشگاه‌ها را در رسیدن به رسالت سازمانی خود کمک نموده و سهم جدی را ایفا نماید. اگرچه دلایل متعددی ممکن است بر گرایش کارکنان به رفتارهای نامطلوب سازمانی مانند رفتارهای بطالت گونه در فضای شغلی اثر بگذارد، اما آنچه که می‌بایست دانشگاه‌ها بدان توجه نمایند، برطرف نمودن این پدیده در سطوح مختلف اعم از سطح سازمانی، گروهی و فردی می‌باشد. بدین معنا که، برای تقویت و بهبود رفتارهای مطلوب و سازگار از سوی کارکنان در سازمان، می‌بایست این پدیده را در سطوح مختلف مورد بررسی قرارداد. از اینرو تحقیق حاضر با هدف بررسی تأثیر متغیر رهبری اخلاق مدار (سطح سازمانی)، خودپنداره و خودکارآمدی (سطح فردی) و سازگاری تیمی (سطح گروهی) بر گرایش به رفتارهای بطالت گونه اجتماعی صورت گرفته است. هدف این تحقیق، بررسی عوامل مختلف بر گرایش کارکنان دانشگاه پیام نور مرکز شیراز بر رفتارهای بطالت گونه اجتماعی در فضاهای شغلی خود می‌باشد. این عوامل با توجه به بررسی ادبیات نظری در سه سطح سازمانی (رهبری اخلاق مدار)، فردی (خودپنداره و خودکارآمدی شغلی) و گروهی (سازگاری تیمی) در نظر گرفته شده است. با توجه به مطالب عنوان شده، مدل مفهومی تحقیق در شکل زیر نمایش داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی مقاله (برگرفته از مطالعات بایون، ۲۰۱۸؛ وارشنی، ۲۰۱۹؛ میهلیک و کولبرگ، ۲۰۱۸؛ دای، ۲۰۱۸)

فرضیات تحقیق

- ۱) «سبک رهبری اخلاق مدار» در سطح سازمانی بر گرایش کارکنان دانشگاه پیام نور مرکز شیراز به رفتارهای بطالت گونه‌ی اجتماعی اثر مستقیم و معکوس دارد.
- ۲) «خود پنداره‌ی شغلی» در سطح فردی بر گرایش کارکنان دانشگاه پیام نور مرکز شیراز به رفتارهای بطالت گونه‌ی اجتماعی اثر مستقیم و معکوس دارد.
- ۳) «خودکارآمدی شغلی» در سطح فردی بر گرایش کارکنان دانشگاه پیام نور مرکز شیراز به رفتارهای بطالت گونه‌ی اجتماعی اثر مستقیم و معکوس دارد.
- ۴) «سازگاری تیمی» در سطح گروهی بر گرایش کارکنان دانشگاه پیام نور مرکز شیراز به رفتارهای بطالت گونه‌ی اجتماعی اثر مستقیم و معکوس دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان دانشگاه پیام نور شیراز تشکیل دادند. این دانشگاه دارای ۱۱۱ نفر پرسنل اداری و ۴۶ نفر عضو هیئت‌علمی می‌باشد، که مجموعاً تعداد ۱۵۷ نفر در بخش‌های مختلف از قبیل اداری، فرهنگی، حراست و هیئت‌علمی مشغول به فعالیت بودند. به‌منظور تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده گردید؛ که با توجه به حجم جامعه آماری (۱۵۷)، نمونه‌ای به میزان ۱۱۲ نفر برآورد گردید، که البته از مجموع ۱۳۰ پرسشنامه توزیع شده جهت پوشش حجم نمونه آماری، ۱۲۰ پرسشنامه قابل وثوق گردآوری گردید و همین تعداد مبنای تجزیه و تحلیل داده‌ها قرار گرفت. پرسشنامه طراحی شده از نوع محقق ساخته بوده است که برای متغیر رهبری اخلاق‌مدار از مطالعات باویکی و دیگران^۱ (۲۰۱۸)؛ بایون و دیگران (۲۰۱۸)؛ دوست و دیگران^۲ (۲۰۱۸)؛ بابالولا و دیگران^۳ (۲۰۱۹)؛ برای متغیر خود پنداره‌ی شغلی از مطالعات وارشنی (۲۰۱۹)؛ مک‌لرنی^۴ (۲۰۴۸)؛ لائو و دیگران^۵ (۲۰۱۶)؛ برای متغیر خودکارآمدی از مطالعات آلساندری و دیگران^۶ (۲۰۱۹)؛ ژانگ و دیگران^۷ (۲۰۱۸)؛ ژائو و دیگران (۲۰۱۸)؛ برای سازگاری تیمی از مطالعه دای و دیگران (۲۰۱۸)؛ و برای متغیر گرایش به رفتارهای بطالت‌گونه اجتماعی از مطالعات آکگاندوز و اریلماز (۲۰۱۸)؛ میهلیک و کولیرگ (۲۰۱۸) استفاده شد. جهت سنجش روایی پرسشنامه‌ها از روش روایی محتوایی و روایی سازه استفاده شده است. برای سنجش روایی محتوایی، پرسشنامه تحقیق در اختیار پنج نفر خبره و اساتید دانشگاهی قرار گرفت و آنها روایی پرسشنامه را مورد تأیید قرار دادند. برای سنجش روایی سازه نیز از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای سنجش پایایی و همسانی درونی پرسشنامه‌ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان آن ۰/۹۳ برآورد شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد.

1- Bavik

2- Dust & et al

3- Babalola & et al

4- McInerney

5- Luo & et al

6- Alessandri & et al

7- Zhang et al

یافته‌ها

از مجموع پاسخ‌دهندگان، ۴۸/۳ درصد آنان را کارکنان مرد و ۵۱/۷ درصد را کارکنان زن تشکیل دادند. از این تعداد، ۳۸/۳ درصد آنان مجرد، و ۶۱/۷ درصد متأهل بودند. به لحاظ سطح تحصیلی، بیشترین آنان با ۵۶/۷ درصد دارای مدرک فوق‌لیسانس بوده و پس از آن لیسانس با ۱۸/۳ درصد، کاردانی با ۱۶/۷ درصد و مقطع تحصیلی دکتری با ۸/۳ درصد قرار دارند.

الگوریتم تحلیل داده‌ها در PLS شامل سه بخش ۱- شاخص‌های مدل اندازه‌گیری مانند بارهای عاملی (بالتر از سطح ۰/۵)، روایی همگرا^۱ (سطح بحرانی ۰/۵)، پایایی ترکیبی^۲ (سطح ۰/۷)، آلفای کرونباخ ۲- شاخص‌های مدل ساختاری مانند ضریب تعیین (R²) متغیرهای مکنون درون‌زا (سه سطح ۰/۱۹ ضعیف، ۰/۳۳ متوسط، ۰/۶۷ قوی)؛ و ضرایب مسیر (بتا)، ضرایب معناداری Z-Value (۱/۹۶ سطح معناداری در سطح اطمینان ۹۵ درصد و بالاتر از ۲/۵۸ در سطح اطمینان ۹۹ درصد) و درنهایت ۳- معیار آزمون مدل کلی (GoF) (سه سطح ۰/۰۱ ضعیف، ۰/۲۵ متوسط، ۰/۳۶ قوی) می‌شود.

بارعاملی مقدار عددی است که میزان شدت رابطه‌ی میان یک متغیر پنهان (سازه) و متغیر آشکار (شاخص/سؤال) مربوطه را طی فرآیند تحلیل مسیر مشخص می‌کند. مقادیر بار عاملی سؤالات تحقیق در جدول زیر آورده شده است.

1 - Average Variance Extracted (AVE)

2 - Composite Reliability (CR)

جدول ۱. مقادیر بار عاملی سؤالات تحقیق

شماره سؤال	مقدار بار عاملی	متغیر	شماره سؤال	مقدار بار عاملی	متغیر	
EL3	۰/۶۶۸	رهبری اخلاق- مدار (EL)	SCJ1	۰/۵۷۵	خودپنداره شغلی (SCJ)	
EL4	۰/۵۸۵		SCJ2	۰/۷۷۱		
EL5	۰/۵۸۰		SCJ3	۰/۷۹۷		
EL6	۰/۷۳۹		SCJ5	۰/۶۰۵		
EL7	۰/۷۲۰		SCJ7	۰/۶۴۰		
EL8	۰/۸۸۰		SCJ8	۰/۷۶۴		
EL9	۰/۸۳۱		SCJ9	۰/۶۷۷		
EL10	۰/۶۶۵		SCJ11	۰/۷۴۲		
SEJ3	۰/۵۰۹		SCJ12	۰/۶۴۸		خودکارآمدی شغلی (SEJ)
SEJ4	۰/۹۰۱		SCJ13	۰/۷۶۹		
SEJ5	۰/۹۰۱	SCJ15	۰/۷۲۱			
SEJ6	۰/۷۹۳	SCJ17	۰/۷۹۲			
TCO2	۰/۵۱۵	SCJ19	۰/۷۵۷	سازگاری تیمی (TCO)		
TCO4	۰/۶۶۶	SCJ22	۰/۷۲۲			
TCO5	۰/۵۹۵	SL1	۰/۹۳۷		بطالت اجتماعی (SL)	
TCO7	۰/۵۰۴	SL2	۰/۷۲۴			
TCO8	۰/۹۰۲	SL5	۰/۸۹۱			
TCO9	۰/۹۲۰					

چنانکه در جدول (شماره ۱) مشاهده می‌شود، تمامی سؤالات باقیمانده در تحلیل، از بار عاملی بالای سطح ۰/۵ برخوردار هستند و بدین معناست که این سؤالات بیشترین و بهترین ارتباط را با متغیرهای مورد سؤال خوددارند.

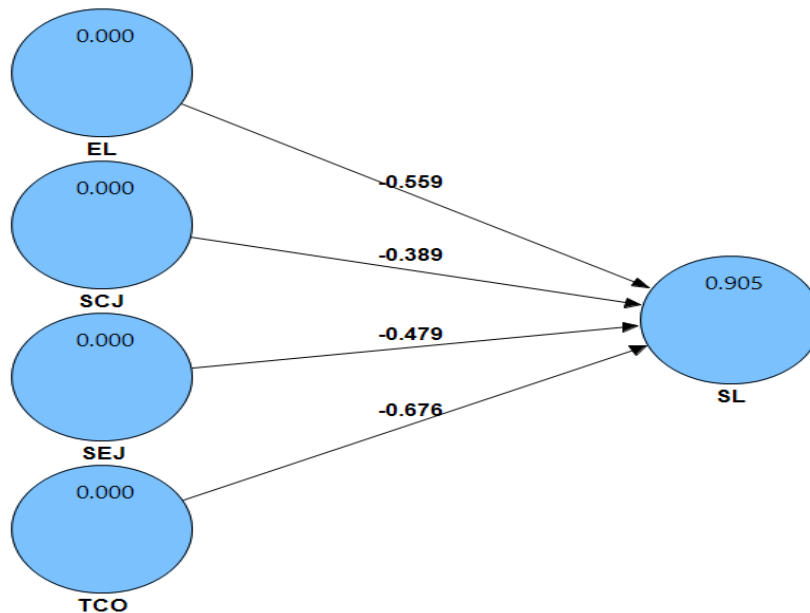
در بخش شاخص‌های مدل اندازه‌گیری اصلی‌ترین معیار روایی همگرا یا همان AVE می‌باشد که بایستی به سطح بحرانی ۰/۵ برسد، که نشان‌دهنده‌ی همسانی یا اعتبار درونی مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی می‌باشد. در جدول (شماره ۲) زیر مقادیر مربوط به روایی همگرا، و پایایی مرکب و آلفای کرونباخ هر سازه آورده شده است.

جدول ۲. مقادیر روایی همگرا، پایایی مرکب و آلفای کرونباخ سازه‌های تحقیق

متغیر	روایی همگرا (AVE)	پایایی مرکب (CR)	آلفای کرونباخ
رهبری اخلاق‌مدار	۰/۵۱۲	۰/۸۹۲	۰/۸۰۹
خود پنداره‌ی شغلی	۰/۵۰۴	۰/۹۳۸	۰/۸۳۴
خودکارآمدی شغلی	۰/۶۲۸	۰/۸۶۶	۰/۷۸۲
سازگاری تیمی	۰/۵۰۰	۰/۸۴۸	۰/۷۹۸
بطالت اجتماعی	۰/۷۳۲	۰/۸۹۰	۰/۸۱۱

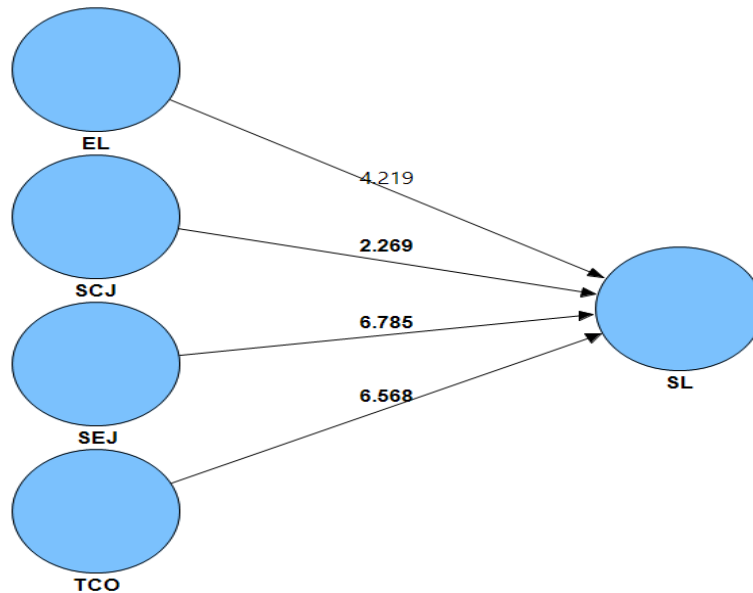
ضریب AVE در جدول (شماره ۲) برای تمامی متغیرها بالای ۰/۵ می‌باشد، که این مقادیر همگرایی قابل‌قبولی را نشان می‌دهند. سازه‌ی بطالت اجتماعی با مقدار $AVE = 0.732$ بالاترین میزان روایی همگرا را به خود اختصاص داد. با توجه به اینکه معیار CR به مراتب بهتر از آلفای کرونباخ است، یافته‌ها در جدول فوق نیز نشان می‌دهد که تمامی مقادیر CR برای همه‌ی سازه‌ها بالای ۰/۷ می‌باشد و از پایایی درونی خیلی خوبی برخوردارند.

در شکل زیر، ضرایب مسیر و مقدار ضریب تعیین برای تنها متغیر وابسته‌ی مدل یعنی بطالت اجتماعی آورده شده است.



شکل ۲. ضرایب مسیر و ضریب تعیین R2

درواقع ضریب تعیین نشان از تأثیری دارد که یک متغیر مستقل بر متغیر وابسته دارد و هرچه میزان این ضریب بیشتر باشد، دال بر تبیین بیشتر متغیر وابسته از سوی متغیر یا متغیرهای مستقل دارد. چنانکه در شکل فوق نشان داده شده است، ضریب R2 برای بطالت اجتماعی (SL) برابر با ۰/۹۰۵ برآورد شده است. بدین معنا که قدرت تبیین کنندگی سازه‌ی بطالت اجتماعی (SL) به واسطه‌ی تأثیر متغیرهای مستقل بر آن برابر با ۹۰/۵ درصد می‌باشد. به بیان دیگر، بطالت اجتماعی (SL) توانسته است به میزان ۹۰/۵ درصد تغییرات مربوط به سازه‌ی خود را تبیین نماید، که با توجه به سه سطح (۰/۱۹ ضعیف، ۰/۳۳ متوسط، ۰/۶۷ قوی) در خصوص ضریب تعیین می‌توان چنین عنوان داشت که قدرت برازش بطالت اجتماعی (SL) در سطح قوی، به‌عنوان متغیر درون‌زای مدل می‌باشد. در ارتباط با مقادیر بتا یا همان ضرایب مسیر می‌توان عنوان نمود که بیانگر اثرگذاری مستقیم متغیر مستقل بر وابسته به صورت جداگانه دارد. بدین معنا که متغیر مستقل تا چه میزان توانسته است بر متغیر وابسته اثرگذار باشد. درواقع ضریب بتا سهم نسبی هر متغیر مستقل در پیش‌بینی تغییرات مربوط به متغیر وابسته را گزارش می‌کند. چنانکه مشاهده می‌شود، این میزان در رابطه‌ی میان رهبری اخلاق‌مدار (EL) با بطالت اجتماعی (SL) برابر با ۰/۵۵۹-؛ خود پنداره‌ی شغلی (SCJ) با بطالت اجتماعی (SL) برابر با ۰/۳۸۹-؛ خودکارآمدی شغلی (SEJ) با بطالت اجتماعی (SL) برابر با ۰/۴۷۹-؛ و سازگاری تیمی (TCO) با بطالت اجتماعی (SL) برابر با ۰/۶۷۶- برآورد گردید. در شکل شماره ۳، ضرایب معناداری در ارتباط میان سازه‌های تحقیق آورده شده است.



شکل ۳. ضرایب معناداری Z-value

در ارتباط با ضرایب معناداری یا همان Z-value هنگامی که رابطه‌ی بین سازه‌ها از مقدار $1/96$ بیشتر باشد نشان از صحت رابطه‌ی میان سازه‌ها دارد. در شکل (شماره ۳) تمامی مسیرهای مدل نشان از معناداری روابط میان سازه‌های دارد. این میزان در رابطه‌ی میان رهبری اخلاق‌مدار (EL) با بطلت اجتماعی (SL) برابر با $4/219$ ؛ خود پنداره‌ی شغلی (SCJ) با بطلت اجتماعی (SL) برابر با $2/269$ ؛ خود کارآمدی شغلی (SEJ) با بطلت اجتماعی (SL) برابر با $6/785$ ؛ و سازگاری تیمی (TCO) با بطلت اجتماعی (SL) برابر با $6/568$ ؛ برآورد گردید؛ که در روابط میان رهبری اخلاق‌مدار (EL) با بطلت اجتماعی (SL)؛ خود کارآمدی شغلی (SEJ) با بطلت اجتماعی (SL)؛ سازگاری تیمی (TCO) با بطلت اجتماعی (SL) به دلیل بالا بودن از سطح $2/58$ در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار می‌باشند، و در رابطه‌ی میان خود پنداره‌ی شغلی (SCJ) با بطلت اجتماعی (SL) به دلیل بالاتر بودن از سطح $1/96$ در سطح ۹۵ درصد اطمینان، معنادار می‌باشد.

با توجه به مقادیر ضرایب *Communalities* و R^2 که در جدول زیر آمده است طبق فرمول زیر جایگذاری کرده و مقدار GoF را محاسبه می‌نماییم.

$$GoF = \sqrt{Communalities \times R^2}$$

جدول ۳. میانگین مقادیر اشتراکی و ضریب تعیین سازه‌ی درون‌زای مدل

سازه	مقادیر اشتراکی	ضریب تعیین
رهبری اخلاق‌مدار	۰/۵۱۲	—
خودپنداره	۰/۵۰۴	—
خودکارآمدی	۰/۶۲۸	—
سازگاری تیمی	۰/۵۰۰	—
بطلت اجتماعی	۰/۷۳۲	۰/۹۰۵
میانگین	۰/۵۷۵	۰/۹۰۵

بدین ترتیب خواهیم داشت:

$$GOF = \sqrt{0.575 \times 0.905} = 0.686$$

بنابراین با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶؛ می‌توان ضریب ۰/۶۸۶ را به‌عنوان برازش قوی مدل در نظر گرفت. در جدول زیر، نتایج فرضیه‌های تحقیق آورده شده است.

جدول ۴. حاصل نتایج فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	ضریب بتا	ضریب Z	نتیجه
«سبک رهبری اخلاق‌مدار» در سطح سازمانی بر گرایش کارکنان دانشگاه پیام نور مرکز شیراز به رفتارهای بطلت گونه‌ی اجتماعی اثر مستقیم و معکوس دارد.	-۰/۵۵۹	۴/۲۱۹	تأیید
«خودپنداره‌ی شغلی» در سطح فردی بر گرایش کارکنان دانشگاه پیام نور مرکز شیراز به رفتارهای بطلت گونه‌ی اجتماعی اثر مستقیم و معکوس دارد.	-۰/۳۸۹	۲/۲۶۹	تأیید
«خودکارآمدی شغلی» در سطح فردی بر گرایش کارکنان دانشگاه پیام نور مرکز شیراز به رفتارهای بطلت گونه‌ی اجتماعی اثر مستقیم و معکوس دارد.	-۰/۴۷۹	۶/۷۸۵	تأیید
«سازگاری تیمی» در سطح گروهی بر گرایش کارکنان دانشگاه پیام نور مرکز شیراز به رفتارهای بطلت گونه‌ی اجتماعی اثر مستقیم و معکوس دارد.	-۰/۶۷۶	۶/۵۶۸	تأیید

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر با هدف بررسی تاثیر متغیرهای سطح سازمان (رهبری اخلاق‌مدار)، سطح فردی (خودکارآمدی و خودپنداره) و سطح تیمی (سازگاری تیمی) بر رفتارهای بطلت گونه اجتماعی انجام شده است. نتایج نشان داد که تمامی فرضیات تحقیق مورد تایید قرار گرفته است. آزمون فرضیه اول تحقیق نشان داد که سبک رهبری اخلاق‌مدار اثر مستقیم و معکوس بر سازه‌ی رفتار

بطالت گونه‌ی اجتماعی دارد. این نتیجه مشابه با مطالعه بایون و دیگران (۲۰۱۸) است که تاثیر رهبری اخلاقی بر رفتار بطالت گونه را مورد تایید قرار داده بودند. میهلیچ و کولیرگ (۲۰۱۸)، نیز در مطالعه خود تاثیر معکوس غنی‌سازی اخلاقی بر نیت رفتاری در خصوص بطالت اجتماعی را مورد تایید قرار دادند. به عبارتی، هر چه گرایش مدیران و سرپرستان دانشگاه پیام نور به سمت مؤلفه‌های اخلاقی از قبیل اتخاذ تصمیمات منصفانه و متوازن در میان کارکنان و یا مانند خواستن بهترین منافع برای کارکنان باشد می‌توان انتظار داشت که گرایش کارکنان به رفتارهای نامطلوب و هزینه‌ساز برای تیم و سازمان کاهش یابد.

فرضیه دوم تحقیق مبنی بر اثرگذاری مستقیم و معکوس خود پنداره‌ی شغلی بر میزان گرایش کارکنان دانشگاه پیام نور مرکز شیراز به رفتار بطالت گونه‌ی اجتماعی مورد تایید قرار گرفت. این نتیجه در سایر مطالعات همچون ورشانی (۲۰۱۹) مورد تایید قرار گرفته است. به عبارتی، در سطح فردی، افراد با خودپنداره مثبت‌تر انگیزه‌ی بیشتری برای تلاش در راستای عملکرد تیمی دارند. فرضیه سوم تحقیق مبنی بر اثرگذاری خودکارآمدی شغلی بر میزان گرایش به رفتار بطالت گونه‌ی اجتماعی مورد تایید قرار گرفت. میهلیچ و کولیرگ (۲۰۱۸) نیز در مطالعه خود مطالعه خود تاثیر معکوس آگاهی ذهنی بر نیت رفتاری در خصوص بطالت اجتماعی را مورد تایید قرار دادند. چنانکه از یافته‌ها برمی‌آید، خودکارآمدی نسبت به خودپنداره در سطح بالاتری بر گرایش کارکنان به رفتار بطالت گونه‌ی اجتماعی مؤثر است. یعنی، آنچه که در سطح فردی ممکن است باعث شود، کارمندی به سمت بطالت اجتماعی رود، عدم اطمینان از میزان توانایی و باور به قابلیت‌های خود به ویژه درخصوص از عهده برآمدن وظایف شغلی می‌باشد. در نهایت فرضیه چهارم مبنی بر اثرگذاری سازگاری تیمی بر میزان گرایش به رفتار بطالت گونه‌ی اجتماعی مورد تایید قرار گرفت. این نتیجه مطابق با مطالعه آکگاندوز و اريلماز (۲۰۱۸) است که در تحقیق خود بیان داشتند که حمایت همکاران هم به‌طور مستقیم منجر به کاهش رفتارهای بطالت گونه در کارکنان می‌گردد. درواقع بر مبنای نظریه تعامل اجتماعی، هرچه فضای کنش اجتماعی میان کارکنان که می‌تواند ابعاد مختلفی از قبیل وقت گذاشتن برای همکار، کمک به حل مسأله‌ای شغلی، ایده‌ی جدید برای سریع‌تر انجام دادن کارها و غیره، به خود بگیرد، تسهیل شود و کارکنان در تعامل با یکدیگر اعتماد داشته باشند و شناخت خوبی از توانایی‌ها و پتانسیل‌ها داشته باشند، و درک مشترکی از بهره‌مندی از منافع و مزایای تیمی داشته باشند، می‌توان انتظار داشت که گرایش آنان به رفتارهای مثبت سازمانی و سطح بالایی از عملکرد مطلوب افزایش خواهد یافت و چه بسا نسبت

به افزایش تلاش شغلی نیز مقاومتی نداشته باشند و بهتر بتوانند مسئولیت‌های مختلف را بر عهده گرفته و تحت فشارهای کاری، فعالیت نمایند.

منابع

- رستمی، بابک. هادیان شیرازی، عبدالرسول. (۱۳۹۸). تدوین الگوی رهبری اخلاقی بر اساس مطالعه نظریه‌های فرانوگرای مدیریت، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۰ (۳): ۱۴۶-۱۲۳.
- زنگانه، مهدی. زنگانه، طاهره. کاظمی، حسین. فیض‌آبادی، حمیده. (۱۳۹۵). تأثیر بطالت اجتماعی همکار، عواطف منفی و عدالت سازمانی بر بطالت اجتماعی کارکنان از طریق تعهد سازمانی، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۶ (۴): ۸۲-۶۷.
- علیچانی، رسول. طالع پسند، سیاوش (۱۳۹۵). اثر ساختاری رهبری اخلاقی بر رفتار سکوت سازمانی با نقش واسطه‌ای جو سکوت، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۷ (۴): ۵۸-۴۱.
- عزیز پور لپندی، عبدالصمد. طهماسبی، رضا و پیران‌نژاد، علی. (۱۳۹۴). بررسی نقش تعدیل‌گری سرمایه فکری بر رابطه چابکی و عملکرد سازمان، مدیریت سرمایه اجتماعی، ۲ (۳): ۳۱۶-۲۹۱.
- کریمیان، مجتبی. شاطالی، بدری. (۱۳۹۴). تحلیل روابط بین عوامل فردی، گروهی و کاری با طفره‌روی اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان ستادی آموزش و پرورش شهر اصفهان)، تهران: پنجمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی.
- گنجلی، اسدالله. (۱۳۹۸). طراحی مدل جامع عملکرد با رویکرد چند سطحی، چشم انداز مدیریت دولتی، ۱۰ (۱): ۹۳-۶۰.
- میرزایی، وحید. (۱۳۹۶). رابطه تعهد سازمانی و بطالت اجتماعی مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان خراسان شمالی، کنفرانس سالانه پژوهش در علوم انسانی و مطالعات اجتماعی، تهران: پژوهشکده مدیریت و توسعه پژوهشگاه فرهنگ و هنر.
- Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing? *International Journal of Hospitality Management*, 68: 41-49.
- Alessandri, G., Perinelli, E., De Longis, E., Schaufeli, W. B., Theodorou, A., Borgogni, L., & Cinque, L. (2018). Job burnout: The contribution of emotional stability and emotional self-efficacy beliefs, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(4): 823-851.
- Alnuaimi, O. A., Robert, L. P., & Maruping, L. M. (2010). Team size, dispersion, and social loafing in technology-supported teams: A perspective on the theory of moral disengagement, *Journal of Management Information Systems*, 27(1): 203-230.
- Amichai-Hamburger, Y., Gazit, T., Bar-Ilan, J., Perez, O., Aharoni, N., Bronstein, J., & Dyne, T. S. (2016). Psychological factors behind the lack of participation in online discussions, *Computers in Human Behavior*, 55: 268-277.

- Babalola, M. T., Stouten, J., Camps, J., & Euwema, M. (2019). When do ethical leaders become less effective? The moderating role of perceived leader ethical conviction on employee discretionary reactions to ethical leadership, *Journal of Business Ethics*, 154(1): 85-102.
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited, *Journal of Management*, 38(1): 44-64.
- Bavik, Y. L., Tang, P. M., Shao, R., & Lam, L. W. (2018). Ethical leadership and employee knowledge sharing: Exploring dual-mediation paths, *The Leadership Quarterly*, 29(2): 322-332.
- Byun, G., Karau, S. J., Dai, Y., & Lee, S. (2018). A three-level examination of the cascading effects of ethical leadership on employee outcomes: A moderated mediation analysis, *Journal of Business Research*, 88: 44-53.
- Dai, Y. D., Hou, Y. H., Wang, C. H., Zhuang, W. L., & Liu, Y. C. (2018). TMX, social loafing, perceived accountability & OCB, *The Service Industries Journal*, 4(2): 1-21.
- Dust, S. B., Resick, C. J., Margolis, J. A., Mawritz, M. B., & Greenbaum, R. L. (2018). Ethical leadership and employee success: Examining the roles of psychological empowerment and emotional exhaustion, *The Leadership Quarterly*, 29(5): 570-583.
- Fonseca, X., Lukosch, S., & Brazier, F. (2019). Social cohesion revisited: a new definition and how to characterize it, *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 32(2): 231-253.
- Guegan, J., Segonds, F., Barré, J., Maranzana, N., Mantelet, F., & Buisine, S. (2017). Social identity cues to improve creativity and identification in face-to-face and virtual groups, *Computers in Human behavior*, 77: 140-147.
- Høigaard, R., Säfvenbom, R., & Tønnessen, F. E. (2006). The relationship between group cohesion, group norms, and perceived social loafing in soccer teams, *Small Group Research*, 37: 217-232.
- Latané, 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: 822-832.
- Lin, J. W. (2018). Effects of an online team project-based learning environment with group awareness and peer evaluation on socially shared regulation of learning and self-regulated learning, *Behavior & Information Technology*, 37(5): 445-461.
- Luo, Z., Wang, Y., Marnburg, E., & Øgaard, T. (2016). How is leadership related to employee self-concept? *International Journal of Hospitality Management*, 52: 24-32.
- McInerney, D. M., Korpershoek, H., Wang, H., & Morin, A. J. (2018). Teachers' occupational attributes and their psychological wellbeing, job satisfaction, occupational self-concept and quitting intentions, *Teaching and Teacher Education*, 71: 145-158.
- Meyer, B., Schermuly, C. C., & Kauffeld, S. (2016). That's not my place: The interacting effects of faultlines, subgroup size, and social competence on social loafing behavior in work groups, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(1): 31-49.

- Varshney, D. (2019). Relationship between social loafing and the self-concept: Mediating role of perceived organizational politics, *Journal of Indian Business Research*, 11(1), 60-74.
- Walumbwa, F. O., Morrison, E. W., & Christensen, A. L. (2012). Ethical leadership and group in-role performance: The mediating roles of group conscientiousness and group voice, *The Leadership Quarterly*, 23(5): 953-964.
- Zhang, X., Zhang, Y., Sun, Y., Lytras, M., Ordonez de Pablos, P., & He, W. (2018). Exploring the effect of transformational leadership on individual creativity in e-learning: a perspective of social exchange theory, *Studies in Higher Education*, 43(11): 1964-1978.
- Zhu, M., & Wang, H. (2019). Social loafing with group development. *International Journal of Services, Economics and Management*, 10(1): 55-67.
- Zhu, X., Law, K. S., Sun, C., & Yang, D. (2019). Thriving of employees with disabilities: The roles of job self-efficacy, inclusion, and team-learning climate, *Human Resource Management*, 58(1): 21-34.