

## رابطه عدالت توزیعی، پیوستگی گروهی، رهبری همتا، عینیت وظیفه با طفره‌روی اجتماعی

ندا اکبری<sup>۱\*</sup>، عبدالزهره نعامی<sup>۲</sup>، سید اسماعیل هاشمی شیخ شبانی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی akbari\_n92@yahoo.com

<sup>۲</sup> عضو هیئت علمی گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران

<sup>۳</sup> عضو هیئت علمی گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت توزیعی، پیوستگی گروهی، رهبری همتا (حمایت، تأکید بر هدف، آسان‌سازی کار، آسان‌سازی تعامل) و عینیت وظیفه با طفره‌روی اجتماعی انجام شد. شرکت‌کنندگان این پژوهش شامل ۱۵۰ نفر از کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان اصفهان بودند که به روش تصادفی چند مرحله‌ای انتخاب شدند و پرسشنامه عدالت سازمانی، مقیاس‌های پیوستگی گروهی، رهبری همتا، عینیت وظیفه و خودداری از تلاش شغلی را تکمیل نمودند. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد کلیه متغیرهای پیش‌بین با طفره‌روی اجتماعی رابطه معنی‌داری دارند و ۸۲ درصد از واریانس طفره‌روی را تبیین می‌کنند. همچنین از بین متغیرهای پیش‌بین، پیوستگی گروهی، حمایت، آسان‌سازی کار و عینیت وظیفه پیش‌بین‌های بهتری می‌باشند. یافته‌های پژوهش حاضر اشارات زیادی برای مدیرانی دارد که تمایل دارند بر تلاش افراد در گروه‌های کاری اثر بگذارند و عملکرد را بهبود بخشند.

**کلید واژه‌ها:** طفره‌روی اجتماعی؛ عدالت توزیعی؛ پیوستگی گروهی؛ رهبری همتا؛ عینیت وظیفه ادراک شده

### مقدمه

تلاش فردی اعمال شده توسط کارکنان هنگام کار در گروه‌ها، عامل مهمی است که می‌تواند باعث افزایش اثربخشی عملکرد افراد، گروه‌های کاری و سازمان شود (کایدول و روبی، ۲۰۰۳). اما تحت برخی شرایط، افراد، تلاش خود را کاهش می‌دهند و از انجام وظایف شغلی طفره‌روی می‌کنند (کایدول و ولنتاین، ۲۰۰۹). در روانشناسی اجتماعی عملکرد ضعیف افراد در گروه‌ها معمولاً تحت عنوان طفره‌روی اجتماعی (social loafing) طبقه‌بندی شده است (ورمولن، بندرس و ویسرس، ۲۰۰۰).

ویلیامز و کاراو (۱۹۹۱)، طفره‌روی اجتماعی را کاهش انگیزه و تلاش افراد وقتی به صورت اشتراکی کار می‌کنند در مقایسه با زمانی که در همان وظایف به تنهایی کار می‌کنند، تعریف کرده‌اند. با توجه به نتایج و پیامدهایی که طفره‌روی اجتماعی برای افراد، گروه‌ها و سازمان در پی خواهد داشت، لزوم بررسی این سازه و شناسایی عوامل اثرگذار بر آن بیش از پیش احساس می‌شود. زیرا وقتی افراد تمایل به طفره‌روی از وظایف داشته باشند، انتظار می‌رود چنین رفتاری به طور معکوس بر عملکرد سازمان تأثیر بگذارد، در نتیجه سازمان‌هایی با مشکلات تولید، بهره‌وری و عملکرد پایین، در سازگاری با محیط رقابتی احتمالاً غیر مؤثر عمل می‌کنند و بقایشان دچار تهدید خواهد شد (کایدول و بنت، ۱۹۹۳).

پژوهشگران متغیرهای بسیاری را به عنوان پیشایندهای طفره‌روی اجتماعی مورد مطالعه قرار داده‌اند. مطابق با پژوهش‌های به عمل آمده، یکی از پیشایندهای این سازه، ادراکات بی‌عدالتی در محیط کار است (مانند کایدول و ولنتاین، ۲۰۰۹).

شواهد پژوهشی موجود ارتباط منفی و معنی‌داری را بین پیوستگی گروهی (group cohesiveness) و رفتار طفره‌روی اجتماعی نشان می‌دهند (کایدول و روبی، ۲۰۰۳؛ بنت و نتومن، ۲۰۰۵).

رهبری همتا (peer leadership) یک متغیر روانی-اجتماعی گروهی است و به حد و اندازه‌ای که همکاران در تکمیل وظیفه، کمک کننده و حمایتی ادراک می‌شوند، اشاره دارد (تیلور و بویرز، ۱۹۷۲). کایدول و روبی (۲۰۰۳) رابطه منفی و معنی‌داری را بین رهبری همتا در ۴ زمینه (حمایت، تأکید بر هدف، آسان‌سازی کار و آسان‌سازی تعامل) و طفره‌روی اجتماعی یافتند. عینیت وظیفه ادراک شده (task visibility) به "باور و ادراک فرد در رابطه با اینکه سرپرست از میزان تلاش شخصی وی آگاه است و مشارکت و تلاش هر فرد قابل تشخیص می‌باشد" اشاره دارد (کایدول و بنت، ۱۹۹۳؛ ص. ۴۴۶). یافته‌های پژوهشی حاکی از رابطه منفی بین عینیت وظیفه ادراک شده با طفره‌روی اجتماعی می‌باشند (جورج، ۱۹۹۲؛ بنت و نومن، ۲۰۰۵). با توجه به پیشینه پژوهش و اهمیت موضوع طفره‌روی اجتماعی، در پژوهش حاضر مسأله تحقیق این است که متغیرهای عدالت توزیعی، پیوستگی گروهی، رهبری همتا (حمایت، تأکید بر هدف، آسان‌سازی کار، آسان‌سازی تعامل) و عینیت وظیفه ادراک شده، تا چه اندازه از قدرت لازم برای پیش‌بینی طفره‌روی اجتماعی در جامعه کارکنان ایرانی، برخوردارند.

## روش

### شرکت‌کنندگان و طرح پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان اصفهان بود. از این جامعه دو گروه داوطلبانه، به شیوه تصادفی چندمرحله‌ای (multi-stage random) انتخاب شدند. گروه اول شامل ۵۰ نفر برای اعتباریابی پرسشنامه‌های پژوهش و گروه دوم شامل ۱۵۰ نفر به منظور آزمون فرضیه‌ها گزینش شدند. ۹۰ نفر (۶۰ درصد) از شرکت‌کنندگان مرد و ۶۰ نفر (۴۰ درصد) زن بودند. ۴۰ نفر دارای تحصیلات دیپلم (۲۶/۷ درصد)، ۴۹ نفر فوق دیپلم (۳۲/۷ درصد)، ۴۶ نفر لیسانس (۳۰/۷ درصد) و ۱۵ نفر فوق لیسانس (۱۰ درصد) بودند. دامنه سن شرکت‌کنندگان از ۲۳ تا ۵۱ سال متغیر بود (میانگین ۳۵/۰۷ و انحراف معیار ۷/۲۳). همچنین کمترین سابقه کاری ۱ سال و بیشترین سابقه ۲۸ سال بوده است (میانگین ۱۱/۴۱ و انحراف معیار ۷/۷۸). طرح پژوهش حاضر، توصیفی (غیرآزمایشی) از نوع همبستگی می‌باشد.

### ابزار

**مقیاس خودداری از تلاش شغلی (withholding job effort).** در پژوهش حاضر به منظور سنجش خرده مقیاس طفره-روی اجتماعی، از مقیاس خودداری از تلاش شغلی کایدول و روبی (۲۰۰۳) استفاده شد. خرده مقیاس طفره‌روی اجتماعی ۹ ماده دارد. پاسخ‌ها در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از هرگز (۱) تا همیشه (۵) تنظیم شده‌اند. در پژوهش حاضر اعتبار این مقیاس به روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۴ به دست آمد و روایی مقیاس طفره‌روی اجتماعی از طریق همبسته کردن آن با مقیاس کجروی در محیط کار بنت و رابینسون (۲۰۰۰)، ۰/۷۲ حاصل شد ( $P < ۰/۰۰۰۱$ ).

**پرسشنامه عدالت سازمانی** برای سنجش عدالت توزیعی از پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) استفاده شد. خرده مقیاس عدالت توزیعی شامل ۵ ماده است. پاسخ‌ها در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً نادرست (۱) تا کاملاً درست (۵) تنظیم شده‌اند. در پژوهش حاضر از نسخه ترجمه شده نامی (۱۳۸۱) استفاده شد. نامی و شکرکن (۱۳۸۳) از روش آلفای کرونباخ و تنصیف ضرایب اعتبار این مقیاس را به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۶۱ و روایی آن را ۰/۴۶ ( $P < ۰/۰۱$ ) گزارش نموده‌اند. اعتبار این مقیاس در پژوهش حاضر نیز به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹ و ۰/۸۳ حاصل شد.

**مقیاس پیوستگی گروهی** در پژوهش حاضر جهت سنجش پیوستگی گروهی از پرسشنامه ۸ ماده‌ای دوبینس و زاکارو (۱۹۸۶) استفاده شد. پاسخ‌ها در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) تنظیم شده‌اند. دوبینس و زاکارو (۱۹۸۶) ضریب اعتبار این مقیاس را از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۰ گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر ضرایب اعتبار این مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۸۶ محاسبه گردید. برای تعیین روایی این مقیاس از یک سنجه تک ماده‌ای استفاده شد. ضریب روایی حاصل ۰/۸۹ ( $P < ۰/۰۰۰۱$ ) به دست آمد.

مقیاس رهبری همتا جهت سنجش رهبری همتا از پرسشنامه تیلور و بویرز (۱۹۷۲) استفاده شد. این سازه شامل چهار بُعد می‌باشد، بُعد حمایت، توسط ۳ ماده، تأکید بر هدف، توسط ۲ ماده، آسان‌سازی کار، توسط ۳ ماده و آسان‌سازی تعامل، توسط ۳ ماده سنجیده می‌شوند.

پاسخ‌ها در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) تنظیم شده‌اند. تیلور و بویرز (۱۹۷۲) اعتبار این چهار بُعد را از روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۷۲، ۰/۸۴، ۰/۸۶ گزارش نمودند. ضرایب اعتبار این مقیاس در پژوهش حاضر از روش آلفای کرونباخ برای ابعاد حمایت، تأکید بر هدف، آسان‌سازی کار و آسان‌سازی تعامل به ترتیب برابر ۰/۷۹، ۰/۷۴، ۰/۶۴ و ۰/۵۹ به دست آمد. برای تعیین روایی این مقیاس از یک سنجه تک ماده‌ای برای هر بُعد استفاده شد. ضریب روایی حاصل برای چهار بُعد، به ترتیب ۰/۷۳، ۰/۶۲، ۰/۶۴، ۰/۶۰ به دست آمد ( $P < 0/001$ ).

۵- مقیاس عینیت وظیفه ادراک شده. برای سنجش عینیت وظیفه ادراک شده از مقیاس ۵ ماده‌ای جورج (۱۹۹۲) استفاده شد. پاسخ‌ها در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً نادرست (۱) تا کاملاً درست (۵) تنظیم شده‌اند. جورج (۱۹۹۲) ضریب اعتبار این مقیاس را از روش آلفای کرونباخ ۰/۵۶ گزارش نمود و با استفاده از تحلیل عاملی، روایی سازه این پرسشنامه را اندازه‌گیری کرد و نشان داد همه ماده‌ها دارای همبستگی بالایی با متغیر مکنون خود می‌باشند (بار عاملی در تمامی موارد بالاتر از ۰/۷ بوده است). در پژوهش حاضر ضرایب اعتبار این مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۷۶ و ۰/۷۸ محاسبه گردید. برای تعیین روایی این مقیاس از یک سنجه تک ماده‌ای استفاده شد. ضریب روایی حاصل ۰/۸۲ به دست آمد ( $P < 0/001$ ).

## شیوه اجرا

ابتدا با مدیران اداری واحدهای مختلف شرکت آب و فاضلاب استان اصفهان به منظور آشنا نمودن با هدف پژوهش و روش جمع‌آوری اطلاعات ملاقات‌هایی ترتیب داده شد. سپس با هماهنگی واحد حراست شرکت، برای توزیع پرسشنامه‌ها در ستاد و منطقه ۲، ۴ و ۵ از شرکت آب و فاضلاب استان، مجوز اخذ شد. در نهایت پرسشنامه‌ها به طور تصادفی چند مرحله‌ای در بین کارکنان این مراکز توزیع شد. برای تمامی افراد از پرسشنامه‌های خودگزارشی جهت جمع‌آوری اطلاعات استفاده گردید. پرسشنامه‌ها شخصاً توسط محقق توزیع شدند و پس از جمع‌آوری، داده‌های حاصل از بررسی پرسشنامه‌ها جهت تحلیل‌های آماری وارد نرم افزار شدند.

## نتایج

آماره‌های توصیفی و ضرایب همبستگی بین کلیه متغیرهای پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده‌اند. همان‌طور که مندرجات جدول ۱ نشان می‌دهند، تمام متغیرهای پیش‌بین با طفره‌روی اجتماعی همبستگی معنی‌دار دارند ( $P < 0/001$ ).

به منظور بررسی روابط چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین با طفره‌روی اجتماعی از تحلیل رگرسیون با روش سلسله مراتبی و مرحله‌ای استفاده شد. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان می‌دهد که ترکیبی خطی از متغیرهای پیش‌بین با طفره‌روی همبستگی چندگانه ( $MR = 0/909, p < 0/001$ ) دارد و این ترکیب خطی ۸۲ درصد از واریانس طفره‌روی را تبیین می‌کند. همچنین از بین متغیرهای پیش‌بین، سه متغیر عینیت وظیفه ادراک شده، پیوستگی گروهی و آسان‌سازی کار نقش مؤثری در پیش‌بینی طفره‌روی اجتماعی داشته‌اند.

نتایج تحلیل رگرسیون مربوط به پیش‌بینی طفره‌روی اجتماعی از طریق متغیرهای پیش‌بین با روش مرحله‌ای، نشان می‌دهد چهار متغیر

## جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش و ضرایب همبستگی میان آنها

عینیت وظیفه ادراک شده ( $P < 0.0001$ ،  $r = -0.58$ )، پیوستگی گروهی ( $P < 0.001$ ،  $r = -0.19$ )، آسان‌سازی کار ( $P < 0.001$ ،  $r = -0.112$ )،

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
طفره‌روی اجتماعی	۱۶/۷۲	۹/۵۹	-						
عدالت توزیعی	۱۶/۳۸	۵/۶۸	-۰/۶۵**	-					
پیوستگی گروهی	۲۶/۳	۷/۱۵	-۰/۷۷**	-۰/۵۷**	-				
حمایت	۱۰/۴۳	۳/۱۵	-۰/۷۴**	-۰/۵۵**	-۰/۶۲**	-			
تأکید بر هدف	۶/۳۵	۲/۰۹	-۰/۶**	-۰/۴۸**	-۰/۵۴**	-۰/۶۷**	-		
آسان‌سازی کار	۸/۲۶	۳/۲۷	-۰/۵۹**	-۰/۴۴**	-۰/۵۵**	-۰/۵۶**	-		
آسان‌سازی تعامل	۸/۷۸	۳/۴	-۰/۴۶**	-۰/۴۷**	-۰/۴۱**	-۰/۴۸**	-۰/۴**	-۰/۳۳**	-
عینیت وظیفه	۲۰/۶	۶/۷۹	-۰/۸۸**	-۰/۷۱**	-۰/۷۶**	-۰/۷۵**	-۰/۵۹**	-۰/۵۲**	-۰/۴۳**

ایجاد رهبری همتا

و حمایت ( $P < 0.012$ ) و ( $r = -0.131$ ،  $P < 0.019$ )، به‌طور معنی‌داری متغیر ملاک را پیش‌بینی می‌کنند و متغیرهای دیگر نقش معنی‌داری در پیش‌بینی طفره‌روی اجتماعی ندارند.

## بحث

بر اساس یافته‌های حاصل از این پژوهش، بین عدالت توزیعی و طفره‌روی اجتماعی رابطه معنی‌داری یافت شد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های قبلی (مانند کایدول و ولنتاین، ۲۰۰۹) هماهنگ است. می‌توان بیان کرد مطابق با نظریه برابری آدامز (۱۹۶۵) کارکنانی که بی‌عدالتی را تجربه می‌کنند، برانگیخته می‌شوند تا در جهت ایجاد توازن در بی‌عدالتی ادراک شده دست به عمل بزنند. که این اعمال اغلب شامل اجتناب از تلاش و طفره‌روی از وظایف شغلی می‌باشد (به نقل از بنت و نثومن، ۲۰۰۵).

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که دو متغیر زمینه و بافت گروهی شامل پیوستگی گروهی و رهبری همتا با طفره‌روی اجتماعی رابطه منفی و معنی‌داری داشتند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های قبلی (مانند کایدول و روبی، ۲۰۰۳؛ بنت و نثومن، ۲۰۰۵)، همسو می‌باشند. وجود پیوستگی گروهی عامل مهمی است که بر تصمیم کارکنان بر اعمال تلاش یا طفره‌روی اثر می‌گذارد، زیرا اعضای گروهی که به یکدیگر کمک می‌کنند و به کار گروهی متعهد هستند تمایل زیادی برای حفظ حس همراهی و همدلی دارند و نمی‌خواهند با کم‌کاری این حس را به خطر بیندازند (به نقل از بنت و نثومن، ۲۰۰۵). همچنین بر اساس نظریه تبادل اجتماعی (به نقل از کایدول و روبی، ۲۰۰۳)، حمایت رهبر همتا از دیگر اعضای گروه می‌تواند پیوند میان کارکنان و ارتباط متقابل آن‌ها را افزایش دهد، به‌علاوه فعالیت‌های آسان‌سازی کار و تعامل در گروه می‌توانند به بهبود عملکرد و روابط کارکنان کمک کند. زمانی که هر عضو گروه به عنوان رهبر همتا مشکلات کاری همکاران خود را از میان بردارد، اعضای گروه را نسبت به اهداف متعهد سازد، جو سازمان از نظر عاطفی، به جو حمایتی تبدیل خواهد شد، در نتیجه افراد تلاش بیشتری در رسیدن به اهداف ارائه می‌دهند.

از نتایج دیگر پژوهش حاضر این بود که، عینیت وظیفه ادراک شده با طفره‌روی اجتماعی رابطه منفی معنی‌داری داشت. این یافته با نتایج پژوهش‌های قبلی (مانند جورج، ۱۹۹۲؛ بنت و نثومن، ۲۰۰۵)، همسو می‌باشد. می‌توان استدلال کرد زمانی که سرپرست از تلاش‌های فردی اعضای گروه آگاه است و مشارکت آنان را نظارت می‌کند، افراد حداکثر تلاش و مشارکت خود را در وظایف به کار می‌گیرند، زیرا بر این باورند که تلاش و درون‌داری فردی آن‌ها ضروری محسوب می‌شود و بالعکس وقتی درون‌دادهای فردی، قابل شناسایی و تمایز از درون‌دادهای دیگر اعضا نیست، کارکنان ممکن است ادراک کنند که از تلاش زیاد هیچ سود و منفعتی و از تلاش کم، تنبیه و مجازاتی متوجه آن‌ها نخواهد بود.

از آن‌جا که این پژوهش بر روی کارکنان یک شرکت خاص اجرا شده است، لذا تعمیم نتایج آن به افراد و سازمان‌های دیگر باید با احتیاط صورت پذیرد.

مطالعه حاضر، مطالعه‌ای مقطعی است و به این علت، نتیجه‌گیری در رابطه با علیت را دشوار می‌سازد.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود، پژوهش حاضر در سایر شرکت‌ها نیز انجام گیرد. مقایسه میان نتایج این پژوهش با سایر نتایج در دیگر شرکت‌ها، منجر به نتیجه‌گیری بهتر در حوزه رفتار طفره‌روی اجتماعی می‌گردد.

-نتایج این پژوهش اشارات و مفاهیم ضمنی زیادی برای مدیرانی دارد که تمایل دارند بر تلاش شغلی کارکنان اثر بگذارند و از این طریق عملکرد را بهبود دهند. بر اساس یافته‌های این پژوهش مدیران و مشاوران می‌توانند از طریق ایجاد زمینه مثبت گروهی مثل تشویق همکاری و مشارکت، زمینه مناسب برای برقراری تعاملات مثبت، عادلانه بودن توزیع حقوق و مزایا، افزایش پیوستگی در گروه‌ها، از کم-کاری و طفره‌روی کارکنان در گروه‌های کاری پیشگیری کنند.

## منابع

نعامی، عبدالزهرا. (۱۳۸۱). (شناسایی عوامل پیش‌بین خشنودی شغلی و بررسی روابط آنها با خشنودی شغلی و رابطه متغیر اخیر با عملکرد شغلی و رفتار مدنی کارکنان کارخانه‌های اهواز). پایان نامه دکتری روانشناسی عمومی. (منتشر نشده) دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

نعامی، عبدالزهرا، و شکرکن، حسین. (۱۳۸۳). بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی در شهر اهواز. *مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز*، ۱ و ۲، ص ۷۰-۵۷.

- Bennett, N. & Naumann, S. E. (2005). *Withholding Effort at Work: Understanding and Preventing Shirking, Job Neglect, Social Loafing and Free Riding*, in R. E. Kidwell Jr. and C. L. Martin (eds.), *Managing Organizational Deviance* (Sage, Thousand Oaks, CA), 113–126.
- Dobbins, G. H., & Zaccaro, S. J. (1986). The effects of group cohesion and leader behaviour on subordinate satisfaction. *Group & Organization Studies*, 11, 203–219.
- George, J. M. (1992). Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations. *Academy of Management Journal*, 35, 191–202.
- 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, 429–456.
- Kidwell, R. E., Jr., & Robie, C. (2003). Withholding effort in organizations: Toward development and validation of a measure. *Journal of Business and Psychology*, 17, 537–561.
- Kidwell, R. E., & Valentine, S. R. (2009). Positive Group Context, Work Attitudes, and Organizational Misbehavior: The Case of Withholding Job Effort. *Journal of Business Ethics*, 86, 15-28.
- Spector, P. E. (2003). *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice*. New York: John Wiley & Sons.
- Taylor, J. C., & Bowers, D. G. (1972). *Survey of organizations: A machine scored standardized questionnaire instrument*. Ann Arbor, MI: Institute for Social Research, University of Michigan.
- Vermeulen, P. A. M., Benders, J., & Vissers, G. (2000). *Do Loafers Shirk? The Relation between Team Performance and Individual Effort*.
- Williams, K. D., & Karau, S. J. (1991). Social loafing and social comparison: The effects of expectations of co-worker performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 570–581.