**NHÓM 7: SSG104 - SL1701**

**SOCIAL LOADFING**

**-----------------------------------------------------**

1. **ĐỊNH NGHĨA:**

- Lười biếng xã hội là cụm từ thường được sử dụng để mô tả về xu hướng một người ít bỏ ra công sức, ít đóng góp hơn khi họ trở thành thành viên của một nhóm, một tập thể. Do tất cả các thành viên trong nhóm đều sẽ cùng nhau chung sức, cố gắng để hoàn thành nhiệm vụ, đạt được mục tiêu chung nên mỗi cá nhân của nhóm sẽ ít nổ lực hơn so với năng lực thực sự của họ, lúc họ thực hiện công việc một mình và chịu trách nhiệm một cách độc lập.

1. **NGUYÊN NHÂN:**

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến sự lười biếng xã hội, tuy nhiên chúng ta có thể chia làm hai nguyên nhân chính là chủ quan và khách quan, và trong đó sẽ bao gồm những nguyên nhân cụ thể khác:

**- CHỦ QUAN:** là những nguyên nhân xuất phát từ chính ý thức của mỗi người.

**+ Động lực:** Những người ít có động lực làm việc sẽ có khả năng lười biếng xã hội cao hơn khi họ ở trong một nhóm.

**+ Sự phân tán trách nhiệm:** Khi ở trong nhóm, người ta thường có xu hướng cảm thấy ít có trách nhiệm cá nhân hơn và cho rằng những nỗ lực cá nhân của mình có ít ảnh hưởng lên kết quả chung. Nó tạo nên một hiệu ứng gọi là Người ngoài cuộc (hay Hiệu ứng bàng quan), khuynh hướng hạn chế giúp đỡ người đang hoạn nạn khi có những người khác ở đó. Vì những người này cho rằng nỗ lực của họ chả có nghĩa lý gì và rằng cá nhân họ không có trách nhiệm gì ở đây, cho rằng một ai đó sẽ đứng ra hành động.

+ **Những trông đợi:** Nếu bạn nghĩ những người khác chểnh mảng, bạn có thể chểnh mảng theo vì bản thân bạn không muốn mình phải làm hết mọi thứ. Mặt khác, nếu bạn đang ở trong một nhóm những người giỏi giang luôn nắm bắt tốt nỗ lực chung của cả nhóm thì khả năng cao là bạn sẽ lùi bước và để cho những thành viên năng nổ này thực hiện mọi công việc.

+ **Đề cao năng suất người khác:** Nếu có một người “sáng dạ” hay sẵn sàng xông pha, họ sẽ được mặc định là người làm việc tốt hơn. Những thành viên khác tự lùi về sau và để người đó dẫn dắt (thậm chí ôm đồm) tất cả mọi công việc.

**+** [**Thuyết tiềm năng đánh giá**](https://psycnet.apa.org/record/1973-20900-001)**:** Vì kết quả được đánh giá dựa trên tập thể thay vì cá nhân, thành viên bị “chìm vào nhóm". Họ cảm thấy năng lực bỏ ra không được ghi nhận độc lập hoặc không được tán thưởng công bằng so với người khác. Trong một số trường hợp ngược lại, cách đánh giá này lại giúp một số người an tâm “làm ít hưởng nhiều" mà không bị phát hiện hoặc chỉ trích.

**- KHÁCH QUAN: những nguyên nhân do chịu tác động của các yếu tố bên ngoài :**

**+ Kích thước nhóm:** Trong các nhóm nhỏ, mọi người thường dễ thấy công sức của họ quan trọng hơn và vì vậy sẽ đóng góp nhiều hơn. Nhóm càng lớn thì các thành viên càng hạn chế đóng góp.

+ **Không có những tiêu chuẩn:** Thường thì các nhóm không đặt ra những tiêu chuẩn, do đó không có lý tưởng rõ ràng để hướng

**3. ẢNH HƯỞNG CỦA LƯỜI BIẾNG XÃ HỘI:**

Khi một ai đó nhận thức được rằng một thành viên khác trong tập thể có khả năng hoàn thành tốt công việc mà mình đang lười biếng thì họ sẽ bắt đầu có xu hướng giảm bớt sự cố gắng và nỗ lực của bản thân vào công việc đó để cảm thấy không bị lợi dụng – hiện tượng này còn được gọi là lười biếng trừng phạt.

Theo thời gian, sự lười biếng của các cá nhân sẽ làm ảnh hưởng đến công việc của tập thể, tạo ra sự căng thẳng giữa các mối quan hệ hoặc có thể làm suy giảm hiệu suất, tác động đến kết quả chung của cả nhóm. Tuy nhiên, không phải bất cứ công việc nào cũng bị ảnh hưởng bởi các phân loại này. Trong thực tế vẫn có nhiều việc cần đến sự hỗ trợ của nhóm mới có thể đạt được kết quả tốt.

**4. GIẢI PHÁP:**

**- Phân công việc cụ thể :**

Tăng tính trách nhiệm của từng thành viên bằng cách cụ thể hóa công việc. Mỗi cá nhân trong nhóm sẽ có nhận thức cao hơn về công việc mà họ đang thực hiện, đồng thời ý thức được nỗ lực họ phải bỏ ra để hoàn thành chúng.

### **- Đưa feedback đúng lúc và phù hợp**

Theo dõi quá trình làm việc của từng thành viên và nhận xét đánh giá lẫn nhau để nâng cao hiệu suất. Không những theo kịp tiến độ công việc, đây còn là cơ hội để các thành viên cải thiện lại khả năng làm việc của mình.

### **- Giảm thiểu sự hỗ trợ không cần thiết**

Giảm sự giúp đỡ đối với những công việc mà thành viên có thể tự hoàn thành, nhất là các công việc không cần hướng dẫn như trả lời email, sắp xếp văn bản, lên lịch hẹn,... Cách này cũng sẽ giúp họ chủ động hoàn tất công việc hơn.

### **- Khuyến khích tinh thần nhóm**

Tăng động lực bằng cách liên tục nhắc về các mục tiêu, thành tích mà cả nhóm hướng đến. Không dừng ở mặt tinh thần, các thành viên cũng có thể thảo luận với nhau và thống nhất các phần thưởng hiện vật phù hợp.