УДК 316.613.43

СОПЕРНИЧЕСТВО/СОТРУДНИЧЕСТВО В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ

И. В. ГУЛИС[1)]***, М. К. БОРИСЕВИЧ***[1)]

[1)]*Белорусский государственный университет,*
пр. Независимости, 4, 220030, г. Минск, Республика Беларусь

Обосновывается актуальность изучения соперничества/сотрудничества в служебных отношениях. Дается определение данных феноменов, представлены главные направления исследований в этой области. Отмечается, что существуют теоретические и методологические проблемы, затрудняющие возможность проведения подобных системных исследований. Предпринята попытка классифицировать понятия «соперничество» и «сотрудничество», выявить факторы, влияющие на их возникновение и последствия проявления, а также воздействующие на эффективность деятельности работников компании. Представлены результаты исследования соперничества/сотрудничества в белорусских трудовых организациях.

Ключевые слова: соперничество/сотрудничество в служебных отношениях; стратегия поведения; факторы; классификация; активность; успешность деятельности; динамические процессы; развитие.

COMPETITION/COLLABORATION AT THE WORKPLACE

I. V. GULIS[a]***, M. K. BORISEVICH***[a]

[a]*Belarusian State University,*
Nezavisimosti avenue, 4, 220030, Minsk, Republic of Belarus
Corresponding author: guliss@tut.by

The article founds the relevance of the study competition/collaboration at the workplace, given the definition, presents main directions of psychological investigations this phenomena. There are theoretical and methodological problems which make it difficult to carry out systematic studies of competition/collaboration in organizations. The paper presents the attempt to classify competition/collaboration on different grounds and factors which influence on it manifestation and effectiveness of work. The results of investigation of competition/collaboration at the Belarusian workplace are presents.

Key words: competition/collaboration at the workplace; behavioral strategy; factors; classification; activity; success of activities; dynamic processes; development.

Одним из направлений психологических исследований служебных отношений является изучение соперничества и сотрудничества. Под служебными отношениями следует понимать процессы интеракции и коммуникации работников, основанные на профессиональных ценностях и ориентированные на достижение целей организации. Понятия «сотрудничество» и «соперничество» (*cooperation*

Образец цитирования:
Гулис И. В., Борисевич М. К. Соперничество/сотрудничество в служебных отношениях // Журн. Белорус. гос. ун-та. Философия. Психология. 2017. № 1. С. 84–92.

For citation:
Gulis I. V., Borisevich M. K. Competition/collaboration at the workplace. *J. Belarus. State Univ. Philos. Psychol.* 2017. No. 1. P. 84–92 (in Russ.).

Авторы:
Инна Валерьевна Гулис – доктор психологических наук; доцент кафедры психологии факультета философии и социальных наук.
Марина Казимировна Борисевич – студентка кафедры психологии факультета философии и социальных наук. Научный руководитель – доктор психологических наук И. В. Гулис.

Authors:
Inna Gulis, PhD (psychology); associate professor at the department of psychology, faculty of philosophy and social sciences.
guliss@tut.by
Marina Borisevich, student at the department of psychology, faculty of philosophy and social sciences.

и *competition*) активно используются на житейском уровне и, как социальные явления, давно вызывают интерес философов, социологов и экономистов. Сотрудничеству, как правило, придается положительное значение в социальном взаимодействии, соперничеству – отрицательное. Из-за отсутствия устоявшегося понятийно-категориального аппарата, а также недостаточного количества эмпирических и теоретических исследований в современной психологии до сих пор нет единообразного понимания этих явлений и четкого представления о статусе данных категорий: самостоятельны ли они по отношению друг к другу или отражают различные полюсы динамического процесса. Далеко не в каждом психологическом словаре можно найти их определение.

Активно изучать соперничество/сотрудничество в служебных отношениях начали зарубежные ученые, а в последнее время эта тема все больше привлекает внимание отечественных психологов. Актуальность исследования обусловлена, с одной стороны, недостаточной разработанностью данной проблемы в социальной психологии, а с другой – потребностью современных компаний в условиях нестабильной экономической ситуации постоянно пересматривать динамические и производственные процессы ради более эффективной трудовой деятельности.

В табл. 1 приведены дисциплины и названы отечественные представители, изучавшие соперничество/сотрудничество или схожие с ними явления.

Таблица 1

Направления в изучении соперничества/сотрудничества в социальных науках

Table 1

Areas of study competition/cooperation in the social sciences

Дисциплина	Термин	Автор
Философия	Конкуренция	О. В. Летунова
	Соревнование	О. В. Летунова
	Соперничество	О. В. Летунова
	Кооперация	В. Е. Кемеров, Э. Г. Лаврик
	Взаимопомощь	П. А. Кропоткин
Социология	Конкуренция	Г. Н. Соколова, Н. Аберкромби, С. Хилл, Б. С. Тернер
	Конкурентные отношения	В. В. Левченко
	Соревновательные отношения	В. В. Левченко
	Конструктивное сотрудничество	В. В. Левченко
	Социальное состязание	В. А. Бачинин
Психология	Конкуренция	В. Н. Марков
	Соперничество	Н. В. Гришина, Ю. П. Платонов
	Соревновательная активность	Ю. П. Платонов
	Соревнование	В. Г. Красько
	Сотрудничество	Н. В. Гришина, В. Н. Марков, Ю. П. Платонов

Можно заметить, что большое количество синонимов создает проблему с определением понятий соперничества и сотрудничества, разрешение которой усложняется существованием множества англоязычных эквивалентов и вариантов их перевода. Так, в англоязычной литературе по психологии для обозначения соперничества используются термины *competition*, *domination*, которые различные авторы переводят как «соревнование», «соперничество» или «конкуренция». Смысл процесса сотрудничества передают термины *cooperation* и *collaboration* (кооперация, сотрудничество). Результаты анализа отечественных словарных определений отражены в табл. 2, где представлены конструкты, используемые для уточнения категорий соперничества и сотрудничества. Так, понятие «соперничество» трактуется через конструкты, описывающие разобщенное поведение двух и более лиц, направленное на получение значимого для каждого результата. Конструкты, характеризующие термин «сотрудничество», также имеют направленность на результат, однако для этого люди объединяют свои усилия.

Таблица 2

Варианты синонимов понятий «соперничество» и «сотрудничество»

Table 2

Synonyms versions of competition/cooperation

Соперничество	Сотрудничество
Соревнование	Помощь
Противоборство, борьба	Пособничество
Антагонизм	Синергизм
Конкуренция	Совместная деятельность
Состязание	Кооперация

Интересным представляется подход А. Г. Шмелёва, который провел теоретико-методологическое и психолингвистическое исследование места и роли понятия «конкуренция» в психологическом и междисциплинарном контекстах. Ученый предлагает ввести его в состав метакатегорий (базовых категорий) современной психологической науки наряду с такими общепринятыми терминами, как «деятельность», «общение» и «развитие». Конкуренцию А. Г. Шмелёв рассматривает как универсальную категорию, являющуюся родовой, корневой по отношению ко многим другим. Исследователь утверждает, что термин «конкуренция» основательно вошел в психологию, при этом специалисты делают акцент на двух его проявлениях: борьбе (соперничестве) и соревновании (состязании) [1]. К сожалению, понятие «сотрудничество» А. Г. Шмелёв не рассматривает.

Соперничество и сотрудничество представляют собой целенаправленное поведение. Эти категории можно рассматривать как стратегии социального взаимодействия для достижения цели. В первом случае предполагается позиция участников друг против друга – либо в деструктивной форме (борьба), либо в конструктивной (состязание). Борьба, как правило, сулит выигрыш одной из сторон. Состязание предполагает повышение активности обеих сторон; проигравший получает «вторичную выгоду» в виде четких перспектив развития, азарта, повышения вовлеченности и высокой мотивации. Во втором случае участники взаимодействуют друг с другом, что предполагает объединение усилий и подразумевает конструктивную форму. Ключевым в понимании соперничества/сотрудничества является соотнесение личных и общих целей участников взаимодействия, которые могут быть осознанными либо нет. Цели могут совпадать, и тогда реализуются сотрудничество или соперничество в форме соревнования либо жесткой, агрессивной борьбы. Если цели не совпадают, то возникают конфликт и, как следствие, деструктивное соперничество.

Серьезный интерес к эмпирическому изучению данных феноменов в психологии появился в рамках исследования конфликта в 50-х гг. прошлого века. Одним из ведущих западных специалистов в этой области является М. Дойч, сформулировавший закон межличностных отношений, согласно которому реакция на конфликтную ситуацию определяется характером существующих у участников взаимодействия установок. Таким образом, открытость, доверительность, готовность к оказанию помощи – иными словами, кооперативная стратегия поведения – одного участника взаимодействия побуждают применять аналогичную стратегию и другого участника. Соответственно, конкурентное поведение одного участника взаимодействия провоцирует такое же поведение другого участника. Предпочтение кооперативной или конкурентной модели поведения определяется ситуацией [2, с. 25–30].

Американские исследователи Ш. Тейлор, Л. Пипло, Д. Сирс в качестве детерминант сотрудничества или соперничества называют несколько факторов:

- структуру вознаграждений ситуации;
- индивидуальные различия;
- развитость коммуникации;
- эффекты взаимности.

Под структурой вознаграждений ситуации понимается то, что выигрыш одного человека предполагает проигрыш другого, т. е. результаты членов группы связаны между собой негативным образом. Подобные ситуации называются соперничающей взаимозависимостью. В ситуации же сотрудничающей взаимозависимости наилучшего результата индивид достигает применяя стратегию сотрудничества. В ситуациях, в которых результаты индивидов не зависят друг от друга, т. е. когда ситуация не оказывает значительного подкрепления соперничающего или сотрудничающего поведения, выбор стратегии будет зависеть от характера ценностных ориентаций индивидов. Степень развития межличностной

коммуникации также оказывает влияние на выбор стратегии поведения. Так, большая степень коммуникации приводит к большему сотрудничеству. Фактор взаимности предполагает то, что первоначальное соперничество вызывает еще более интенсивное соперничество, а первоначальное сотрудничество стимулирует дальнейшее сотрудничество [3, с. 469–476].

Ученые К. Томас и Р. Килменн разработали классификацию типов поведения человека в конфликтной ситуации, согласно которой тот или иной тип определяется ориентацией индивида на собственные интересы либо на интересы другого человека, а также степенью активности или пассивности. Для кооперативного типа поведения характерны высокая активность и ориентация на интересы другого участника взаимодействия. Соперничеству же свойственны высокая активность и ориентация на собственные интересы. Направленность на собственные интересы или интересы другого человека обусловлена содержанием предмета конфликта, степенью ценности для индивида межличностных отношений, а также индивидуально-психологическими особенностями [4, с. 156–161]. Важно отметить, что К. Томас и Р. Килменн под конфликтной ситуацией понимают конфликт интересов, а не социальную ситуацию конфликта. Выбор стратегии и регуляция поведения происходят под влиянием внутренних переживаний, личностных факторов. В этом смысле результаты, полученные исследователями, могут быть применимы к объяснению широкого спектра различных жизненных ситуаций, интерпретируемых как ситуации-«затруднения», ситуации-«задачи».

В исследовании Г. Калланэна, Д. Бензинга и Д. Перри соперничество и сотрудничество также рассматриваются как одна из стратегий поведения в конфликтной ситуации. Однако в качестве детерминант выбора стратегии поведения, кроме личностных характеристик, таких как пассивность/активность и ориентация на собственные интересы или интересы другого человека, ученые называют еще три ситуационных фактора:

1) степень критичности (важности) центральной проблемы для человека;

2) статус или властные полномочия участников взаимодействия;

3) атрибуцию агрессивных или неагрессивных намерений другого участника взаимодействия.

Так, для соперничества характерны высокая активность индивида, ориентация на собственные интересы, высокая важность проблемы конфликта, оценка собственного статуса (властных полномочий) как более высокого, а также атрибуция агрессивных намерений другому участнику взаимодействия. Стратегии сотрудничества присущи высокая активность индивида, ориентация на интересы другого человека, высокая критичность проблемы конфликта для другого участника взаимодействия, оценивание статуса другого человека как более высокого, а также атрибуция неагрессивных намерений со стороны другого человека. По мнению упомянутых западных ученых, человек меняет стратегию поведения под влиянием ситуационных факторов [5].

Исследователи Д. А. Стейпл и В. Кумен рассматривают соперничество и сотрудничество как диспозиционные ориентации личности, т. е. как готовность, предрасположенность субъекта к определенным действиям, поведению [6]. Подобной точки зрения придерживаются и другие зарубежные специалисты. Согласно диспозиционной системе социальной регуляции поведения на готовность субъекта к тем или иным действиям влияют элементарные фиксированные установки, социально фиксированные установки, фиксированная направленность интересов личности относительно конкретной сферы активности и система ценностных ориентаций.

Выходя за рамки рассмотрения соперничества и сотрудничества как стратегий поведения в конфликте, К. Симмонс исследует их в контексте достижения успеха. По ее мнению, в основе этих явлений лежит готовность или установка действовать определенным способом в различных ситуациях в целях достижения успеха. «Достижение успеха» представляет собой конструкт, который используется для обозначения множества ситуаций, а не только ситуаций конфликтного взаимодействия [7].

В отечественной психологии изучением соперничества и сотрудничества в контексте конфликтных ситуаций занимается Н. В. Гришина, которая выделяет три основных типа взаимодействия в конфликте:

1) сотрудничество;

2) кооперацию;

3) соперничество.

В процессе сотрудничества участники конфликта стремятся к разрешению возникающих между ними противоречий, ориентируясь при этом на сохранение позитивных межличностных отношений. В кооперации участники конфликта стремятся к разрешению конфликта, опираясь на существующие нормы и предписания. Соперничество понимается как тип взаимодействия в конфликтной ситуации, целью которого является победа над противостоящей стороной. При этом Н. В. Гришина делает вывод о том, что решающую роль в развитии той или иной стратегии поведения в конфликте играет предшествующий опыт конфликтного взаимодействия. Сотрудничество имеет место в случае позитивного опыта участников конфликта, который основан либо на отсутствии разногласий в прошлом, либо на их

успешном преодолении. Кооперация развивается на базе опыта прежних разногласий, которые не были успешно преодолены и закрепились у участников в виде опыта «недоговоренности». Для конкуренции характерен опыт негативного взаимодействия, включающий в себя негативные эмоциональные компоненты, которые актуализируются в новой ситуации и превращают ее в борьбу между индивидами [8, с. 190–230].

О том, что соперничество в межличностных отношениях неизбежно, поскольку в настоящее время люди живут в обществе, которому свойственна соревновательность, говорят западные исследователи С. Мессман и Р. Микесл. Несмотря на то что соперничество чаще всего относят к конфликтной стратегии поведения, которая предполагает достижение собственных целей за счет поражения соперника, оно может иметь и позитивный эффект. Кроме того, отмечается, что некоторое соперничество может происходить и в рамках сотрудничества. В таком случае, хотя цели участников взаимодействия и не являются совместимыми, соперничество приводит к положительному результату в виде, например, эмоциональной разрядки, установления более тесных взаимоотношений или приобретения опыта координации коллективных действий [9].

От изучения соперничества и сотрудничества в широком контексте социального взаимодействия фокус внимания психологов смещается в сторону служебных отношений.

Согласно результатам исследования динамики поведения работников в конфликтной ситуации, проведенного Г. Мартином и Т. Бергманом, сотрудники, воспринимающие текущую деятельность и ее цель как составную часть своей будущей долгосрочной карьеры, склонны выбирать стратегию соперничества. Было установлено, что женщина, взаимодействующая в конфликте с мужчиной, с меньшей вероятностью ответит на конфликт стратегией соперничества по сравнению с любой другой комбинацией гендеров. В случае участия в конфликте мужчин ситуация чаще разрешается путем соперничества, что, как замечают авторы, может быть вызвано существованием социальной теории ролей, согласно которой мужчина, чтобы подтвердить свою мужскую сущность, должен выбирать стратегию соперничества [10].

В результате исследования, проведенного Р. Лином, также было установлено, что мужчины больше склонны к соперничеству по сравнению с женщинами. Кроме того, была обнаружена взаимосвязь между соперничеством и высокой ценностью денег, а также соперничеством и склонностью к накоплению. Чем выше ценность денег и склонность к накоплению, тем чаще в служебных отношениях проявляется соперничество [11].

Американский ученый Э. Вард установил взаимосвязь между локусом контроля и потребностью в достижении. Мотивация к соперничеству положительно коррелирует с развитостью потребности в достижении, а также с внутренним локусом контроля. Мотивация к избеганию соперничества положительно коррелирует с внешним локусом контроля. Что касается мотивации сотрудничества, то статистически значимой связи между локусом контроля и потребностью в достижении не обнаружено [12].

По мнению К. Кумара и Х. Дизеля, сотрудничество между членами организации является наилучшей формой взаимодействия. Исследователи отмечают, что эта форма имеет более высокий потенциал по сравнению с соперничеством и задача руководителя состоит в том, чтобы поддерживать и развивать в компании данный тип взаимодействия [13].

Ученые Б. Бревер и Г. Лам считают сотрудничество наиболее рациональным и предпочтительным стилем поведения в компании и организационном конфликте в частности, однако оно предполагает значительные временные затраты, что не всегда уместно. С точки зрения исследователей, соперничество, как модель поведения в конфликтной ситуации, в условиях недостатка времени является более целесообразным, но при этом злоупотребление данной стратегией может иметь и негативные последствия для сотрудников и компании в целом [14].

Изучая влияние соперничества и сотрудничества на результативность деятельности, П. М. Дизель и Р. У. Мак-Кинли пришли к выводу о том, что в коллективах, где допустимы обе стратегии поведения, сотрудничество дает более высокие результаты. В сотрудничавших группах производительность и удовлетворенность членов коллектива были выше по сравнению с группами, в которых царила конкуренция. И хотя конкуренция не повышает удовлетворенность людей работой, в случае если деятельность человека оценивается по индивидуальным, а не коллективным показателям, конкуренция может на некоторое время увеличивать производительность труда [15, с. 130–132].

Американские специалисты Р. Т. Джонсон и Д. В. Джонсон тщательно проанализировали 122 исследования, проведенных с 1924 по 1981 г., чтобы определить влияние отношений соревновательности и сотрудничества на результаты. Результаты 65 исследований показали, что сотрудничество обеспечивает более высокие достижения и результаты, чем соперничество, и только в восьми исследованиях было показано обратное. Более того, в 108 исследованиях сотрудничество обеспечило более высокие достижения, чем независимая или индивидуальная деятельность, обратное отмечалось лишь в шести исследованиях [16].

Отечественный ученый В. Н. Марков пришел к выводу о том, что взаимодействие между работниками в форме сотрудничества реально тогда, когда функциональные возможности одного отчасти совпадают с функциональными возможностями другого члена коллектива, в какой-то степени дополняют их, в результате чего образуется область перекрытия возможностей. Если эта область не лежит в фокусе основных профессиональных интересов одного из участников взаимодействия, то между ними возможно сотрудничество. В противном случае возникают отношения конкуренции. Таким образом, конкуренция в трудовом коллективе может возникнуть в случае полного совпадения востребованных в деятельности функциональных возможностей членов коллектива. Подобное пересечение возможностей привносит в жизнь трудового коллектива некоторую психологическую напряженность [17].

Российский исследователь Ю. П. Платонов рассматривает соревновательную активность в качестве важнейшего показателя включенности членов организации в совместную деятельность. В трудовом коллективе соревнованию приписывается положительная роль. Оно является своего рода катализатором различных психологических факторов, способствующих интегрированности и организованности в работе персонала организаций. Соревновательную активность ученый считает естественным позитивным процессом в трудовом коллективе: «Совместный труд в рамках кооперации, сотрудничества создает преимущества по сравнению с изолированным трудом, побуждает работника сравнивать, сопоставлять свою работу, свои достижения с результатами усилий других, вызывает стремление превзойти их» [18, с. 236]. Соревнование развивается в группах, основанных на общих интересах и имеющих ценностные ориентации, согласующиеся с ними. В качестве необходимого условия возникновения соревновательной активности Ю. П. Платонов называет также возможность самореализации личности через труд посредством проявления активности в такой степени, что работник может ощутить оказываемое им воздействие на деятельность коллектива. Исследователь перечисляет ряд условий, способствующих оптимизации соревновательной активности: информированность, добровольность, гласность, объективность, достижимость результатов.

Автор выделяет три типа соревновательной активности. Первый предполагает оптимальное соотношение соперничества и сотрудничества и реализуется в случае благоприятных условий для самоактуализации личности. Компании с данным типом соревновательности отличаются высоким (продуктивным) уровнем коллективности в работе. Для второго типа соревновательной активности характерны доминирование взаимопомощи и низкий уровень соперничества. Этому типу свойствен средний (нормативный) уровень коллективности трудовой деятельности. Третьему типу соревновательности присущи преобладание соперничества и неразвитость взаимопомощи. При такого рода соревновании участники данного процесса заинтересованы не в достижении конечного результата совместной деятельности, а в реализации своих прав на социальные и материальные блага, которые может предоставить организация. Подобное соревнование воспринимается участниками только как соперничество, направленное на получение лучших результатов любой ценой [18].

Анализ литературы позволяет выделить два подхода к рассмотрению соперничества и сотрудничества. Первый постулирует тезис о том, что это два самостоятельных явления, которые имеют независимые характеристики. С точки зрения К. Симмонс, Э. Варда, Д. А. Стейпла и В. Кумена, соперничество – это поведенческая стратегия, используемая для достижения успеха и характеризующаяся стремлением к достижению цели посредством индивидуальной работы и демонстрации личного преимущества. Сотрудничество – поведенческая стратегия, используемая для достижения успеха и характеризующаяся стремлением к достижению цели посредством внесения личного вклада в совместную работу с другими людьми.

Второй подход определяет эти понятия как две крайние точки одного динамического процесса, непрерывной поведенческой стратегии, выбираемой человеком (группой) для удовлетворения своих потребностей и достижения личных и организационных целей. На одном полюсе находится соперничество, на другом – сотрудничество. Акцент на одном полюсе сказывается на другом. Усиление сотрудничества ведет к снижению соперничества, и наоборот. Случаи чистого соперничества и чистого сотрудничества крайне редки, большинство служебных ситуаций представляют собой результат взаимодействия различных поведенческих стратегий. Будучи динамическими процессами, соперничество и сотрудничество влияют на развитие организации. Эти идеи поднимают вопрос о взаимосвязи между поведенческими стратегиями соперничества/сотрудничества и агрессией в служебных отношениях и требуют эмпирической проверки.

В структуре соперничества/сотрудничества можно обозначить два уровня:

1) организационный;

2) социальный (межличностный и межгрупповой).

Организационный уровень предполагает соперничество/сотрудничество всей организации по отношению к конкурентам на рынке труда. Предположительно, стабильная экономическая ситуация на

рынке связана с проявлением деструктивного соперничества, кризисная – побуждает компании поддерживать друг друга, объединять усилия в борьбе за выживание. (Данное утверждение требует эмпирической проверки.) Например, в кризисный период развития компании в случае разделения на два самостоятельных предприятия можно наблюдать изменение поведенческих стратегий руководителей от сотрудничества к соперничеству на межличностном и организационном уровнях, когда конкурируют две вновь созданные структуры.

Социальный межличностный уровень реализуется между двумя сотрудниками; групповой – между двумя группами сотрудников, взаимодействие происходит в пределах одной компании; смешанный – между сотрудником и группой. Выбор поведенческой стратегии зависит от личностных и ситуационных факторов.

Классификацию соперничества и сотрудничества можно провести по различным основаниям. По направленности они могут быть внешними (между сотрудником, группой, организацией в целом по отношению к другой организации) и внутренними (вертикальными, горизонтальными), реализующимися между сотрудниками одной компании. Внутренняя вертикальная или горизонтальная направленность определяется статусом субъектов в организации (руководители, подчиненные).

В качестве характеристики корпоративной культуры категории соперничества и сотрудничества могут быть формальными и неформальными. Неформальные могут протекать в открытом или скрытом виде.

По временному параметру эти феномены могут быть краткосрочными, долгосрочными, систематическими, эпизодическими, спорадическими. В одном случае они могут быть обусловлены быстрым достижением цели, в другом – являться инструментом динамического воздействия на ситуацию.

По степени осознанности рассматриваемые понятия бывают осознанными (целерациональными) и неосознанными (импульсивными).

На рис. 1 представлена схема, иллюстрирующая процесс возникновения соперничества/сотрудничества в служебных отношениях. В его основе лежат характеристики личности и особенности ситуации. Для проявления соперничества/сотрудничества имеют значение конкурентность как личностная черта, убеждения, установки и ценности, которые сформировались в процессе проживания предшествующего опыта. Ситуация побуждает человека вступать во взаимодействие с другими сотрудниками для достижения целей и осознанно или нет оценивать себя и других как источник достижения цели. Оценивание для определения критериев эффективности предполагает сравнение себя с коллегами по работе, что формирует эмоции и оценочные суждения. В случае осознанности и переживания стенических эмоций возникает целенаправленное действие, в случае неосознанности имеет место импульсивность. Для достижения цели сотрудники во взаимодействии могут использовать стратегии соперничества или/и сотрудничества. Данная схема требует дальнейшей доработки и эмпирической проверки.

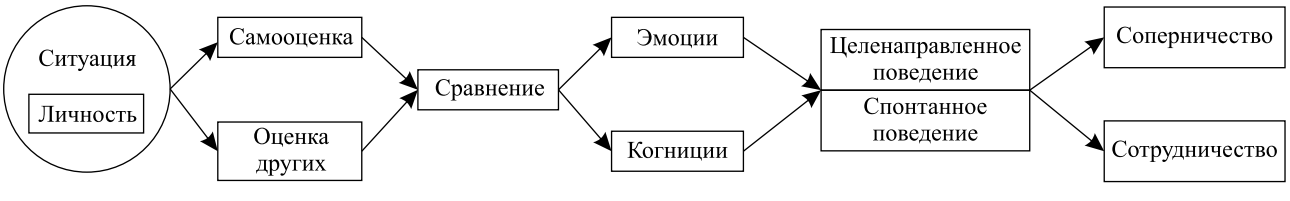

Рис. 1. Процесс возникновения соперничества/сотрудничества
Fig. 1. The process of the emergence of competition/cooperation

Чтобы изучить поведенческие стратегии в служебных отношениях, мы использовали опросник «Шкала стратегий соперничества/сотрудничества» К. Симмонс, который был нами адаптирован и валидизирован. В исследовании, проведенном среди сотрудников организаций, принял участие 101 человек: 51 женщина и 50 мужчин. Из них 29 респондентов занимают руководящие должности, 72 – являются подчиненными служащими. Возраст 26 человек составляет от 17 до 25 лет, 65 – от 26 до 50 лет, 10 – от 51 года до 75 лет.

В результате анализа полученных данных было установлено, что у 51 работника в качестве доминирующей стратегии поведения выступает сотрудничество. Соперничество как доминирующая стратегия поведения характерно для 24 опрошенных. Что касается избегания соперничества, то эта стратегия поведения в качестве ведущей оказалась присуща 10 респондентам. У 16 человек не было выявлено доминирующей стратегии поведения (рис. 2).

Таким образом, большинство работников для достижения успеха в служебных отношениях предпочитают использовать стратегию сотрудничества. Данные результаты, на наш взгляд, в первую очередь

могут быть объяснены культурными особенностями. Белорусское общество относится к коллективистским обществам. Как утверждает В. А. Кривошеев, главный смысл коллективизма состоит в приоритете интересов группы над личными: коллективист заботится о влиянии своих решений и действий на референтное сообщество. Представители коллективистских культур чувствуют себя вовлеченными в жизнь других людей, у них преобладает акцентуация, основанная на помощи другим людям, они часто проявляют привязанность к ним, а в ситуации выбора ощущают потребность в получении совета, помощи или даже в подчинении. Группы в коллективистских культурах оказывают сильное влияние на поведение своих членов [19, с. 34–39].

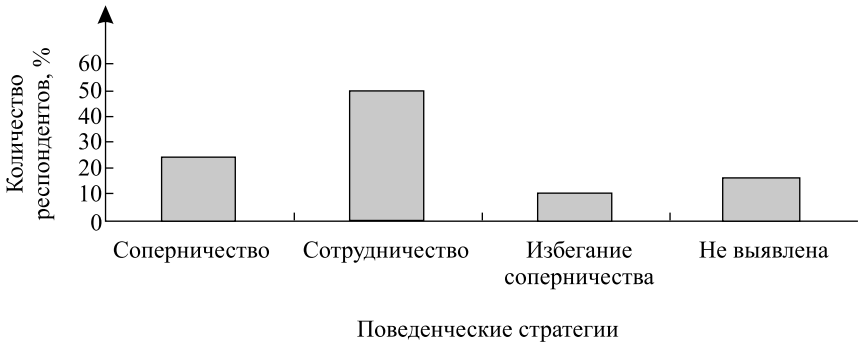

Рис. 2. Использование стратегий соперничества/сотрудничества в служебных отношениях
Fig. 2. The use of competition/cooperation strategies in the workplace relationship

Кроме того, следует заметить, что идеология коллективистских государств базируется на принципах сотрудничества, взаимопомощи и взаимовыручки. В белорусском обществе сильна идея о том, что сотрудничество является наиболее благоприятным, желательным и необходимым типом взаимодействия между людьми. Эта идея поддерживается идеологической политикой нашего государства.

Полученные результаты могут быть обусловлены особенностями управленческой политики в компании, а также корпоративной культурой и ценностями. Возможно, управление сотрудниками в конкретных организациях построено таким образом, что в них поощряются или даже культивируются взаимопомощь и сотрудничество. Впрочем, нельзя исключать и того, что преобладание сотрудничества как ведущей стратегии поведения вызвано желанием респондентов давать социально одобряемые ответы.

Анализ данных позволил обнаружить также другую интересную закономерность: у исследованных работников средние значения по шкалам использования соперничества и избегания соперничества достаточно близки. Таким образом, сотрудники в практически равной степени склонны как использовать соперничество, так и избегать его, что свидетельствует об амбивалентном отношении к этой категории.

Кроме того, результаты исследования были проанализированы на предмет статистически значимых различий в выраженности измеренных характеристик среди работников, относящихся по социально-демографическим характеристикам к разным группам. По итогам обработки данных статистически значимых различий в проявлении соперничества/сотрудничества по полу, возрасту и статусу выявлено не было. Мужчины и женщины, руководители и подчиненные, работники различных возрастных групп и с разным стажем работы не отличаются друг от друга в склонности к выбору определенной стратегии поведения. Это говорит о том, что различия в выборе поведенческой стратегии в значительной степени не обусловлены социально-демографическими характеристиками. Вопрос о том, какие личностные и ситуационные особенности влияют на выбор человеком стратегии поведения соперничества или сотрудничества, по большому счету является открытым.

Таким образом, соперничество и сотрудничество – поведенческие стратегии достижения успеха в различных ситуациях социального взаимодействия. Их можно рассматривать на двух уровнях – индивидуальном (как поведенческую стратегию) и организационном (как амбивалентный динамический процесс, характеризующий корпоративную культуру и влияющий на развитие компании). В трудовой организации одновременно присутствуют оба этих явления, при большей выраженности одного снижается проявление другого. На проявление соперничества/сотрудничества в служебных отношениях влияют личностные факторы, среди которых значимое место занимают конкурентность, локус контроля, направленность интереса, активность, предположительно агрессивность, самооценка, а также ситуационные, к которым можно отнести характеристики корпоративной культуры, сложность текущих задач, психологический климат и др. Половых различий в выборе поведенческой стратегии не обнаружено.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. *Шмелёв А. Г.* Конкуренция как метакатегория в современной психологии // Вестн. ЮУрГУ. Сер. Психология. 2014. Т. 7, № 3. С. 105–115.

2. *Донцов А. И.* Психологическое единство коллектива. М., 1982.

3. *Тейлор Ш., Пипло Л., Сирс Д.* Социальная психология. 10-е изд. СПб., 2004.

4. *Мастенбрук У.* Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. М., 1996.

5. *Callanan G., Benzing D., Perri D.* Choice of Conflict-Handling Strategy: A Matter of Context // J. Psychol. 2006. Vol. 140, № 3. P. 269–288.

6. *Stapel D. A., Koomen W.* Competition, cooperation, and the effects of others on me // J. Personal. Soc. Psychol. 2005. Vol. 88, № 6. P. 1029–1038.

7. The cooperative/competitive strategy scale: a measure of motivation to use cooperative or competitive strategies for success C. H. Simmons [et al.] // J. Soc. Psychol. 1988. Vol. 128, № 2. P. 199–205.

8. *Гришина Н. В.* Психология межличностного конфликта : дис. … д-ра психол. наук : 19.00.05. СПб., 1995.

9. *Messman S., Mikesell R.* Competition and interpersonal conflict in dating relationship // Commun. Rep. 2000. Vol. 13, № 1. P. 21–34.

10. *Martin G., Bergman T.* The dynamic of behavioral response to conflict in the workplace // J. Occup. Organ. Psychol. 1996. Vol. 69. P. 377–387.

11. *Lynn R.* Sex differences in competitiveness and valuation of money in twenty countries // J. Soc. Psychol. 1993. Vol. 133, № 4. P. 507–511.

12. *Ward E.* Correlates of motivation for competitive or cooperative strategy among employed adults // J. Organ. Behav. 1995. Vol. 16, № 1. P. 93–100.

13. *Kumar K., Diesel H.* Sustinable collaboration: managing conflict and cooperation in interorganizational system // MIS Quarterly. 1996. Vol. 20, № 3. P. 279–300.

14. *Brewer B., Lam G.* Conflict Handling Preferences: A Public-Private Comparison // Public Pers. Manag. 2009. Vol. 38, № 3. P. 11–24.

15. *Дизель П. М., Мак-Кинли Р. У.* Поведение человека в организации. М., 1993.

16. *Johnson D. W., Johnson R. T.* Cooperation and Competition Theory and Research. Edina, 1989.

17. *Марков В. Н.* Потенциал профессионального взаимодействия // Мир психологии. 2008. № 1. С. 108–121.

18. *Лаврик Э. Г.* Кооперация // Рус. философия : словарь / под общ. ред. М. Маслина. М., 1999. С. 236–237.

19. *Кривошеев В. А.* Основы этнической психологии. Гродно, 2010.

REFERENCES

1. Shmelyov A. G. Competition as metacategory of modern psychology. Part 1. *Bull. South Ural State Univ. Ser. Psykhol.* Vol. 7, No. 3. 2014. P. 105–115 (in Russ.).

2. Dontsov A. I. Psikhologicheskoe edinstvo kollektiva. Mosc., 1982.

3. Teilor Sh., Piplo L., Sirs D. Sotsial'naya psikhologiya. 10nd ed. Saint Petersburg, 2004 (in Russ.).

4. Mastenbrook W. Upravlenie konfliktnymi situatsiyami i razvitie organizatsii. Mosc., 1996 (in Russ.).

5. Callanan G., Benzig D., Perri D. Choice of Conflict-Handling Strategy: A Matter of Context. *J. Psychol.* 2006. Vol. 140, No. 3. P. 269–288.

6. Stapel D. A., Koomen W. Competition, cooperation, and the effects of others on me. *J. Pers. Soc. Psychol.* 2005. Vol. 88, No. 6. P. 1029–1038.

7. Simmons C. H., Wehner E. A., Tucker S. S., et al. The cooperative/competitive strategy scale: a measure of motivation to use cooperative or competitive strategies for success. *J. Soc. Psychol.* 1988. Vol. 128, No. 2. P. 199–205.

8. Grishina N. V. Psikhologiya mezhlichnostnogo konflikta : dis. … d-ra psikhol. nauk : 19.00.05. Saint Petersburg, 1995 (in Russ.).

9. Messman S., Mikesell R. Competition and interpersonal conflict in dating relationship. *Commun. Rep.* 2000. Vol. 13, No. 1. P. 21–34.

10. Martin G., Bergman T. The dynamic of behavioral response to conflict in the workplace. *J. Occup. Organ. Psychol.* 1996. Vol. 69. P. 377–387.

11. Lynn R. Sex differences in competitiveness and valuation of money in twenty countries. *J. Soc. Psychol.* 1993. Vol. 133, No. 4. P. 507–511.

12. Ward E. Correlates of motivation for competitive or cooperative strategy among employed adults. *J. Organ. Behav.* 1995. Vol. 16, No. 1. P. 93–100.

13. Kumar K., Diesel H. Sustinable collaboration: managing conflict and cooperation in interorganizational system. *MIS Quarterly.* 1996. Vol. 20, No. 3. P. 279–300.

14. Brewer B., Lam G. Conflict Handling Preferences: A Public-Private Comparison. *Public Pers. Manag.* 2009. Vol. 38, No. 3. P. 11–24.

15. Diesel P. M., Mak-Kinli R. U. Povedenie cheloveka v organizatsii. Mosc., 1993 (in Russ.).

16. Johnson D. W., Johnson R. T. Cooperation and Competition Theory and Research. Edina, 1989.

17. Markov V. N. Potentsial professional'nogo vzaimodeistviya. *Mir psikhol.* 2008. No. 1. P. 108–121 (in Russ.).

18. Lavrik E. G. Kooperatsiya. In *Rus. filos.* Ed. by M. Maslina. Mosc., 1999. P. 236–237 (in Russ.).

19. Krivosheev V. A. Osnovy etnicheskoi psikhologii. Grodno, 2010 (in Russ.).

Статья поступила в редколлегию 17.03.2015.
Received by editorial board 17.03.2015.