

---

---

## СОСТЯЗАТЕЛЬНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВАХ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

В.В. Левченко

Кафедра социологии и политологии  
Пермский национальный исследовательский  
политехнический университет  
Комсомольский пр., 29, Пермь, Россия, 614990

В статье проанализированы и систематизированы результаты эмпирического исследования, которые уточняют дифференцирующий эффект отношений состязания на различные стороны жизни группы и подтверждают, что состязательность представляет одну из существенных детерминант формирования и функционирования группы и личности.

**Ключевые слова:** состязательность, конкуренция, сотрудничество, альтруистичность, индивидуалистичность, межличностные отношения.

Изучая влияние кооперативных и конкурентных форм взаимоотношений на процесс группового развития, исследователи зачастую получали неоднозначные, часто противоречащие друг другу результаты [4]. С целью внесения определенной ясности в область исследуемой проблемы, была предпринята попытка изучения состязательных отношений как фактора, детерминирующего внутригрупповые процессы, что, в свою очередь, позволит лучше понять роль феномена состязательности в функционировании малой группы и развитии личности.

Прежде всего уточним основные дефиниции данного феномена, охватывающие весь спектр определений и видов состязательности, использовавшиеся различными авторами на протяжении последних ста пятидесяти лет и укладываемые в теоретическую схему анализа состязательности, предлагаемую в настоящем исследовании.

**Состязательность** понимается как особая форма «соактивности» людей, осуществляющаяся благодаря реализации механизмов сравнения, валидации и регуляции субъектом своей деятельности в процессе обмена с окружающей средой, являющаяся основой изменения его активности и качества взаимосвязанности с другими субъектами и представляющая собой следствие двух амбивалентных свойств, изначально присущих социальному субъекту: свойства, выражающегося в стремлении субъекта к выделению себя, и свойства, проявляющегося в тенденции к взаимодействию.

Состязательность обладает основными сущностными характеристиками соактивности, имеет общие с активностью характеристики. При анализе состязательных форм соактивности в качестве базовых характеристик за основу были взяты *интенсивность* и *направленность* как одни из главных свойств активности как всеобщего свойства всех живых организмов. Кроме того, имеются специфические свойства состязательности как формы соактивности субъекта: спонтанность, произвольность, надситуативность, действенность, эмоциональность [1; 2]. Свойство *интенсивности* проявляется в изменении этих специфических характеристик. *На-*

*правленность* в субъект-субъектных отношениях выражается в наличии нескольких векторов процесса состязания («на себя», «на других», «на себя и на других», «ни на кого»).

В разрабатываемой нами теоретической схеме предлагается выделять четыре основных вида состязательности:

— конкурентность — является выражением одной из двух тенденций, присущих субъекту, — демонстрацией частного интереса субъекта (когда субъект преследует индивидуальные цели, обычно в ущерб интересам других субъектов) в процессе сравнения, оценивания и регуляции своей деятельности;

— альтруистичность — противоположный по направленности вид состязательности, который представляет собой также одностороннее проявление, второй тенденции, присущей субъекту (тенденции к интеграции, подчинению группе, нередко в ущерб себе и своим интересам);

— сотрудничество — теоретически оптимальный вид состязательности, который представляет собой механизм взаимного стимулирования активности субъектов в процессе сравнения, оценивания и регуляции ими своей деятельности, когда происходит максимально возможная (но не обязательно одинаковая) одновременная реализация двух противоположных тенденций, присущих субъекту в отношениях состязания: самореализации субъекта и реализации общих интересов. Другими словами, субъекты достигают своих целей только тогда, когда другие участники также их добиваются, при этом имеет место максимизация обоюдных выигранных, а не их равенство;

— индивидуалистичность — субъект достигает своих целей без связи с достижениями других [3].

Таким образом, в разрабатываемой нами теоретической схеме с опорой на характеристики направленности и интенсивности предлагается выделять *по направленности* четыре основных вида состязательности с регистрацией в каждом из них, в зависимости от степени их *интенсивности*, диапазона видов состязательности от нулевого состояния, через промежуточные, реактивные состояния, до высшей произвольной стадии интенсивности того или иного вида состязательности. Появляется возможность дифференцированно описывать феномен состязательности, выделяя 12 вариаций ее проявления:

1) потенциальная конкурентность — выраженная направленность субъекта на себя при практически нулевой его интенсивности (т.е. состояние ожидания субъекта, что его «вовлекут» в отношения конкурентности);

2) реактивная конкурентность — вступление субъекта в отношения конкурентности после внешнего по отношению к нему подталкивания;

3) активная конкурентность — произвольное и интенсивное вступление в отношения конкурентности и участие в них;

4) потенциальная индивидуалистичность;

5) реактивная индивидуалистичность;

6) активная индивидуалистичность;

7) потенциальная альтруистичность;

8) реактивная альтруистичность;

9) активная альтруистичность;

- 10) потенциальное сотрудничество;
- 11) реактивное сотрудничество;
- 12) активное сотрудничество.

В 2013 г. было проведено исследование, посвященное изучению состязательности как фактора межличностных отношений в первичных (контактных) коллективах медицинских работников Пермского края. В выборочную совокупность, сформированную неслучайным целевым методом, вошли от 30 до 100% медицинских работников различных государственных учреждений здравоохранения г. Лысьвы (Пермский край) и порядка 10% медработников одного из государственных учреждений здравоохранения г. Перми. Всего были опрошены 9 первичных коллективов медицинских работников (численностью от 4 до 25 человек), общей численностью 121 человек. Средний возраст опрошенных респондентов составляет 40 лет. Подавляющее число респондентов — женщины (85%). В исследовании были задействованы руководители медицинских учреждений — порядка 8%, врачи-педиатры и врачи-терапевты — 34% (с различной специализацией), зубные техники — 5%. Также в исследовании принял участие младший медицинский персонал (медсестры, лаборанты) — 47%, опрошены специалисты психолого-педагогического профиля — около 12% и специалисты не медицинского профиля — порядка 3%.

В качестве основных индикаторов внутригрупповой жизни выступили: социально-психологический климат, сплоченность группы, эффективность деятельности.

Вначале рассмотрим влияние состязательности на социально-психологический климат группы (табл. 1). Для большей наглядности влияния различных видов состязательных отношений использовалась операция ранжирования каждого отдельного показателя.

Таблица 1

**Взаимосвязь направленности субъектов состязательных отношений и показателей социально-психологического климата в группе (ранжированный ряд)**

Показатель	Направленность субъектов взаимодействия			
	конку- рент- ность	альтру- изм	сотруд- ничес- тво	инди- виду- алистич- ность
<b>Социально-психологический климат</b>				
Желание сменить место работы	4	1	3	2
Удовлетворенность работой в целом	4	3	2	1
Удовлетворенность профессией	3	2	4	1
Удовлетворенность организацией трудового процесса	4	1	2	3
Удовлетворенность получаемой заработной платой	4	2	1	3
Удовлетворенность системой премирования	4	2	3	1
Удовлетворенность возможностью отдыха (предоставляемым отпуском)	2	3	1	4
Удовлетворенность тем, как приходится добираться до места работы	4	3	1	2
Удовлетворенность организацией совместного отдыха членов коллектива	4	1	3	2
Удовлетворенность взаимоотношениями в коллективе	4	2	1	3
Удовлетворенность санитарно-гигиеническими условиями труда	4	2	1	3

Показатель	Направленность субъектов взаимодействия			
	конку- рент- ность	альтру- изм	сотруд- ничес- тво	инди- видуа- листич- ность
<b>Самочувствие членов группы в процессе совместной деятельности</b>				
Бодрый настрой в коллективе	4	2	1	3
Доброжелательность в отношениях	4	2	1	3
Нравится вместе проводить время	4	2	1	3
Отношения сопереживания	2	3	1	4
Взаимное уважение	4	2	1	3
Достижения коллектива переживаются, как свои	4	3	1	2
Эмоциональное единение в трудные минуты	4	2	1	3
Чувство гордости за коллектив	4	2	1	3
Коллектив энергичен	4	2	1	3
Желание работать вместе	4	3	1	2
Справедливое отношение ко всем	4	2	1	3
	<i>Сумма ранговых мест</i>			
	83	47	33	57
	<i>Средний балл (порядковое место)</i>			
	3,8	2,1	1,5	2,6

*Примечание.* Цифры в таблице обозначают: 1 — наиболее высокий показатель социально-психологического климата; 2, 3 — промежуточные оценки; 4 — наименьший показатель социально-психологического климата.

Из приведенных результатов следует, что группы медицинских работников с отношениями сотрудничества имеют самые высокие показатели по большинству критериев социально-психологического климата (средний балл 1,5), т.е. этот вид отношений состязания оказывает наиболее благоприятное влияние на состояние социально-психологического климата первичных групп медицинских работников. Второе место занимают отношения альтруизма (средний балл 2,1), т.е. они имеют второе по силе воздействие на состояние социально-психологического климата групп медицинских работников. Третье ранговое место (средний балл 2,6) занимают отношения индивидуалистичности. Последнее, четвертое ранговое место занимают отношения конкурентности (средний балл 3,8), т.е. данный вид отношений состязания оказывает наименее благоприятное влияние на состояние социально-психологического климата в первичных группах медицинских работников.

Чтобы снять вопросы об «истинности» влияния отношений состязания на социально-психологический климат в группе, была использована контрольная переменная (величина группы — фактор, оказывающий одно из наиболее сильных влияний на уровень развития группы), введение которой позволило подтвердить ранее сделанные выводы (табл. 2). В целом, отношения сотрудничества оказывают наибольшее положительное влияние на взаимоотношения в группе среди всех видов состязательности (уступая по силе влияния лишь отношениям альтруизма в группах численностью до 10 человек). Отношения альтруизма имеют второй по благоприятности показатель влияния на взаимоотношения в группе, далее идут отношения индивидуалистичности. Наименее благоприятное влияние оказывают отношения конкурентности (табл. 2).

**Взаимосвязь направленности субъектов состязательных отношений  
и удовлетворенности взаимоотношениями в группах различной численности**  
(в % от числа опрошенных в каждой группе по направленности субъекта  
взаимодействия, входящего в группу определенной величины)

Удовлетворенность взаимоотношениями в группе	Направленность субъектов взаимодействия			
	конкурентность	альтруизм	сотрудничество	индивидуальность
	<b>Численность группы до 10 человек</b>			
Не удовлетворен	40,0	—	—	25,0
Ни да, ни нет	20,0	11,1	33,3	12,5
Удовлетворен	40,0	88,9	66,7	62,5
	<b>Численность группы 10–20 человек</b>			
Не удовлетворен	25,0	10,0	16,7	19,5
Ни да, ни нет	15,0	20,0	—	—
Удовлетворен	60,0	70,0	83,3	80,5
	<b>Численность группы свыше 20 человек</b>			
Не удовлетворен	26,3	20,0	—	20,0
Ни да, ни нет	5,3	—	12,5	30,0
Удовлетворен	68,4	80,0	87,5	50,0

Также были получены данные, свидетельствующие о том, что активные, а также потенциальные и пассивные виды отношений состязания в целом оказывают различное влияние на состояние социально-психологического климата в группе. Активные виды отношений состязания оказывают более оптимизирующее (положительное) воздействие (средний балл 1,1) на социально-психологический климат, нежели потенциальные и активные виды состязательности (средний балл 1,8), т.е. потенциальные и пассивные виды состязательности уступают активным видам отношений состязания по абсолютному большинству показателей социально-психологического климата.

Влияние состязательных отношений на отдельные показатели сплоченности оказался менее однозначным, нежели влияние видов состязательности на социально-психологический климат (табл. 3). Однако все же прослеживается тенденция наиболее позитивного влияния отношений сотрудничества (средний балл 2,2) по сравнению с другими видами состязательности на отдельные показатели сплоченности. При этом отношения альтруизма совсем незначительно уступают отношениям сотрудничества в своем влиянии на сплоченность (средний балл 2,3). Наименьшее конструктивно-позитивное воздействие на групповую сплоченность оказывают отношения конкуренции (средний балл 2,7).

Прослеживается тенденция наиболее позитивного влияния активных видов состязательности на сплоченность первичной группы медицинских работников. Так, активные виды отношений состязания в целом превосходят по положительному влиянию (средний балл 1,2) на сплоченность группы потенциальные и пассивные виды состязательности (средний балл 1,5).

Таблица 3

**Взаимосвязь направленности субъектов состязательных отношений и показателей сплоченности группы (ранжированный ряд)**

Показатель сплоченности группы	Направленность субъектов взаимодействия				
	конку- рент- ность	альтру- изм	сотруд- труд- ниче- ство	индиви- дуалис- тичность	
Степень совпадения оценок престижа профессии	1	3	2	4	
Степень совпадения оценок удовл. профессией	3	2	4	1	
Степень совпадения мотивов трудовой деятельности	3	1	2	4	
Степень совпадения оценок удовлетворенности трудом	4	3	2	1	
Степень совпадения оценок удовлетворенности организацией трудового процесса	3	1	2	3	
Степень совпадения оценок удовлетворенности санитарно-гигиеническими условиями труда	4	2	1	3	
Степень совпадения оценок удовлетворенности зарплатой	1	3	4	2	
Степень совпадения оценок удовлетворенности системой премирования	2	2	3	1	
Степень совпадения оценок удовлетворенности возможностью отдыха (предоставляемым отпуском)	2	3	1	4	
Степень совпадения оценок удовлетворенности тем, как приходится добираться до места работы	4	3	1	2	
	<i>Сумма ранговых мест</i>	27	23	22	25
	<i>Средний балл (порядковое место)</i>	2,7	2,3	2,2	2,5

*Примечание.* Цифры в таблице обозначают: 1 — наиболее высокий показатель сплоченности коллектива; 2, 3 — промежуточные оценки; 4 — наименьший показатель сплоченности коллектива.

Анализ влияния отношений состязания на субъективную оценку эффективности деятельности выявил ряд особенностей (табл. 4). Так, наиболее положительное влияние оказывают отношения сотрудничества. Следом идут отношения конкурентности, которые оказывают второе по силе позитивное влияние на эффективность деятельности. Отношения индивидуалистичности оказывают влияние, несколько уступающее влиянию отношений сотрудничества и конкурентности. Наименее позитивный эффект несут с собой отношения альтруизма.

Таблица 4

**Взаимосвязь направленности субъектов состязательных отношений и оценки успешности карьеры и жизни в целом**

(% от числа опрошенных в каждой группе по направленности субъектов взаимодействия)

Оценка успешности	Направленность субъектов взаимодействия			
	конку- рент- ность	альтру- изм	сотрудни- чество	индивиду- алистичность
<b>Профессиональная, должностная карьера</b>				
Вы добились всего, к чему стремились	24,1	15,0	25,9	20,0
Что-то осуществилось, а что-то нет	72,4	80,0	66,7	71,1
Из намеченного Вами мало чего удалось добиться	3,4	5,0	7,4	8,9
<b>Жизнь в целом</b>				
Вы добились всего, к чему стремились	15,0	6,9	15,6	14,8
Что-то осуществилось, а что-то нет	80,0	89,7	80,0	81,5
Из намеченного Вами мало чего удалось добиться	5,0	3,4	4,4	3,7

Подтверждается также тенденция более позитивного влияния активных видов состязательных отношений на субъективную оценку эффективности деятельности (табл. 5). Активные формы отношений состязания оказывают большее позитивное влияние на показатели эффективности деятельности, нежели пассивные и потенциальные виды состязательности.

Таблица 5

**Взаимосвязь степени активности субъектов состязательных отношений и оценки успешности карьеры и жизни в целом**  
(% от числа опрошенных в каждой группе по степени активности субъектов взаимодействия)

Оценка успешности	Степень активности субъектов состязательных отношений	
	потенциальная и пассивная	активная
<b>Профессиональная, должностная карьера</b>		
Вы добились всего, к чему стремились	19,5	25,0
Что-то осуществилось, а что-то нет	76,6	63,6
Из намеченного Вами мало чего удалось добиться	3,9	11,4
<b>Жизнь в целом</b>		
Вы добились всего, к чему стремились	11,7	15,9
Что-то осуществилось, а что-то нет	84,4	79,5
Из намеченного Вами мало чего удалось добиться	3,9	4,5

Таким образом, состязательные отношения оказывают достаточно сильное дифференцирующее влияние на различные стороны жизнедеятельности малой группы. В частности, отношения сотрудничества имеют наиболее сильный положительный эффект для всех сторон групповой жизни (социально-психологического климата, сплоченности группы, субъективной оценки эффективности деятельности) по сравнению с другими видами состязательности. Отношения альтруистичности оказывают второе (после отношений сотрудничества) по силе оптимизирующее воздействие на социально-психологический климат и сплоченность группы, а по влиянию на эффективность деятельности уступают не только сотрудничеству, но и отношениям конкурентности и индивидуалистичности. Отношения индивидуалистичности уступают по оптимизирующему влиянию на социально-психологический климат и сплоченность группы отношениям сотрудничества и альтруистичности, опережая при этом отношения конкурентности, а по воздействию на эффективность деятельности оказались также на предпоследнем месте среди видов состязательности проигрывая отношениям сотрудничества и конкурентности, опережая при этом отношения альтруистичности. Конкурентность оказывает наименьшее позитивное влияние на социально-психологический климат и сплоченность группы, при этом обнаруживает второе (после отношений сотрудничества) по силе воздействие на эффективность деятельности. Кроме того, активные формы отношений состязания оказывают более позитивное влияние на социально-психологический климат, сплоченность первичной группы, субъек-

тивные показатели эффективности деятельности, по сравнению с пассивными и потенциальными видами состязательности.

В целом, отношения состязания оказывают значимый дифференцирующий эффект на различные стороны жизни группы и представляют одну из существенных детерминант формирования и функционирования группы и личности.

#### ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Ершов А.А.* Психология соактивности людей. — СПб., 1992. [*Ershov A.A.* Psihologija soaktivnosti ljudej. — SPb., 1992.]
- [2] *Журавлев А.Л.* Коллективный субъект: основные признаки, уровни и психологические типы // Психологический журнал. — 2009. — № 5. — С. 72—80. [*Zhuravlev A.L.* Kollektivnyj subekt: osnovnye priznaki, urovni i psihologicheskie tipy // Psihologicheskij zhurnal. — 2009. — № 5. — S. 72—80.]
- [3] *Левченко В.В.* Феномен состязательности: сущность, структура, особенности и детерминанты развития // Вестник РУДН. Серия «Психология и педагогика». — 2010. — № 2. — С. 32—36. [*Levchenko V.V.* Fenomen sostjazatel'nosti: sushhnost, struktura, osobennosti i determinanty razvitiya // Vestnik RUDN. Serija «Psihologija i pedagogika». — 2010. — № 2. — S. 32—36.]
- [4] *Левченко В.В.* Анализ последствий состязательности как составной части проблемы взаимодействия субъектов взаимодействия // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. Серия «Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика». — 2011. — Т. 17. — № 4. — С. 189—193. [*Levchenko V.V.* Analiz posledstvij sostjazatel'nosti kak sostavnoj chasti problemy vzaimovlijanija subektov vzaimodejstvija // Vestnik KGU im. N.A. Nekrasova. Serija «Pedagogika. Psihologija. Socialnaja rabota. Juvenologija. Sociokinetika». — 2011. — T. 17. — № 4. — S. 189—193.]

## RIVALRY DETERMINANTS OF INTERPERSONAL RELATIONS BETWEEN MEDICAL STAFF MEMBERS

V.V. Levchenko

Department of Sociology and Politology  
Perm National Research Polytechnic University  
*Komsomolsky Av., 29, Perm, Russia, 614990*

The article analyses and systematizes the results of the empirical study, which refine the differentiating effect of the relations of rivalry to different aspects of the life of a group and confirm that rivalry presents one of the essential determinants of formation and functioning of group and personality.

**Key words:** rivalry, competition, cooperation, altruisticity, individualisticity, interpersonal relations.