

Взаимосвязь между явными и неявными конкурентными установками сотрудников и их психическим здоровьем в китайских интернет-компаниях

Жуань Сипин

Аспирант,
кафедра психологии профессиональной деятельности
и информационных технологий в образовании,
Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена,
191186, Российская Федерация, Санкт-Петербург, набережная реки Мойки, 48;
e-mail: xruan42@163.com

Аннотация

Статья посвящена анализу взаимосвязи между явными и неявными конкурентными установками сотрудников и показателями их психического здоровья в китайских интернет-компаниях. Теоретической основой исследования выступают подходы психологии труда и когнитивной эргономики, а также модель требований–ресурсов рабочей среды. Эмпирическая база включает опрос 320 сотрудников крупных интернет-платформ КНР с использованием опросников явных установок на конкуренцию, шкал стресса, выгорания и субъективного благополучия, а также модифицированной процедуры имплицитных ассоциаций для оценки неявных конкурентных тенденций. Показано, что высоко выраженные явные конкурентные установки связаны как с повышенной мотивацией достижения, так и с ростом профессионального стресса. Неявные конкурентные установки оказываются значимым предиктором эмоционального истощения и тревожности при недостаточной поддержке со стороны организации. Выявлена модераторная роль организационного климата сотрудничества, смягчающего негативные эффекты конкуренции на психическое здоровье сотрудников.

Для цитирования в научных исследованиях

Жуань Сипин. Взаимосвязь между явными и неявными конкурентными установками сотрудников и их психическим здоровьем в китайских интернет-компаниях // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2025. Т. 14. № 11А. С. 113-119. DOI: 10.34670/AR.2025.36.90.011

Ключевые слова

Явные и неявные конкурентные установки, психическое здоровье, сотрудники интернет-компаний, организационный климат, Китай, психология труда, управление персоналом.

Введение

Интернет-компании КНР за последние годы превратились в один из наиболее динамично развивающихся секторов экономики, отличающихся высокой интенсивностью труда, жесткими сроками и постоянной конкуренцией за ресурсы и карьерные возможности. В этих условиях конкурентные установки сотрудников выступают важнейшим психологическим фактором, определяющим как эффективность профессиональной деятельности, так и состояние психического здоровья. При этом в фокусе внимания исследователей традиционно оказываются преимущественно явные, осознаваемые установки на конкуренцию, тогда как роль неявных, имплицитных тенденций зачастую остается недооцененной [Климов и др., 2025]. Психология труда, инженерная психология и когнитивная эргономика подчеркивают, что скрытые установки и автоматизированные схемы переработки информации могут существенно влиять на уровень стресса, эмоциональное выгорание и субъективное благополучие работника, особенно в цифровых средах с высокой когнитивной нагрузкой.

Актуальность настоящего исследования обусловлена необходимостью комплексно описать взаимосвязь между явными и неявными конкурентными установками сотрудников китайских интернет-компаний и показателями их психического здоровья. Теоретической основой работы выступает модель требований–ресурсов рабочей среды, позволяющая рассматривать конкуренцию одновременно как потенциальный ресурс мотивации достижения и как значимый стрессор. Цель исследования — выявить специфические конфигурации явных и неявных конкурентных установок и оценить их вклад в формирование стресса, выгорания и субъективного благополучия в условиях цифровой организации труда.

Основное содержание

Эмпирическая часть исследования была проведена в 2024–2025 гг. на базе крупных китайских интернет-компаний, специализирующихся на электронном бизнесе, онлайн-сервисах и разработке цифровых платформ. В выборку вошли 320 сотрудников в возрасте от 22 до 40 лет, имеющих стаж работы в отрасли не менее одного года. Таким образом, респонденты обладали достаточным опытом участия в конкурентной корпоративной среде, что обеспечивало релевантность их оценок. Отбор осуществлялся по принципу добровольного участия при сохранении анонимности и конфиденциальности данных.

Исследование проходило в онлайн-формате с использованием защищённой платформы анкетирования, что позволило минимизировать влияние временных и пространственных ограничений, характерных для интенсивного графика работы сотрудников интернет-компаний. Процедура включала три последовательных блока: (1) демографический и профессиональный опросник; (2) батарею самоотчетных шкал для оценки явных установок на конкуренцию и показателей психического здоровья; (3) модифицированный тест имплицитных ассоциаций для измерения неявных конкурентных установок. Среднее время прохождения исследования составляло около 30–35 минут, что было приемлемо с точки зрения когнитивной нагрузки.

Для оценки явных конкурентных установок использовалась адаптированная шкала, включающая показатели ориентации на соревновательные достижения, готовности сравнивать себя с коллегами, чувствительности к статусным различиям и склонности воспринимать рабочую среду как «игру с нулевой суммой» [Чернозуб, Шураева, 2025]. Ответы фиксировались

по пятибалльной шкале Лайкера от «полностью не согласен» до «полностью согласен». Психическое здоровье оценивалось с помощью шкал профессионального стресса, эмоционального выгорания (эмоциональное истощение, цинизм) и субъективного благополучия (общая удовлетворенность жизнью и работой) [Водопьянова, Старченкова, 2005].

Неявные конкурентные установки измерялись с использованием модифицированного имплицитного ассоциативного теста, в котором стимулирующий материал включал ключевые понятия, связанные с конкуренцией («победа», «первое место», «соперник», «сравнение») и сотрудничеством («команда», «поддержка», «совместный успех»), а также категории «Я» и «другие». Показателем имплицитной конкурентности служила величина D-индекса, отражающая скорость ассоциации категории «Я» с конкуренцией по сравнению с сотрудничеством. Более высокие значения D рассматривались как индикатор сильнее выраженных неявных конкурентных установок [Водопьянова, Старченкова, Наследов, 2013].

Статистическая обработка данных включала описательные показатели, корреляционный анализ, множественную регрессию и моделирование взаимодействий (moderation analysis) для проверки гипотез о связи явных и неявных установок с показателями психического здоровья и о модераторной роли организационного климата сотрудничества [Кузьменко, 2021]. Организационный климат оценивался отдельной шкалой, включающей элементы поддержки со стороны руководства, открытого обмена знаниями и поощрения коллективных результатов.

Результаты исследования подтвердили исходное предположение о том, что конкурентные установки сотрудников китайских интернет-компаний являются важным предиктором их психического здоровья. Прежде всего было обнаружено, что явные конкурентные установки демонстрируют двойственную связь с психологическим состоянием работников. С одной стороны, умеренно выраженная ориентация на конкуренцию коррелирует с более высоким уровнем мотивации достижения и субъективной удовлетворенности профессиональными успехами. Сотрудники с такими установками чаще сообщали о чувстве профессиональной самореализации и признания.

С другой стороны, чрезмерно выраженные явные конкурентные установки оказались связаны с повышенным уровнем профессионального стресса и эмоционального истощения. В условиях высокой неопределенности, жестких сроков и интенсивной нагрузки постоянное сравнение себя с коллегами и стремление быть «лучше всех» приводят к хроническому напряжению, усиливают страх неуспеха и повышают риск выгорания. Таким образом, конкуренция выступает одновременно и ресурсом, и стрессором, что соответствует логике модели требований–ресурсов рабочей среды: при избытке конкурентных требований и недостатке поддерживающих ресурсов меняется баланс в сторону истощения [Кочеткова, Батуева, 2024].

Особый интерес представляют результаты анализа неявных конкурентных установок. Выявлено, что высокий уровень имплицитной конкурентности связан с более выраженными показателями тревожности и эмоционального истощения, даже при контроле явных установок и объективных характеристик рабочей нагрузки. Это позволяет предположить, что автоматизированные, слабо осознаваемые схемы восприятия взаимодействия с коллегами как постоянного соревнования создают скрытый фон хронического напряжения. Сотрудник может декларировать ориентацию на сотрудничество, однако имплицитно воспринимать каждую совместную задачу как поле для сравнения и соперничества, что приводит к скрытым конфликтам, внутреннему напряжению и чувству небезопасности.

Полученные данные подтверждают важность интеграции подходов психологии труда и когнитивной эргономики. В цифровой среде интернет-компаний процессы обработки информации отличаются высокой скоростью и фрагментарностью: многочисленные чаты, уведомления, параллельные задачи и метрики производительности формируют постоянный поток стимулов, активирующих конкурентные сравнения [Осин и др., 2017]. В таких условиях имплицитные установки включаются автоматически, зачастую минуя рефлексивный контроль. Это усиливает нагрузку на когнитивные и эмоциональные ресурсы, ускоряя процесс выгорания.

Важным результатом исследования стало выявление модераторной роли организационного климата сотрудничества. В компаниях, где сотрудники высоко оценивали поддержку со стороны руководства, справедливость распределения ресурсов и поощрение коллективных достижений, отрицательные эффекты как явной, так и неявной конкурентности на психическое здоровье существенно снижались. Иначе говоря, даже при достаточно высоких конкурентных установках работники чувствовали себя психологически более защищенными, если корпоративная культура задавала рамки «здоровой конкуренции» и обеспечивала возможности для взаимопомощи и обмена знаниями [Гаранян, Клыкова, Сорокова, 2018].

Эти результаты имеют важные практические следствия для управления персоналом в китайских интернет-компаниях. Во-первых, при разработке систем оценки эффективности и материального стимулирования следует учитывать риск усиления деструктивной конкуренции. Чрезмерный акцент на индивидуальных рейтингах и ранжировании сотрудников может активировать как явные, так и неявные конкурентные установки, повышая уровень стресса и подрывая доверие в коллективе. Во-вторых, целесообразно внедрять программы развития командного взаимодействия, ориентированные не только на поведенческие навыки, но и на осознание собственных имплицитных установок [Гаврилова, 2012]. Использование методов обратной связи и психологического коучинга может помочь сотрудникам обнаружить и переосмыслить автоматические схемы восприятия конкуренции.

С теоретической точки зрения исследование дополняет представления о связи конкуренции и психического здоровья, демонстрируя необходимость различать явный и неявный уровни установок. Традиционные модели организационного поведения, основанные преимущественно на самоотчетных данных, рисуют недооценивать влияние скрытых конкурентных тенденций, которые проявляются в микровзаимодействиях, структуре неформальных отношений и субъективном восприятии справедливости [Алексеева, 2010]. Включение имплицитных методов позволяет более полно описать психологический профиль сотрудника и точнее прогнозировать его уязвимость к выгоранию.

Наряду с этим исследование имеет ряд ограничений. Во-первых, выборка состоит только из сотрудников китайских интернет-компаний, что затрудняет прямое распространение результатов на другие отрасли и культурные контексты. Во-вторых, хотя использование имплицитного ассоциативного теста позволяет выйти за пределы сознательно контролируемых ответов, интерпретация D-индекса остаётся дискуссионным вопросом и требует сопоставления с другими поведенческими и физиологическими показателями. В-третьих, кросс-секционный дизайн исследования не позволяет в полной мере проследить динамику взаимосвязи между установками и психическим здоровьем во времени.

Заключение

Проведённое исследование позволило комплексно описать взаимосвязь между явными и неявными конкурентными установками сотрудников и показателями их психического здоровья

в китайских интернет-компаниях. Установлено, что умеренно выраженные явные конкурентные установки могут выполнять ресурсную функцию, повышая мотивацию достижения, субъективную удовлетворённость профессиональными успехами и ощущение самореализации. Однако их чрезмерная интенсивность связана с ростом профессионального стресса и эмоционального истощения, что подтверждает двойственную природу конкуренции как ресурса и стрессора в логике модели «требования–ресурсы рабочей среды».

Особое значение имеют неявные конкурентные установки: высокий уровень имплицитной конкурентности выступает значимым предиктором тревожности и выгорания даже при контроле явных установок. Это свидетельствует о необходимости учитывать скрытые, автоматизированные схемы восприятия взаимодействий в условиях цифровой среды с высокой когнитивной нагрузкой.

Выявлена модераторная роль организационного климата сотрудничества, смягчающего негативное влияние конкуренции на психическое здоровье работников. Практическая значимость исследования заключается в обосновании подходов к формированию «здоровой конкуренции» через баланс индивидуальных и командных показателей, развитие поддерживающей корпоративной культуры и использование методов диагностики как явных, так и неявных установок. Полученные результаты создают основу для дальнейших лонгитюдных и межкультурных исследований в области психологии труда и когнитивной эргономики.

Библиография

1. Алексеева Е. М. Исследование взаимоотношений в контексте «ситуация – психическое состояние» с применением экспериментальной методики имплицитного ассоциативного теста // Экспериментальная психология в России: традиции и перспективы: материалы конф. – М.: Институт психологии РАН, 2010. – С. 456–461.
2. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – СПб., 2005. – 336 с.
3. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С., Наследов А. Д. Стандартизованный опросник «Профессиональное выгорание» для специалистов социономических профессий // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. – 2013. – № 4. – С. 17–27.
4. Гаврилова А. Г. Исследование установки на конкуренцию // Дискуссия: журнал научных публикаций. – 2012. – № 6. – С. 120–127.
5. Гаранян Н. Г., Клыкова А. Ю., Сорокова М. Г. Перфекционизм, зависть и конкурентные установки в студенческой среде // Консультативная психология и психотерапия. – 2018. – Т. 26. – № 2. – С. 7–32.
6. Климов Е. А., Носкова О. Г., Солнцева Г. Н. и др. Психология труда, инженерная психология и эргономика: учебник для вузов / под ред. Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2025. – 661 с.
7. Кочеткова А. Г., Батуева Н. Г. Профессиональное эмоциональное выгорание в психологии // Вестник науки. – 2024. – Т. 4. – № 10 (79). – С. 692–700.
8. Кузьменко А. В. Стress как источник профессионального выгорания // Гуманитарный научный журнал. – 2021. № 1. – С. 145–152.
9. Осин Е. Н., Горбунова А. А., Гордеева Т. О., Иванова Т. Ю., Кошелева Н. В., Овчинникова Е. Ю. Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности // Организационная психология. – 2017. – Т. 7. – № 4. – С. 21–49.
10. Чернозуб О. Л., Шураева Л. Ю. Действительно ли «неосознаваемые» установки не осознаются их носителями? Тестирование конструктной валидности ГАТО // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2025. – № 2. – С. 193–211.

The Relationship Between Explicit and Implicit Competitive Attitudes of Employees and Their Mental Health in Chinese Internet Companies

Ruan Siping

Postgraduate Student,

Department of Occupational Psychology and Information Technologies in Education,

A.I. Herzen Russian State Pedagogical University,

191186, 48, Moika river embankment, Saint Petersburg, Russian Federation;

e-mail: xruan42@163.com

Abstract

The article is devoted to analyzing the relationship between explicit and implicit competitive attitudes of employees and indicators of their mental health in Chinese internet companies. The theoretical foundation of the research is based on approaches from occupational psychology and cognitive ergonomics, as well as the job demands–resources model. The empirical base includes a survey of 320 employees from major internet platforms in China, using questionnaires for explicit competitive attitudes, scales for stress, burnout, and subjective well-being, as well as a modified implicit association test procedure to assess implicit competitive tendencies. It is shown that highly pronounced explicit competitive attitudes are associated with both increased achievement motivation and heightened occupational stress. Implicit competitive attitudes prove to be a significant predictor of emotional exhaustion and anxiety when organizational support is insufficient. The moderating role of an organizational cooperation climate, which mitigates the negative effects of competition on employee mental health, is revealed.

For citation

Ruan Siping (2025) Vzaimosvyaz' mezhdu yavnymi i neyavnymi konkurentnymi ustanovkami sotrudnikov i ikh psikhicheskim zdorov'ym v kitayskikh internet-kompaniyakh [The Relationship Between Explicit and Implicit Competitive Attitudes of Employees and Their Mental Health in Chinese Internet Companies]. *Psichologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennoye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 14 (11A), pp. 113–119. DOI: 10.34670/AR.2025.36.90.011

Keywords

Explicit and implicit competitive attitudes, mental health, internet company employees, organizational climate, China, occupational psychology, personnel management.

References

1. Alekseeva, E. M. (2010). Issledovanie vzaimootnoshenii v kontekste "situatsii – psikhicheskoe sostoianie" s primeneniem eksperimental'noi metodiki implicitnogo assotsiativnogo testa [Study of relationships in the context of "situation – mental state" using the experimental technique of the implicit association test]. In Eksperimental'naya psichologiya v Rossii: traditsii i perspektivy [Experimental psychology in Russia: traditions and prospects] (pp. 456–461). Institut psichologii RAN.
2. Chernozub, O. L., & Shuraeva, L. Yu. (2025) Deistvitel'no li "neosoznavaemye" ustanovki ne osoznaiutsia ikh nositeleiami? Testirovaniye konstruktnoi validnosti GATO [Are "unconscious" attitudes truly unaware of their bearers?]

Ruan Siping

Testing the construct validity of the GATO]. Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny [Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes], (2), 193–211.

3. Garanian, N. G., Klykova, A. Yu., & Sorokova, M. G. (2018). Perfektsionizm, zavist' i konkurentnye ustanovki v studencheskoi srede [Perfectionism, envy, and competitive attitudes among students]. Konsul'tativnaia psikhologii i psikhoterapiia [Counseling Psychology and Psychotherapy], 26(2), 7–32.
4. Gavrilova, A. G. (2012). Issledovanie ustanovki na konkurentsiu [Study of the competitive attitude]. Diskussii: zhurnal nauchnykh publikatsii [Discussion: Journal of Scientific Publications], (6), 120–127.
5. Klimov, E. A., Noskova, O. G., & Solntseva, G. N. (Eds.). (2025) Psikhologiiia truda, inzhenernaia psikhologiiia i ergonomika [Psychology of Labor, Engineering Psychology and Ergonomics] (2nd ed.). Yurait.
6. Kochetkova, A. G., & Batueva, N. G. (2024). Professional'noe emotsiional'noe vygoranie v psikhologii [Professional emotional burnout in psychology]. Vestnik nauki [Science Bulletin], 4(10), 692–700.
7. Kuzmenko, A. V. (2021). Stress kak istochnik professional'nogo vygoraniia [Stress as a source of professional burnout]. Gumanitarnyi nauchnyi zhurnal [Humanitarian Scientific Journal], (1), 145–152.
8. Osin, E. N., Gorbunova, A. A., Gordeeva, T. O., Ivanova, T. Yu., Kosheleva, N. V., & Ovchinnikova, E. Yu. (2017). Professional'naia motivatsiiia sotrudnikov rossiiskikh predpriiatii: diagnostika i sviazi s blagopoluchiem i uspeshnost'iu deiate'lnosti [Professional motivation of employees of Russian enterprises: Diagnostics and relationships with well-being and performance]. Organizatsionnaia psikhologiiia [Organizational Psychology], 7(4), 21–49.
9. Vodop'ianova, N. E., & Starchenkova, E. S. (2005). Sindrom vygoraniia: diagnostika i profilaktika [Burnout Syndrome: Diagnostics and Prevention].
10. Vodop'ianova, N. E., Starchenkova, E. S., & Nasledov, A. D. (2013). Standartizirovannyi oprosnik "Professional'noe vygoranie" dlia spetsialistov sotsionicheskikh professii [Standardized questionnaire "Professional Burnout" for specialists in socioeconomic professions]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Seriia 12. Psikhologiiia. Sotsiologiiia. Pedagogika* [Bulletin of St. Petersburg University. Series 12. Psychology. Sociology. Pedagogy], (4), 17–27.