



Mit dobroczynnej rywalizacji

Z rywalizacją mamy do czynienia wtedy, gdy jeden człowiek (jedna grupa ludzi) osiąga zamierzony rezultat kosztem niepowodzenia innych. Skrajnym przykładem jest gra o sumie zerowej, gdzie zwycięzca zyskuje dokładnie tyle, ile traci przegrany, ale są też łagodniejsze formy rywalizacji. Tak czy inaczej, wygrana jednej ze stron rywalizacji zawsze oznacza przegraną strony drugiej.

Potoczne przekonania na temat rywalizacji są powszechnie znane, nie ma zatem potrzeby powtarzać je szczegółowo. Wystarczy powiedzieć, że rywalizację traktuje się jak konieczny warunek rozwoju czy postępu, a nawet warunek istnienia społeczeństw. Przypisuje się jej co najmniej dwie nader wartościowe właściwości: wysoką produktywność – wyższą niż w wypadku innych form organizacji działania – oraz większy potencjał motywacyjny – zdolność do silnego angażowania w działanie.

Dane antropologiczne wprawdzie nie zaprzeczają powszechności rywalizacji, ale bynajmniej nie potwierdzają tezy o jej konieczności. Opisano kilka społeczności (Zuni, Hopi, Chewong), w których nie tylko brak rywalizacji, ale brak nawet kategorii językowych służących do jej nazwania. Najlepszym bodaj przykładem jest społeczność Hopi z grupy Indian Pueblo, od ponad 4 000 lat zamieszkująca część pustyni Nevada. Znane są też przykłady przeciwne, np. społeczność Kwakiutłów z pobliskiej Północnej Kalifornii, która skutkiem skrajnego natężenia rywalizacji po prostu przestała istnieć.

Popatrzmy przeto na psychologiczne konsekwencje rywalizacji (odwołam się tu wyłącznie do danych pewnych i dobrze udokumentowanych). Pierwsza z nich jest taka, że rywalizacja koncentruje uwagę na zwycięzcach, zaś mało uwagi poświęca przegranym. Tymczasem w zbiorowych działaniach rywalizacyjnych przegranym jest n razy więcej niż zwycięzców i efekty występujące u przegranych powinny być traktowane jako typowe. To tylko początek. Najważniejszym bodaj skutkiem uczestnictwa w rywalizacji jest wzrost społecznej nieufności. Nieufność rodzi tendencję do kontroli, ta zaś – na zasadzie dodatniego sprzężenia – znów wzmacnia nieufność. Innymi słowy, jednostki lub społeczności rywalizujące muszą znaczną część posiadanych zasobów przeznaczyć na procedury bardzo intensywnej kontroli społecznej. Rywalizacja zmusza do patrzenia na ręce rywalom. Nic dziwnego zatem, że kolejnym wyraźnym skutkiem rywalizacji jest niepokój i – rosnący w miarę intensywności rywalizacji – lęk przed niepowodzeniem. Ten zaś skłania do zastosowania strategii *walcz lub uciekaj*. Jedni zatem unikają rywalizacji, wyłamują się z niej, inni odwołują się do agresji. Towarzyszy temu zazwyczaj spadek

samooceny (szczególnie u przegrywających i u przegranych), a także tendencja do deprecjonowania innych ludzi (szczególnie u zwycięzców). Można rzec, że rywalizacja skazuje większość ludzi na poczucie słabości czy gorszości. Dodatkowym efektem jest utrata wewnętrznej motywacji do działania, szczególnie widoczna u przegranej większości.

Druga grupa konsekwencji dotyczy efektywności czy jakości działań. Przede wszystkim w warunkach rywalizacji notuje się spadek oryginalności myślenia, co można tłumaczyć poszukiwaniem bezpiecznych strategii działania. Ponadto sporo badań pokazuje, że w warunkach rywalizacji łatwo dochodzi do spadku lub zaniku podstawowej racjonalności. Wystarczy przypomnieć liczne badania, w których na licytację wystawiano jednego dolara. Średni wynik uzyskany w licytacji wynosił 9 dolarów, a „najlepszy” wynik to 28 dolarów. Szczególnie ważny jest jednak spadek efektywności. Okazuje się bowiem, że rywalizacja jest najefektywniejszym sposobem organizacji działania tylko wtedy, kiedy zadania są bardzo proste. W miarę wzrostu złożoności zadań efektywność rywalizacji maleje.

Dlaczego zatem rywalizacja jest tak powszechna? Wydaje się, że z dwóch powodów. Pierwszy, to prostota. Rywalizacja jest najprostszą i najłatwiejszą do zrealizowania formą organizacji działania. Wystarczy rzucić kość. Powód drugi jest taki, że rywalizacja, bardziej niż inne formy organizacji działania, angażuje obserwatorów. Kibice, jak wiadomo, uwielbiają rywalizację. Oczywiście, nie wolno zapominać, że rywalizacja nie jest bynajmniej bezproduktywna.

Dwa słowa o alternatywie. Rywalizację najczęściej przeciwstawia się kooperacji, a więc takiej formie działania, w której jeden człowiek (jedna grupa ludzi) osiąga oczekiwany rezultat wtedy i tylko wtedy, gdy osiąga go też co najmniej jeden inny człowiek. Co ciekawe, kooperacja wewnątrz grupy jest niezmiernie często przesłanką sukcesu w rywalizacji międzygrupowej – *vide* sporty zespołowe. Najczęściej zapomina się jednak, że istnieje trzecia forma organizacji działania (*notabene* często mylona z rywalizacją), mianowicie strategia indywidualistyczna, gdy jeden człowiek (jedna grupa ludzi) osiąga oczekiwane przez siebie wyniki bez oglądania się na innych – ani z innymi nie rywalizuje, ani z nimi nie współpracuje. Robi swoje. W świetle danych o rywalizacji nie jest to najgorszy wybór.

WIESŁAW ŁUKASZEWSKI

Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej
Wydział Zamiejscowy w Sopocie