

## Тема 2. Психология внутриличностного конфликта.

В данной теме речь пойдет о внутриличностном конфликте как моменте обострения противоречия, условиях, способах его предупреждения и урегулирования.

В большинстве теорий внутриличностного конфликта, разработанных зарубежными психологами, основу составляют категория противоречия, внутренней борьбы и понятие психологической защиты (преодоление конфликта). Протекание внутриличностного конфликта связывается с негативными переживаниями.

В отечественной психологии эта тема разрабатывалась А. Лурией, который отмечал, что внутриличностный конфликт - ситуация, когда в поведении индивида сталкиваются две сильные, но противоположно направленные тенденции. В. Мерлин рассматривал *внутриличностный конфликт*, как результат *острого неудовлетворения глубоких и актуальных мотивов и отношений личности*. Если в процессе деятельности возникает состояние длительной дезинтеграции личности, выражающееся в обострении противоречий между различными сторонами, свойствами, отношениями и действиями личности, то такое психическое состояние является внутриличностным конфликтом.

Длительность и интенсивность конфликта зависят от того, какое место занимают возникшие противоречия в системе отношений человека. При столкновении центральных отношений конфликт принимает глобальные размеры, захватывает всю личность. Она как бы внутренне расщепляется, и этот внутренний конфликт может перерасти в невроз.

По Н. Левитову внутренний конфликт представляет *борьбу мотивов*, которая осознается как переживание душевного разлада. Ф. Василюк рассматривает внутренний конфликт как *один из видов критических жизненных ситуаций* (наряду со стрессом, фрустрацией и кризисом). Конфликт возникает в результате столкновения двух внутренних побуждений, отраженных в сознании в виде самостоятельных ценностей. Показателем внутриличностного конфликта является сомнение в истинной ценности мотивов и принципов, которыми руководствовался в жизни человек. Таким образом, *внутриличностный конфликт можно определять как острое негативное переживание, вызванное затянувшейся борьбой структур внутреннего мира личности, отражающее противоречивые связи с социальной средой и задерживающее принятие решения*.

В психологии выделяют следующие показатели внутриличностного конфликта. В *когнитивной сфере*: противоречивость «образа Я»; снижение самооценки; осознание своего состояния как психологического тупика, задержка принятия решения; субъективное признание наличия проблемы ценностного выбора, сомнение в истинности мотивов и принципов, которыми субъект ранее руководствовался. В *эмоциональной сфере*: психоэмоциональное напряжение; значительные отрицательные

переживания. В *поведенческой сфере*: снижение качества и интенсивности деятельности; снижение удовлетворенности деятельностью; негативный эмоциональный фон общения. *Интегральные показатели*: нарушение нормального механизма адаптации; усиление психологического стресса.

Практика свидетельствует, что в жизни крайне сложно избежать внутриличностных конфликтов. Поэтому очень важно *научиться создавать условия*, предупреждающие негативные последствия конфликтов, использовать многообразные способы их профилактики и вовремя урегулировать дисфункциональные конфликты, если они уже возникли. Следует помнить, что предупредить конфликт легче, чем его разрешить.

### **1. Условия и способы предупреждения внутриличностных конфликтов**

Для конструктивной работы с внутриличностными конфликтами очень важно научиться понимать самого себя. Не зря девиз «Познай самого себя» был высечен на колонне при входе в храм Аполлона в древнегреческом городе Дельфы в качестве призыва к каждому входящему.

1) Одно из важнейших *условий*, предупреждающих внутриличностный конфликт, *стремление осознать свое предназначение и смысл жизни*. Речь идет о *самосознании* - осознание человеком самого себя, своих физических сил и умственных способностей, поступков и действий, их мотивов и целей, своего отношения к внешнему миру, людям и самому себе. Самосознание проявляется в иерархии, начиная от низшего самочувствия через самопознание, и до высшего - самоотношения, проявляющееся в самоконтроле и саморегуляции.

*Главные функции самосознания* - познание себя, усовершенствование себя, поиск смысла жизни.

Сначала человек учится отделять себя от физического мира: он еще не знает, что относится к его телу, а что - к миру. Позднее, он начинает осознавать себя уже в качестве члена социальной микрогруппы. Приходит осознание своего «социального Я». И, наконец, в подростковом возрасте начинается осознание «духовного Я» и формирования нравственных качеств. Этот процесс обнаруживается не только в принятии конкретно-ролевых норм, но и в решении духовных и нравственных проблем.

В жизни этот процесс начинается с вопросов: «Каков я?», «Что во мне не так?», «Каким я должен быть?» Именно так начинает формироваться «идеальное Я», осознанный личный идеал, к которому следует стремиться, сопоставление с которым часто вызывает неудовлетворенность и стремление себя изменить.

*Выработка такого идеала*, а также соотнесение с ним целей, поступков, линии жизни и *представляют вторую из названных выше важнейших функций самосознания*. А. Н. Леонтьев образно описал ее как *движение сознания по вертикали*, имея в виду пространство собственных мотивов личности. Этот процесс сопровождается особыми переживаниями и

противоречиями по поводу себя и своих поступков: угрызениями совести, недовольством собой, оценками и переоценками себя.

Все это происходит в условиях *конфликтов*, порождаемых как внешними условиями, так и собственными мотивами личности.

Если поиск смысла жизни можно представить как процесс, направленный на полную интеграцию и координацию мотивационной сферы личности, то внутриличностный конфликт будет носить конструктивный характер. Усиленные поиски смысла жизни представляется борьбой самосознания за интеграцию личности, превращение ее в одновершинную структуру.

Однако познание самого себя - дело не из легких. Человек постоянно находится в процессе развития, он многогранен и разносторонен. Поэтому на быстрый успех здесь рассчитывать не приходится. Бербель и Хайнц Швальбе рекомендуют несколько способов и приемов для лучшего познания самого себя. Вот, ключевые:<sup>1</sup>

1. Прежде всего, ответьте на следующие вопросы:

- *Склонен ли я к необдуманной критике?*
- *Избегаю ли я говорить о негативных вещах?*
- *Не слишком ли много я говорю о материальных вещах?*
- *Присуще ли мне инстинктивное поведение?*
- *Есть ли такие слова или раздражающие моменты, при которых я тут же выхожу из себя?*
- *Испытываю ли я страх, опасения или постоянное напряжение?*
- *Часто ли я позволяю себе неодобрительно или пессимистически высказываться?*
- *Пользуюсь ли я в разговоре двусмысленными оборотами?*
- *Ношу ли я в себе неопределенное чувство вины?*
- *Есть ли у меня определенная материальная жизненная цель, которой подчинен весь мой теперешний образ жизни?*
- *Часто ли я болею, впадаю в депрессию или тоску?*

После ответов на эти вопросы можно утверждать, что вы уже лучше знаете самого себя.

2. Следующий шаг - выявление *своих сильных сторон*. Проанализируйте, при каких обстоятельствах и как вам удалось преодолеть инертность и достичь успеха? Ответив на этот вопрос, вы получите новые сведения о своих способностях. Добавьте к этому вопросы:

- *В какой сфере проявляются ваши способности: духовной или физической?*
- *Есть ли у вас наличие художественных, творческих способностей?*

---

<sup>1</sup>См.: Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех. — М.: Прогресс, 1993. - С. 23 - 33.

- *Склонны ли вы к точным наукам?*
- *В каком виде деятельности у вас были наибольшие результаты?*

- *Часто ли вы формулируете оригинальные идеи?*
- *Какие качества помогают вам неизменно справляться с вашими проблемами?*

Составив классификацию своих способностей, всех сильных сторон, ответьте на вопрос, какие качества вам следовало бы развивать более интенсивно? Но, следует иметь в виду, что каждый человек помимо уже проявившихся и известных ему способностей обладает еще и скрытыми возможностями, которые могут проявиться в дальнейшем.

**3.** Выявление своих ошибок и недостатков, тех *препятствий в нас*, которые мешают раскрытию наших способностей. Для этого можно воспользоваться анализом следующих сдерживающих факторов:

- *Мы перекладываем ответственность на других вместо того, чтобы нести ее самим.*
- *Другим мы верим больше, чем самим себе, потому что сами не знаем, что для нас главное.*
- *Лицемерие из любезности и по любому поводу приводит к деградации наших чувств.*
- *Нам недостает готовности защищать наше право на счастье и самореализацию.*
- *Мы позволяем заглушить в себе силу, дающую нам независимость, фантазию.*
- *Неспособность обратиться к важному и с легким сердцем отказаться от всего несущественного, второстепенного.*

По каждому из выявленных недостатков или по каждой всякий раз встречающейся ошибке задайте себе *три* вопроса:

1. *Вызывают ли у меня выявленные ошибки и недостатки сильное беспокойство?*
2. *Так ли уж волнуют меня эти ошибки и недостатки?*
3. *Может быть, мне вообще не стоит беспокоиться по поводу этих ошибок и недостатков?*

Если выяснится, что те или иные ошибки и недостатки дают основание для беспокойства, то следует сразу же заняться их исправлением. При этом надо иметь в виду, что к наиболее значимым недостаткам относятся те, на которые нам указали *другие*, и что невозможно сразу взять и изменить себя.

**2) Следующим условием предупреждения внутриличностного конфликта, тесно увязанная с предыдущим, является адекватная самооценка.**

Неадекватная самооценка, неправильный образ своего «Я» *препятствуют* реализации и самоактуализации личности. Человек, который неправильно оценивает себя, будет постоянно «наткаться» на непонимание со стороны других. Ему будет казаться, что его не понимают, тогда, как в действительности он не понимает сам себя. Поэтому тот, кто лучше знает себя, скорее найдет и свое место в жизни.

От самооценки зависят и отношение к своим успехам и недостаткам, ее

самокритичность. Поэтому она прямо влияет на эффективность деятельности и на развитие личности. Можно представить человека, полагающего, что он обладает достаточными знаниями по юриспруденции, но занявшего одно из последних мест в тестировании по этому направлению. В этой ситуации, во-первых, не избежать внутриличностного конфликта, стресса, а, во-вторых, это может породить полное разочарование в своих способностях и поставить крест на этом виде деятельности.

Самооценка непосредственно связана с *уровнем притязаний*, степенью трудности достижения тех целей, которых человек обязуется достичь, зная уровень своего предыдущего выполнения. На уровень притязаний влияют динамика успеха и неуспеха в жизни и делах.

Резкое расхождение между притязаниями и реальными возможностями человека, когда первые являются намного завышенными, может привести к возникновению эмоциональных срывов, повышенной тревожности, страху и другим проявлениям внутриличностного конфликта.

Свое объективное выражение самооценка получает в том, как человек оценивает возможности и результаты деятельности других. Например, при завышенной самооценке он стремится их принизить, при заниженной — повысить.

*Самоуважение* - отношение человека к себе, которое прямо пропорционально количеству достигнутых успехов и обратно пропорционально уровню притязаний ( $\text{самоуважение} = \text{успех}/\text{притязание}$ ), т.е. чем выше притязание, тем большими должны быть достижения человека, чтобы он мог себя уважать.

**3) Следующим условием минимизации конфликта является сформированная система ценностей.**

У каждого человека есть то, что он считает главным в жизни. Для кого-то это Бог, Душа и Просветление, для кого-то Деньги, Достаток и Семья. Задайте себе вопрос, какие для вас главные слова? Возьмите лист бумаги и напишите свои главные слова, Свои Основные Ценности. Постарайтесь, чтобы их было от 5 до 9, что укладывается в рамки «золотого» правила: семь плюс минус два. Это задание поможет сделать определенные выводы по поводу системы ценностей. Порой нам не хватает времени для поиска ответов на вопросы «Что для меня важно в жизни?». Именно ответы на эти вопросы помогут структурировать вашу систему ценностей.

Как прояснить свою систему ценностей?

Систематизированное прояснение ценностей представляет собой процесс познания себя. Окружающие вас люди, которым вы доверяете, также могут помочь вам прояснить ценности. Последовательное приближение к нужному результату можно достичь в следующие пять этапов:

1. Решение быть правдивым. Ценности довольно трудно выявить, поэтому добиться изменений можно, только став максимально честным, несмотря на то, что вы порой будете испытывать чувство дискомфорта или незрелости. Только взяв на себя такого рода обязательства, вы сможете добиться настоящих

перемен.

2. Открытое выражение своих сегодняшних взглядов. Выявить ценности можно лишь в результате их анализа и обсуждения. Но это требует полного выражения своих взглядов по данному вопросу, даже если вам самому не нравится то, что вы говорите, или вы находите эти взгляды непоследовательными. Необходимо прояснить свою позицию в настоящий момент.

3. Анализ альтернатив. Обычно на одно и то же можно смотреть по-разному, поэтому необходимо изучить иные точки зрения. На первом этапе идентифицируются все взгляды на проблему ценностей. Далее следует этап испытаний, на котором вы взаимодействуете с окружающими вас людьми и выбираете, какое взаимодействие комфортно как для вас и окружающих. Таким образом, проведенный анализ дает возможность выбрать из хорошо изученных альтернатив ценности, которые больше подходят для плодотворной и конструктивной жизни.

4. Проверка на последовательность. Прояснив ценности, вы можете обнаружить непоследовательность, противоречия в более общих подходах или общей системе ценностей. Логические или эмоциональные противоречия должны послужить вам указанием на необходимость более глубоко изучить эти вопросы.

5. Сопоставление с практическим образом действий. Зачастую люди ведут себя не в соответствии со своими ценностями. Это говорит о том, что вы далеко не убеждены в тех умозаключениях, которые сделали, и, соответственно, должны заново изучить, во что же действительно верите. С другой стороны, может оказаться, что определенные изменения в системе ценностей еще недостаточно сказались на поведении, не вошли в привычку. Оба объяснения допустимы, однако, во всяком случае, взаимодействие, не совпадающее с заявленными ценностями, свидетельствует о необходимости дополнительной работы.

Отсутствие таких основополагающих ценностей делает человека несвободным и нестабильным, подверженным ситуативным и временным влияниям. Без таких ценностей, как показал В. Франкл, личность не может развиваться нормально. У человека возникает состояние «экзистенциального вакуума» и скуки, а его поведение часто становится девиантным (алкоголизм, преступность, наркомания). Все это приводит к возникновению различного рода внутриличностных конфликтов, неврозов, а порой и суицидальному поведению.

### ***Способы профилактики внутриличностных конфликтов***

1. *Формировать и поддерживать стабильный внутренний мир.* Для этого следует соотносить свой жизненный опыт с опытом авторитетных для вас людей и социальной реальностью. Необходимо как можно чаще отмечать: что, когда, при каких обстоятельствах, каким образом вам удалось, а в чем вы потерпели фиаско. Рекомендуется записывать наблюдения и

выводы, детально их анализировать.

Цель этой кропотливой работы - прогнозировать будущее, чтобы выражение «хотелось, как лучше, а получилось, как всегда» не имело к вам никакого отношения. Повторенная ошибка переживается вдвойне тяжелее и требует двойной платы. Между тем за уроки лучше платить только один раз и учиться следует на ошибках других, а не своих. В противном случае трудно избежать внутриличностных конфликтов.

### *2. Быть оптимистом, ориентироваться на успех.*

Анализируя свой жизненный опыт и, прогнозируя будущее, ориентируйтесь на *успех*.

Если вас постоянно будет сопровождать чувство страха потерпеть неудачу, то вообще не следует начинать дело. В этом случае вы обречены на неудачу и на внутриличностный конфликт с самого начала, противоречия будут вас раздирать.

Механизм возникновения внутриличностного конфликта у людей, ориентирующихся на неудачу, заключается в выборе непомерно завышенных или сильно заниженных требований. Тот, кто ставит перед собой завышенные цели, обрекает себя на постоянную борьбу с неудачами. Для вторых типичны спады активности, отступления.

Анализируя свой опыт, следует задуматься над тем, почему вам сопутствовал успех и в чем причина ваших неудач? Это поможет вам избежать многих внутренних конфликтов и головных болей.

### *3. Быть принципиальным.*

Не отказывайтесь с легким сердцем от всего второстепенного - «пустяков», «мелочей». Иногда это приходится делать для более значимой цели или задачи. Если человек поступает так постоянно, это приводит к беспринципности, разрушению внутренней стабильности. В конечном счете, это может привести к деградации личности, потере образа «Я», своей целостности, идентичности. А отсюда недалеко и до внутриличностных конфликтов. Принципиальная требовательность к себе в больших и малых делах - надежный противовес появлению внутренних трений.

*4. Соблюдение этических норм и правил общения* поможет избежать множества конфликтов как в отношениях с людьми, так и внутриличностных. Стремитесь к нравственному самовоспитанию и самоутверждению. Нравственно зрелый человек, утверждающий своим поведением высокие этические нормы, продумывает свои действия и минимизирует ситуации, в которых ему придется переживать, испытывать чувство вины и угрызания совести.

Если вы хотите избежать внутриличностных конфликтов, вызванных причинами, коренящимися в *деловом общении*, то вам как *руководителю* следует использовать *следующие этические нормы и правила*.

- Относитесь к своему подчиненному так, как вы хотели бы, чтобы к вам относился ваш руководитель.
- Стремитесь превратить вашу организацию в сплоченный коллектив с

высокими моральными нормами общения. Приобщите сотрудников к целям организации. Человек только тогда будет чувствовать себя нравственно и психологически комфортно, когда произойдет его идентификация с коллективом. Вместе с тем, каждый стремится остаться индивидуальностью и хочет, чтобы его уважали таким, какой он есть.

- При возникновении проблем и трудностей, связанных с недобросовестностью, следует выяснить ее причины. Если речь идет о невежестве, то не следует бесконечно попрекать подчиненного его слабостями, недостатками. Подумайте, что вы можете сделать, чтобы помочь ему преодолеть их. При этом опирайтесь на сильные стороны его личности.

- Если сотрудник не выполнил ваше распоряжение, необходимо дать ему понять, что вам известно об этом, иначе он может решить, что провел вас.

- Замечание сотруднику должно соответствовать этическим нормам. Соберите всю информацию по данному случаю. Выберите правильную форму общения. Вначале попросите объяснить причину невыполнения задания самого сотрудника, возможно, он приведет вам такие факты, которые вам неизвестны. Делайте ваши замечания один на один. Необходимо уважать достоинство и чувства человека.

- Критикуйте действия и поступки, а не личность человека.

- Тогда, когда это уместно, используйте прием «бутерброда» - спрячьте критику между двумя комплиментами. Закончите разговор на дружеской ноте и вскоре найдите время поговорить с человеком, чтобы показать ему, что вы не держите зла.

- Не советуйте подчиненному, как поступать в личных делах. Если совет поможет, вас, скорее всего не поблагодарят. Если не поможет - на вас ляжет вся ответственность.

- Не обрастайте любимчиками. Относитесь к сотрудникам как к равноправным членам и ко всем с одинаковыми стандартами.

- Не давайте сотрудникам возможность заметить, что вы не владеете ситуацией, если вы хотите сохранить их уважение.

- Соблюдайте принцип распределительной справедливости: чем большие заслуги, тем больше должно быть вознаграждение.

- Поощряйте свой коллектив даже в том случае, если успех достигнут, главным образом, благодаря успехам самого руководителя.

- Привилегии, которые вы делаете себе, должны распространяться и на других членов коллектива.

- Доверяйте сотрудникам и признавайте собственные ошибки в работе. Члены коллектива все равно, так или иначе, узнают о них. Но утаивание ошибок - проявление слабости и непорядочности.

- Защищайте своих подчиненных и будьте им преданным. Они ответят вам тем же.

*Если вы подчиненный, то можно использовать следующие этические правила и принципы:*

- Относитесь к своему руководителю так, как вы хотели бы, чтобы относились к вам.

- Старайтесь помогать руководителю в создании в коллективе доброжелательной нравственной атмосферы, упрочению справедливых отношений. Помните, что ваш руководитель нуждается в этом в первую очередь.

- Не пытайтесь навязывать руководителю свою точку зрения или командовать им. Высказывайте ваши предложения или замечания тактично и вежливо. Вы не можете ему прямо что-то приказать, но можете сказать: «Как вы отнесетесь к тому, если бы ...?» или «Наверное, это было бы неплохой идеей, если ...?» и т. д.

- Если в коллективе надвигается или уже случилось какое-либо радостное или, напротив, неприятное событие, то об этом необходимо сообщить руководителю. В случае неприятностей старайтесь помочь облегчить выход из этой ситуации, предложить свое решение.

- Не разговаривайте с начальником категорическим тоном, не говорите всегда только «да» или только «нет». Вечно поддакивающий сотрудник надоедает и производит впечатление льстеца. Человек, который всегда говорит «нет», служит постоянным раздражителем.

- Будьте преданы и надежны, но не будьте подхалимом. Имейте свой характер и принципы. На человека, который не имеет устойчивой позиции и твердых принципов, нельзя положиться, его поступки нельзя предвидеть.

- Не стоит обращаться за помощью, советом, предложением «через голову», сразу к руководителю вашего руководителя, за исключением экстренных случаев. В противном случае ваше поведение может быть расценено как демонстрация неуважения или пренебрежение к мнению начальника, или как показатель сомнения в его компетентности. В любом случае ваш непосредственный руководитель в этом случае теряет авторитет и достоинство.

- Если вас наделили ответственностью, деликатно поднимите вопрос и о ваших правах. Помните, что ответственность не может быть реализована без соответствующей степени свободы действий.

#### *5. Другие способы предупреждения внутриличностных конфликтов*

- 1) Не беритесь за все дела сразу. Умейте выделить из всех ваших мотивов и потребностей приоритетные и сосредоточьтесь на их выполнении в первую очередь.

- 2) Не копите проблем. В конце концов ситуация достигнет того уровня, когда вы уже не сможете справиться с их решением, что приведет к конфликту.

- 3) Учитесь управлять собой, контролировать и корректировать свое поведение и чувства. Умейте вовремя «взять себя в руки» и подчинить себе ситуацию.

- 4) Замечайте реакцию окружающих на ваши действия. Приглядывайтесь к поведению других. Помните, что чем больше мы знаем о

других, тем больше мы знаем себя.

5) Старайтесь быть искренним не только по отношению к себе, но и к другим. Ложь может временно помочь выйти из затруднительного положения, но не облегчит вашу душу. Все тайное становится явным.

6) Ведите здоровый образ жизни. Укрепляйте свою душу и тело.

Таковы необходимые способы и условия предупреждения внутриличностных конфликтов. Их соблюдение могут помочь избежать многих внутренних потрясений, срывов и стрессов.

### ***Способы урегулирования внутриличностных конфликтов***

*Урегулирование внутриличностного конфликта* - снятие внутреннего напряжения, преодоление противоречий и достижение состояния внутреннего равновесия, стабильности и гармонии.

Разрешение конфликта носит позитивный характер и приводит к развитию личности, к ее самосовершенствованию.

Внутриличностный конфликт индивидуален, носит личностный характер. Поэтому его регулирование зависит от таких факторов личности, как возраст, пол, характер, темперамент, социальное положение, ценности и др. Это обуславливает то, что универсальных способов разрешения внутриличностных конфликтов, одинаково подходящих для всех людей и ситуаций, не существует.

*Рассмотрим наиболее эффективные из них.*

1. Адекватно оцените ситуацию. Возьмите ее под контроль, попытайтесь выявить те противоречия, которые послужили причиной конфликта и вызвали чувство тревоги, страха или гнева.

2. Проанализируйте степень важности конфликта для вас, оцените с точки зрения места и роли в вашей жизни его последствий.

3. Выявите самую суть конфликта, отбросив все второстепенные моменты и сопутствующие обстоятельства.

4. Проявите смелость в анализе причин конфликта. Умейте посмотреть правде в глаза, даже если она вам и не приятна. Отбросьте все смягчающие обстоятельства и безжалостно рассмотрите причину вашего беспокойства.

5. «Выпустите пар». Дайте выход накопившемуся гневу, эмоциям или тревоге. Для этого можно использовать как физические упражнения, так и творческие занятия. Сходите в кино, театр, начните перечитывать любимую книжку. Они лечат внутриличностные конфликты. Лучше испытать потрясение на сцене, экране, в своем воображении, чем в жизни.

6. Прибегните к расслабляющему тренингу. Сегодня имеется много публикаций по конкретным приемам и механизмам психологического тренинга, выберите наиболее приемлемые для вас лично.

7. Измените условия и/или стиль своей работы. Это следует сделать в том случае, если внутриличностный конфликт возникает постоянно из-за неблагоприятных условий деятельности.

8. Подумайте над возможностью снижения уровня ваших притязаний,

Может быть, ваши способности и/или возможности не соответствуют вашим устремлениям и запросам.

9. Умейте прощать. Причем не только других, но и себя. В конце концов, все люди «не без греха» и мы тут не исключение.

10. Плачьте на здоровье. Американский биохимик У. Фрей, специально занимавшийся исследованием слез, обнаружил, что в том случае, когда они вызваны негативными эмоциями, в их состав входит вещество, действующее подобно морфию и обладающее успокаивающими свойствами. По его мнению, слезы являются защитной реакцией на стресс. Плач со слезами служит сигналом для головного мозга ослабить эмоциональное напряжение. Но помимо научных исследований почти каждый на собственном опыте знает, что слезы приносят эмоциональную разрядку и облегчение.

## 2. Психологические защиты личности

Она представляет собой специальную регулятивную систему стабилизации личности, направленную на устранение или сведение к минимуму чувства тревоги или страха, сопровождающих внутриличностный конфликт. Сущностью и функцией психологической защиты является охрана сознания личности от негативных переживаний. В общем смысле термин «психологическая защита» употребляется сегодня для обозначения любого поведения, устраняющего психологический дискомфорт.

Феномен психологической защиты и ее различные проявления задолго до его научного объяснения были описаны в философской (Сократ, Платон, Эпикур, Августин Аврелий, Кант, Вл. Соловьев, Бердяев) и художественной литературе.

Так, характерный пример *интеллектуализации* как одного из главных механизмов психологической защиты - поведение Сократа перед смертью, думающего о людях, описанное Платоном в сочинении «Федон». «Ну, пора мне, пожалуй, и мыться, - говорит Сократ, провожающим его в последний путь, - я думаю, лучше выпить яд после мытья и избавить женщин от лишних хлопот - не надо будет обмывать мертвое тело»<sup>1</sup>.

Сущность этого механизма психологической защиты состоит в том, что человек даже очень важные для себя события рассматривает нейтрально, отстраняясь от эмоций, что вызывает удивление у обычных людей.

Яркий пример психологической защиты и в рассуждении Эпикура о жизни и смерти: «*Стало быть, самое ужасное из зол, смерть, не имеет к нам никакого отношения: когда мы есть, то смерти еще нет, а когда смерть наступает, то нас уже нет*»<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Платон. Собр. соч. В 4 т. Т. 2. — М.: Мысль, 1993. — С.76.

<sup>2</sup> Диоген Лаэртский. О жизни, учениях и изречениях знаменитых философов. — М.: Мысль, 1986. — С. 403.

Не менее яркие примеры различных механизмов психологической защиты можно найти и в художественной литературе (Пруст, Флобер, Цвейг, Пушкин, Гоголь, Достоевский, Толстой и другие). Ценность этих примеров

состоит в том, что литературные герои изображаются как целостные личности и в реальной жизни. Поэтому здесь различные приемы психологической защиты показаны во взаимосвязи между собой, а не отдельно друг от друга, как в научном исследовании.

Например, у Скупого рыцаря любовь к ближним и теплые отношения с друзьями заменила рабская любовь к золоту, в котором он видел всемогущего господина и которому служил как «алжирский раб, как пес цепной».

Здесь сочетается сразу несколько механизмов защиты: *компенсация*, *замещение* и своеобразная *сублимация*, которые и приводят героя к состоянию внутреннего спокойствия и даже блаженства, когда он в очередной раз склоняется над сундуком с золотом.

Подобные механизмы психологической защиты мы обнаруживаем и у другого знаменитого литературного героя - Акакия Акакиевича. Его жизнь раздваивается и принимает превращенную форму до такой степени, что ее цель и средства меняются местами. С одной стороны, реальная жизнь, служба в департаменте, где все его «обижали», «надсмехались и даже вовсе не замечали». Эта общественная сторона жизни для нашего героя проходила незаметно, заурядно и была незначительна по своему смыслу.

Зато другая сторона жизни, связанная с переписыванием бумаг - этой для другого человека рутинной канцелярской работой, для Акакия Акакиевича является истинной жизнью. Она наполнена глубоким смыслом и всеми ее атрибутами: любовью, наслаждением, эмоциями и страстями. В ней были даже свои «фавориты», в качестве которых выступали некоторые буквы, «до которых если он добирался, то был сам не свой, и подсмеивался, и подмигивал, и помогал губами».

Термин «*психологические защитные механизмы*»<sup>1</sup> ввел З. Фрейд для описания борьбы «Я» против болезненных, разрушительных и невыносимых мыслей и аффектов. Им были отмечены следующие *защитные механизмы*: реактивные образования, проекция, рационализация, вытеснение, регрессия, замещение, отрицание реальности, сублимация.

*Реактивное образование* – это замена негативного на позитивное отношение, и наоборот. Например, сотрудник был на хорошем счету у руководства и ожидал повышения по карьерной лестнице. Но, ожидания не оправдались и на эту должность назначают его товарища. Подавляя чувство несправедливости, наш герой будет менять его на социально одобряемые. Причем, эта замена сопровождается напряжением, внутренней борьбой, что проявляется в поведении, например, в чрезмерно позитивном отношении к коллеге на людях. Стремление забыть, заретушировать это

---

<sup>1</sup>См.: Фрейд, З. Ошибочные действия / Фрейд З. Введение в психоанализ. Лекции. – Москва: Азбука, 2006.

психотравмирующее чувство несправедливости, переводит его в разряд неосознаваемых, а приемлемое, например, (радость, восторг назначением) – гипертрофируется, и проявляется не всегда уместно, что становится видно

окружающим. Иногда, в стрессовых ситуациях, подавляемое чувство может прорываться через интонацию, однотипные шутки, рукопожатие до хруста костей и боли.

*Проекция* (от лат. *Projectio* – бросание вперед) – механизм защиты, в результате которого человек в конфликтной ситуации приписывает собственные скрытые, неприемлемые желания и потребности, мысли и чувства, черты характера и мотивы кому-то, считая, что это наносное, пришедшее извне. В результате человек не чувствует вины за произошедшее и избегает ответственности.

История знает немало примеров, когда включалась проекция и под ее воздействием сносились памятники царям, политическим лидерам и т.д., хотя памятник – всего лишь объект и ничего общего может не иметь с тем, что на него спроецировано.

Этот механизм может включаться при сопереживании, когда его непосредственные ощущения тождественны переживаниям собеседника. В большинстве случаев сопереживание (эмпатия) повышает взаимопонимание людей.

Проекция – один из основных защит при таких расстройствах личности как паранойя и истероидность.

*Рационализация* (от лат. *Rationalis* – разумный) – механизм психологической защиты, помогающий человеку найти более-менее рациональное объяснение своим спонтанным действиям. При этом, неосознаваемые причины остаются в тени. Человек пытается оправдать проигрыш или ошибку и, таким образом, сохранить самоуважение и гармонизировать желаемое с реальным положением дел.

Например, пассивные действия сотрудника могут быть представлены как осторожность, агрессия – самозащита, а равнодушие – желание дать возможность окружающим продемонстрировать инициативу и самостоятельность. В приведенных примерах сотрудник не в полной мере осознает, что им движет, и рационализирует только результат своих действий или бездействия. Решение же в таких случаях принимается подсознательно. При попытке глубокого анализа произошедшего, ответом служит искреннее оправдание под благовидным предлогом, в который он сам верит.

*Вытеснение (подавление, репрессия)* – активное, немотивированное забывание образа, чувства, слов. Цель убрать из сознания психотравмирующее событие и минимизировать его последствия. Вытеснение проявляется через оговорки, когда в момент проговаривания снижается контроль сознания, в результате чего в речи, прорывается скрываемый инстинкт, неосознаваемая потребность или мотив.

*Регрессия* (лат. *Regressus* – обратное движение) – бессознательная модель поведения, применяемая в детстве, ориентированная на гарантируемую, как кажется человеку, защиту и безопасность. Например, участники протестных маршей, довольно часто, при угрозе их задержания, начинают хромать, садиться на асфальт, внешне показывая боль и страдания.

Для правдоподобности все это сопровождается стонами, плачем. Включая роль «беззащитного ребенка», они стремятся вызвать чувства сострадания, сопереживания, защиты, помощи у окружающих и снисхождения у правоохранителей.

Частое включение регрессии может приводить к хроническим болезням и неудачам, трансформации в ипохондрию. Применяемая в решении жизненных проблем регрессия, демонстрирует инфантильность личности.

*Замещение* – механизм психологической защиты, предполагающий замену действия, чувства, слова менее болезненным. Например, вместо того, чтобы сформулировать и дописать трудно получающуюся объяснительную записку сотрудник рвет ее в клочки.

*Замещение действия словом.* Например, замена физического воздействия оскорблениями или наоборот, когда слов не хватает, гнев трансформируется в действия.

*Замещение одного объекта на другой.* Например, некоторые руководители фирм на видном месте размещают свои фотографии с влиятельными политиками, что косвенно может свидетельствовать о поддержке. Это замещение может происходить в связи с тревогой, и отнесено к защитной фантазии, сублимации.

*Отрицание* – отказ признания чего-то нежелательного. Однако вначале событие, информация, действие или чувство осознается, осмысливается как травмирующее, а затем отрицается и в сознание не возвращается до момента признания. Пример отрицания – первая реакция на потерю близкого, считающий это ошибкой, недоразумением.

*Сублимация* используется как защитный механизм, трансформирующий сексуальную энергию в другую деятельность (спорт, творчество, труд).

Таковы механизмы психологической защиты, которые изучены З. Фрейдом и его последователями.

В завершении приводим классификацию внутриличностных конфликтов, предлагаемую А. Я. Анцуповым и А. И. Шипиловым<sup>1</sup>, основу которых составляют следующие противоречия:

1. *Мотивационные:* между бессознательными побуждениями, побуждениями к обладанию и безопасности, а также двумя положительно направленными стремлениями (ситуация буриданова осла).

2. *Нравственные (моральные):* между долгом и желанием, моральными принципами и личными привязанностями.

3. *Нереализованного желания (комплекса неполноценности):* между желаниями и реальностью, которая затрудняет их удовлетворение.

---

<sup>1</sup>См.: Анцупов, А. Я. Конфликтология: [Учеб. для вузов] / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. С. – 296 – 298.

4. *Ролевые:* выражающиеся в переживаниях, связанных с невозможностью одновременно реализовать несколько ролей (*межролевой конфликт*), а также с различным пониманием требований, предъявляемых

себе к выполнению определенной роли (*внутриролевой* конфликт). Например, сотрудника просят выполнить внезапно возникшее поручение, но они с сыном ранее договорились идти на футбол, купив билеты на матч.

5. *Адаптационные*: нарушается равновесие между возможностями человека и средой в широком смысле. В узком смысле дисбаланс просматривается в процессе социальной или профессиональной адаптации. Например, конфликт между требованиями многочисленных руководящих документов и возможностями самого сотрудника (профессиональными, физическими, психологическими).

6. *Неадекватной самооценки*: возникает из-за несоответствия между требованиями, предъявляемыми к себе, и возможностями. Как следствие, напряженность и повышенная тревожность, приводящая к дистрессам.

7. *Невротические*: высшее напряжение и противоборство внутренних мотивов в результате затянувшегося внутриличностного конфликта. В результате – фрустрация, депрессия и апатия к жизни.

*Условия и признаки урегулирования внутриличностного конфликта:*

- осознание и понимание причин его возникновения;
- принятие конфликта, переживание и проигрывание его в деталях;
- анализ последствий конфликта.