

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ МЕДИАЦИИ

DOI: 10.25629/НС.2020.09.08

Удавихина У.А.

Санкт-Петербургский государственный университет
Санкт-Петербург, Россия

Аннотация. Медиация является одним из видов альтернативного разрешения споров, и в научной литературе преобладает ее понимание как процесса или процедуры. Рассмотрение социально-психологического аспекта медиации редко встречается в трудах зарубежных и отечественных исследователей. Была выдвинута гипотеза о существовании социально-психологических особенностей профессиональной деятельности медиатора, проявляющихся в социально-психологических особенностях и социальных ориентациях медиаторов и их клиентов. В исследовании приняли участие 198 человек, из них 98 медиаторов и 100 клиентов, обращавшихся к услугам медиатора. Измерялись: личностные профили социальных ориентаций, использование медиативных подходов, переговорный стиль в медиации, уровень субъективной успешности профессиональной деятельности медиатора. Обработка данных: частотный анализ, корреляционный анализ с применением *t*-критерия для независимых выборок, хи-квадрата Пирсона и *г*-Спирмена. Полученные результаты: среди медиаторов чаще встречаются люди, склонные к доминированию, в то время как клиенты, которые обращаются к услугам медиаторов, имеют склонность к ведомому поведению. Существуют различия взаимоотношений личностных профилей социальных ориентаций медиаторов и их клиентов. Каждый медиативный подход и переговорный стиль характеризуется своим набором взаимосвязей с характеристиками личностного профиля социальных ориентаций медиатора, особенностями и самооценке его работы.

Ключевые слова: медиация, медиативный подход, переговорный стиль, социальные ориентации, личностный профиль.

Введение в проблему

Современное общество на текущем этапе своего социально-экономического развития характеризуется обострением как экономических, так и социально-политических конфликтов. Для снижения уровня социальной напряженности применяются различные виды социальной активности, направленные на поиск способов разрешения противоречий и урегулирование конфликтного взаимодействия различных индивидов, социальных групп, организаций и государств.

Медиация является одним из видов альтернативного разрешения споров и используется тогда, когда партнеры находятся в условиях острого конфликта и эффективный переговорный процесс значительно затруднен. Данный метод был разработан в США в 60-х годах и с тех пор успешно применяется в различных сферах человеческих взаимоотношений. В России институт медиации продолжает развиваться и имеет свою правовую базу. Так, в Федеральном законе от 27 июля 2010 года № 193 «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» она определяется таким образом: «процедура медиации – способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения» [17]. На данный момент в научной литературе преобладает определение медиации как процесса или процедуры [3,13]. Рассмотрение социально-психологического аспекта медиации практически не встречается в трудах зарубежных и отечественных исследователей.

Краткий обзор литературы

Исследование медиации всегда было междисциплинарным и осуществлялось преимущественно в рамках зарубежной конфликтологии, юриспруденции и психологии. Большинство

исследований таких зарубежных авторов как Х. Бесемер, Г. Мета, Л. Рискин, Д. Ричбелл, Н. Александер, Д. Спенсер, К. Ханимен и др., посвящены теоретическим и прикладным аспектам медиации. В научных статьях, учебниках и методических пособиях разработаны принципы и этапы медиации [2, 10], а также подробно описаны функции медиатора [14, 16]. В научной литературе также тщательно разработаны особенности медиативных подходов, которые исторически сложились в практике организации процедуры медиации, таких как: интегративный [8, 9], трансформативный [4, 18], фасилитативный [20, 22], экосистемный [23, 24] и нарративный [28].

В отечественной научной литературе, посвященной медиации, также уделяется основное внимание юридическим нюансам ее реализации в правовом поле [10, 11]. Тем не менее, в последние десятилетия можно отметить рост научного интереса к медиации со стороны психологии. Такие авторы как Н.В. Гришина, Е.Н. Иванова, О.В. Аллахвердова, А.Н. Азарнова и другие развивают психологическое направление в исследовании медиации [1, 2, 5, 7].

Медиация применяется в разрешении социальных конфликтов, где присутствует противостояние интересов, позиций двух и более людей. Конфликт – это основное понятие в теории и практике медиации, и в данном исследовании использовалось понятие конфликта как «биполярного явления, проявляющего себя в активности сторон, направленной на преодоление противоречий, где стороны представлены активными субъектами» [5, С. 26].

При исследовании социально-психологического аспекта медиации были использованы основные понятия социальной психологии, такие как определения групповых норм [21, 25, 27], понятие групповой динамики [12], а также определение групповых эффектов [15, 19].

Цель и гипотеза исследования

Целью исследования являлось изучение социально-психологического аспекта медиации. Ее достижение представлялось возможным при помощи выявления социально-психологических и индивидуально-личностных особенностей медиаторов и их клиентов, а также сопоставления межличностных отношений медиаторов и их клиентов.

Основной гипотезой исследования стало предположение о том, что существуют социально-психологические особенности профессиональной деятельности медиатора, проявляющиеся в социально-психологических особенностях и социальных ориентациях медиаторов и их клиентов. Это предположение было в дальнейшем конкретизировано в следующих частных гипотезах:

1. Представления медиаторов и клиентов о собственных личностных профилях социальных ориентаций отличаются между собой.
2. Взаимооценка личностных профилей социальных ориентаций медиаторов и их клиентов отличаются между собой.
3. Существует связь между спецификой образования, опыта работы в той или иной сфере и подходом, который применяет медиатор в своей работе.
4. Существует связь между индивидуально-психологическими особенностями личности медиатора, особенностями его профессиональной деятельности, подходом и стилем, который он использует.

Предмет и объект исследования

Предметом исследования выступили социально-психологические и индивидуально-психологические особенности, межличностные отношения медиаторов и их клиентов; индивидуально-психологические особенности профессиональной деятельности медиатора.

Объектом исследования являлись 2 группы:

- 1) медиаторы в возрасте от 21 до 63 лет (N= 98; MD=37,75, SD=11,72), из разных субъектов РФ, имеющих практический опыт работы в качестве посредника. Гендерный состав: 55% женщин и 45% мужчин.

2) также совершеннолетние граждане РФ (N=100; MD=38,56, SD=9,15), которые хотя бы единожды обращались к услугам медиатора при разрешении конфликтной ситуации. Гендерный состав: 50% мужчин и 50% женщин.

Всего в исследовании приняло участие 198 человек. Более подробная информация по выборке исследования представлена в таблицах 1 и 2.

Таблица 1 – Описание выборки по уровню образования и семейному положению

Категория выборки		Медиаторы, в %	Клиенты, в %
Уровень образования	полное среднее общее	0	9
	среднее профессиональное	0	19
	высшее	78	70
	ученая степень	12	2
Семейное положение	холост / не замужем	42	21
	женат / замужем	47	64
	гражданский брак	8	10
	разведен (а)	3	5

Таблица 2 – Описание выборки медиаторов по специализации

Специальность по образованию	Количество (N=98)
Психология	34
Юриспруденция	21
Социология	3
Конфликтология	15
Педагогика	9
Философия	3
Международные отношения	5
История	2
Экономика	3

Методы исследования

В исследовательской работе были использованы теоретико-методологические положения, разработанные в рамках отечественных и зарубежных концепций эффективного разрешения конфликтов, разработанных в трудах Н.В. Гришиной, Г. Мета, Р. Фишера, У. Юри. В качестве методов исследования были использованы теоретико-методологический анализ работ по исследуемой проблеме, а также опросные методы:

1. Анкета персональных данных для медиаторов и клиентов медиации использовалась для изучения социально-демографических характеристик всех респондентов. Для медиаторов в анкетном опросе дополнительно изучались степень удовлетворенности работой, специфика области работы посредником, субъективный уровень эффективности работы.

2. «Диагностика межличностных отношений» Т. Leary & I. Coffey в адаптации Л.Н. Собчик использовалось для определения личностного профиля социальных ориентаций медиаторов и их клиентов, определение самооценки медиаторов и их клиентов.

3. Авторский опросник «Подходы в медиации» позволил установить специфику преобладающего подхода в работе медиаторов. Разработан на основе определения подходов медиации зарубежных и отечественных исследователей, упомянутых в литературном обзоре.

4. Авторский опросник «Стиль переговоров в медиации», разработанный на основе эмпирической классификации А.Н. Азарновой, использовался для определения переговорного стиля медиаторов [1].

5. Авторский экспресс-опросник «Субъективная успешность профессиональной деятельности медиатора», Subjective success of mediator's professional activity (SSMPA) позволил определить уровень субъективной успешности профессиональной деятельности медиатора [6]. Он был разработан на основе «Subjective Career Success Inventory» [26].

6. Количественные методы (анализ средних величин, частотный анализ, корреляционный анализ, анализ таблиц сопряженности) использовались для решения конкретных исследовательских задач.

Эмпирическую базу исследования составили научная литература, нормативные источники данных для выделения и использования в исследовании ключевых понятий, концепций и подходов в медиации, а также данные опроса, проводимого на выборке медиаторов и клиентов медиации, проводимого дистанционно.

Результаты и их обсуждение

В результате теоретического анализа, посвященному обзору социально-психологических явлений, встречающихся в рамках медиации, были выдвинуты следующие утверждения:

1. Медиация – это многоступенчатый процесс разрешения конфликта с участием посредника, применяемый в конфликтах между несколькими лицами или социальными группами, в рамках которого формируется специфическое взаимодействие в социальной группе с присущими ей групповыми эффектами, переживающей тот или иной этап развития конфликта, а также вырабатываются новые групповые нормы.

2. Медиатор, выступая как посредник и выполняя определенные функции, является специфическим временным руководителем группы, состоящей из конфликтующих сторон, внедряет новые нормы во взаимодействии членов группы.

3. Медиацию можно понимать также как механизм групповой динамики, проявляющейся при выявлении внутригрупповых противоречий и при принятии групповых решений.

4. В рамках медиации, при взаимодействии конфликтующих сторон, можно выявить ряд групповых эффектов таких как: эффекты социальной фасилитации, синергии, группомыслия, конформизма, подражания, «ореола», «бумеранга», «мы и они», «волны». Понимание и учет медиатором данных групповых эффектов может способствовать организации конструктивных переговоров между оппонентами.

5. Профессиональная деятельность медиатора также обладает своими индивидуально-психологическими особенностями, существует 5 типов сочетаний индивидуально-психологических особенностей профессиональной деятельности медиатора: формальный, психотерапевтический, управляющий, эмпатический, деловой [1].

В рамках практических задач исследования были выявлены и экспериментально обоснованы социально-психологические и индивидуально-психологические особенности медиаторов и их клиентов, а также особенности межличностных отношений медиаторов и их клиентов, индивидуально-психологические особенности профессиональной деятельности медиатора. Проведены сравнительный, частотный и корреляционный анализы.

Основные результаты:

1. Представления медиаторов и клиентов о собственных личностных профилях социальных ориентаций отличаются между собой. Среди медиаторов чаще встречаются люди, склонные к доминированию, в то время как клиенты, которые обращаются к услугам медиаторов, имеют склонность к ведомому поведению (статистически значимое различие между выборкой медиаторов и их клиентов по шкале «Доминирование», t-критерий, $p \leq 0.001$).

2. Взаимооценки личностных профилей социальных ориентаций медиаторов и их клиентов различаются (табл. 3). По мнению клиентов, медиатор более авторитарен во взаимодействии с

другими людьми и склонен активно проявлять лидерские качества относительно самооценки медиаторов самих себя. Одновременно с этим, на их взгляд, медиатор может быть мягок, ориентирован на сотрудничество, исполнение просьб и чужих обязанностей, склонен доверять любой информации. По мнению медиаторов, их клиенты, в целом, скорее не склонны быть настолько альтруистичными и проявлять сверхобязательность, а также не всегда готовы проявлять дружелюбие и готовность к сотрудничеству. Оценки клиентов и медиаторов близки относительно характеристик недоверчивости, подозрительности и трудности установления межличностных контактов у клиентов.

Таблица 3 – Взаимооценки личностных профилей социальных ориентаций медиаторов и их клиентов (в средних значениях)

Типы отношений к окружающим	Самооценка медиатора	Образ медиатора	Самооценка клиента	Образ клиента
Властный-лидирующий	6,57	7,7	6,93	4,87
Независимый-доминирующий	5,92	5,13	6,45	5,72
Прямойлинейный-агрессивный	4,67	3,89	6,65	5,00
Недоверчивый-подозрительный	4,82	2,84	8,21	7,70
Покорный-застенчивый	5,65	2,88	8,04	5,85
Зависимый-послушный	4,61	3,36	6,65	5,96
Сотрудничающий-конвенциональный	6,35	4,3	7,72	4,87
Ответственный-великодушный	7,00	5,36	8,66	2,98

3. Наличие взаимосвязи между спецификой образования, опыта работы в той или иной сфере и подходом, который применяет медиатор в своей работе, было уточнено частотным анализом. Тем не менее, данный вид анализа не позволяет делать однозначных выводов особенно в виду неравномерного распределения выборки медиаторов по специфике их образования (34,7% – психология, 21,4% – юриспруденция, 15,3% – конфликтология, 28,6% – другое).

4. Существует связь между индивидуально-психологическими особенностями личности медиатора, особенностями его профессиональной деятельности, подходом и стилем, который он использует (критерий χ^2 Пирсона=110, $p \leq 0.001$; коэффициент V Крамера=0,483). Также каждый медиативный подход и переговорный стиль характеризуется своим набором взаимосвязей с характеристиками личностного профиля социальных ориентаций медиатора и особенностями его работы.

Далее представлены особенности медиаторов, применяющих различные медиативные подходы в своей работе.

Фасилитативный подход. Медиаторам данного подхода может быть характерно стремление быть в общении доминирующими, при этом сохранять независимость, просчитывать различные исходы событий на уровне тенденции ($p \leq 0.05$). Можно предположить, что такие медиаторы не склонны использовать в работе формальный и управляющий стиль ведения переговоров. Как правило, это медиаторы с большим опытом работы ($p \leq 0.01$), которые могут испытывать дисбаланс между работой и личной жизнью. Преимущественно используют конфликтологи (33,3%) и психологи (31,1%), имеющие опыт работы на государственной службе, в науке, образовании и в области психологии

Трансформативный подход. Как правило, медиаторы данного подхода имеют небольшой опыт работы ($p \leq 0.01$), для них может быть характерно особое внимание к процедурной составляющей переговоров, процессом управления дискуссией ($p \leq 0.01$). В целом, они склонны оптимистично оценивать результат своей работы. Применяется преимущественно психологами (53,3%) и юристами (26,7%), имеющими опыт работы в управлении персоналом и в сфере психологии.

Нарративный подход. Медиаторы, работающие в данном подходе, как правило, имеют небольшой опыт, они предпочитают не следовать строгому соблюдению процедуры медиации,

выстраивая собственную схему управления процессом переговоров. В то же время, они отмечают относительно невысокую степень удовлетворенностью своей работой и признанием своих коллег. Кроме того, им может быть сложно оценить себя как профессионала и оценить свое соответствие выбранной профессии. Используется, в основном, юристами (42,9%) и историками (28,6%), имеющими опыт работы в науке, образовании и юриспруденции.

Оценочный подход. Для медиаторов может быть характерно иметь сниженную мотивацию к работе, удовлетворенность ею и сомнения в соответствии выбранной профессии. Встречается чаще всего у лиц, имеющих специальность «Международные отношения» (45,5%), а также среди психологов (27,3%), имеющих опыт работы на государственной службе и в сфере информационный технологий.

Экосистемный подход. Медиаторы, как правило, удовлетворены своей работой, для них важно соблюдение баланса между ней и личной жизнью ($p \leq 0.01$). Тем не менее, для них может быть характерна сниженная самооценка себя как профессионала ($p \leq 0.05$). Преимущественно применяют психологи (40%) и юристы (33,3%), обладающих опытом работы в науке, образовании и в консалтинговой сфере.

Интегративный подход. Медиатором данного подхода может быть характерно на уровне тенденции ($p \leq 0.05$) некоторая застенчивость в общении, склонность уступать аргументам собеседника, избегать углубления во внутренний мир сторон конфликта. Самооценка себя как профессионалов таких медиаторов может быть занижена. Использование его в своей практике отметили только психологи (100%), работающие в сфере психологии, науки и образования.

Далее описаны особенности медиаторов, применяющих различные переговорные стили.

Формальный стиль встречается чаще всего у медиаторов, склонных к доминированию, подозрительности (например, критическая оценка информации о ситуации, полученной от клиентов), авторитарному управлению переговорами и жесткому контролю.

Психотерапевтический стиль свойственен медиаторам, проявляющим в своем отношении и поведении к другим людям мягкость, ненавязчивость, тактичность, готовность уступить лидерские позиции ($p \leq 0.01$). При этом такие медиаторы отмечают сниженное стремление расширять полученные профессиональные знания.

Управляющий стиль чаще всего встречается у медиаторов, которые способны критически проанализировать информацию о ситуации, в своей работе могут отходить от классического алгоритма ради достижения результата ($p \leq 0.01$). В целом, такие медиаторы склонны высоко оценивать результат своей работы, они ею удовлетворены и для них может быть важно соблюдение баланса между работой и личной жизнью ($p \leq 0.05$).

Эмпатический стиль чаще всего встречается у медиаторов, склонных к соглашательству, неконфликтности, недирективности в ведении переговоров. Выраженный альтруизм может приводить их в профессию медиатора, однако иногда такие особенности личности проявляются в сверхурочной работе, потере нейтральности, гиперответственности в работе со сторонами конфликта. Несмотря на то, что такое сочетание характеристик может способствовать быстрому профессиональному выгоранию, можно отметить также, что медиаторы с эмпатическим переговорным стилем, как правило, демонстрируют высокую мотивацию к работе, удовлетворенность ею, стремятся расширить свои профессиональные знания и практический опыт, а также ощущают себя комфортно в выбранной профессиональной стезе.

Деловой стиль чаще всего встречается среди медиаторов, способных критически проанализировать информацию о ситуации, честолобивы, стремятся взять на себя ответственность. Кроме того, такие специалисты, как правило, высокоэффективны и обладают авторитетом среди коллег.

Выводы и заключение

В данном исследовании медиация обосновывалась не только как процесс или процедура альтернативного урегулирования споров, но и как социально-психологический феномен. Медиация

применяется в разрешении социальных конфликтов, где присутствует противостояние интересов, позиций двух и более людей. Стороны конфликта, как правило, представляют собой ту или иную социальную группу (малую, среднюю, большую). Медиатор, выступая как посредник и выполняя определенные функции, является специфическим временным руководителем группы, состоящей из конфликтующих сторон, внедряет новые нормы во взаимодействии членов группы. Медиацию можно понимать также как механизм групповой динамики, проявляющейся при выявлении внутригрупповых противоречий и при принятии групповых решений. В рамках медиации, при взаимодействии конфликтующих сторон можно выявить ряд групповых эффектов, понимание и учет медиатором которых может способствовать организации конструктивных переговоров между оппонентами. Профессиональная деятельность медиатора также обладает своими индивидуально-психологическими особенностями.

В результате исследования мы обнаружили существование социально-психологических особенностей профессиональной деятельности медиатора, которые проявляются в социально-психологических особенностях и социальных ориентациях медиаторов и их клиентов. Так, было обнаружено статистически значимое различие между выборкой медиаторов и их клиентов по шкале «Доминирование». Такой результат можно интерпретировать как необходимую социально-психологическую особенность профессиональных медиаторов, выступающих специфическим временным руководителем при урегулировании конфликтов. Для ведения процедуры медиации необходимо умение обозначить и исполнять свою роль посредника, управляющего процессом ведения переговоров, а также способного обеспечить соблюдение всех норм и правил поведения сторонами конфликта, пресечь попытки манипулирования с чьей-либо стороны. Различие самооценок личностных профилей социальных ориентаций медиаторов и их клиентов можно интерпретировать как естественное проявление разницы восприятия людьми друг друга в ситуации межличностного общения. Клиент, обратившийся к медиатору, обладающий относительно менее выраженной ориентацией на доминирование в межличностном общении, может воспринимать посредника как более властного, обладающего большим влиянием на других людей. По мнению клиента, медиатор сочетает подобную властность с доверчивостью, мягкостью и ориентированностью на сотрудничество. Такое восприятие образа медиатора может служить условием для установления доверительного контакта клиента и медиатора, необходимого для эффективной организации процесса переговоров. В свою очередь, медиаторы могут быть склонны воспринимать клиентов как недоверчивых людей со сложностями в установлении межличностных контактов, с недостаточной степенью принятия на себя обязательств, но готовых сотрудничать с другой стороной конфликта для поиска взаимовыгодного решения. Подобное восприятие медиаторами образа их клиентов может способствовать более конструктивному выстраиванию контакта и последующего взаимодействия с конфликтующими между собой индивидуумами или группами.

Таким образом, изучение сущности таких социально-психологических явлений и понятий как социальные группы, групповые нормы, групповые эффекты, процесс принятия групповых решений, динамика развития группы является важным при подготовке медиаторов. Кроме того, учет индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей будущих медиаторов позволит усовершенствовать процесс отбора кандидатов в данную профессию.

Благодарности

Автор выражает благодарность своему научному руководителю, д.пс.н, профессору, заведующей кафедрой социальной психологии факультета психологии СПбГУ Гуриевой Светлане Дзахотовне за предоставление возможности изучения социально-психологического аспекта медиации и неоценимую методическую поддержку в исследовании; к.пс.н., доценту кафедры конфликтологии факультета философии и политологии СПбГУ Ивановой Елене Никитичне за методическую поддержку и расширение перспектив исследования медиации, а также коллективу медиаторов Центра урегулирования конфликтов СПб ГБУ ГЦСП «КОНТАКТ» за помощь в организации исследования.

Библиография

1. Азарнова А.Н. Психологические условия повышения эффективности обучения профессиональных медиаторов: дис. ... канд. пс. наук. М., 2013. 233 с.
2. Аллахвердова О.В. Медиация как социально-психологический феномен // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Сер. 6, Вып. 2, Ч. 1. 2006. С. 151-159.
3. Аллахвердова О.В., Карпенко А.Д. Медиация – переговоры в ситуации конфликта. СПб.: СПбГУ, 2010. 177 с.
4. Гордийчук Н. В. Трансформативная медиация: основные понятия и установки // Психологическая наука и образование. 2014. № 2. С. 41-48.
5. Гришина Н. В. Психология конфликта. 2-е изд. СПб.: Питер, 2008. 544 с.
6. Гуриева С.Д., Удавихина У.А. Удовлетворенность карьерой как фактор профессиональной успешности медиатора // Конфликтология XXI века. Пути и средства укрепления мира: материалы Третьего Санкт-Петербургского международного конгресса конфликтологов. Санкт-Петербург, 15–16 ноября 2019 г. – СПб.: Фонд развития конфликтологии, 2019. – 414 с. С. 114-116. DOI: 10.31312/978-5-6043166-1-0. URL: www.dx.doi.org/10.31312/978-5-6043166-1-0
7. Иванова Е.Н. Методы эффективной работы медиатора в разных сферах практики // Вестник нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2015, № 4. С. 131-136.
8. Иванова Е. Н. Современная медиация: тенденции и проблемы // Конфликтология, 2011. № 1. С. 146–168.
9. Иванова Е.Н., Андреева О.И. Специфика медиации в суде. Опыт петербургских медиаторов // Третейский суд, №3, 2011. С. 148-157.
10. Калашникова С. И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции. М.: Инфороник-Медиа, 2011. 304 с.
11. Карпенко А.Д. Особенности российского медиаторства // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 6. Вып. 3, 2001. С. 25-28.
12. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов. М.: Аспект Пресс, 2001. 318 с.
13. Медиация: Учебник / Под ред. А. Д. Карпенко, А. Д. Осинковского. СПб.: Редакция журнала «Третейский суд»; М.: Статут, 2016. 470 с.
14. Нелиссен Д. Посредничество // Социальный конфликт. №2. 1996. С. 55-73.
15. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология: учебное пособие для академического бакалавриата. 2-е изд., испр. и доп. М.: Изд-во Юрайт, 2017. 297 с.
16. Сухова Н.В. Принципы процесса медиации // Вестник Тюменского государственного университета. №3, 2013. С. 154-162.
17. Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», статья 2.
18. Bush R. A. B., Folger J. P. The Promise of Mediation: The Transformative Approach to Conflict. CA, Jossey-Bass Publisher; Revised edition, 2004. 304 p.
19. Cialdini R., Kenrick D., Neuberg S. Social Psychology Unraveling the Mystery. Boston: Allyn and Bacon, 1999. pp. 403-404.
20. Cobb S., Rifkin J. Practice and Paradox: Deconstructing Neutrality in Mediation // Law & Social Inquiry, V. 16, no. 1, 1991. pp. 35-62.
21. Levine J., Moreland R. Progress in social psychology // Ann. Rev. Psychol. 1990. V. 41. pp. 585-634.

22. Mironov E.A. From Conflict to Cooperation / Embedding mediation in Society Theory Research / Practice – Training / by Manichev S.A. & Redlich A. (eds) // Frankfurt am Main: PETER LANG, 2012. pp. 47-54.

23. Parkinson L. Family Mediation. 3rd ed. Family Law, 2014. 518 p.

24. Roberts M. Mediation in family disputes: principles of practice / by Marian Roberts. 3rd ed. Ashgate Publishing Limited, 2008. 293 p.

25. Shaw M. Group dynamics: the psychology of small group behavior. 2nd ed. N.Y., 1981. 464 p.

26. Shockley K., Ureksoy H., Rodopman O. B., Poteat L. F., Dullaghan T. R. Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study // Journal of Organizational Behavior, 2015. Published online in Wiley Online Library. DOI: 10.1002/job.2046 URL: <https://doi.org/10.1002/job.2046>

27. Thibaut J., Kelley H. The social psychology of groups. N.Y.: John Wiley & Sons, 1959. 388 p.

28. Winslade J., Monk G. D. Narrative Mediation: A New Approach to Conflict Resolution. CA, Jossey-Bass Publisher, 2000, 256 p.

Удавихина Ульяна Андреевна. AuthorID: 791087. uludav@gmail.com

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL ASPECT OF MEDIATION

DOI: 10.25629/HC.2020.09.08

Ulyana A. Udavikhina

Saint Petersburg State University

Saint-Petersburg, Russia

Abstract. Mediation is a type of alternative dispute resolution, and in the scientific literature it is understood as a process or procedure. Consideration of the socio-psychological aspect of mediation is rarely found in the works of foreign and domestic researchers. A hypothesis was put forward about the existence of socio-psychological characteristics of the professional activity of a mediator, manifested in the socio-psychological characteristics and social orientations of mediators and their clients. The study involved 198 people, including 98 mediators and 100 clients who used mediator services. The following were measured: personal profiles of social orientations, the use of mediation approaches, negotiation style in mediation, the level of subjective success of the mediator's professional activity. Data processing: frequency analysis, correlation analysis using t-test for independent samples, Pearson's chi-square and Spearman's r. The results obtained: among mediators, there are more people who tend to dominate, while clients who use mediators' services tend to be guided. There are differences in the mutual assessments of the personality profiles of the social orientations of mediators and their clients. Each mediation approach and negotiation style is characterized by its own set of relationships with the characteristics of the personality profile of the mediator's social orientations, the characteristics and self-esteem of his work.

Key words: mediation, mediation approach, negotiation style, social orientations, personal profile.

References

1. Azarnova A.N. Psikhologicheskie usloviya povysheniya effektivnosti obucheniya professional'nykh mediatorov: dis. ... kand. ps. nauk [Psychological conditions for increasing the effectiveness of training professional mediators. Diss. cand. psychol. sci.]. Moscow, 2013. 233 p.

2. Allakhverdova O.V. Mediatsiya kak sotsial'no-psikhologicheskii fenomen [Mediation as a socio-psychological phenomenon]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo universiteta. Ser. 6*, Issue. 2, Part. 1. 2006. P. 151-159.

3. Allakhverdova O.V., Karpenko A.D. *Mediatsiya – peregovory v situatsii konflikta* [Mediation - negotiations in a conflict situation]. St. Petersburg.: SPbGU, 2010. 177 p.
4. Gordiichuk N.V. Transformativnaya mediatsiya: osnovnye ponyatiya i ustanovki [Transformative mediation: basic concepts and attitudes]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie*. 2014. No 2. P. 41-48.
5. Grishina N. V. *Psikhologiya konflikta* [The psychology of conflict]. 2nd ed. St. Petersburg.: Piter, 2008. 544 p.
6. Gurieva S.D., Udavikhina U.A. Udovletvorennost' kar'eroi kak faktor professio-nal'noi uspešnosti mediatora. *Konfliktologiya XXI veka. Puti i sredstva ukrepleniya mira: materialy Tret'ego Sankt-Peterburgskogo mezhdunarodnogo kongressa konfliktologov*. Sankt-Peterburg, 15–16 noyabrya 2019 g. [Career satisfaction as a factor in the professional success of a mediator // Conflictology of the XXI century. *Ways and Means of Strengthening Peace: Materials of the Third St. Petersburg International Congress of Conflict Experts*. St. Petersburg, November 15-16, 2019]. – St. Petersburg: Fond razvitiya konfliktologii, 2019. 414 p. P. 114-116. DOI: 10.31312/978-5-6043166-1-0. URL: www.dx.doi.org/10.31312/978-5-6043166-1-0.
7. Ivanova E. N. Metody effektivnoi raboty mediatora v raznykh sferakh praktiki [Methods for the effective work of a mediator in different areas of practice]. *Vestnik nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo*. 2015, No 4. P. 131-136.
8. Ivanova E. N. Sovremennaya mediatsiya: tendentsii i problemy [Modern mediation: trends and problems]. *Konfliktologiya*, 2011. No 1. P. 146–168.
9. Ivanova E. N., Andreeva O. I. Spetsifika mediatsii v sude. Opyt peterburgskikh mediatorov [Specifics of mediation in court. Experience of St. Petersburg mediators]. *Treteiskii sud*, No3, 2011. P. 148-157.
10. Kalashnikova S. I. *Mediatsiya v sfere grazhdanskoj yurisdiksii* [Mediation in the field of civil jurisdiction]. Moscow: Inforonik-Media, 2011. 304 p.
11. Karpenko A. D. Osobennosti rossiiskogo mediatorstva [Features of Russian mediation]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Ser. 6*. Issue. 3, 2001. P. 25-28.
12. Krichevskii R. L., Dubovskaya E. M. Sotsial'naya psikhologiya maloi gruppy: Uchebnoe posobie dlya vuzov [Small group social psychology: a textbook for universities]. Moscow: Aspekt Press, 2001. 318 p.
13. *Mediatsiya: Uchebnik* [Mediation: Textbook]. Karpenko A. D., Osinovskogo A. D. (eds.). St. Petersburg.: Redaktsiya zhurnala “Treteiskii sud”; Moscow: Statut, 2016. 470 p.
14. Nelissen D. Posrednichestvo [Mediation]. *Sotsial'nyi konflikt*. No 2. 1996. P. 55-73.
15. Pochebut L. G. Organizatsionnaya sotsial'naya psikhologiya: uchebnoe posobie dlya akademicheskogo bakalavriata [Organizational social psychology: a study guide for academic bachelor's degree]. 2nd ed., rev. and add. Moscow: Yurait Publ., 2017. 297 p.
16. Sukhova N.V. Printsipy protsessa mediatsii [Principles of the mediation process]. *Vestnik Tyumenskogo gosudarstvennogo universiteta*. No 3, 2013. P. 154-162.
17. Federal Law of the Russian Federation of July 27, 2010 No. 193-FZ "On an alternative procedure for resolving disputes with the participation of a mediator (mediation procedure)", article 2.
18. Bush R. A. B., Folger J. P. *The Promise of Mediation: The Transformative Approach to Conflict*. CA, Jossey-Bass Publisher; Revised edition, 2004. 304 p.
19. Cialdini R., Kenrick D., Neuberg S. *Social Psychology Unraveling the Mystery*. Boston: Allyn and Bacon, 1999. pp. 403-404.
20. Cobb S., Rifkin J. Practice and Paradox: Deconstructing Neutrality in Mediation. *Law & Social Inquiry*, V. 16, no. 1, 1991. pp. 35-62.
21. Levine J., Moreland R. Progress in social psychology // *Ann. Rev. Psychol.* 1990. V. 41. pp. 585-634.

22. Mironov E.A. From Conflict to Cooperation / Embedding mediation in Society Theory Research / Practice – Training / by Manichev S.A. & Redlich A. (eds) // Frankfurt am Main: PETER LANG, 2012. pp. 47-54.

23. Parkinson L. Family Mediation. 3rd ed. Family Law, 2014. 518 p.

24. Roberts M. Mediation in family disputes: principles of practice / by Marian Roberts. 3rd ed. Ashgate Publishing Limited, 2008. 293 p.

25. Shaw M. Group dynamics: the psychology of small group behavior. 2nd ed. N.Y., 1981. 464 p.

26. Shockley K., Ureksoy H., Rodopman O. B., Poteat L. F., Dullaghan T. R. Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study // Journal of Organizational Behavior, 2015. Published online in Wiley Online Library. DOI: 10.1002/job.2046 URL: <https://doi.org/10.1002/job.2046>

27. Thibaut J., Kelley H. The social psychology of groups. N.Y.: John Wiley & Sons, 1959. 388 p.

28. Winslade J., Monk G. D. Narrative Mediation: A New Approach to Conflict Resolution. CA, Jossey-Bass Publisher, 2000, 256 p.

Udavikhina Ulyana Andreevna. uludav@gmail.com