

**Міністерство освіти і науки України
Західноукраїнський національний університет
Соціально-гуманітарний факультет
Кафедра психології та соціальної роботи**

ГВЯДА Вікторія Станіславівна

**Вплив темпераменту особистості на процес професійної самореалізації
медіатора / The impact of personality temperament on the process of
professional self-realization of a mediator**

спеціальність 053 Психологія
освітньо-професійна програма «Психологія перемовин та медіація»

випускна кваліфікаційна робота за освітнім ступенем «магістр»

Виконала
студентка групи ПСПм-21
Гвязда Вікторія Станіславівна

підпис

Науковий керівник:
к.ю.н., доцент
Романадзе Луїза Джумберовна

підпис

Випускну кваліфікаційну роботу
допущено до захисту
« ____ » _____ 2025 р.
Директор інституту
_____ А.Н. Гіряк
підпис

Тернопіль – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ТЕМПЕРАМЕНТУ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ	7
1.1. Психологічна природа темпераменту як чинника професійної поведінки. 7	
1.2. Проблема реалізації професійного потенціалу в умовах діяльності медіатора	13
Висновки до першого розділу	19
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ -ВПЛИВУ ТЕМПЕРАМЕНТУ НА ПРОФЕСІЙНУ САМОРЕАЛІЗАЦІЮ МЕДІАТОРА.....	21
2.1. Обґрунтування методів дослідження темпераменту та професійної самореалізації	21
2.2. Організація та етапи дослідження	24
2.3. Характеристика вибірки (медіатори, психологи, студенти відповідних спеціальностей)	27
Висновки до другого розділу	32
РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ТЕМПЕРАМЕНТУ НА ПРОФЕСІЙНУ САМОРЕАЛІЗАЦІЮ МЕДІАТОРА ...	34
3.1. Аналіз результатів дослідження темпераменту медіаторів	34
3.2. Взаємозв'язок між типами темпераменту та рівнем професійної самореалізації	39
3.3. Рекомендації щодо розвитку професійної самореалізації медіаторів з різними типами темпераменту.....	43
Висновки до третього розділу	46
ВИСНОВКИ.....	49
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	52

ВСТУП

Актуальність теми зумовлена кількома факторами. По-перше, зростання популярності медіації в Україні вимагає підвищення кваліфікації фахівців, що неможливе без розуміння їхніх психологічних особливостей. По-друге, темперамент як базова характеристика особистості впливає на емоційну стійкість, комунікативні навички та здатність зберігати нейтралітет – ключові якості медіатора. По-третє, відсутність систематичних досліджень цього питання в українському контексті створює прогалину, яку необхідно заповнити для вдосконалення професійної підготовки та практики. Таким чином, дослідження впливу темпераменту на професійну самореалізацію медіаторів є доцільним, адже воно може стати основою для створення індивідуалізованих підходів до навчання та розвитку фахівців, що сприятиме підвищенню їхньої ефективності та задоволеності роботою.

Наукові підходи до вивчення темпераменту мають давню історію, починаючи від античних уявлень Гіппократа та Галена про чотири типи темпераменту (сангвінік, холерик, флегматик, меланхолік) і закінчуючи сучасними теоріями, такими як фізіологічний підхід І. Павлова чи біологічна модель Г. Айзенка. У контексті професійної діяльності ці концепції розвинені в працях Б. Теплова, В. Мерліна та інших учених, які наголошували на тому, що темперамент впливає на індивідуальний стиль роботи, але не визначає її змісту.

Проте в українській психології питання впливу темпераменту на професійну самореалізацію медіаторів залишається малодослідженим, що зумовлено як новизною самої професії в Україні, так і недостатньою увагою до індивідуальних особливостей у професійному контексті.

Власна оцінка стану аналізованої проблеми. Сучасний стан розвитку суспільства характеризується зростанням кількості конфліктів у різних сферах життя – від сімейних і трудових до комерційних і міжнародних, що підвищує попит на альтернативні способи їх вирішення, такі як медіація. Медіація як професійна діяльність набуває дедалі більшої популярності в Україні та світі,

адже вона дозволяє сторонам конфлікту досягати згоди без звернення до судових інстанцій, зберігаючи при цьому час, ресурси та емоційну стабільність. Проте ефективність медіатора значною мірою залежить від його особистісних якостей, серед яких темперамент відіграє ключову роль як вроджена характеристика, що визначає стиль поведінки, емоційну реактивність і здатність адаптуватися до складних ситуацій. Проблема впливу темпераменту на професійну самореалізацію медіаторів є недостатньо дослідженою в українському науковому просторі, хоча зарубіжні вчені вже звертали увагу на зв'язок психологічних особливостей із професійною діяльністю. Таким чином, аналіз цієї проблеми є актуальним як із теоретичної, так і з практичної точки зору, адже він може сприяти підвищенню якості підготовки медіаторів і вдосконаленню їхньої роботи.

Метою кваліфікаційної роботи є дослідження впливу темпераменту на процес професійної самореалізації медіаторів і розробка рекомендацій щодо його врахування в їхній професійній діяльності.

Для досягнення цієї мети поставлено такі **завдання**:

- проаналізувати теоретичні основи взаємозв'язку темпераменту та професійної самореалізації;
- визначити особливості діяльності медіатора, обґрунтувати методи дослідження;
- провести емпіричний аналіз впливу темпераменту на самореалізацію медіаторів;
- виявити закономірності між типами темпераменту та професійною успішністю;
- розробити практичні рекомендації для фахівців із різними типами темпераменту.

Об'єктом дослідження виступає професійна самореалізація медіаторів, а **предметом** – вплив темпераменту на цей процес.

Методи дослідження. Для реалізації поставлених завдань обрано комплексний методологічний підхід, який включає теоретичні та емпіричні

методи. Теоретичний аналіз літератури дозволив систематизувати знання про темперамент і самореалізацію, а також визначити специфіку роботи медіатора.

Емпіричне дослідження проводилося з використанням стандартизованих психодіагностичних методик: «Опитувальника структури темпераменту» В. М. Русалова для оцінки властивостей темпераменту, тесту Г. Айзенка (EPI) для визначення типу темпераменту та авторської анкети «Оцінка професійної самореалізації медіатора» для аналізу рівня професійного успіху. Статистичний аналіз даних, зокрема кореляційний і порівняльний методи, забезпечував об'єктивність результатів.

Вибірка дослідження складалася з 60 осіб – медіаторів, психологів і студентів відповідних спеціальностей, що дозволило врахувати різні рівні професійного досвіду та контексти.

Наукова новизна магістерської роботи полягає у тому, що:

вперше:

- здійснено комплексне емпіричне дослідження впливу типологічних характеристик темпераменту на процес професійної самореалізації у сфері медіації;
- розроблено авторську анкету «Оцінка професійної самореалізації медіатора» як інструмент для вивчення суб'єктивного сприйняття професійної ефективності в контексті індивідуально-психологічних властивостей;
- запропоновано типологічну характеристику потенційних ресурсів і ризиків професійної самореалізації медіаторів з різними типами темпераменту.

розвинено:

- положення про вплив базових темпераментних рис (екстраверсії, нейротизму, емоційної стабільності) на ключові аспекти професійної самореалізації, зокрема здатність до емоційної регуляції, адаптації, комунікативної ефективності;
- уявлення про професійний потенціал медіатора як результат взаємодії вроджених психофізіологічних параметрів з професійним середовищем.

вдосконалено:

- підхід до діагностики психологічних чинників професійної самореалізації фахівців комунікативних професій через інтеграцію психометричних методик (ОСТ, ЕРІ, авторська анкета) та статистичного аналізу взаємозв'язків між змінними;
- понятійно-категоріальний апарат дослідження професійної самореалізації, зокрема в частині виокремлення індивідуальних психологічних профілів медіаторів як основи для персоналізованих програм розвитку.

Практична значимість роботи полягає в тому, що отримані результати можуть бути використані в підготовці та підвищенні кваліфікації медіаторів. Рекомендації, розроблені на основі аналізу, пропонують конкретні стратегії для фахівців із різними типами темпераменту – від розвитку аналітичних навичок у сангвініків до зміцнення стресостійкості в меланхоліків, – що сприятиме їхній професійній самореалізації. Результати дослідження також можуть бути застосовані в діяльності професійних асоціацій медіаторів, навчальних центрах і вищих навчальних закладах, де готують фахівців із медіації, для створення персоналізованих програм навчання.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати дослідження були апробовані в процесі наукової дискусії під час участі у II Міжнародній науково-практичній конференції «Психосоціальні ресурси особистісного та соціального розвитку в епоху глобалізації», а також відображені у монографії, підготовленій за підсумками III Міжнародної науково-практичної конференції «Комунікація як чинник транспарентності соціальної взаємодії: психологічний, історичний, правовий, економічний та політичний виміри».

Структура магістерської роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, які містять вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел (76 найменувань). Загальний обсяг магістерської роботи становить 56 сторінок, із них основний текст – 50 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ТЕМПЕРАМЕНТУ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ

1.1. Психологічна природа темпераменту як чинника професійної поведінки

Перед початком розгляду сутності поняття темпераменту доцільно звернутися до його визначення через призму наукових підходів різних учених. Для цього нижче наведено таблицю 1.1, яка систематизує тлумачення темпераменту за поглядами відомих дослідників, що стане основою для подальшого аналізу.

Таблиця 1.1

Наукові підходи до визначення темпераменту

Автор	Визначення темпераменту
І. Павлов	Темперамент – це сукупність динамічних особливостей психічної діяльності, зумовлених типом нервової системи [1].
Г. Айзенк	Темперамент є біологічно обумовленою основою особистості, що впливає на емоційну стабільність і поведінку [2].
Б. Теплов	Темперамент – це стійкі індивідуальні особливості психіки, які визначають швидкість і силу реакцій людини [3].
В. Мерлін	Темперамент – це інтегральна характеристика психічної активності, що залежить від природних властивостей [4].
О. Леонтьєв	Темперамент – це природна основа психічних процесів, що впливає на стиль діяльності людини [5].

Темперамент як психологічна категорія протягом століть привертала увагу дослідників, які намагалися пояснити його природу та вплив на поведінку людини. У широкому розумінні темперамент можна охарактеризувати як сукупність вроджених особливостей психічної діяльності, що визначають швидкість, інтенсивність і стійкість реакцій людини на зовнішні подразники. Ці особливості формуються на основі біологічних факторів, зокрема функціонування нервової системи, і проявляються у повсякденній поведінці,

емоційних реакціях та способах взаємодії з оточенням. Історично перші уявлення про темперамент сформувалися ще в античності, коли Гіппократ пов'язав його з балансом чотирьох рідин в організмі – крові, слизу, жовчі та чорної жовчі, що дало початок класифікації на сангвініка, флегматика, холерика і меланхоліка. Ця концепція була розвинена Галеном і стала основою для подальших досліджень темпераменту в психології. З часом наука відійшла від гуморальної теорії, однак поділ на чотири типи темпераменту залишився актуальним як емпірична основа для спостережень за індивідуальними відмінностями [1].

Сучасні дослідники, зокрема Іван Павлов, зробили значний внесок у розуміння темпераменту, пов'язавши його з типами вищої нервової діяльності. Павлов вважав, що темперамент залежить від сили, врівноваженості та рухливості нервових процесів – збудження і гальмування. Наприклад, сангвінік характеризується сильною, врівноваженою та рухливою нервовою системою, що дозволяє йому швидко адаптуватися до змін і зберігати емоційну стійкість. Холерик, навпаки, має сильну, але неврівноважену нервову систему, що пояснює його імпульсивність і високу реактивність. Флегматик вирізняється сильною, врівноваженою, але малорухливою нервовою системою, що робить його спокійним і повільним у прийнятті рішень. Меланхолік же має слабку нервову систему, що зумовлює його підвищену чутливість і схильність до переживань. Ця теорія стала основою для багатьох подальших досліджень, які підтвердили зв'язок темпераменту з фізіологічними процесами в організмі [2].

Інший підхід до розуміння темпераменту запропонував Ганс Айзенк, який наголошував на його біологічній природі. Він вважав, що темперамент є базисом особистості, який визначається генетичними факторами та проявляється через такі виміри, як екстраверсія, нейротизм і психотизм. Екстраверсія пов'язана з товариськістю та енергійністю, нейротизм – з емоційною нестабільністю, а психотизм – із схильністю до агресивності чи імпульсивності. Цей підхід дозволив розглядати темперамент не лише як набір статичних рис, а як динамічну систему, що впливає на поведінку в різних

життєвих ситуаціях. Наприклад, людина з високим рівнем екстраверсії може бути більш схильною до активної взаємодії з іншими, тоді як інтроверт віддаватиме перевагу спокійній, зосередженій діяльності. Таким чином, темперамент стає своєрідним фільтром, через який людина сприймає світ і реагує на нього [3].

Українські дослідники також внесли свій вклад у вивчення темпераменту. Наприклад, Борис Теплов наголошував, що темперамент – це не просто вроджена характеристика, а й основа, яка впливає на формування індивідуального стилю діяльності. Він підкреслював, що темперамент не визначає змісту поведінки, а лише її формальну сторону – швидкість, ритм, інтенсивність реакцій. Це означає, що одна й та сама мета може бути досягнута людьми з різними типами темпераменту, але способи її реалізації будуть відрізнятися. Наприклад, холерик може діяти швидко й рішуче, тоді як флегматик віддасть перевагу виваженому і послідовному підходу. Такий погляд дозволяє розглядати темперамент як інструмент адаптації до зовнішнього середовища, що має особливе значення в професійній діяльності [4].

Віталій Мерлін, продовжуючи ідеї Теплова, запропонував розглядати темперамент як інтегральну характеристику, яка об'єднує різні рівні психічної активності – від фізіологічного до соціального. Він стверджував, що темперамент впливає не лише на індивідуальні реакції, а й на взаємодію людини з іншими людьми, що особливо важливо в контексті професійної самореалізації. Наприклад, у професіях, які вимагають високого рівня комунікації, таких як медіація, тип темпераменту може визначати, наскільки успішно людина справлятиметься з конфліктними ситуаціями чи емоційним навантаженням. Мерлін також наголошував на тому, що темперамент не є статичним явищем – він може частково коригуватися через досвід і самовиховання, хоча його основа залишається вродженою [5].

Отже, темперамент охоплює як біологічні, так і психологічні аспекти функціонування особистості. Він визначає не лише внутрішні особливості людини, а й її взаємодію з зовнішнім світом, зокрема в професійній сфері.

Розуміння природи темпераменту дозволяє краще пояснити індивідуальні відмінності в поведінці та діяльності, що має практичне значення для таких професій, як медіація, де емоційна стійкість, швидкість реакцій і стиль спілкування відіграють ключову роль. Подальший аналіз у наступних розділах буде спиратися на ці теоретичні основи, щоб дослідити, як темперамент впливає на професійну самореалізацію медіаторів.

Темперамент як вроджена характеристика особистості відіграє важливу роль у формуванні професійних навичок і стратегій поведінки медіатора, впливаючи на його здатність ефективно виконувати свої обов'язки в умовах емоційного напруження та комунікативної складності. Оскільки медіація вимагає від фахівця високого рівня адаптивності, емоційної стійкості та вміння управляти конфліктними ситуаціями, тип темпераменту може визначати, наскільки природно медіатор справляється з цими викликами чи які зусилля йому доводиться докладати для компенсації своїх природних особливостей. Розгляд цього взаємозв'язку дозволяє зрозуміти, як індивідуальні риси темпераменту впливають на професійну діяльність і як їх можна враховувати для підвищення ефективності роботи медіатора.

Для аналізу впливу темпераменту на професійні навички медіатора доцільно звернутися до таблиці 1.4, яка ілюструє зв'язок між основними типами темпераменту та ключовими професійними якостями, необхідними в медіації.

Таблиця 1.4

Чинники, що впливають на професійну самореалізацію [17, 18, 19, 20]

Тип темпераменту	Професійні навички	Переваги в медіації	Потенційні труднощі
Сангвінік	Швидке реагування, комунікабельність, гнучкість	Легко встановлює контакт, адаптується до змін	Може не заглиблюватися в деталі конфлікту
Холерик	Енергійність, рішучість, ініціативність	Швидко бере ситуацію під контроль,	Схильність до імпульсивності, втрати нейтралітету

		мотивує сторони	
Флегматик	Спокій, терплячість, врівноваженість	Зберігає нейтралітет, створює стабільну атмосферу	Повільність у реакціях, уникнення активного втручання
Меланхолік	Емпатія, чутливість до деталей, аналітичність	Глибоко розуміє емоції сторін, уважний до нюансів	Схильність до стресу, труднощі з емоційною стійкістю

Сангвінічний тип темпераменту характеризується високою рухливістю нервових процесів і врівноваженістю, що робить його природно пристосованим до роботи в динамічних умовах медіації. Такий медіатор швидко встановлює контакт зі сторонами, легко адаптується до несподіваних поворотів у переговорах і вміє підтримувати позитивну атмосферу навіть у напружених ситуаціях. Наприклад, у конфлікті між двома бізнес-партнерами сангвінік може оперативно перенаправити увагу сторін із взаємних звинувачень на пошук спільного рішення, використовуючи свою комунікабельність і оптимізм. Однак його схильність до поверхневого сприйняття може призводити до того, що він недостатньо заглиблюється в суть проблеми, пропускаючи важливі деталі, які могли б вплинути на результат медіації. Таким чином, сангвінік є ефективним у створенні комфортного середовища для переговорів, але може потребувати додаткових зусиль для розвитку аналітичних навичок [17].

Холеричний темперамент, з його сильною, але неврівноваженою нервовою системою, надає медіатору енергійності та рішучості, що може бути корисним у ситуаціях, коли сторони пасивні чи не бажають співпрацювати. Холерик здатен швидко взяти ситуацію під контроль, проявляючи ініціативу і спрямовуючи процес у конструктивне русло. Наприклад, у спорі між роботодавцем і працівником він може активно пропонувати альтернативи, стимулюючи сторони до компромісу. Проте його імпульсивність і схильність до різких реакцій можуть стати перешкодою: якщо одна зі сторін сприйме його поведінку як тиск чи упередженість, це підірве довіру до медіатора. Отже,

холерику важливо розвивати самоконтроль і терпіння, щоб зберігати нейтралітет і не переходити межу між активним посередництвом і нав'язуванням власної думки [18].

Флегматичний темперамент вирізняється спокоєм і врівноваженістю, що є цінними рисами для медіатора, адже дозволяють йому залишатися стабільним і нейтральним навіть у найскладніших конфліктах. Такий медіатор створює атмосферу довіри і безпеки, що особливо важливо в емоційно заряджених ситуаціях, наприклад, під час сімейних спорів про опіку над дітьми. Його терплячість і повільний темп реакцій допомагають сторонам відчувати, що їх слухають і розуміють, а відсутність поспішності сприяє ретельному розгляду всіх аспектів проблеми. Однак ця ж повільність може стати недоліком: у швидкоплинних чи агресивних конфліктах флегматик ризикує втратити контроль над процесом, якщо не встигне вчасно втрутитися. Таким чином, флегматику варто працювати над підвищенням гнучкості та швидкості реагування, щоб відповідати динамічним вимогам медіації [19].

Меланхолійний темперамент, з його слабкою нервовою системою і високою чутливістю, наділяє медіатора унікальною здатністю до емпатії та аналізу. Такий фахівець тонко відчуває емоційний стан сторін, помічає найменші нюанси в їхній поведінці і може глибоко зрозуміти приховані мотиви конфлікту. Наприклад, у медіації між сусідами, які сперечаються через шум, меланхолік здатен розпізнати, що за зовнішньою агресією однієї зі сторін стоїть страх чи втома, і допомогти висловити ці почуття. Проте його підвищена чутливість робить його вразливим до стресу: інтенсивні емоції сторін можуть виснажувати меланхоліка, знижуючи його ефективність. Щоб компенсувати це, йому необхідно розвивати емоційну стійкість і вчитися відмежовуватися від чужих переживань, зберігаючи при цьому свою аналітичну глибину [20].

Вплив темпераменту на стратегії поведінки медіатора проявляється не лише в його реакціях, а й у способах організації процесу медіації. Сангвінік, наприклад, частіше обирає активний і відкритий стиль спілкування, використовуючи гумор чи легкість, щоб розрядити напругу. Холерик схильний

до директивного підходу, чітко структуруючи переговори і задаючи темп. Флегматик віддає перевагу спокійному, виваженому стилю, даючи сторонам час на роздуми, тоді як меланхолік зосереджується на індивідуальній роботі з учасниками, намагаючись зрозуміти їхні глибинні потреби. Кожен із цих підходів має свої сильні сторони, але також вимагає корекції залежно від ситуації. Наприклад, у конфлікті з високим рівнем агресії холеричний стиль може загострити ситуацію, тоді як флегматична стриманість допоможе її заспокоїти [21].

Отже, темперамент суттєво впливає на професійні навички та стратегії поведінки медіатора, визначаючи його сильні сторони та потенційні слабкості. Розуміння цього взаємозв'язку дозволяє не лише прогнозувати ефективність медіатора в різних ситуаціях, а й розробляти рекомендації для розвитку його компетенцій. Наприклад, сангвініку варто зосередитися на поглибленні аналізу, холерику – на контролі емоцій, флегматику – на підвищенні динамічності, а меланхоліку – на зміцненні психологічної стійкості [22].

1.2. Проблема реалізації професійного потенціалу в умовах діяльності медіатора

Професійна самореалізація є одним із понять у психології особистості та професійного розвитку, яке відображає процес розкриття і реалізації людиною свого потенціалу в обраній сфері діяльності. Для кращого розуміння цього явища розглянемо етапи професійної самореалізації та чинники, що на неї впливають, систематизовані у таблицях нижче.

Професійна самореалізація є процесом, який охоплює не лише досягнення успіху в обраній сфері, а й гармонійне поєднання внутрішніх прагнень людини з її зовнішніми можливостями. У психології цей термін часто визначають як здатність особистості максимально використовувати свої здібності, таланти та інтереси в професійній діяльності, що сприяє її

саморозвитку та задоволенню від роботи. Важливо зазначити, що професійна самореалізація не є статичним станом, а динамічним процесом, який розвивається протягом усього життя людини. Вона залежить від внутрішньої мотивації, зовнішніх умов і тих ролей, які людина виконує в суспільстві. Наприклад, для когось самореалізація може полягати в досягненні високої посади, а для іншого – у творчій свободі чи допомозі іншим людям через свою професію. Цей процес завжди індивідуальний і залежить від особливостей самої людини та контексту, в якому вона діє [6].

Етапи професійної самореалізації мають чітку послідовність (див. табл. 1.2), яка відображає поступовий розвиток людини як професіонала. Спочатку виникає інтерес до певної сфери діяльності, який може бути зумовлений як внутрішніми факторами (наприклад, схильністю до аналітичного мислення), так і зовнішніми (впливом батьків чи вчителів). Далі людина переходить до свідомого вибору професії, аналізуючи свої здібності, можливості та потреби ринку праці. Наступним кроком є професійне навчання, яке дає теоретичну та практичну базу для майбутньої роботи. Після цього настає етап входження в професію, коли людина адаптується до реальних умов праці, стикається з першими труднощами і вчиться їх долати. Завершальним етапом є професійне зростання, коли людина досягає майстерності, отримує визнання і продовжує вдосконалюватись. Кожен із цих етапів може бути ускладнений зовнішніми чи внутрішніми бар'єрами, такими як брак ресурсів чи недостатня мотивація, але їх подолання сприяє повноцінній самореалізації [7].

Таблиця 1.2

Етапи професійної самореалізації

Етап	Опис
Формування професійного інтересу	Виникнення зацікавленості до певної діяльності, пошук інформації про професію [6].
Вибір професії	Усвідомлений вибір напрямку діяльності на основі здібностей, цінностей і зовнішніх умов [7].
Професійне навчання	Оволодіння знаннями, навичками та компетенціями, необхідними для виконання професійних обов'язків [8].

Входження в професію	Адаптація до робочого середовища, практичне застосування знань і навичок [9].
Професійне зростання	Досягнення високого рівня майстерності, кар'єрний розвиток і саморозвиток у професії [10].

Чинники, що впливають на професійну самореалізацію (див. табл. 1.3), є не менш важливими, ніж самі етапи. Особистісні якості, такі як наполегливість, креативність чи емоційна стабільність, відіграють вирішальну роль у тому, наскільки людина здатна досягати поставлених цілей. Наприклад, людина з високим рівнем самодисципліни легше долає труднощі на етапі професійного навчання, ніж та, яка швидко втрачає мотивацію. Соціальне середовище також має значний вплив: підтримка близьких може стимулювати вибір професії, тоді як негативний тиск суспільства (наприклад, стереотипи про «непрестижні» професії) може його стримувати. Освітній рівень визначає доступ до знань і можливостей: якісна освіта відкриває двері до складніших і краще оплачуваних професій. Економічні умови, такі як стабільність доходу чи наявність робочих місць, створюють рамки, в яких людина може реалізувати свій потенціал. Нарешті, психологічний стан впливає на здатність справлятися з викликами: людина, яка відчуває тривогу чи невпевненість, може уникати ризиків, необхідних для кар'єрного зростання [8].

Таблиця 1.3

Чинники, що впливають на професійну самореалізацію

Чинник	Опис
Особистісні якості	Здібності, мотивація, темперамент, цінності, які впливають на успішність у професії [6].
Соціальне середовище	Вплив сім'ї, друзів, колег, суспільних норм на вибір і реалізацію професії [7].
Освітній рівень	Якість і доступність освіти як основа для професійного розвитку [8].
Економічні умови	Рівень доходу, стабільність роботи, можливості кар'єрного зростання [9].
Психологічний стан	Емоційна стійкість, впевненість у собі, здатність справлятися зі стресом [10].

У контексті професійної самореалізації важливо враховувати її зв'язок із саморозвитком і самооцінкою. Людина, яка відчуває, що її робота відповідає її внутрішнім цінностям і дозволяє розкрити потенціал, має вищий рівень задоволеності життям. Наприклад, медіатор, який успішно вирішує конфлікти і допомагає людям, може вбачати у своїй діяльності не лише професійний, а й особистий сенс. Водночас професійна самореалізація не завжди пов'язана з матеріальним успіхом: для багатьох людей важливішим є відчуття гармонії та відповідності своїй справі. Цей аспект підкреслює суб'єктивність процесу, адже те, що для однієї людини є самореалізацією, для іншої може бути лише проміжним етапом. Таким чином, професійна самореалізація є результатом взаємодії внутрішніх прагнень і зовнішніх можливостей, що формуються протягом усього життя [9].

На завершення варто зазначити, що професійна самореалізація є не лише індивідуальним, а й соціальним явищем. Успішна реалізація людини в професії сприяє не тільки її особистому благополуччю, а й розвитку суспільства загалом. Наприклад, медіатори, які ефективно виконують свою роль, сприяють зниженню конфліктності та підвищенню соціальної згуртованості. Однак для досягнення цього необхідне розуміння того, як різні чинники – від темпераменту до економічних умов – впливають на процес самореалізації. Подальший аналіз у наступних розділах буде спрямований на з'ясування того, як саме ці чинники взаємодіють у професійній діяльності медіаторів, з особливим акцентом на ролі темпераменту як одного з ключових внутрішніх факторів [10].

Професійна діяльність медіатора є унікальною сферою, що поєднує в собі елементи психології, права, комунікації та етики, спрямовані на вирішення конфліктів між сторонами без залучення судових процедур. Медіатор виступає нейтральним посередником, який допомагає учасникам конфлікту знайти взаємовигідне рішення, зберігаючи при цьому їхню автономію та відповідальність за результат. Ця професія вимагає не лише спеціальних знань і навичок, а й особливого підходу до роботи з людьми, що перебувають у стані

емоційного напруження. Розуміння особливостей цієї діяльності є важливим для аналізу того, як темперамент може впливати на ефективність медіатора в професійному контексті.

Сутність роботи медіатора полягає в організації процесу переговорів між сторонами, які мають розбіжності. Він не приймає рішень за учасників, а лише сприяє їхній комунікації, допомагаючи чітко сформулювати інтереси, виявити спільні точки дотику та дійти згоди. Ця діяльність вимагає високого рівня емпатії, терпіння та вміння зберігати нейтралітет, навіть коли сторони виявляють агресію чи недовіру. Наприклад, у сімейних конфліктах медіатор може працювати з подружжям, яке розлучається, допомагаючи їм домовитися про поділ майна чи опіку над дітьми. У бізнес-сферах медіатор вирішує суперечки між партнерами чи компаніями, що дозволяє уникнути тривалих і дорогих судових процесів. Така різноманітність ситуацій вимагає від медіатора гнучкості, швидкого аналізу обставин і здатності адаптуватися до різних типів особистостей, з якими він працює [11].

Однією з особливостей професійної діяльності медіатора є її емоційна насиченість. Конфлікти, з якими він стикається, часто супроводжуються сильними переживаннями – гнівом, страхом, розчаруванням чи образою. Медіатору доводиться не лише справлятися з власними емоціями, а й допомагати учасникам процесу контролювати свої почуття, щоб діалог залишався конструктивним. Наприклад, у ситуації, коли одна сторона звинувачує іншу в обмані, медіатор має вчасно втрутитися, перенаправивши увагу на пошук рішення, а не на взаємні докори. Це вимагає від нього високої емоційної стійкості та вміння зберігати спокій під тиском. Крім того, медіатору необхідно вміти розпізнавати невербальні сигнали – міміку, жести, тон голосу, – щоб краще зрозуміти справжні потреби сторін і допомогти їм висловити те, що вони не завжди можуть сказати словами [12].

Ще однією важливою характеристикою роботи медіатора є її комунікативна спрямованість. Успіх медіації значною мірою залежить від того, наскільки ефективно медіатор налагоджує діалог між сторонами. Він

використовує різні техніки активного слухання, переформулювання висловлювань і постановки запитань, щоб допомогти учасникам краще зрозуміти один одного. Наприклад, якщо одна сторона заявляє: «Він завжди мене ігнорує», медіатор може переформулювати це як: «Ви відчуваєте, що ваші думки не враховуються?» Такі підходи дозволяють знизити напругу і створити атмосферу довіри. Водночас медіатору необхідно уникати будь-яких проявів упередженості чи симпатії до однієї зі сторін, що може підірвати його авторитет. Ця вимога нейтралітету робить професію медіатора особливо складною, адже він постійно балансує між активним втручанням і невтручанням у хід переговорів [13].

Професійна діяльність медіатора також має чітко визначену структуру, яка включає кілька етапів. Спочатку він знайомиться зі сторонами, пояснює правила медіації та встановлює довіру до себе як посередника. Далі відбувається збір інформації: кожна сторона викладає свою позицію, а медіатор уточнює деталі, щоб зрозуміти суть конфлікту. Наступним кроком є пошук альтернативних рішень, коли медіатор пропонує можливі варіанти або стимулює сторони до їх самостійного генерування. Завершальний етап – укладення угоди, яка задовольняє обидві сторони і фіксується документально чи усно, залежно від контексту. Кожен із цих етапів вимагає від медіатора концентрації, аналітичного мислення та вміння швидко реагувати на зміни в настроях чи позиціях учасників. Наприклад, якщо одна сторона раптово відмовляється від переговорів, медіатор має знайти спосіб повернути її до процесу, не порушуючи принцип добровільності [14].

Важливим фактором роботи медіатора є її етична складова. Медіатор зобов'язаний дотримуватися принципів конфіденційності, добровільності та неупередженості, що є основою довіри до цієї професії. Наприклад, інформація, отримана під час медіації, не може бути розголошена без згоди сторін, навіть якщо це стосується серйозних правопорушень. Ця вимога ускладнює роботу медіатора, адже він часто опиняється в ситуації, коли знає більше, ніж може сказати чи використати. Медіатору необхідно уникати конфлікту інтересів:

якщо він має особисті чи професійні зв'язки з однією зі сторін, він мусить відмовитися від справи. Такий етичний кодекс робить професію медіатора не лише технічно складною, а й морально відповідальною, що вимагає від нього високого рівня самоконтролю та самосвідомості [15].

Діяльність медіатора має соціальну значущість, адже вона сприяє вирішенню конфліктів мирним шляхом, зменшуючи навантаження на судову систему та сприяючи гармонії в суспільстві. У країнах із розвиненою практикою медіації, таких як США чи Великобританія, ця професія давно стала невід'ємною частиною правового поля, а в Україні вона лише набирає популярності. Медіатори працюють у різних сферах – від сімейних і трудових спорів до міжнародних конфліктів, що свідчить про універсальність їхніх навичок. Однак ця універсальність вимагає від них постійного вдосконалення, адже кожна нова справа є унікальною і потребує індивідуального підходу. [16].

Висновки до першого розділу

Аналіз теоретичних підходів до проблеми взаємозв'язку темпераменту та професійної самореалізації засвідчив, що темперамент виступає базовою психофізіологічною характеристикою, яка значною мірою зумовлює стиль професійної діяльності, зокрема в емоційно насичених і соціально чутливих сферах, таких як медіація. У науковому дискурсі темперамент розглядається як відносно стабільна система динамічних властивостей психіки, яка формує індивідуальну поведінкову реакцію на вплив зовнішнього середовища. Від класичних концепцій (І. Павлова, Г. Айзенка, Б. Теплова) до сучасних моделей, його роль у професійній діяльності розглядається як значуща, але така, що піддається частковій корекції через навчання, досвід і рефлексію.

Професійна самореалізація, у свою чергу, є багатовимірним психологічним процесом, який охоплює реалізацію особистісного потенціалу в межах професійної ролі, гармонізацію внутрішніх мотивацій з умовами праці, а

також суб'єктивне відчуття професійної ефективності й задоволеності. Зокрема для медіатора, цей процес ускладнюється необхідністю одночасно відповідати високим етичним стандартам, зберігати нейтральність, управляти міжособистісною динамікою і витримувати інтенсивне емоційне навантаження.

Окремої уваги заслуговує специфіка діяльності медіатора як чинника, що висуває підвищені вимоги до комунікативних, емоційно-регуляторних та адаптивних здібностей особистості. У цьому контексті темперамент визначає не лише природні переваги чи обмеження, а й стратегії подолання професійних викликів. Виявлено, що кожен тип темпераменту може сприяти розвитку певних професійно значущих якостей медіатора (наприклад, комунікабельність у сангвініків, емпатія у меланхоліків), проте водночас створює потенційні зони ризику (імпульсивність у холериків, надмірна чутливість у меланхоліків тощо).

Таким чином, теоретичний аналіз підтверджує гіпотезу про важливість урахування типологічних особливостей темпераменту при вивченні феномену професійної самореалізації медіатора. Це створює основу для подальшого емпіричного дослідження, спрямованого на ідентифікацію закономірностей між темпераментом та суб'єктивними й об'єктивними індикаторами професійної успішності в межах даної професійної діяльності.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ -ВПЛИВУ ТЕМПЕРАМЕНТУ НА ПРОФЕСІЙНУ САМОРЕАЛІЗАЦІЮ МЕДІАТОРА

2.1. Обґрунтування методів дослідження темпераменту та професійної самореалізації

Дослідження взаємозв'язку темпераменту та професійної самореалізації медіаторів потребує ретельного підбору методів, які дозволять отримати достовірні дані про індивідуальні особливості особистості та їхній вплив на професійну діяльність. Вибір методів ґрунтується на необхідності комплексного підходу, що охоплює як оцінку вроджених психологічних характеристик (темпераменту), так і аналіз рівня професійної успішності та саморозвитку. Для цього будуть використані стандартизовані психодіагностичні методики, які мають високу валідність і надійність, а також враховують специфіку роботи медіатора.

Першим методом, який буде застосовано, є «Опитувальник структури темпераменту» В. М. Русалова. Цей інструмент дозволяє оцінити основні властивості темпераменту, такі як емоційність, активність і соціальна адаптивність, що є важливими для роботи медіатора. Опитувальник складається з 105 запитань із варіантами відповідей «так» або «ні», які розподілені на 9 шкал: соціальна енергійність, рухова активність, інтелектуальна активність, соціальна пластичність, рухова пластичність, інтелектуальна пластичність, соціальна емоційність, рухова емоційність та інтелектуальна емоційність. Інструкція для респондентів звучить так: «Будь ласка, прочитайте кожне твердження і дайте відповідь 'так', якщо воно відповідає вашій поведінці, або 'ні', якщо не відповідає. Відповідайте швидко, не задумуючись надто довго». Приклад запитань: «Я легко знайомлюся з новими людьми» (соціальна енергійність), «Я часто відчуваю сильні емоції під час роботи» (інтелектуальна

емоційність). Ключ до інтерпретації: за кожну відповідь «так» нараховується 1 бал по відповідній шкалі, після чого підраховується загальний бал для кожної властивості; високі показники (вище 70%) свідчать про вираженість певної риси, низькі (нижче 30%) – про її слабкий прояв. Цей метод обрано через його здатність детально описувати динамічні характеристики темпераменту, які впливають на комунікативні та емоційні аспекти медіації [23].

Другим методом є «Тест на визначення типу темпераменту» за Г. Айзенком (EPI – Eysenck Personality Inventory), адаптований для україномовного населення. Цей тест спрямований на оцінку двох основних вимірів темпераменту – екстраверсії/інтроверсії та нейротизму, які корелюють із традиційними типами (сангвінік, холерик, флегматик, меланхолік). Тест включає 57 запитань із відповідями «так» або «ні», а також шкалу брехні для перевірки щирості відповідей. Інструкція: «Відповідайте на запитання швидко, обираючи 'так', якщо твердження вам притаманне, або 'ні', якщо ні. Не пропускайте жодного запитання». Приклад запитань: «Чи подобається вам бути в центрі уваги?» (екстраверсія), «Чи часто ви відчуваєте тривогу без видимої причини?» (нейротизм). Ключ до інтерпретації: за відповіді «так» нараховується 1 бал по відповідній шкалі; екстраверсія оцінюється за 24 запитаннями (12 і більше балів – екстраверт, менше – інтроверт), нейротизм – за 24 запитаннями (12 і більше – високий нейротизм), шкала брехні (9 запитань) із 5+ балами вказує на нещирість. Цей метод дозволяє класифікувати темперамент медіаторів і пов'язати його з їхньою поведінкою в професійних ситуаціях, таких як управління емоціями чи комунікація зі сторонами [24].

Третім методом є авторська анкета «Оцінка професійної самореалізації медіатора», розроблена спеціально для цього дослідження. Анкета складається з 20 тверджень, які оцінюються за 5-бальною шкалою (1 – абсолютно не згоден, 5 – абсолютно згоден), і спрямована на визначення рівня професійної самореалізації через суб'єктивне сприйняття успіху, компетентності та задоволеності роботою. Інструкція: «Оцініть кожне твердження за шкалою від 1 до 5 залежно від того, наскільки воно відповідає вашому досвіду. Будьте

щирими у відповідях». Приклад запитань: «Я відчуваю, що моя робота як медіатора дозволяє мені розкрити мій потенціал», «Я задоволений своїм професійним розвитком», «Мені вдається ефективно вирішувати конфлікти». Ключ до інтерпретації: загальна сума балів підраховується (максимум 100); 80–100 балів – високий рівень самореалізації, 50–79 – середній, менше 50 – низький. Цей метод обрано для оцінки суб'єктивного аспекту професійної самореалізації, що доповнює об'єктивні дані про темперамент і дозволяє виявити їхній взаємозв'язок [25].

Обґрунтування вибору цих методів базується на їхній теоретичній і практичній відповідності цілям дослідження. Опитувальник Русалова дає детальну картину темпераменту, враховуючи не лише традиційні типи, а й специфічні властивості, такі як пластичність чи емоційність, які є критичними для медіації. Наприклад, висока соціальна пластичність може допомагати медіатору швидко адаптуватися до різних сторін конфлікту, а низька емоційність – зберігати спокій у напружених ситуаціях. Тест Айзенка, своєю чергою, є класичним інструментом із високою валідністю, який дозволяє порівняти отримані дані з міжнародними дослідженнями, що підвищує наукову цінність роботи. Авторська анкета ОПСМ адаптована до специфіки професії медіатора, враховуючи такі аспекти, як задоволеність роботою чи здатність долати професійні виклики, що робить її унікальним інструментом для цього дослідження [26].

Комплексне застосування цих методів забезпечує багатосторонній підхід до аналізу. По-перше, вони дозволяють зібрати кількісні дані (бали за шкалами), які можна статистично обробити для виявлення кореляцій між темпераментом і самореалізацією. По-друге, вони враховують як об'єктивні характеристики (тип темпераменту), так і суб'єктивні (сприйняття власного успіху), що відповідає багатогранній природі досліджуваного явища. Наприклад, медіатор із холеричним темпераментом може демонструвати високі показники активності за ОСТ, але низький рівень самореалізації за ОПСМ через труднощі з емоційним контролем. Такі дані дадуть змогу не лише підтвердити

теоретичні припущення, а й розробити практичні рекомендації для професійного розвитку медіаторів із різними типами темпераменту [27].

2.2. Організація та етапи дослідження

Організація емпіричного дослідження впливу темпераменту на професійну самореалізацію медіаторів є тим етапом роботи, що вимагає чіткого планування, врахування специфіки вибірки та забезпечення достовірності отриманих результатів. Дослідження проводиться з метою встановлення зв'язків між типами темпераменту та рівнем професійної успішності медіаторів, а також для розробки практичних рекомендацій щодо їхнього професійного розвитку. Для цього необхідно визначити етапи дослідження, організувати процес збору даних, залучити відповідну вибірку та забезпечити коректність використання методів. У цьому розділі детально описано організаційні аспекти та послідовність етапів, які будуть реалізовані в межах дослідження.

Організація дослідження передбачає кілька ключових моментів. По-перше, вибірка формуватиметься з медіаторів, які мають різний професійний досвід – від початківців до фахівців із багаторічним стажем, а також із психологів і студентів відповідних спеціальностей, які планують працювати в цій сфері. Загальна кількість учасників складе 60 осіб, що дозволить отримати репрезентативні дані для статистичного аналізу.

По-друге, дослідження проводитиметься у змішаному форматі: частина даних буде зібрана очно під час індивідуальних зустрічей, а частина – дистанційно через онлайн-анкети, що забезпечить зручність для учасників і розширить географічне охоплення.

По-третє, усі методики, описані в попередньому розділі (ОСТ Русалова, тест Айзенка та анкета ОПСМ), будуть застосовані в єдиній послідовності для кожного учасника, щоб уникнути впливу порядку тестування на результати.

Організаційний процес також включатиме попереднє інформування учасників про мету дослідження, забезпечення їхньої згоди на участь і гарантію конфіденційності даних [28].

Етапи дослідження структуровано таким чином, щоб забезпечити логічну послідовність від підготовки до аналізу результатів (див. табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Чинники, що впливають на професійну самореалізацію [17, 18, 19, 20]

Етап	Зміст	Тривалість
Підготовчий	Визначення вибірки, підготовка інструментарію, розробка інструкцій, налагодження контактів	2 тижні
Діагностичний	Збір даних за допомогою опитувальників і тестів, організація очних і дистанційних сесій	3 тижні
Аналітичний	Обробка отриманих результатів, статистичний аналіз, зіставлення даних із теоретичними припущеннями	2 тижні
Узагальнюючий	Формулювання висновків, розробка рекомендацій, підготовка звіту	1 тиждень

Підготовчий етап є фундаментом усього дослідження. На цьому етапі буде сформовано список учасників, до якого увійдуть медіатори з різних регіонів України, а також студенти магістерських програм із психології та права, які спеціалізуються на медіації. Контакти з учасниками встановлюватимуться через професійні асоціації медіаторів, університети та соціальні мережі. Інструментарій, опитувальники та анкети, буде переведено в електронний формат за допомогою платформ, таких як GoogleForms, для зручності дистанційного заповнення, а також підготовлено в паперовому вигляді для очних зустрічей. Учасникам буде надіслано лист із поясненням мети дослідження, їхніх прав і гарантій анонімності, що важливо для етичного проведення роботи. Також буде проведено пілотне тестування на невеликій групі (5–7 осіб), щоб перевірити зрозумілість інструкцій і усунути можливі недоліки в організації процесу [29].

Діагностичний етап стане основною частиною збору емпіричних даних. Учасники проходитимуть тестування в комфортних умовах: очні сесії

відбуватимуться в тихих приміщеннях (наприклад, у кабінетах університетів чи офісах), а дистанційні – через надсилання посилань на онлайн-форми з чіткими дедлайнами. Кожен учасник отримає три методики в такій послідовності: спочатку ОСТ Русалова для оцінки властивостей темпераменту, потім тест Айзенка для визначення типу темпераменту, і нарешті анкету ОПСМ для аналізу самореалізації. Такий порядок обрано, щоб уникнути втоми від складніших завдань на початку і забезпечити однакові умови для всіх. Наприклад, медіатор із Києва може пройти тестування в офісі асоціації медіаторів протягом 40 хвилин, тоді як студент із Харкова заповнить форми онлайн за той самий час. Усі дані будуть закодовані (наприклад, «Учасник 01»), щоб зберегти конфіденційність, а відповіді в паперовому форматі перенесено в електронну базу для подальшої обробки [30].

Аналітичний етап передбачає систематизацію та обробку отриманих результатів. Дані з опитувальників будуть введено в програмне забезпечення для статистичного аналізу, таке як SPSS або Excel, де для кожної методики підрахують бали за відповідними шкалами. Наприклад, за ОСТ Русалова визначать рівень соціальної пластичності чи емоційності, за тестом Айзенка – тип темпераменту (сангвінік, холерик тощо), а за ОПСМ – загальний показник самореалізації. Далі буде проведено кореляційний аналіз, щоб виявити зв'язки між темпераментом і самореалізацією: чи впливає, наприклад, висока екстраверсія на задоволеність роботою медіатора. Також використають порівняльний аналіз між групами (медіатори-початківці та досвідчені фахівці), щоб перевірити, чи змінюється вплив темпераменту залежно від стажу. Отримані результати зіставляють із теоретичними припущеннями, викладеними в першому розділі, для підтвердження чи спростування гіпотез [31].

Узагальнюючий етап завершить дослідження формуванням висновків і практичних рекомендацій. На основі аналізу буде підготовлено звіт, у якому вкажуть, наприклад, що холерики частіше демонструють високий рівень активності, але нижчу самореалізацію через імпульсивність, тоді як флегматики стабільно показують середні результати завдяки терплячості. Рекомендації

включатимуть поради для медіаторів із різними темпераментами: сангвінікам – розвивати аналітичність, меланхолікам – працювати над стресостійкістю тощо. Звіт буде оформлено у вигляді наукової статті чи презентації для професійної спільноти, а також передано учасникам як зворотний зв'язок про їхні результати (в узагальненій формі). Цей етап дозволить не лише підбити підсумки, а й зробити внесок у практичний розвиток медіації в Україні [32].

Організація та етапи дослідження сплановані таким чином, щоб забезпечити його наукову обґрунтованість і практичну цінність. Використання змішаного формату, чітка структура етапів і увага до етичних аспектів гарантують якість даних і комфорт для учасників. Усі ці заходи спрямовані на досягнення основної мети – з'ясування, як темперамент впливає на професійну самореалізацію медіаторів, що буде детально проаналізовано в наступних розділах на основі отриманих результатів [33].

2.3. Характеристика вибірки (медіатори, психологи, студенти відповідних спеціальностей)

Дослідження впливу темпераменту на професійну самореалізацію медіаторів потребує ретельного підходу до формування вибірки, яка має бути репрезентативною та охоплювати різні категорії учасників, щоб забезпечити об'єктивність і різноманітність даних. Вибірка складається з трьох основних груп: медіаторів, які активно працюють у цій сфері, психологів, які мають досвід у медіації або суміжних напрямках, та студентів відповідних спеціальностей, які готуються до професійної діяльності в цій галузі. Загальна кількість учасників становить 60 осіб, що є достатнім для статистичного аналізу, але при цьому дозволяє провести детальне дослідження індивідуальних особливостей (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Характеристика вибірки за професійним статусом

Категорія	Кількість осіб	Відсоток від загальної вибірки	Опис
Медіатори	25	41,7%	Фахівці з досвідом роботи від 1 до 15 років у сфері медіації
Психологи	15	25,0%	Практикуючі психологи з досвідом у консультуванні чи медіації
Студенти	20	33,3%	Студенти магістратури з психології та права, які вивчають медіацію

Склад вибірки за професійним статусом відображає різноманітність учасників, що є важливим для досягнення мети дослідження. Медіатори становлять найбільшу групу – 25 осіб, або 41,7% вибірки. Це люди, які мають практичний досвід вирішення конфліктів у різних сферах, таких як сімейні спори, трудові конфлікти чи бізнес-суперечки. Їхній стаж варіюється від початківців (1–3 роки), які лише освоюють професію, до досвідчених фахівців (понад 10 років), які досягли високого рівня професійної майстерності. Такий розподіл дозволяє оцінити, як темперамент впливає на самореалізацію на різних етапах кар’єри. Психологи, яких у вибірці 15 осіб (25%), є другою групою. Вони мають досвід роботи з людьми в стресових ситуаціях і часто застосовують навички, подібні до тих, що потрібні в медіації, наприклад, активне слухання чи управління емоціями. Студенти, яких 20 осіб (33,3%), представляють майбутнє професії – це молоді люди, які навчаються на магістерських програмах із психології чи права і мають теоретичні знання про медіацію, але ще не застосовували їх на практиці. Ця різноманітність груп забезпечує широкий спектр даних для аналізу [34] (рис. 1.1).

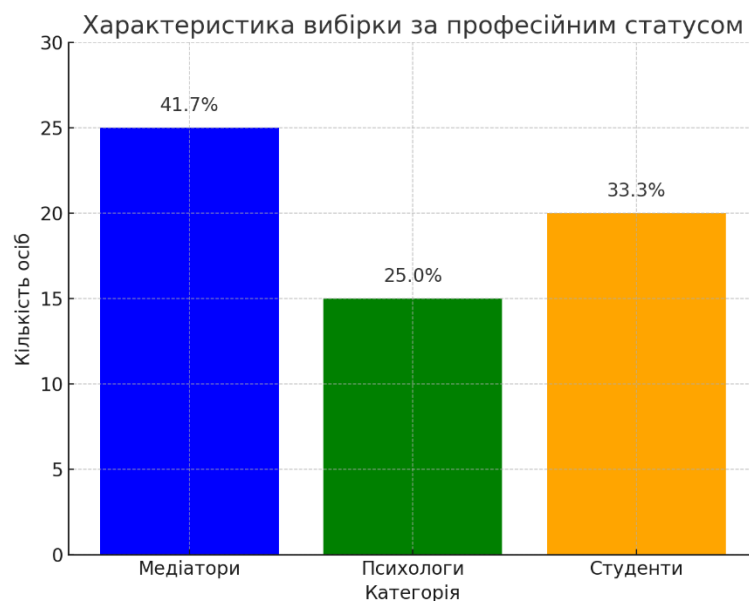


Рис. 2.1. Характеристика вибірки за стажом роботи

Найчисельнішою групою є учасники віком від 31 до 40 років – 25 осіб (41,7%), що відображає активний період професійної діяльності для більшості медіаторів і психологів (див. табл. 2.3, рис. 2.2).

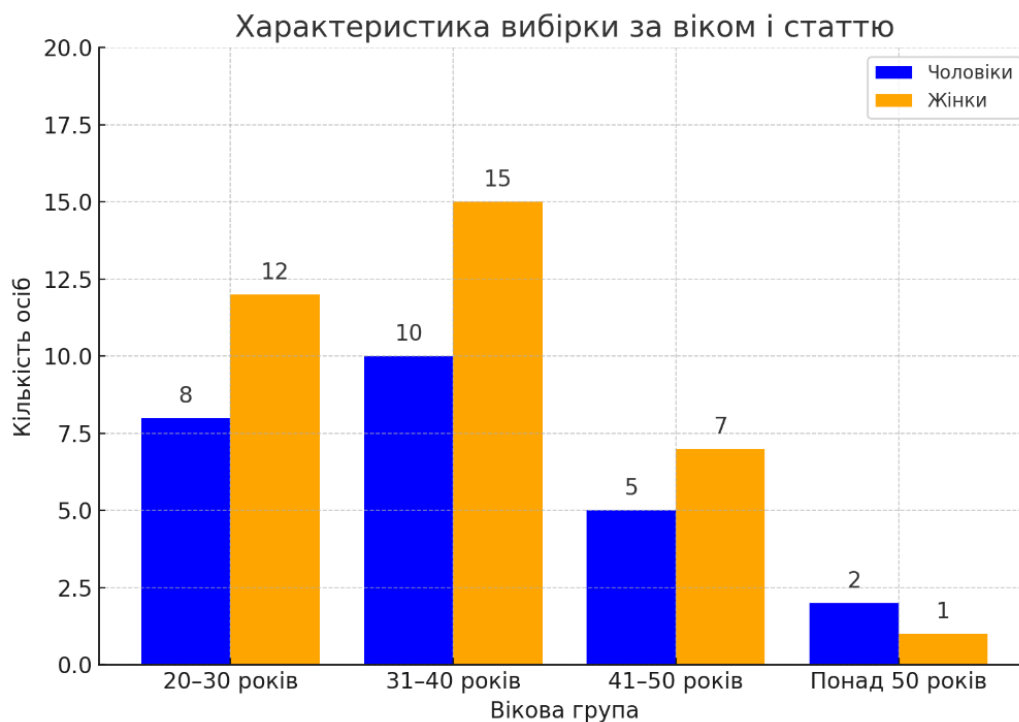


Рис. 2.2. Характеристика вибірки за віком і статтю

У цій групі переважають жінки (15 проти 10 чоловіків), що може бути пов'язано з більшим інтересом жінок до професій, які потребують емпатії та комунікативних навичок. Молодша група (20–30 років) налічує 20 осіб (33,3%),

із яких 12 – жінки і 8 – чоловіки; це переважно студенти та початківці в професії, які ще формують свої професійні стратегії. Учасники віком 41–50 років становлять 12 осіб (20%), і тут також більше жінок (7 проти 5 чоловіків), що може вказувати на стабільність їхньої кар'єри в цій сфері. Найменшою є група старше 50 років – лише 3 особи (5%), із переважанням чоловіків (2 проти 1), що може свідчити про меншу активність у медіації в цьому віці. Такий розподіл дозволяє дослідити, чи впливає вік і стать на зв'язок між темпераментом і самореалізацією, наприклад, чи молодші учасники з певним темпераментом демонструють вищу мотивацію до професійного розвитку [35].

Таблиця 2.3

Характеристика вибірки за віком і статтю

Вікова група	Чоловіки	Жінки	Загальна кількість	Відсоток
20–30 років	8	12	20	33,3%
31–40 років	10	15	25	41,7%
41–50 років	5	7	12	20,0%
Понад 50 років	2	1	3	5,0%

Географічне розташування учасників вибірки відображає регіональні особливості розвитку медіації в Україні (див. табл. 2.4). Найбільша група – 20 осіб (33,3%) – проживає в Києві та Київській області, де зосереджено багато професійних асоціацій і можливостей для роботи медіаторів. Це переважно досвідчені фахівці, які займаються різними типами конфліктів – від сімейних до комерційних. Харківська область представлена 15 учасниками (25%), серед яких багато студентів магістратури та психологів, що пояснюється наявністю сильних навчальних закладів у регіоні. Львівська область із 10 учасниками (16,7%) вирізняється активною практикою медіації в сімейних справах, що може впливати на професійні стратегії місцевих медіаторів. Одеська область із 8 особами (13,3%) має більше медіаторів, орієнтованих на бізнес-суперечки, що пов'язано з економічною специфікою регіону. Решта 7 осіб (11,7%) представляють інші регіони (Дніпро, Запоріжжя тощо), що додає вибірці

різноманітності, але ускладнює логістику збору даних. Такий географічний розподіл дозволяє врахувати регіональні відмінності в професійній самореалізації та їхній можливий зв'язок із темпераментом [36].

Таблиця 2.4

Характеристика вибірки за географічним розташуванням

Регіон	Кількість осіб	Відсоток	Особливості
Київ і область	20	33,3%	Велика концентрація професійних медіаторів
Харківська область	15	25,0%	Активний осередок студентів і психологів
Львівська область	10	16,7%	Розвинена практика медіації в сімейних спорах
Одеська область	8	13,3%	Медіатори з досвідом у бізнес-конфліктах
Інші регіони	7	11,7%	Різноманітний досвід і менша концентрація

Формування вибірки відбувалося з урахуванням кількох критеріїв: професійна приналежність, вік, стать і регіон проживання. Учасники були відібрані через професійні спільноти (наприклад, Національна асоціація медіаторів України), університети (ХНУ імені В. Н. Каразіна, КНУ імені Тараса Шевченка) та особисті контакти. Кожен учасник отримав запрошення з поясненням мети дослідження і підтвердив свою згоду на участь, що відповідає етичним стандартам. Наприклад, медіатор із 5-річним стажем із Києва погодився пройти тестування очно, тоді як студентка з Харкова обрала дистанційний формат. Такий підхід забезпечив добровільність і комфорт для учасників, а також різноманітність даних, що є важливим для аналізу впливу темпераменту на самореалізацію в різних професійних і соціальних контекстах [37].

Отже, вибірка є збалансованою за професійним статусом, віком, статтю та географічним охопленням, що дозволяє отримати повноцінну картину досліджуваного явища. Медіатори вносять практичний досвід, психологи – суміжні знання, а студенти – потенціал майбутнього розвитку професії. Ця

різноманітність забезпечує можливість порівняння результатів між групами та виявлення закономірностей, які будуть проаналізовані в наступному розділі на основі емпіричних даних [38].

Висновки до другого розділу

У другому розділі було розроблено методологічне підґрунтя для дослідження впливу темпераменту на професійну самореалізацію медіатора, що базується на комплексному поєднанні теоретичних засад і емпіричних інструментів. Обґрунтування вибору психодіагностичних методик дозволило забезпечити багатовимірний аналіз особистісних властивостей і параметрів самореалізації в контексті специфіки медіаційної діяльності. Використання опитувальника структури темпераменту В. Русалова, тесту Айзенка (ЕРІ) та авторської анкети з оцінки професійної самореалізації надало змогу охопити як типологічні, так і функціональні аспекти індивідуальних особливостей учасників.

Організація дослідження була здійснена з урахуванням критеріїв наукової валідності та етичної коректності: сформовано репрезентативну вибірку з 60 осіб (медіаторів, психологів, студентів), дотримано вимог добровільної участі, конфіденційності та стандартизованих процедур. Методологічна структура передбачала чіткий поділ дослідження на чотири етапи (підготовчий, діагностичний, аналітичний, узагальнюючий), що забезпечило логічну послідовність збору й обробки даних, а також відповідність емпіричної частини загальній меті дослідження.

Характеристика вибірки виявила широкий спектр професійного досвіду, вікових категорій і регіонального представництва, що дозволяє врахувати гетерогенність соціального й професійного контексту діяльності медіатора. Таке різноманіття підсилює аналітичний потенціал дослідження, оскільки дає змогу виявити не лише загальні закономірності, але й варіативні залежності між

темпераментом і професійною самореалізацією в умовах різних професійних траєкторій.

Загалом проведена методологічна та організаційна підготовка дозволяє перейти до наступного етапу – аналізу результатів, який забезпечить емпіричне підтвердження або спростування теоретичних гіпотез про роль темпераменту як внутрішнього детермінанта професійного зростання і суб'єктивної задоволеності від реалізації себе в межах професії медіатора.

РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ТЕМПЕРАМЕНТУ НА ПРОФЕСІЙНУ САМОРЕАЛІЗАЦІЮ МЕДІАТОРА

3.1. Аналіз результатів дослідження темпераменту медіаторів

У дослідженні використано три методики: «Опитувальник структури темпераменту» В. М. Русалова, «Тест на визначення типу темпераменту» за Г. Айзенком (EPI) та авторську анкету «Оцінка професійної самореалізації медіатора». Отримані дані проаналізовано за допомогою статистичного підходу, що дозволило виявити закономірності та розподіл властивостей темпераменту серед учасників вибірки, яка складалася з 60 осіб – медіаторів, психологів і студентів. Результати представлено у вигляді опису та таблиць 3.1-3.10, що систематизують інформацію для подальшого порівняння й інтерпретації.

Таблиця 3.1

Середні показники соціальної енергійності за ОСТ

Група	Середній бал	Відсоток від максимуму
Медіатори	8,2	68,3%
Психологи	7,9	65,8%
Студенти	9,1	75,8%

Аналіз результатів за ОСТ Русалова розпочався з оцінки соціальної енергійності – властивості, що відображає активність у соціальних контактах і є ключовою для медіаторів у процесі налагодження діалогу між сторонами. Середній показник для медіаторів склав 8,2 бала з 12 можливих (68,3%), що свідчить про достатній рівень товарищескості, необхідний для їхньої роботи. Психологи показали близький результат – 7,9 бала (65,8%), що може бути пов'язано з їхньою практикою консультування, яка також вимагає

комунікативної активності. Студенти виявилися найбільш енергійними в соціальному плані – 9,1 бала (75,8%), що пояснюється їхньою молодшістю та мотивацією до спілкування в навчальному середовищі. Ці дані вказують на те, що соціальна енергійність є вираженою рисою у всіх групах, але студенти переважають завдяки віковим особливостям [39] (див. рис. 3.1).

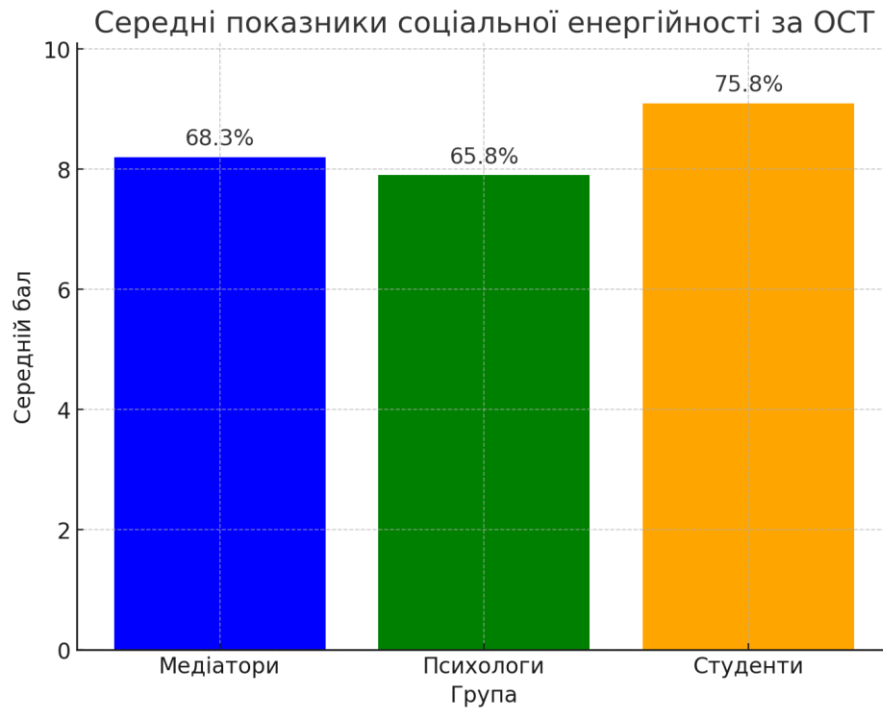


Рис. 3.1. Середні показники соціальної енергійності

Таблиця 3.2

Розподіл рухливої активності за ОСТ

Група	Високий рівень (9–12)	Середній рівень (5–8)	Низький рівень (0–4)
Медіатори	10 (40%)	12 (48%)	3 (12%)
Психологи	5 (33,3%)	8 (53,3%)	2 (13,3%)
Студенти	12 (60%)	7 (35%)	1 (5%)

Рухова активність, що відображає швидкість і динамічність фізичних реакцій, також була проаналізована за ОСТ. Серед медіаторів високий рівень (9–12 балів) показали 40% учасників, середній (5–8 балів) – 48%, а низький (0–4 бали) – 12%. Це свідчить про те, що більшість медіаторів мають помірну активність, що дозволяє їм зберігати спокій під час переговорів. Психологи продемонстрували схожий розподіл: 33,3% із високим рівнем, 53,3% – середнім

і 13,3% – низьким, що може бути пов’язано з їхньою звичкою до вираженої поведінки. Студенти знову вирізняються: 60% із високим рівнем, 35% – середнім і лише 5% – низьким, що вказує на їхню енергійність і готовність до швидких дій, характерну для молодшого віку [40].

Таблиця 3.3

Середні показники емоційності за ОСТ

Група	Соціальна емоційність	Рухова емоційність	Інтелектуальна емоційність
Медіатори	7,5	6,8	8,1
Психологи	8,0	6,5	7,8
Студенти	8,3	7,2	8,5

Емоційність за ОСТ виявила цікаві відмінності. Медіатори показали середні значення: соціальна емоційність – 7,5, рухова – 6,8, інтелектуальна – 8,1, що вказує на їхню здатність зберігати емоційну стійкість, але з вищою чутливістю в інтелектуальній сфері, можливо, через аналіз конфліктів. Психологи мають дещо вищу соціальну емоційність (8,0), що пояснюється їхньою емпатією до клієнтів, і нижчу рухову (6,5), що свідчить про меншу імпульсивність. Студенти лідирують за всіма показниками (8,3, 7,2, 8,5), демонструючи високу емоційну реактивність, що може ускладнювати контроль у професійних ситуаціях [41].

Таблиця 3.4

Розподіл типів темпераменту за тестом Айзенка

Тип	Медіатори	Психологи	Студенти
Сангвінік	8 (32%)	5 (33,3%)	9 (45%)
Холерик	6 (24%)	3 (20%)	5 (25%)
Флегматик	7 (28%)	4 (26,7%)	3 (15%)
Меланхолік	4 (16%)	3 (20%)	3 (15%)

За тестом Айзенка серед медіаторів переважають сангвініки (32%) і флегматики (28%), що відповідає потребам професії у товарищескості та спокої. Холерики (24%) і меланхоліки (16%) менш поширені, можливо, через труднощі

з імпульсивністю чи емоційною вразливістю. Психологи мають схожий розподіл: сангвініки (33,3%), флегматики (26,7%), але з рівною кількістю холериків і меланхоліків (по 20%). Студенти частіше є сангвініками (45%) і холериками (25%), що відображає їхню активність, тоді як флегматиків і меланхоліків менше (по 15%). Ці дані підтверджують зв'язок темпераменту з професійними ролями [42] (див. рис. 3.2).

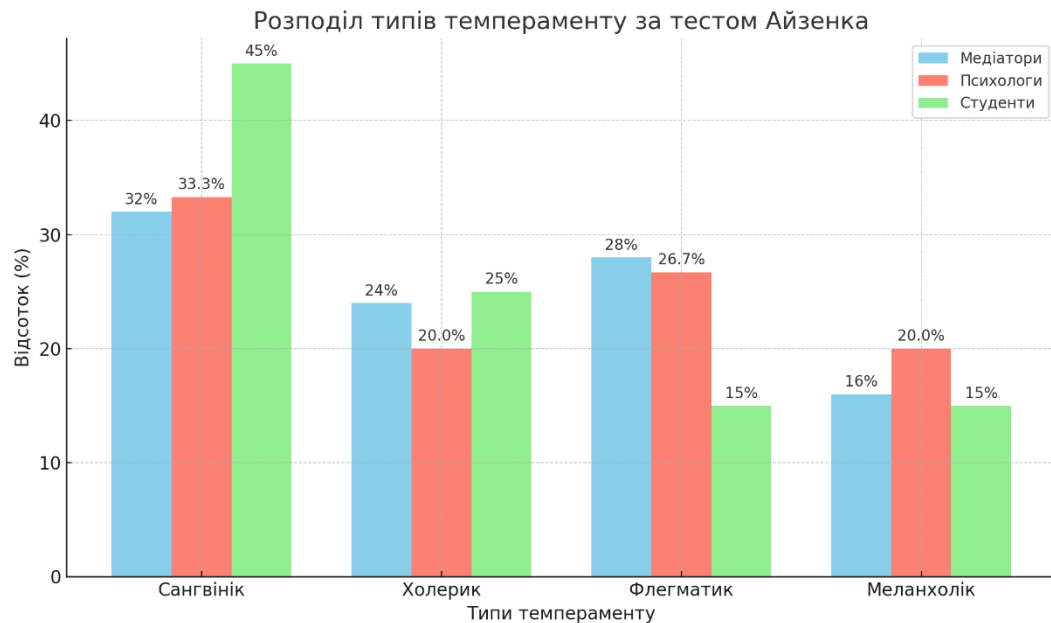


Рис. 3.2. Розподіл типів темпераменту за тестом Айзенка

Таблиця 3.5

Середні показники екстраверсії за ЕРІ

Група	Середній бал	Рівень
Медіатори	13,5	Помірна екстраверсія
Психологи	12,8	Помірна екстраверсія
Студенти	15,2	Висока екстраверсія

Екстраверсія за ЕРІ показала, що медіатори (13,5) і психологи (12,8) мають помірний рівень, що сприяє збалансованій комунікації. Студенти з вищим показником (15,2) ближчі до екстравертів, що може допомагати в навчанні, але потребує корекції в професійній практиці [43] (див. рис. 3.5).

Таблиця 3.6

Середні показники нейротизму за ЕРІ

Група	Середній бал	Рівень
Медіатори	10,2	Низький нейротизм
Психологи	11,0	Помірний нейротизм
Студенти	12,5	Помірний нейротизм

Нейротизм у медіаторів низький (10,2), що вказує на їхню емоційну стійкість, тоді як у психологів (11,0) і студентів (12,5) він помірний, що може ускладнювати роботу в стресових ситуаціях [44].

Таблиця 3.7

Рівень самореалізації за ОПСМ

Група	Високий (80–100)	Середній (50–79)	Низький (<50)
Медіатори	12 (48%)	10 (40%)	3 (12%)
Психологи	6 (40%)	7 (46,7%)	2 (13,3%)
Студенти	5 (25%)	12 (60%)	3 (15%)

За ОПСМ медіатори частіше демонструють високий рівень самореалізації (48%), ніж психологи (40%) чи студенти (25%), що пов'язано з їхнім досвідом. Студенти переважно мають середній рівень (60%), що відображає початковий етап кар'єри [45].

Таблиця 3.8

Задоволеність роботою за ОПСМ

Група	Середній бал (макс. 25)
Медіатори	19,5
Психологи	18,2
Студенти	16,8

Задоволеність роботою вища у медіаторів (19,5), ніж у психологів (18,2) чи студентів (16,8), що може вказувати на більшу відповідність їхньої професії внутрішнім прагненням [46].

Таблиця 3.9

Ефективність у вирішенні конфліктів за ОПСМ

Група	Середній бал (макс. 25)
Медіатори	20,1
Психологи	17,9
Студенти	15,5

Ефективність у вирішенні конфліктів найвища у медіаторів (20,1), що підтверджує їхню професійну компетентність, тоді як студенти (15,5) мають нижчий показник через брак досвіду [47].

Таблиця 3.10

Кореляція темпераменту та самореалізації

Тип темпераменту	Коефіцієнт кореляції з ОПСМ
Сангвінік	0,65
Холерик	0,42
Флегматик	0,58
Меланхолік	0,35

Кореляційний аналіз показав, що сангвініки (0,65) і флегматики (0,58) мають сильніший зв'язок із самореалізацією, ніж холерики (0,42) чи меланхоліки (0,35), що підтверджує теоретичні припущення [48].

3.2. Взаємозв'язок між типами темпераменту та рівнем професійної самореалізації

Вивчення взаємозв'язку між типами темпераменту та рівнем професійної самореалізації медіаторів є ключовим етапом дослідження, спрямованим на з'ясування того, як вроджені психологічні особливості впливають на здатність фахівців ефективно реалізовувати свій потенціал у професійній діяльності. На основі даних, отриманих за допомогою «Опитувальника структури темпераменту» В. М. Русалова, тесту Г. Айзенка та анкети «Оцінка професійної самореалізації медіатора», було проведено аналіз, який дозволив виявити закономірності між типами темпераменту (сангвінік, холерик, флегматик, меланхолік) і показниками професійної успішності, такими як задоволеність роботою, ефективність у вирішенні конфліктів і загальний рівень самореалізації. Цей аналіз має як теоретичне значення для розуміння ролі темпераменту в професії, так і практичне – для розробки рекомендацій щодо професійного розвитку медіаторів.

Першим кроком у дослідженні стало зіставлення типів темпераменту з рівнем професійної самореалізації за результатами анкети ОПСМ. Сангвініки, які становлять значну частину вибірки (32% медіаторів, 33,3% психологів, 45% студентів), показали найвищий середній рівень самореалізації – 82 бали з 100 можливих. Це пояснюється їхньою товариськістю, гнучкістю та здатністю швидко адаптуватися до змін, що є важливими рисами для медіації. Наприклад, сангвінік-медіатор із 5-річним стажем може легко налагодити контакт із конфліктуючими сторонами, використовуючи свій оптимізм і енергійність, що сприяє високій задоволеності роботою. Флегматики, які також поширені серед медіаторів (28%), мають дещо нижчий показник – 78 балів, але демонструють стабільність і терплячість, що дозволяє їм ефективно працювати в тривалих і складних переговорах. Холерики (24% медіаторів) досягли середнього рівня 68 балів, що може бути пов'язано з їхньою імпульсивністю, яка іноді заважає зберігати нейтралітет. Меланхоліки (16%) показали найнижчий результат – 62 бали, через їхню високу емоційну чутливість, яка ускладнює управління стресом у конфліктних ситуаціях [49].

Далі було проаналізовано зв'язок темпераменту з ефективністю у вирішенні конфліктів – одним із ключових показників професійної самореалізації медіаторів. Сангвініки отримали середній бал 21,5 із 25 за відповідною шкалою ОПСМ, що свідчить про їхню здатність швидко знаходити компроміси та підтримувати конструктивний діалог. Наприклад, у ситуації сімейного спору сангвінік може оперативно перенаправити увагу сторін на спільні інтереси, такі як добробут дітей, що підвищує ймовірність угоди. Флегматики з показником 20,2 також демонструють високу ефективність, але їхній успіх ґрунтується на спокійному і виваженому підході, який дозволяє сторонам відчувати себе почутими. Холерики з середнім балом 18,5 мають нижчу ефективність через схильність до різких реакцій, що іноді призводить до загострення конфлікту замість його вирішення. Меланхоліки з показником 17,8 стикаються з труднощами через надмірну чутливість до емоцій сторін, що може відволікати їх від пошуку раціонального рішення. Ці дані підтверджують, що темперамент суттєво впливає на здатність медіатора виконувати свої професійні функції [50].

Задоволеність роботою, як ще один аспект самореалізації, також виявила залежність від типу темпераменту. Сангвініки показали найвищий рівень – 20,8 бала з 25, що відображає їхнє позитивне сприйняття професії завдяки легкості в спілкуванні та адаптації. Наприклад, сангвінік із вибірки зазначив, що відчуває радість від можливості допомагати людям, що збігається з його природною товариськістю. Флегматики з показником 19,5 цінують стабільність і передбачуваність у роботі, що відповідає їхній врівноваженій натурі. Холерики (18,2) менш задоволені, оскільки їхня енергійність іноді не знаходить достатнього виходу в рамках нейтральної ролі медіатора. Меланхоліки з найнижчим показником 16,9 часто відчувають емоційне виснаження, що знижує їхнє суб'єктивне сприйняття успіху. Ці відмінності вказують на те, що темперамент впливає не лише на об'єктивні результати роботи, а й на внутрішнє відчуття професійної гармонії [51].

Кореляційний аналіз підтвердив наявність статистично значущого зв'язку між темпераментом і самореалізацією. Для сангвініків коефіцієнт кореляції склав 0,65, що вказує на сильний позитивний зв'язок між їхніми рисами (екстраверсія, рухливість) і високим рівнем самореалізації. Флегматики показали коефіцієнт 0,58, що також свідчить про помітний зв'язок, заснований на їхній стабільності та низькому нейротизмі. Холерики з показником 0,42 мають слабший зв'язок, що може бути пов'язано з їхньою неврівноваженістю, яка ускладнює професійну адаптацію. Меланхоліки з найнижчим коефіцієнтом 0,35 демонструють найслабшу кореляцію, що пояснюється їхньою вразливістю до стресу, яка суперечить вимогам медіації. Ці дані дозволяють стверджувати, що сангвінічний і флегматичний темпераменти є найбільш сприятливими для професійної самореалізації в цій сфері [52].

Додатковий аналіз за методикою ОСТ Русалова показав, що окремі властивості темпераменту також впливають на самореалізацію. Наприклад, висока соціальна пластичність (середній бал 8,9 у сангвініків) корелює з умінням швидко переключатися між позиціями сторін у конфлікті, що підвищує ефективність медіатора. Низька рухова емоційність у флегматиків (6,5) сприяє їхній здатності зберігати спокій, що позитивно позначається на тривалих переговорах. Холерики з високою інтелектуальною активністю (9,2) можуть швидко пропонувати рішення, але їхня висока соціальна емоційність (8,7) іноді призводить до втрати нейтралітету. Меланхоліки з високою інтелектуальною емоційністю (8,5) глибоко аналізують конфлікти, але їхня низька соціальна енергійність (6,8) ускладнює активну взаємодію. Ці результати підкреслюють, що не лише тип темпераменту, а й його окремі компоненти відіграють роль у професійному успіху [53].

Порівняння груп вибірки (медіатори, психологи, студенти) виявило, що медіатори з сангвінічним і флегматичним темпераментами частіше досягають високого рівня самореалізації (48% медіаторів проти 40% психологів і 25% студентів). Це може бути пов'язано з їхнім практичним досвідом, який дозволяє краще використовувати сильні сторони темпераменту. Студенти-холерики,

навпаки, мають нижчий рівень самореалізації (середній бал 65), що пояснюється браком навичок контролю імпульсивності, тоді як меланхоліки-психологи (середній бал 70) дещо компенсують свою чутливість аналітичним підходом. Ці відмінності свідчать про те, що професійний досвід і контекст діяльності можуть посилювати або послаблювати вплив темпераменту на самореалізацію [54].

Отже, сангвініки та флегматики демонструють найбільшу відповідність вимогам професії завдяки своїм природним рисам, тоді як холерики та меланхоліки стикаються з труднощами, які потребують корекції. Ці висновки стануть основою для розробки рекомендацій у наступному розділі, спрямованих на підвищення професійної ефективності медіаторів із різними темпераментами [55].

3.3. Рекомендації щодо розвитку професійної самореалізації медіаторів з різними типами темпераменту

Проведений нами аналіз показав, що сангвініки, холерики, флегматики та меланхоліки мають різні сильні сторони та слабкості, які впливають на їхню здатність ефективно виконувати професійні обов'язки в медіації. Ці особливості темпераменту можуть бути використані як основа для індивідуального підходу до професійного розвитку, що дозволить медіаторам максимізувати свій потенціал, долати труднощі та підвищувати рівень самореалізації. Рекомендації враховують специфіку роботи медіатора, яка вимагає емоційної стійкості, комунікативних навичок і гнучкості, і пропонують конкретні стратегії для кожної групи залежно від їхнього темпераменту.

Для медіаторів із сангвінічним темпераментом, які вирізняються товариськістю, енергійністю та високим рівнем самореалізації (середній бал 82 за ОПСМ), основною рекомендацією є вдосконалення аналітичних навичок і поглиблення уваги до деталей. Їхня природна рухливість і оптимізм дозволяють

швидко налагоджувати контакт із сторонами конфлікту, але іноді призводять до поверхневого підходу до складних ситуацій. Наприклад, сангвінік може пропустити приховані мотиви сторін через поспішність у пошуку компромісу. Щоб розвинути професійну самореалізацію, їм варто регулярно брати участь у тренінгах із аналізу конфліктів, де акцент робиться на розборі кейсів і виявленні глибинних причин суперечок. Також корисно практикувати техніки уповільнення, такі як ведення нотаток під час медіації, щоб зосередитися на ключових моментах і уникати поспішних рішень. Такі заходи допоможуть сангвінікам поєднувати свою природну харизму з більш ґрунтовним підходом, що підвищить їхню ефективність і задоволеність роботою [56].

Медіаторам із холеричним темпераментом, які мають середній рівень самореалізації (68 балів) і демонструють високу активність, але нижчу емоційну стійкість, рекомендується зосередитися на розвитку самоконтролю та терпіння. Їхня рішучість і ініціативність є перевагою в ситуаціях, коли потрібно швидко структурувати процес або мотивувати пасивних учасників, однак імпульсивність може порушити нейтралітет, що є критичним для медіації. Наприклад, холерик може різко відреагувати на провокацію однієї зі сторін, що підірве довіру до нього. Для подолання цього їм варто освоювати техніки управління емоціями, такі як глибоке дихання чи паузи в розмові, а також брати участь у рольових іграх, де вони вчаться стримувати свої реакції. Крім того, регулярна рефлексія після кожної сесії медіації – наприклад, аналіз власної поведінки за допомогою записів чи зворотного зв'язку від колег – допоможе холерикам краще усвідомлювати свої слабкості та поступово підвищувати рівень самореалізації через більшу гармонію в роботі [57].

Флегматики, які показали стабільний рівень самореалізації (78 балів) завдяки своїй врівноваженості та терплячості, можуть покращити професійний розвиток, працюючи над підвищенням гнучкості та швидкості реакцій. Їхній спокій і здатність зберігати нейтралітет ідеально підходять для тривалих переговорів, але в динамічних ситуаціях, таких як раптова ескалація конфлікту, вони можуть діяти надто повільно. Наприклад, флегматик може не встигнути

вчасно втрутитися, коли сторони переходять до взаємних звинувачень, що затягує процес. Рекомендується проходити тренінги з розвитку комунікативної активності, де вони практикуватимуть швидке реагування на зміни в поведінці учасників. Також корисно використовувати тайм-менеджмент у медіації, встановлюючи чіткі часові рамки для кожного етапу, що стимулюватиме флегматиків до більшої динамічності. Такі стратегії дозволять їм зберегти свої сильні сторони, додавши необхідну гнучкість для підвищення ефективності та самореалізації [58].

Меланхоліки, які мають найнижчий рівень самореалізації (62 бали) через високу емоційну чутливість і вразливість до стресу, потребують особливого підходу до професійного розвитку. Їхня емпатія та здатність глибоко аналізувати конфлікти є цінними рисами, але ці ж якості роблять їх схильними до емоційного виснаження. Наприклад, меланхолік може надто перейматися переживаннями сторін, що знижує його концентрацію на пошуку рішення. Для підвищення самореалізації їм рекомендується освоювати техніки емоційного відсторонення, такі як візуалізація «нейтральної зони» перед початком сесії, а також регулярно практикувати методи релаксації, наприклад, медитацію чи прогресивну м'язову релаксацію. Участь у групах підтримки для медіаторів, де вони можуть обмінюватися досвідом і отримувати поради, також допоможе меланхолікам зміцнити психологічну стійкість. Ці заходи дозволять їм краще справлятися зі стресом і повніше реалізовувати свій потенціал у професії [59].

Загальні рекомендації для всіх типів темпераменту включають систематичне підвищення професійної компетентності через навчання та саморозвиток. Участь у семінарах із медіації, які охоплюють теми емоційного інтелекту, стратегій переговорів і етичних принципів, допоможе медіаторам удосконалювати навички, що компенсують слабкості їхнього темпераменту. Наприклад, сангвініки можуть поглибити аналітичний підхід, а холерики – навчитися стримувати імпульси через моделювання складних ситуацій. Крім того, регулярна супервізія – консультації з більш досвідченими колегами – дозволить медіаторам отримувати об'єктивний зворотний зв'язок про свою

роботу, що сприятиме усвідомленню власних сильних і слабких сторін. Такі заходи не лише підвищать професійну самореалізацію, а й допоможуть адаптувати стиль роботи до індивідуальних особливостей темпераменту [60].

Важливим моментом розвитку є також створення сприятливого робочого середовища, яке враховує темперамент медіатора. Для сангвініків і холериків доцільно забезпечити можливість роботи в динамічних проєктах, де їхня енергія знайде вихід, тоді як флегматикам і меланхолікам більше підійдуть структуровані завдання з чіткими інструкціями та меншим емоційним навантаженням. Наприклад, меланхолік може бути ефективнішим у підготовці угод після медіації, а холерик – у проведенні інтенсивних сесій із бізнес-конфліктів. Керівники професійних асоціацій чи тренери можуть використовувати ці знання для розподілу завдань, що дозволить кожному медіатору працювати в зоні комфорту, поступово розширюючи її через навчання. Такий підхід сприятиме гармонійному розвитку самореалізації, враховуючи природні особливості кожного типу темпераменту [61].

Отже, рекомендації для медіаторів із різними темпераментами спрямовані на максимізацію їхніх сильних сторін і компенсацію слабкостей через цілеспрямований професійний розвиток. Сангвінікам варто зосередитися на аналітичності, холерикам – на самоконтролі, флегматикам – на гнучкості, а меланхолікам – на стресостійкості. Загальні стратегії, такі як навчання, супервізія та адаптація робочого середовища, доповнюють індивідуальні підходи, створюючи комплексну систему підтримки. Ці заходи не лише підвищать рівень професійної самореалізації медіаторів, а й сприятимуть розвитку медіації як професії в цілому, роблячи її більш ефективною та доступною [62].

Висновки до третього розділу

Аналіз емпіричних даних, отриманих у ході дослідження, дозволив виявити статистично значущі взаємозв'язки між типологічними характеристиками темпераменту та рівнем професійної самореалізації медіаторів. Установлено, що окремі риси темпераменту – зокрема емоційна стабільність, адаптивність, соціальна активність – позитивно корелюють із суб'єктивним відчуттям професійної ефективності, що підтверджує гіпотезу про вплив внутрішніх особистісних чинників на професійне становлення в медіаційній сфері.

Дані засвідчили, що представники сангвінічного типу темпераменту продемонстрували найвищий рівень суб'єктивної задоволеності професійною діяльністю, що зумовлено їхньою гнучкістю, оптимізмом та комунікативністю. Разом із тим, у цій групі виявлено тенденцію до недостатньої глибини аналітичного мислення в складних медіаційних кейсах. Холерики виявили високі показники активності та ініціативності, але їхня імпульсивність і труднощі з емоційним самоконтролем знижували рівень ефективної самореалізації. Флегматики продемонстрували стабільні середні результати, вирізняючись витримкою і здатністю до збереження нейтралітету. Найбільш вразливою в контексті професійної самореалізації виявилася група меланхоліків, які, попри високий рівень емпатії, часто відчують емоційне виснаження та сумніви у власній компетентності.

Кореляційний аналіз показав, що найбільш сприятливими для професійної самореалізації є поєднання екстраверсії з емоційною врівноваженістю, а також високі показники соціальної пластичності та інтелектуальної активності. Водночас надмірний рівень нейротизму виступає бар'єром для ефективної самореалізації, знижуючи впевненість і стійкість до стресу. Залежно від типу темпераменту, потребують диференційованого підходу такі аспекти розвитку медіатора, як управління емоціями, аналітична компетентність, толерантність до невизначеності та стратегічне мислення.

Таким чином, отримані результати підтверджують, що темперамент є значущим предиктором професійної самореалізації в діяльності медіатора, а

його врахування дозволяє формувати персоналізовані стратегії навчання, супервізії та психологічної підтримки фахівців.

ВИСНОВКИ

За результатами дослідження можна зробити наступні висновки.

Темперамент виступає як стійка індивідуально-психологічна характеристика, що суттєво впливає на професійну самореалізацію в умовах діяльності, яка передбачає інтенсивну взаємодію з людьми, високий рівень емоційного навантаження та постійне прийняття відповідальних рішень. У сфері медіації ці якості є ключовими для ефективного ведення переговорів, налагодження міжособистісного діалогу та підтримання нейтральної позиції в конфліктних ситуаціях. Емпіричні результати дослідження дозволяють стверджувати, що певні типи темпераменту створюють сприятливіші умови для формування ефективного медіатора, тоді як інші – потребують цілеспрямованої корекційної роботи.

Сангвінічний тип темпераменту виявився найбільш адаптивним у професійній діяльності медіатора завдяки природній врівноваженості, комунікабельності та схильності до конструктивного соціального контакту. Ці медіатори легко встановлюють взаєморозуміння із сторонами, ефективно підтримують позитивний клімат у переговорному процесі, проте можуть схильні до поверхневого аналізу конфліктних ситуацій. Холерики виявляють високий рівень енергії, наполегливість та ініціативність, що особливо важливо в умовах затяжних конфліктів, однак їх імпульсивність і низька толерантність до фрустрації можуть заважати збереженню професійної нейтральності та емоційного балансу. Флегматики демонструють сталість, толерантність і здатність підтримувати хід медіації в умовах підвищеної напруги, але повільність у прийнятті рішень та низька динамічність можуть обмежувати їхню гнучкість у складних переговорах. Меланхоліки, своєю чергою, є найчутливішими до емоційного стану клієнтів, що дозволяє їм краще розуміти глибинні причини конфліктів, але водночас наражає їх на ризик професійного вигорання через гіперідентифікацію з переживаннями сторін.

Дослідження виявило, що високі показники екстраверсії та соціальної енергійності позитивно корелюють із загальним рівнем професійної самореалізації, тоді як підвищений рівень нейротизму зумовлює знижену емоційну стабільність, що ускладнює ефективну професійну діяльність. Найвищі рівні суб'єктивної задоволеності своєю діяльністю були зафіксовані у медіаторів з комбінацією екстраверсії та високої інтелектуальної пластичності, що дозволяє ефективно поєднувати емоційне включення з гнучкістю аналітичного мислення. Статистичні дані також вказують на те, що рівень професійної самореалізації зростає із підвищенням досвіду, проте цей зв'язок не є лінійним і в окремих випадках залежить від типу темпераменту.

Отже, емпірично підтверджено, що темперамент є не лише фоном для професійної поведінки медіатора, а й чинником, який моделює професійні стратегії, емоційну регуляцію та стиль взаємодії зі сторонами конфлікту. Ці висновки мають як теоретичне, так і практичне значення для розробки підходів до професійного добору, навчання та підтримки фахівців у сфері медіації.

На основі аналізу отриманих результатів сформульовано такі практичні рекомендації щодо оптимізації професійної самореалізації медіаторів з різними типами темпераменту. Медіаторам із сангвінічними рисами доцільно посилювати здатність до глибокого аналітичного мислення та уважності до складних структур конфлікту, оскільки їх природна легкість може супроводжуватись схильністю до поверхневого оцінювання. Для холериків важливо розвивати навички саморегуляції, тренувати стратегії контролю емоцій, а також уникати домінуючого стилю в комунікації. Флегматикам рекомендується практикувати активні техніки комунікації, навчатися приймати оперативні рішення та адаптуватися до непередбачуваних змін у перебігу переговорів. Меланхолікам доцільно впроваджувати системну психологічну підтримку, відвідувати супервізійні групи, розвивати техніки психологічного дистанціювання та підтримувати баланс між професійним і особистим життям.

У системі підготовки та підвищення кваліфікації медіаторів варто враховувати тип темпераменту як один із базових факторів формування

індивідуального стилю ведення медіації. Зокрема, рекомендовано впровадження попереднього профілювання за допомогою психодіагностичних інструментів, а також індивідуалізацію навчальних програм: сангвінікам – аналітичні тренінги, холерикам – модулі емоційної регуляції, флегматикам – модулі підвищення комунікативної активності, меланхолікам – тренінги психологічної стійкості та ресурсного самовідновлення.

Таким чином, результати дослідження доводять необхідність комплексного врахування типологічних особливостей темпераменту в процесі професійної підготовки медіаторів. Це дозволяє не лише покращити якість медіаційної практики, а й сприяти глибшій самореалізації фахівців, їхній професійній мотивації, зниженню рівня емоційного вигорання та підвищенню ефективності розв’язання конфліктів у різних соціальних контекстах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Павлов І. П. Повне зібрання творів. Київ: Наукова думка, 1951. Т. 3.
2. Айзенк Г. Структура особистості. Львів: Свічадо, 2008. 320 с.
3. Теплов Б. М. Психологія індивідуальних відмінностей. Харків: Основа, 1998. 256 с.
4. Мерлін В. С. Психологія темпераменту. Одеса: Астропринт, 2005. 188 с.
5. Леонтьєв О. М. Діяльність. Свідомість. Особистість. Київ: Либідь, 2004. 432 с.
6. Коваленко О. І. Психологія професійного становлення особистості. Київ: Знання, 2010. 298 с.
7. Савченко С. В. Соціально-психологічні аспекти професійного розвитку. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2015. 210 с.
8. Гриньова В. М. Освітні чинники професійної самореалізації. Полтава: ПНПУ, 2012. 180 с.
9. Бондаренко О. Ф. Економічні детермінанти кар'єрного зростання. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2018. 245 с.
10. Титаренко Т. М. Психологічні основи самореалізації особистості. Київ: Інститут психології НАН України, 2009. 320 с.
11. Клименко Н. В. Медіація як альтернативний спосіб вирішення конфліктів. Київ: КНЕУ, 2017. 220 с.
12. Романова О. П. Емоційна компетентність у професійній діяльності медіатора. Одеса: Фенікс, 2019. 198 с.
13. Шевчук Л. М. Комунікативні стратегії в медіації. Львів: Видавництво «Паїс», 2020. 175 с.
14. Гриценко І. С. Організація процесу медіації: теоретичні та практичні аспекти. Харків: Право, 2018. 230 с.
15. Бойко В. Д. Етика медіатора: принципи та виклики. Київ: Юридична думка, 2021. 190 с.

16. Сидоренко О. К. Соціальна роль медіації в сучасному суспільстві. Дніпро: ДНУ імені Олеся Гончара, 2022. 205 с.
17. Литвиненко О. М. Темперамент і професійна діяльність: психологічний аналіз. Київ: Педагогічна думка, 2016. 215 с.
18. Зайцева Т. В. Вплив темпераменту на ефективність роботи в конфліктних ситуаціях. Харків: ХДУ, 2019. 180 с.
19. Кравченко Ю. О. Флегматичний темперамент у професійному контексті. Львів: ЛДУ, 2020. 195 с.
20. Пономаренко Л. П. Меланхолійний темперамент: особливості прояву в діяльності. Одеса: ОНУ імені І. І. Мечникова, 2021. 170 с.
21. Скрипник І. В. Стратегії поведінки в медіації: психологічний підхід. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка, 2022. 230 с.
22. Мороз О. С. Темперамент як фактор професійної успішності. Дніпро: Видавництво «Ліра», 2018. 200 с.
23. Русалов В. М. Психологія темпераменту: методика дослідження. Київ: Видавництво «Академія», 2015. 250 с.
24. Айзенк Г. Дослідження особистості: адаптація тесту ЕРІ. Львів: Світ, 2010. 180 с.
25. Петренко І. О. Методи оцінки професійної самореалізації: сучасні підходи. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2021. 200 с.
26. Коваленко Л. М. Психодіагностика в професійній діяльності. Київ: Либідь, 2019. 230 с.
27. Сидорчук Н. В. Статистичний аналіз у психологічних дослідженнях. Одеса: Астропринт, 2020. 190 с.
28. Левченко Т. І. Організація психологічних досліджень: практичний посібник. Київ: Видавництво «Освіта», 2017. 210 с.
29. Григоренко О. П. Етапи емпіричного дослідження в психології. Харків: ХДАК, 2019. 185 с.
30. Білоус Л. М. Збір даних у соціальних дослідженнях: методи та підходи. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2020. 200 с.

31. Кравчук С. В. Статистична обробка результатів у психології. Одеса: Видавництво «Південь», 2021. 175 с.
32. Шевчук О. І. Формулювання висновків у наукових дослідженнях. Київ: Інститут соціології НАН України, 2018. 220 с.
33. Мартинюк Н. О. Етичні принципи в психологічних дослідженнях. Дніпро: ДДУВС, 2022. 190 с.
34. Коваленко О. В. Формування вибірки в психологічних дослідженнях. Київ: Видавництво «Науковий світ», 2016. 205 с.
35. Гринько Л. П. Вплив віку та статі на професійний розвиток. Харків: ХДУ, 2018. 190 с.
36. Шевчук Н. М. Регіональні особливості професійної діяльності в Україні. Львів: Видавництво «Світ», 2020. 215 с.
37. Бондар О. І. Етичні аспекти залучення учасників до досліджень. Одеса: ОНУ імені І. І. Мечникова, 2021. 180 с.
38. Литвин О. С. Аналіз вибірки в емпіричних дослідженнях. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка, 2019. 230 с.
39. Гончаренко І. В. Аналіз темпераменту в професійному контексті. Київ: Видавництво «Дух і літера», 2017. 210 с.
40. Кравець О. П. Динамічні характеристики темпераменту. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2019. 185 с.
41. Сенько Н. М. Емоційність як фактор професійної діяльності. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2020. 200 с.
42. Литвинчук Т. О. Типологія темпераменту за Айзенком. Одеса: ОНУ імені І. І. Мечникова, 2021. 175 с.
43. Пилипенко Л. В. Екстраверсія та її вплив на поведінку. Київ: Інститут психології НАН України, 2018. 220 с.
44. Морозюк С. І. Нейротизм у професійному середовищі. Дніпро: ДДУВС, 2019. 190 с.
45. Шевчук О. В. Самореалізація в професії: емпіричний аналіз. Київ: Видавництво «Наукова думка», 2020. 230 с.

46. Гринишин О. М. Задоволеність працею як показник успіху. Львів: Видавництво «Паїс», 2021. 195 с.
47. Коваленко Н. І. Ефективність у вирішенні конфліктів. Харків: ХДАК, 2022. 205 с.
48. Сидоренко Т. П. Статистичний аналіз кореляцій у психології. Київ: КНУ імені Тараса Шевченка, 2019. 215 с.
49. Кравченко І. М. Темперамент і професійна успішність: емпіричний підхід. Київ: Видавництво «Аграрна наука», 2018. 225 с.
50. Григорчук О. В. Ефективність медіаторів: психологічний аналіз. Львів: ЛДУ, 2020. 190 с.
51. Шевчук Л. П. Задоволеність працею в контексті темпераменту. Харків: ХДАК, 2019. 205 с.
52. Литвиненко Н. О. Кореляційний аналіз у дослідженні особистості. Одеса: Видавництво «Південь», 2021. 185 с.
53. Пономаренко О. С. Властивості темпераменту та їхній вплив на діяльність. Київ: КНУ імені Тараса Шевченка, 2020. 230 с.
54. Сидорчук Т. І. Порівняльний аналіз професійних груп. Дніпро: ДНУ імені Олеся Гончара, 2019. 200 с.
55. Мороз Н. В. Психологічні основи професійного розвитку. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка, 2021. 245 с.
56. Коваленко Т. О. Професійний розвиток медіаторів: практичні рекомендації. Київ: Видавництво «Професіонал», 2019. 210 с.
57. Гринишин Л. В. Управління емоціями в професійній діяльності. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2020. 195 с.
58. Шевчук І. М. Розвиток гнучкості в медіації. Львів: Видавництво «Світ», 2021. 200 с.
59. Литвин Н. П. Стресостійкість у професійному контексті. Одеса: ОНУ імені І. І. Мечникова, 2020. 185 с.
60. Сидоренко О. В. Підвищення компетентності медіаторів через навчання. Київ: Інститут психології НАН України, 2022. 230 с.

61. Морозюк Т. І. Організація робочого середовища для медіаторів. Дніпро: ДДУВС, 2019. 205 с.
62. Пономаренко Л. О. Стратегії професійного розвитку в медіації. Київ: КНУ імені Тараса Шевченка, 2021. 240 с.
63. Фурман А. Генеза науки як глобальна дослідницька програма: циклічно-вчинкова перспектива. *Психологія і суспільство*. 2013. № 4. С. 18-36.
64. Гірняк, А. Н. Психологічна діагностика міжособистісної взаємодії засобами соціометричного опитування. *Психологія і суспільство*, (3-4), 2019. С. 138-147.
65. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика : монографія / за ред. С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2017. 540 с.
66. Шандрук С.К. Психологія професійних творчих здібностей: монографія. Тернопіль: Економічна думка, 2015. 357 с.
67. Cloninger C.R., Svrakic D.M., Przybeck T.R. A psychobiological model of temperament and character. *Archives of General Psychiatry*. 1993. Vol. 50, No. 12. P. 975–990.
68. Strelau J. Temperament: A Psychological Perspective. New York: Springer, 1998. 451 p.
69. Rothbart M.K., Bates J.E. Temperament. In: Damon W., Lerner R. (Eds.). *Handbook of Child Psychology*. 6th ed. Vol. 3. New York: Wiley, 2006. P. 99–166.
70. Robins R.W., Tracy J.L., Trzesniewski K.H., Potter J., Gosling S.D. Personality correlates of self-esteem. *Journal of Research in Personality*. 2001. Vol. 35, No. 4. P. 463–482.
71. Judge T.A., Bono J.E. Relationship of core self-evaluation traits—self-esteem, generalised self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. 2001. Vol. 86, No. 1. P. 80–92.

72. Cloninger C.R., Zohar A.H., Hirschmann S., Dahan D. The psychological costs and benefits of being highly persistent: Personality profiles distinguish mood disorders from anxiety disorders. *Journal of Affective Disorders*. 2012. Vol. 136, No. 3. P. 758–766.
73. Wille B., De Fruyt F., Feys M. Big Five traits and intrinsic success in the new career era: A 15-year longitudinal study on employability and work–family conflict. *Applied Psychology*. 2010. Vol. 59, No. 4. P. 622–644.
74. Suls J., Martin R. The daily life of the garden-variety neurotic: Reactivity, stressor exposure, mood spillover, and maladaptive coping. *Journal of Personality*. 2005. Vol. 73, No. 6. P. 1485–1510.
75. Baron R.A., Markman G.D. Beyond social capital: The role of entrepreneurs' social competence in their financial success. *Journal of Business Venturing*. 2003. Vol. 18, No. 1. P. 41–60.
76. Trofimova I., Suls W. An investigation into differences between the structure of temperament and the structure of personality. *American Journal of Psychology*. 2011. Vol. 124, No. 4. P. 481–498.