



DOI 10.22363/2313-1683-2021-18-3-489-506

УДК 316.48

Исследовательская статья

Предварительная валидизация опросника «Стратегии поведения в межкультурном конфликте»

А.А. Батхина 

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,
Российская Федерация, 101000, Москва, ул. Мясницкая, д. 20
✉ batkhina.anastasia@gmail.com

Аннотация. Глобализация, вынужденная и добровольная миграция, а также развитие международных отношений приводят к росту культурной неоднородности и, соответственно, к увеличению частоты межкультурных контактов. К сожалению, массовое столкновение разных культур, этнических групп и конфессий часто сопровождается появлением культурного непонимания, предубеждений и конфликтов. С точки зрения научного знания межкультурный конфликт является сравнительно новым и мало изученным предметом психологии, в том числе присутствует потребность в создании новых инструментов изучения данного рода конфликтов. Целью исследования являлась разработка и предварительная валидизация опросника «Стратегии поведения в межкультурном конфликте», основанного на мотивационной модели выбора стратегии поведения. Разработка опросника проходила в несколько этапов и включала в себя использование качественной и количественной методологии. Валидизация методики была проведена на российской выборке ($N = 256$). Полученные результаты апробации свидетельствуют о достаточно высоких психометрических характеристиках методики как исследовательского инструмента. Опросник описывает поведение, соответствующее семи стратегиям: сотрудничество, доминирование, уход, уступки, обучение нормам, выражение негативных эмоций и поиск третьей стороны. Разработанный опросник может быть использован различными специалистами для профилактики и урегулирования межкультурных конфликтов, при проведении тренингов этнической толерантности и межкультурной компетентности и коммуникации, при разработке рекомендаций государственным и некоммерческим организациям, занимающимся проблемами межэтнических отношений, адаптацией беженцев и мигрантов.

Ключевые слова: межкультурный конфликт, межкультурная коммуникация, стратегии поведения в конфликте, валидизация авторского опросника

Благодарности и финансирование. Исследование осуществлено в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2021 году.

Введение

Перед тем, как проанализировать историю исследования поведения в межкультурном конфликте, требуется провести его концептуализацию, разграничив с иными видами социальных конфликтов. Современная социальная пси-

© Батхина А.А., 2021



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

хология трактует межкультурный конфликт (intercultural conflict) как межличностный конфликт, появление которого сопровождается межкультурную коммуникацию, то есть коммуникацию между лицами, представляющими разные этнические группы и культуры (Ting-Toomey, 2010). По мнению ряда авторов, межкультурный конфликт имеет обязательный компонент в виде культурных разногласий между сторонами. Причиной таких конфликтов, считает С. Тинг-Туми, является то, что представители различных культур характеризуются разными установками и ожиданиями по поводу коммуникации, что провоцирует разногласия и непонимание (Ting-Toomey, 2010). Межкультурный конфликт является сравнительно новым и мало изученным предметом психологии, в противовес межэтническому конфликту, исследуемому с начала XX столетия и изучаемому на межгрупповом уровне в абсолютно разных контекстах.

У. Брофенбреннер предложил социоэкологическую концепцию, в соответствии с которой возможно разворачивание какого-либо конфликта на нескольких системных уровнях: макро (уровень международных конфликтов – культурных ценностей и верований), экзо (уровень конфликтов сообщества – сил внутри высшей социальной системы), мезо (уровень конфликтов организаций – взаимосвязи различных микросистем), микро (уровень межличностного конфликта – взаимодействия двух людей в тех или иных ситуациях). Рассмотрению межкультурного конфликта на низшем уровне в качестве психологического феномена были посвящены теории межкультурной коммуникации.

Беря за основу также социоэкологический подход, теория межэтнической (межкультурной) коммуникации Я. Кима (Kim, 2005) описывает существующий континуум межкультурного взаимодействия, складывающийся из ряда контекстуальных слоев, и выделяет основные уровни межэтнических коммуникаций:

- 1) диссоциативное и ассоциативное поведение сторон конфликта. Уровень кодирования/декодирования посылаемых сторонами сигналов;
- 2) характеристики личности коммуникаторов. На данном уровне отражается влияние, оказываемое на процесс личностными качествами участников;
- 3) конкретные условия протекания межкультурного общения: определение существующей системы взаимодействия, отдельных и общих целей, этнической дистанции;
- 4) среда: соотношение сил групп, институциональные факторы, средовой стресс.

Следовательно, рассмотрение межкультурных конфликтов должно происходить в социокультурном контексте. Участник межкультурного общения перемещается внутри контекста и выстраивает отношение к другому субъекту как к уникальной личности (дружеское отношение) или как к обобщенному участнику чужой группы (иммигрант, участник религиозной общины). Эти полюса единого континуума отражают возможности индивидуального и обобщенного восприятия субъектом межкультурного взаимодействия других участников взаимодействия.

Модели конфликтного поведения

Существуют многочисленные таксономии, описывающие стратегии конфликтного поведения. В социальной психологии статус одной из самых известных принадлежит двумерной модели двойной заинтересованности (dual

concern model) – теории, которая категоризирует стратегии конфликтного поведения (Pruitt et al., 2003). Так, авторы теории говорят о пяти стратегиях, применительно к которым возможно их «расположение» в плоскости, исходя из того, ориентируется субъект на интересы партнера (кооперация) или на свои собственные (напористость). Двумерная модель представляет логическое продолжение систем, в рамках которых классифицируется конфликтное поведение: измерение стилей управления конфликтом М. Рэхима (Rahim, 1983), шкала MODE (Thomas, Kilmann, 1974) и сетка управления Р. Блейка и Дж. Мутона (Blake, Mouton, 1964). В основе формирования модели двойной заинтересованности, выдвинутой Р. Пруитом и другими, лежат указанные три подхода (Pruitt, Carnevale, 1993; Pruitt et al., 2003).

Примечательно, что двумерная модель в ее современной трактовке, модель М. Рэхима (1983) и модель MODE занимаются описанием схожих стратегий, которые расположены в похожих измерениях, однако одновременно характеризуются немногочисленными различиями с точки зрения используемых терминов. Например, модель М. Рэхима заменяет кооперацию «заботой о других» (concern for others), а напористость – «заботой о себе» (concern for oneself) (Rahim, 1983). Модель двойной заинтересованности имеет одну отличительную особенность – она представляет собой универсальную модель, служащую описанием поведения в условиях каких-либо межличностных конфликтов, включая и межкультурные (Rahim, 1983; Thomas, Kilmann, 1974, 1974).

Для этой системы координат характерно следующее расположение пяти стратегий поведения в конфликте (Батхина, 2017):

1) доминирование (competing или dominating) – низкая забота относительно интересов других при высокой заботе о собственных, то есть низкая кооперация при высокой напористости;

2) сотрудничество (collaborating или integrating) – высокая забота о других при высокой заботе о себе, то есть наличие высокой кооперации в сочетании с высокой напористостью;

3) компромисс (compromising) – забота об интересах других и о собственных находятся на среднем уровне, то есть кооперация и напористость среднего уровня;

4) уступки (accommodating или obliging) – высокая забота о других при низком уровне заботы о себе (высокая кооперация при низкой напористости);

5) уход (avoiding) – забота о чужих интересах и о себе характеризуется низким уровнем (низкий уровень кооперации при низком уровне напористости).

Очевидно, что мотивационное основание стратегий конфликтного поведения является основой их разграничения в рамках модели двойной заинтересованности и ее аналогов. Например, при выборе стратегии доминирования ключевой мотив заключается в стремлении к тому, чтобы обладать социальным доминированием и мотивом к поддержанию серьезного статуса в рамках группы или общества (Dahl, 2004; Tagney et al., 2007).

Переходя к рассмотрению стратегий поведения в рамках межкультурного конфликта, следует отметить одно отличие вышеприведенных моделей поведения – их разработка и апробация проведены применительно к западной культуре. При анализе конфликта, сторонами которого являются пред-

ставители разных культур, возникает ряд трудностей с применением данных моделей – прежде всего, речь идет о возможности различных интерпретаций стратегий со стороны участников конфликта, что зависит от того, каким является их культурный бэкграунд (Ting-Toomey et al., 2010).

Концептуализировать стратегию поведения в условиях конфликта представителей разных культур попытался М. Хаммер (Hammer, 2005). Он говорит о стиле межкультурного конфликта, под которым понимает комплекс проявлений, присущий противостоящим сторонам, служащих обеспечением своеобразной «интерпретационной рамки», благодаря которой лучше понимаются намерения, поступки, мотивация обоих участников. Проводя анализ стилей в конфликтной ситуации, автор провел обозначение двух центральных ядер в них. Первое касается эмоций, переживаемых участниками конфликта. Второе связано с тем, как стороны оперируют разногласиями. Отталкиваясь от своей гипотезы, автор дал обозначение двум измерениям конфликта, сторонами которого выступают люди, принадлежащие к разным культурам: 1) поведение, отражающее прямые либо непрямые подходы к обсуждению имеющихся противоречий; 2) поведение, отражающее эмоционально более окрашенные и более спокойные способы проявления чувств к участникам другой стороны.

Существует также еще одна теория, которая описывает поведенческие стратегии в рамках межкультурного конфликта. Теория «поддержания лица», упомянутая нами выше, была разработана С. Тинг-Туми и включает наиболее важные постулаты, служит интерпретации в конфликтной ситуации поведения представителей различных культур. Так, согласно означенной теории, забота о лице может быть в локусах:

- собственной репутации (индивидуалистская установка);
- образа другого (коллективистские ценности) (Ting-Toomey, Kurogi, 1998).

Модель двойной заинтересованности вступает в соответствие с приведенной выше парой локусов заботы о лице. По результатам исследований можно четко проследить наличие связи заботы о себе и стратегии доминирования, тогда как забота о другом связана со стратегией, ориентированной на поиск компромисса, способностью идти на уступки. Также оба эти локуса связаны со стратегией сотрудничества (Ting-Toomey, 1988; Oetzel, Ting-Toomey, 2003).

Стоит отметить, что существующие опросники конфликтного поведения по-прежнему остаются мало релевантными для измерения стратегий в межкультурном конфликте. Так, базирующиеся на модели двойной заинтересованности, опросник Томаса – Килманна (Thomas, Kilmann, 1974) и опросник организационного конфликта Рэхима (Rahim, 1983) не учитывают особенности межкультурного взаимодействия. В свою очередь, опросник стилей межкультурного конфликта Хаммера (Hammer, 2005) измеряет довольно узко направленное поведение в рамках своей теории.

Мотивационная модель выбора стратегии поведения в межкультурном конфликте

В свете преобладающих сегодня взглядов специалистами отдается предпочтение подходу, в соответствии с которым выбор стратегии поведения в конфликте (включая межкультурный) является комплексным продуктом со-

циализации, зависящим от множества факторов, большая часть из которых указана выше (Hill et al., 1997). Вместе с тем исследователи преимущественно занимаются изучением единичных предикторов, уделяя несравнимо меньше внимания их взаимосвязи и совместному эффекту. При этом зачастую применяемые ими теоретические подходы и концептуальные схемы сильно различаются.

Результаты проведенных ранее исследований дали возможность альтернативного взгляда на происхождение мотивации выбора стратегической линии поведения в условиях межличностного конфликта и одного из его частных проявлений – межкультурного конфликта (Батхина, Лебедева, 2019; Голынчик, 2020; Batkhina, 2020). Так, удалось установить, что напористость и стремление к кооперации (то есть два мотива, входящие в модель двойной заинтересованности) являются недостаточными для объяснения выбора в пользу какой-либо стратегии. По итогам ряда работ стало очевидно, что различные социальные мотивы сказываются на выборе стратегий поведения (Батхина, 2019; Голынчик, 2020; Хасан, Сергоманов, 2008). В частности, речь может идти о справедливости, заботе о других, самостоятельности, обучении новому, групповой принадлежности, статусе, безопасности (Aunger, Curtis, 2013). Выбор любой стратегии предполагает сразу несколько мотивов, хотя они характеризуются и неодинаковым «удельным весом». Кроме того, следует выделить особенность межкультурного конфликта, которая позволяет трактовать его шире, чем просто как еще одну разновидность межличностного конфликта. Мотив выбора стратегий зависит от того, кем является другая сторона конфликта. Так, в случае характеристики группы, представитель которой является стороной конфликта, как непредсказуемой или угрожающей, при выборе стратегии важнейшее значение принадлежит опасению межкультурного взаимодействия. Причина этого, по нашему убеждению, в активизации данным опасением мотива безопасности. Проявление других мотивов возможно в случае меньшего уровня угрозы, исходящей от другой стороны в конфликтной ситуации. С учетом сказанного, требуется продолжить системное изучение проблемы целостного представления о поведении индивида как о феномене, на который оказывают влияние различные факторы – совокупность условий ситуации, глобальный социокультурный контекст, особенности личности.

Таким образом, первичная апробация комплексной модели выбора стратегии поведения в межкультурном конфликте с учетом личностных, ситуационных и культурных предикторов продиктовала необходимость разработки и валидации нового опросника стратегий поведения в межкультурном конфликте, что и послужило *целью данного исследования*.

Процедура и методы исследования

В нашем исследовании мы двигались снизу вверх, сначала собрав поведенческие кейсы, а затем выделив из них общие паттерны. На первом этапе разработки опросника было проведено полуструктурированное интервью с 50 респондентами (27 женщин, 23 мужчины, средний возраст $M = 31,26$;

SD = 9,8). Интервью состояло из двух блоков, мы просили респондентов: 1) вспомнить два любых конфликта, описать свое поведение и его причины; 2) вспомнить или представить межкультурный конфликт, описать свое поведение и его причины.

На первоначальном этапе анализа было решено провести категоризацию описываемых респондентами стратегий конфликтного поведения и соотнести их с моделью двойной заинтересованности. Кодирование осуществлялось по процедуре, описанной А. Штраусом и Дж. Корбин (2001), в три этапа: открытое, осевое и выборочное кодирование. Кодирование осуществлялось тремя кодировщиками: автором данной работы, а также двумя другими социальными психологами. Рассчитывался коэффициент согласованности к Коэна, которая оказалась равным $k = .74$, что говорит о достаточном уровне согласованности кодов.

Первая итерация открытого кодирования сопровождалась определением перечисленных ниже тем, которые встречаются в представленных респондентами ответах. Так, данные темы связаны с собственным поведением и его обоснованием, а также этнической принадлежностью другого участника конфликта. Проводимые в дальнейшем итерации предполагали спецификацию тем по ряду конкретных категорий.

Всего поведение в условиях межкультурного конфликта было разделено на 8 категорий: уступки, обучение нормам, доминирование, сотрудничество, проявление гнева, уход, поиск третьей стороны, проявление обиды. Рассмотрим их более подробно.

Сотрудничество, то есть нацеленность на решение ситуации с учетом интересов оппонента. Рассматриваемая категория имела несколько ключевых особенностей, которые сводились к акценту на понимание другой стороны и попытке ее услышать или к открытому обсуждению. Фактически в этом описании можно увидеть сходство с открытым взаимодействием ради кооперации и разрешения проблемных моментов, что в целом соответствует предусмотренной моделью двойной заинтересованности классической стратегии сотрудничества. Опрашиваемые стремились к поиску варианта, способного принести удовлетворение каждой из сторон. По нашему мнению, здесь в основном наблюдалось проявление мотива нахождения решения в конфликте (то есть конфликтная ситуация – это требующая решения задача, а не проблема) и мотива универсализма (толерантное, равное, адекватное отношение к альтернативной позиции и другой культуре).

Обучение нормам. Эта стратегия обладает некоторыми схожими чертами с классическим сотрудничеством, с одной важной поправкой: в случае принадлежности респондентов к культуре большинства зачастую причиной возникших разногласий становилось незнание и невыполнение другим участником конфликта тех норм и правил, которые исповедует большинство (иными словами, при таком сценарии существует тесная взаимосвязь кода обоснования сотрудничества и кода поведения при конфликте). Наличие элементов сотрудничества также встречалось в ходе описания данной стратегии, в частности респонденты упоминали об уважении к другому участнику и вежливому обращению с ним, а также об открытости взаимодействия.

Вместе с тем не обходилось и без налета некоего патернализма, когда респондент видел своей обязанностью непереносимое обучение другой стороны нормам и правилам, которым следует большинство. Эта категория, в противовес предыдущей, непременно предполагала наличие некоего «но»: «я отношусь к его культуре с уважением, однако ему необходимо обладать знаниями о культуре большинства, принимая правила последнего». Иными словами, анализ ответов респондентов показал, что речь всегда идет об ожидании «подстраивания» другой стороны под культурное большинство, причем данное большинство не должно испытывать какой-либо дискомфорт.

Доминирование. Эта стратегия предполагала попытки открытого решения проблем или давления, а в случае категорического нежелания другого участника поддаться или признать свою точку зрения неправильной, переход к более агрессивным тактикам для отстаивания собственной позиции. Аналогично с предыдущей категорией, данная стратегия предполагала наличие дополнительного условия, некоего «но». Однако было и отличие – вслед за этим «но» наступало время реальных санкций, выражались негативные эмоции в отношении другого участника, поведение становилось агрессивным и напористым. Иными словами, формула данной стратегии могла звучать так: «я заставлю другую сторону соблюдать правила».

Уход/избегание конфликта. Эта категория предполагала набор стратегий поведения, явно демонстрирующего нежелание респондента конфликтовать. Респонденты описывали данную стратегию следующими формулировками «уйду», «не буду вступать в спор/конфликт», «я не буду спорить/конфликтовать», «я не буду вмешиваться», «ничего не буду делать», «промолчу». В целом это соответствует определениям указанной стратегии, которыми оперируют модели конфликтного поведения.

Обращение к третьей стороне. Отдельные испытуемые признавались в том, что они рассматривали вариант обращения за помощью к третьей стороне, которая должна помочь преодолеть конфликт. Кто-то из респондентов даже рассматривал вариант обращения к правоохранителям для разрешения конфликта. Иными словами, ответственность за решение таким образом возлагалась на третью сторону.

Уступки. Описание респондентами данной стратегии достаточно полно отражало ее значение согласно модели двойной заинтересованности: пойти на уступки другой стороне, удовлетворить ее потребности, чтобы не провоцировать дальнейший конфликт и стабилизировать отношения.

Проявление обиды. В данную категорию были отнесены все ответы, которые так или иначе описывали проявление обиды на другую сторону конфликта. Данная стратегия могла выражаться в бойкотировании и избегании другой стороны, но в отличие от ухода, в данном случае проявляется мотивация не избежать взаимодействия, а дать понять другой стороне, что она виновата в происходящем, спровоцировать ее на более активные действия.

Проявление гнева. Данная категория отражала вербальные и невербальные проявления агрессии и гнева в конфликте. В отличие от доминирования целью проявления гнева являлось не удовлетворение собственных интересов в конфликте, а демонстрация негативных эмоций, «вентилирование» внутреннего напряжения.

На следующем этапе был разработан текст опросника. Для каждой категории было составлено 6 пунктов. При составлении пунктов мы опирались на ответы респондентов, а также на пункты других методик: опросника конфликтного поведения Рэхима (ROCI-II) (Rahim, 1983), опросника конфликтного поведения Томаса – Килманна (Thomas, Kilmann, 1974), опросника стилей межкультурного конфликта Хаммера (Hammer, 2005). После составления опросника было проведено когнитивное интервью с восьмью респондентами в возрасте от 17 до 56 лет для оценки их интерпретации и понимания пунктов. По его итогам были внесены необходимые коррекции.

Каждый пункт отражал определенный вариант поведения в конфликте. Например, «буду стараться избегать открытого выражения несогласия или конфронтации». Респондентов просили оценить вероятность того, что они будут вести себя в межкультурном конфликте в соответствии с описанием в пунктах по 7-балльной шкале Ликерта от 1 – абсолютно точно так себя не поведу до 7 – абсолютно точно поведу себя именно так.

На заключительном этапе была проведена первичная апробация и валидизация методики. В опросе приняло участие 256 человек (173 женщины, 83 мужчины, средний возраст $M = 34,45$; $SD = 11,6$). Для проверки внешней валидности использовался опросник конфликтного поведения Рэхима (ROCI-II) (Rahim, 1983) в русской адаптации (Батхина, Лебедева, 2019).

Так как в опроснике использовалась порядковая шкала Ликерта, то при анализе применялись непараметрические статистические методы (ранговый коэффициент корреляции Спирмена, коэффициент α Кронбаха, эксплораторный факторный анализ, непараметрический конфирматорный факторный анализ) в статистической программе R.Studio при помощи языка программирования R.

Результаты исследования

После проведения эксплораторного факторного анализа на основе корреляционной матрицы Спирмена при помощи метода главных компонент было исключено 15 пунктов со слабой факторной нагрузкой.

Соответствие структуры методики теоретической модели проверялось при помощи непараметрического конфирматорного факторного анализа в статистической программе R.Studio при помощи языка программирования R. Для конфирматорного факторного анализа мы использовали рекомендуемые глобальные показатели соответствия: $CFI > .90$, $RMSEA < .08$ и $SRMR < .08$ (Kline, 2011; Van de Schoot et al., 2012).

Модель, в которой каждый пункт опросника был отнесен к одному из семи коррелирующих факторов (рисунок), соответствующих шкалам опросника, продемонстрировала лучшие показатели соответствия модели исходным данным, чем модель с восьмью факторами. Шкалы проявления обиды и проявления гнева были объединены в один фактор – выражение негативных эмоций. В модель также были включены ковариации между всеми семью факторами. Значения ковариаций по модулю варьировались от 0,126 до 0,604.

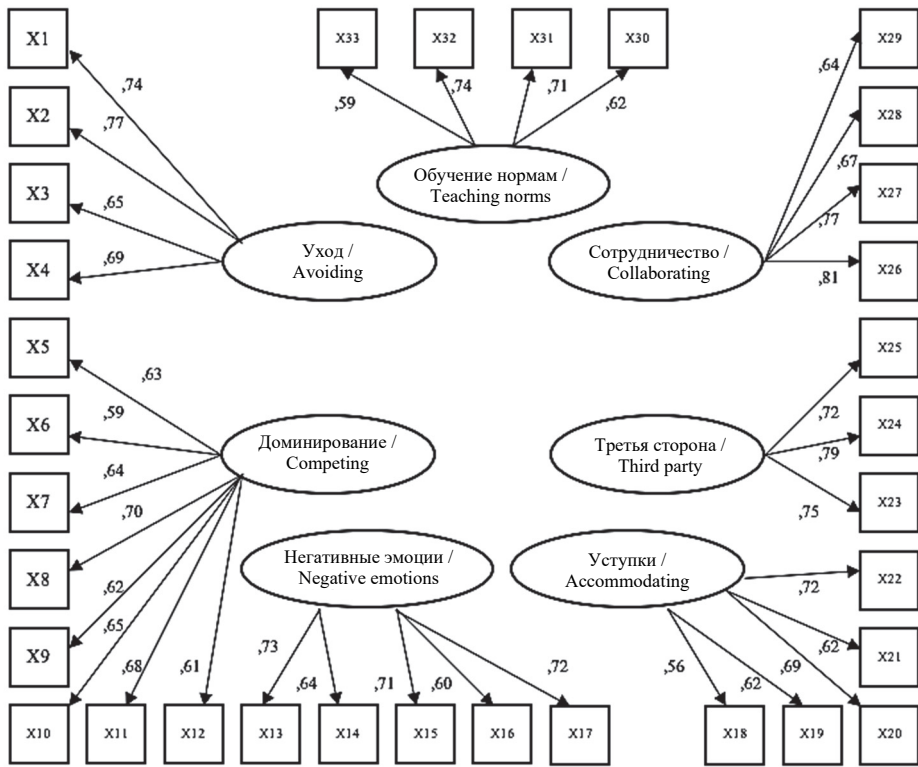


Рисунок. Результаты конфирматорного факторного анализа
Figure. Results of confirmatory factor analysis

Таблица 1 / Table 1

**Описательные статистики и коэффициенты корреляции Спирмена
 между шкалами опросника (N = 256) /
 Descriptive statistics and Spearman's correlations between the questionnaire scales (N = 256)**

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|
| 1. Доминирование / Competing | – | | | | | | |
| 2. Уход / Avoiding | –0,249** | – | | | | | |
| 3. Уступки / Accommodating | –0,105 | 0,460** | – | | | | |
| 4. Сотрудничество / Collaborating | 0,151 | 0,199* | 0,441*** | – | | | |
| 5. Обучение нормам / Teaching norms | 0,481*** | 0,109 | 0,208** | 0,462*** | – | | |
| 6. Выражение негативных эмоций / Expressing negative emotions | 0,664*** | –0,315** | –0,099 | –0,057 | 0,320** | – | |
| 7. Поиск третьей стороны / Searching a third party | 0,220** | 0,065 | 0,185* | 0,131 | 0,059 | 0,226** | – |
| Суммарное значение (M ± SD) / Sum Value (M ± SD) | 25,49 ± 8,04 | 17,79 ± 4,23 | 16,47 ± 4,19 | 18,54 ± 5,05 | 16,16 ± 4,23 | 6,96 ± 3,65 | 14,33 ± 6,11 |
| α Кронбаха / Cronbach's α | 0,79 | 0,76 | 0,82 | 0,80 | 0,87 | 0,77 | 0,82 |

Примечание / Note: *** p < 0,001; ** p < 0,01, * p < 0,05.

Показатели соответствия модели находятся на приемлемом уровне $CFI = 0,911$, $RMSEA = 0,053$ [0,051...0,054], $TLI = 0,901$.

Шкалы опросника продемонстрировали приемлемую внутреннюю согласованность: значения коэффициента α Кронбаха находились в диапазоне от 0,76 до 0,87 (табл. 1) Распределения по шкалам были близкими к нормальному виду. Значения асимметрии лежали в диапазоне от $-0,78$ до $0,62$, эксцесса – от 0,15 до 0,75.

Корреляции между шкалами (табл. 1) находятся в довольно широком диапазоне и в целом соответствуют смысловому содержанию взаимосвязей между шкалами (Thomas, Kilmann, 1974). Доминирование умеренно положительно связано с сотрудничеством (две ассертивные стратегии) и более сильно связано с поиском третьей стороны, обучением нормам и выражением негативных эмоций (все эти стратегии соответствуют высокой мотивации достижения/власти согласно нашей модели). Уход умеренно положительно связан со стратегией сотрудничество (сотрудничество традиционно коррелирует с уходом и уступками (Rahim, 1983)) и более выражено – с уступками (пассивные стратегии). Уход также отрицательно связан с выражением негативных эмоций и доминированием. Уступки также связаны с сотрудничеством, уходом, выражением негативных эмоций и поиском третьей стороны.

Обучение нормам продемонстрировало предполагаемую нами еще на теоретическом этапе амбивалентность – высокие корреляции, как с доминированием, так с сотрудничеством и уступками. Также обучение нормам положительно связано с выражением негативных эмоций.

Для проверки внешней валидности опросника был проведен корреляционный анализ Спирмена с показателями опросника конфликтного поведения Рэхима (табл. 2).

Таблица 2 / Table 2

Корреляции шкал авторского опросника со шкалами опросника конфликтного поведения Рэхима / Correlations of the scales of the author's questionnaire with the scales of Rahim's Conflict Inventory

| | | Опросник Рэхима / Rahim's Conflict Inventory | | | |
|--|--|---|-----------------|-------------------------|--------------------------------|
| | | Доминирование / Competing | Уход / Avoiding | Уступки / Accommodating | Сотрудничество / Collaborating |
| Авторский опросник / Author's questionnaire | Доминирование / Competing | 0,623*** | -0,221** | -0,108 | -0,023 |
| | Уход / Avoiding | -0,192* | 0,456*** | 0,284** | 0,214** |
| | Уступки / Accommodating | 0,056 | 0,209** | 0,516*** | 0,427*** |
| | Сотрудничество / Collaborating | 0,123 | 0,185* | 0,192* | 0,615*** |
| | Обучение нормам / Teaching norms | 0,405** | -0,173* | -0,094 | 0,284** |
| | Выражение негативных эмоций / Expressing negative emotions | 0,427** | -0,289** | -0,034 | -0,233** |
| | Поиск третьей стороны / Searching a third party | 0,198* | 0,066 | 0,098 | 0,062 |

Примечание / Note: *** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

Полученные результаты свидетельствуют о достаточно высоких психометрических характеристиках методики как исследовательского инструмента. Конфирматорный факторный анализ подтвердил теоретически ожидаемую структуру методики, а показатели надежности оказались достаточно высокими. Корреляционный анализ подтверждает внешнюю валидность методики, демонстрируя высокие положительные корреляции с аналогичными шкалами опросника Рэхима.

Обсуждение результатов

Проведенная апробация авторского опросника стратегий поведения в межкультурном конфликте свидетельствуют о достаточно высоких психометрических характеристиках методики как исследовательского инструмента. Конфирматорный факторный анализ подтвердил теоретически ожидаемую структуру методики, а показатели надежности оказались достаточно высокими. Корреляционный анализ подтверждает внешнюю валидность методики, демонстрируя высокие положительные корреляции с аналогичными шкалами опросника Рэхима. Однако требуется дальнейшая валидизация методики на более репрезентативных выборках.

Выделенные факторы опросника соответствуют предложенной нами теоретической модели. Четыре стратегии модели двойной заинтересованности – доминирование, сотрудничество, уход и уступки, которые доказали свою устойчивость и надежность в различных культурных и социальных контекстах (Gross, Guerrero, 2000; Gbadamosi et al., 2014; Putnam, 2013; Van de Vliert, 1997; Wilmot, Hocker, 2013), а также три дополнительные стратегии – обучение нормам, выражение негативных эмоций и поиск третьей стороны.

Как показал корреляционный анализ, обучение культурным нормам связано как с доминированием, так и с сотрудничеством. Соответственно, как и предполагалось, мы можем обозначить данную стратегию как «промежуточную» между этими двумя. С сотрудничеством ее объединяет отсутствие агрессивных или насильственных действий по отношению к другой стороне, можно сказать, что во внешних проявлениях данной стратегии заложена благожелательность, характерная для кооперативных стратегий. С доминированием данную стратегию делает похожим низкий интерес к потребностям и желаниям другой стороны. Стоит отметить, что некоторые исследователи различают два вида заинтересованности: искреннюю и инструментальную, они имеют под собой разную мотивационную основу и поэтому существенно различаются. Искренняя заинтересованность возникает в случае аттракции между участниками, предполагаемого сходства, родства или принадлежности к одной группе. Также искреннюю заинтересованность заметно увеличивает хорошее настроение (Kim, 2005). В свою очередь, инструментальная заинтересованность чаще всего возникает в ситуациях, где имеет место зависимость одной стороны от другой, и один из участников хочет сохранить хорошее отношение с оппонентом. Таким образом, стратегия обучения нормам может отражать инструментальную заинтересованность, тогда как сотрудничество отражает искреннюю заинтересованность.

Выражение негативных эмоций положительно связано с доминированием и отрицательно – с уходом. Мы предполагаем, что к данной стратегии

человек прибегает в ситуациях высокой заинтересованности в удовлетворении своих мотивов и интересов одновременно с невозможностью их удовлетворить. Другими словами, когда доминирование становится невозможным, участник конфликта выражает свою фрустрацию в виде негативных эмоций.

Наконец, мы выделили в качестве отдельной стратегии – поиск третьей стороны. Попытка обозначить данную стратегию уже предпринималась в различных расширенных версиях двойной заинтересованности (Ting-Toomey, 1999). Однако мы предполагаем, что именно для межкультурного конфликта данная стратегия имеет важное значение, так как многие реальные межкультурные конфликты решаются при помощи посредника (Ting-Toomey, 1988; Oetzel, Ting-Toomey, 2003).

Проведенная разработка и апробация опросника помогает решить методологическую проблему изучения поведения в межкультурном конфликте, так как в данной области в настоящий момент наблюдается недостаток валидных и подходящих к российскому культурному контексту инструментов.

Стоит отметить, что наше исследование также имело ряд *ограничений*. Во-первых, ответы респондентов об их предполагаемом поведении в конфликте, скорее всего, находились под влиянием социальной желательности. Кроме того, респонденты оценивали воображаемое, а не реальное поведение. Таким образом, мы изучали только установки, а не реальное поведение. В дальнейшем мы планируем также оценить ретестовую надежность опросника и провести его валидизацию на более репрезентативной выборке.

Заключение

В рамках проведенного исследования был разработан и апробирован авторский опросник стратегий поведения в межкультурном конфликте. Полученные результаты апробации свидетельствуют о достаточно высоких психометрических характеристиках методики как исследовательского инструмента. Опросник описывает поведение, соответствующее семи стратегиям: сотрудничество, доминирование, уход, уступки, обучение нормам, выражение негативных эмоций и поиск третьей стороны.

Разработанный опросник может быть использован различными специалистами для профилактики и урегулирования межкультурных конфликтов, при проведении тренингов этнической толерантности и межкультурной компетентности и коммуникации, при разработке рекомендаций государственным и некоммерческим организациям, занимающимся проблемами межэтнических отношений, адаптацией беженцев и мигрантов.

Список литературы

- Батхина А.А.* Выбор стратегий поведения в межкультурном конфликте: роль ценностей и контекста взаимодействия: дис. ... канд. психол. наук. М.: ВШЭ, 2019.
- Батхина А.А.* Стратегии поведения в межкультурном конфликте: обзор зарубежных исследований // Социальная психология и общество. 2017. Т. 8. № 3. С. 45–62. <https://doi.org/10.17759/sps.2017080305>
- Батхина А.А., Лебедева Н.М.* Ценности и межгрупповая тревожность как предикторы выбора стратегии поведения русских в межкультурном конфликте // Социальная психология и общество. 2019. Т. 10. № 1. С. 70–91. <https://doi.org/10.17759/sps.2019100105>

- Голыничик Е.О. Преимущества использования качественных методов в современных исследованиях восприятия конфликта // Социальная психология и общество. 2018. Т. 9. № 3. С. 53–61. <https://doi.org/10.17759/sps.2018090306>
- Голыничик Е.О. Теоретический обзор исследований трудноразрешимого межэтнического конфликта // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. 2020. № 1. С. 15–30. <http://dx.doi.org/10.22363/2313-1683-2020-17-1-29-50>
- Хасан Б.И., Сергоманов П.А. Психология конфликта и переговоры М.: Академия, 2007. 192 с.
- Штраус А., Корбин Дж. Основы качественного исследования: обоснованная теория. Процедуры и техники. М., 2001. 256 с.
- Aunger R., Curtis V. The anatomy of motivation: an evolutionary-ecological approach // Biological Theory. 2013. Vol. 8. No 1. P. 49–63. <https://doi.org/10.1007/s13752-013-0101-7>
- Batkina A. Values and communication apprehension as antecedents of conflict styles in intercultural conflicts: a study in Germany and Russia // Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology. 2020. Vol. 26. No. 1. Pp. 22–34. <https://doi.org/10.1037/pac0000429>
- Blake R.R., Mouton J.S. The managerial grid: key orientations for achieving production through people. Houston, TX: Gulf Publishing, 1964. 340 p.
- Dahl S. Intercultural research: the current state of knowledge: Middlesex University Business School Discussion Paper. London, 2004. 22 p.
- Gbadamosi O., Baghestan A.G., Al-Mabrouk K. Gender, age and nationality: assessing their impact on conflict resolution styles // Journal of Management Development. 2014. Vol. 33. No 3. Pp. 245–257. <https://doi.org/10.1108/02621710510584026>
- Gross M., Guerrero L. Managing conflict appropriately and effectively: an application of the competence model to Rahim's organizational conflict style // The International Journal of Conflict Management. 2000. Vol. 11. No. 1. Pp. 200–226. <https://doi.org/10.1108/eb022840>
- Hammer M.R. Conflict negotiation under crisis conditions // The Language of Conflict Resolution / ed. by W. Eadie, P. Nelson. Thousand Oaks, CA: Sage, 2005. Pp. 57–80. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.080>
- Hill C.E., Thompson B.J., Williams E.N. A guide to conducting consensual qualitative research // The Counseling Psychologist. 1997. Vol. 25. No. 4. Pp. 517–572.
- Kim Y.Y. Association and dissociation: a contextual theory of interethnic communication // Theorizing about Intercultural Communication / ed. by W.B. Gudykunst. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2005. Pp. 323–349.
- Kline R.B. Principles and practice of structural equation modeling. New York, NY: Guilford Press, 2011. 427 p.
- Oetzel J.G. Explaining individual communication processes in homogeneous and heterogeneous groups through individualism-collectivism and self-construal // Human Communication Research. 1998. Vol. 25. No 2. Pp. 202–224. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.1998.tb00443.x>
- Oetzel J.G., Ting-Toomey S. Face concerns in interpersonal conflict: a cross-cultural empirical test of the face-negotiation theory // Communication Research. 2003. No 30. Pp. 599–624. <https://doi.org/10.1177/0093650203257841>
- Pruitt D.G., Carnevale P.J. Negotiation in social conflict. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole, 1993. 251 p.
- Pruitt D.G., Kim S.H., Rubin J.Z. Social conflict: escalation, stalemate, and settlement. Boston, Mass: McGraw-Hill, 2003. 316 p.
- Putnam L.L. Definitions and approaches to conflict and communication // The Sage Handbook of Conflict Communication / ed. by J. Oetzel, S. Ting-Toomey. Thousand Oaks, CA: Sage, 2013. Pp. 639–660.
- Rahim M.A. Rahim Organizational Conflict Inventories: professional manual. New York: Consulting Psychologists Press, 1983. 23 p.

- Tangney J.P., Stuewig J., Mashek D.J.* Moral emotions and moral behavior // *Annual Review of Psychology*. 2007. No. 58. Pp. 345–372.
- Thomas K.W., Kilmann R.H.* Thomas-Kilmann conflict MODE instrument. Tuxedo, NY: Xicom, 1974. 16 p.
- Ting-Toomey S.* Applying dimensional values in understanding intercultural communication // *Communication Monographs*. 2010. Vol. 77. No. 2. Pp. 169–180. <https://doi.org/10.1080/03637751003790428>
- Ting-Toomey S.* Communicating across cultures. New York, NY: Guilford, 1999. 310 p.
- Ting-Toomey S.* Intercultural conflict competence as a facet of intercultural competence development // *The Sage Handbook of Intercultural Competence* / ed. by D.K. Deardorff. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2009. Pp. 100–120.
- Ting-Toomey S.* Intercultural conflict training: theory-practice approaches and research challenges // *Journal of Intercultural Communication Research*. 2007. No. 36. Pp. 255–271. <https://doi.org/10.1080/17475750701737199>
- Ting-Toomey S.* Intercultural conflicts: a face-negotiation theory // *Theories in Intercultural Communication* / ed. by Y.Y. Kim & W. Gudykunst. Newbury Park, CA: Sage Publications, 1988. Pp. 213–235.
- Ting-Toomey S., Kurogi A.* Facework competence in intercultural conflict: An up-dated face negotiation theory // *International Journal of Intercultural Relations*. 1998. No. 22. Pp. 187–225.
- Van de Schoot R., Lugtig P., Hox J.* A checklist for testing measurement invariance // *European Journal of Developmental Psychology*. 2012. No. 9. Pp. 486–492.
- Van de Vliert E.* Complex interpersonal conflict behavior: theoretical frontiers. London: Psychology Press, 1997. 188 p.
- Wilmot W., Hocker J.* Interpersonal conflict. Boston: McGraw-Hill, 2013. 239 p.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Бланк и ключи опросника «Стратегии поведения в межкультурном конфликте»

Инструкция. Пожалуйста, постарайтесь представить себе следующую ситуацию так, как будто она произошла на самом деле. Представьте, что у вас появился новый коллега на работе или сокурсник на учебе. Вы с ним пока не очень хорошо знакомы, но знаете, что он приехал из другой страны. Однажды у Вас происходит с ним недопонимание и конфликтная ситуация. Вам кажется, что коллега/сокурсник ведет себя не совсем так, как принято в Вашей культуре.

Пожалуйста, оцените степень вероятности, с которой Вы поведете себя следующим образом, в описанной ситуации. При ответе опирайтесь на Ваш реальный опыт участия в конфликтах. Старайтесь придерживаться вариантов ответов, которые описывают характерное для Вас поведение:

- 1 – абсолютно точно так НЕ поступлю;
- 2 – с большой вероятностью так НЕ поступлю;
- 3 – возможно, так НЕ поступлю;
- 4 – затрудняюсь ответить;
- 5 – возможно, поступлю именно так;
- 6 – с большой вероятностью поступлю именно так;
- 7 – абсолютно точно поступлю именно так.

1. Постараюсь не вступать в этот конфликт.
2. Попытаюсь всячески доказать, что я прав(а).

3. Буду всячески избегать открытого конфликта.
4. Буду обвинять другую сторону.
5. Обращусь к кому-то еще, кто может решить наши разногласия.
6. Обсужу с другой стороной, в чем причина конфликта и как можно ее устранить.
7. Буду относиться к конфликту как к игре, в которой нужно победить.
8. Сделаю так, чтобы другая сторона выполнила мои требования.
9. Извинюсь за то, что произошел конфликт.
10. Буду избегать открытого выражения несогласия или конфронтации.
11. Буду использовать свое положение, чтобы убедить другую сторону в своей правоте.
12. Проведу с другой стороной «воспитательную беседу».
13. Не буду сдерживать свои негативные эмоции.
14. Спрошу совета по решению конфликта у третьего лица.
15. Приглашу другую сторону к конструктивному диалогу.
16. Попытаюсь получить то, чего я хочу.
17. Буду настаивать на принятии моих условий.
18. Постараюсь сгладить ситуацию, даже если придется пойти на уступки.
19. Буду стараться сразу же помириться, чтобы не провоцировать еще больший конфликт.
20. Буду избегать выражения сильных эмоций.
21. Сделаю так, чтобы другая сторона признала мою правоту.
22. Объясню другой стороне, как она может исправить ситуацию.
23. Буду говорить на повышенных тонах и злиться.
24. Буду надеяться, что кто-то другой сможет решить наши разногласия.
25. Постараюсь спокойно обсудить все разногласия с другой стороной.
26. Буду открыто говорить о том, что чувствую и что меня не устраивает.
27. Буду давить, пока другая сторона не сделает то, что я хочу.
28. Сделаю что-то приятное для другой стороны, чтобы снизить эмоциональный накал.
29. Буду злиться и «выпускать пар».
30. Объясню другой стороне правила, которых нужно придерживаться, чтобы все уладить.
31. Продемонстрирую свою обиду другой стороне.
32. Объясню другой стороне, как принято вести себя в нашей культуре.
33. Всеми силами постараюсь сохранить хорошие отношения с другой стороной.

Значения по шкалам рассчитываются как сумма баллов соответствующих пунктов. *Доминирование*: 2, 7, 8, 11, 16, 17, 21, 28. *Сотрудничество*: 6, 15, 25, 26. *Уход*: 1, 3, 10, 20. *Уступки*: 9, 18, 19, 30, 34. *Обучение нормам*: 12, 22, 31, 33. *Поиск третьей стороны*: 5, 14, 24. *Выражение негативных эмоций*: 4, 13, 23, 30, 32.

История статьи:

Поступила в редакцию 15 марта 2021 г.

Принята к печати 10 августа 2021 г.

Для цитирования:

Батхина А.А. Предварительная валидизация опросника «Стратегии поведения в межкультурном конфликте» // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. 2021. Т. 18. № 3. С. 489–506. <http://dx.doi.org/10.22363/2313-1683-2021-18-3-489-506>

Сведения об авторе:

Батхина Анастасия Александровна, кандидат психологических наук, младший научный сотрудник Центра социокультурных исследований, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0397-296X> E-mail: batkhina.anastasia@gmail.com

DOI 10.22363/2313-1683-2021-18-3-489-506

Research article

Preliminary Validation of the Questionnaire on Behavioral Strategies in Intercultural Conflict

Anastasia A. Batkhina 

National Research University Higher School of Economics,
20 Myasnitskaya St, Moscow, 101000, Russian Federation

✉ batkhina.anastasia@gmail.com

Abstract. Globalization, forced and voluntary migration, as well as the development of international relations result in increased cultural heterogeneity and, accordingly, increased frequency of intercultural contacts. Unfortunately, the massive clash of different cultures, ethnic groups and confessions is often accompanied by the emergence of cultural misunderstandings, prejudices and conflicts. From the point of view of scientific knowledge, intercultural conflict is a relatively new and poorly studied subject of psychology, which includes the need to create new tools for studying this kind of conflict. The article presents the results of the development and preliminary validation of *The Questionnaire on Behavioral Strategies in Intercultural Conflict* based on a motivational model for choosing a behavioral strategy. The development of the questionnaire took place in several stages and included a qualitative and quantitative methodology. The methodology was validated on a Russian sample (N = 256). The obtained results of approbation indicate rather high psychometric characteristics of the method as a research tool. The developed questionnaire describes behavior consistent with seven strategies: collaborating, competing, avoiding, accommodating, teaching norms, expressing negative emotions, and searching a third party. The questionnaire can be used by various specialists for the prevention and settlement of intercultural conflicts, when conducting trainings on ethnic tolerance and intercultural competence and communication, when developing recommendations for state and non-profit organizations dealing with the problems of interethnic relations, adaptation of refugees and migrants.

Key words: intercultural conflict, intercultural communication, behavioral strategies, validation of author's questionnaire

Acknowledgements and Funding. The study was carried out as part of the HSE Program of Basic Research in 2021.

References

- Aunger, R., & Curtis, V. (2013). The anatomy of motivation: An evolutionary-ecological approach. *Biological Theory*, 8(1), 49–63. <https://doi.org/10.1007/s13752-013-0101-7>
- Batkhina, A. (2020). Values and communication apprehension as antecedents of conflict styles in intercultural conflicts: A study in Germany and Russia. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, 26(1), 22–34. <https://doi.org/10.1037/pac0000429>

- Batkina, A.A. (2017). Intercultural conflict styles: Literature review. *Social Psychology and Society*, 8(3), 45–62. (In Russ.) <https://doi.org/10.17759/sps.2017080305>
- Batkina, A.A. (2019). *Choice of strategies of behavior in intercultural conflict: The role of values and the context of interaction*. PhD Thesis. Moscow: HSE. (In Russ.)
- Batkina, A.A., & Lebedeva, N.M. (2019). Predictors of behavioral strategy choice among Russians in intercultural conflict. *Social Psychology and Society*, 10(1), 70–91. (In Russ.) <https://doi.org/10.17759/sps.2019100105>
- Blake, R.R., & Mouton, J.S. (1964). *The managerial grid: Key orientations for achieving production through people*. Houston, TX: Gulf Publishing.
- Dahl, S. (2004). *Intercultural research: The current state of knowledge*. Middlesex University Business School Discussion Paper. London.
- Gbadamosi, O., Baghestan, A.G., & Al-Mabrouk, K. (2014). Gender, age and nationality: Assessing their impact on conflict resolution styles. *Journal of Management Development*, 33(3), 245–257. <https://doi.org/10.1108/02621710510584026>
- Golynchik, E.O. (2018). Potential of qualitative methods in the modern research of conflict perception. *Social Psychology and Society*, 9(3), 53–61. (In Russ.) <https://doi.org/10.17759/sps.2018090306>
- Golynchik, E.O. (2020). The ethos of intractable interethnic conflict: Research approaches and prospects. *RUDN Journal of Psychology and Pedagogics*, 17(1), 29–50. (In Russ.) <http://dx.doi.org/10.22363/2313-1683-2020-17-1-29-50>
- Gross, M., & Guerrero, L. (2000). Managing conflict appropriately and effectively: An application of the competence model to Rahim's organizational conflict style. *The International Journal of Conflict Management*, 11(1), 200–226. <https://doi.org/10.1108/eb022840>
- Hammer, M.R. (2005). *Conflict negotiation under crisis conditions*. In W. Eadie, P. Nelson (Eds.), *The Language of Conflict Resolution* (pp. 57–80). Thousand Oaks, CA: Sage. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.080>
- Hasan, B.I., & Sergomanov, P.A. (2007). *Psikhologiya konflikta i peregovory*. Moscow: Akademiya Publ. (In Russ.)
- Hill, C.E., Thompson, B.J., & Williams, E.N. (1997). A guide to conducting consensual qualitative research. *The Counseling Psychologist*, 25(4), 517–572.
- Kim, Y.Y. (2005). Association and dissociation: A contextual theory of interethnic communication. In W.B. Gudykunst (Eds.), *Theorizing about Intercultural Communication* (pp. 323–349). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York, NY: Guilford Press.
- Oetzel, J.G. (1998). Explaining individual communication processes in homogeneous and heterogeneous groups through individualism-collectivism and self-construal. *Human Communication Research*, 25(2), 202–224. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.1998.tb00443.x>
- Oetzel, J.G., & Ting-Toomey, S. (2003). Face concerns in interpersonal conflict: A cross-cultural empirical test of the face-negotiation theory. *Communication Research*, 30, 599–624. <https://doi.org/10.1177/0093650203257841>
- Pruitt, D.G., & Carnevale, P.J. (1993). *Negotiation in social conflict*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Pruitt, D.G., Kim, S.H., & Rubin, J.Z. (2003). *Social conflict: Escalation, stalemate, and settlement*. Boston, Mass: McGraw-Hill.
- Putnam, L.L. (2013). Definitions and approaches to conflict and communication. In J. Oetzel, S. Ting-Toomey (Eds.), *The Sage Handbook of Conflict Communication* (pp. 639–660). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rahim, M.A. (1983). *Rahim organizational conflict inventories: Professional manual*. New York: Consulting Psychologists Press.
- Shtraus, A., & Korbin, J. (2001). *Osnovy kachestvennogo issledovaniya: Obosnovannaya teoriya. Protседury i tekhniki*. Moscow. (In Russ.)
- Tangney, J.P., Stuewig, J., & Mashek, D.J. (2007). Moral emotions and moral behavior. *Annual Review of Psychology*, 58, 345–372.

- Thomas, K.W., & Kilmann, R.H. (1974). *Thomas-Kilmann conflict MODE instrument*. Tuxedo, NY: Xicom.
- Ting-Toomey, S. (1988). *Intercultural conflicts: A face-negotiation theory*. In Y.Y. Kim & W. Gudykunst (Eds.), *Theories in Intercultural Communication* (pp. 213–235). Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Ting-Toomey, S. (1999). *Communicating across cultures*. New York, NY: Guilford.
- Ting-Toomey, S. (2007). Intercultural conflict training: Theory-practice approaches and research challenges. *Journal of Intercultural Communication Research*, 36, 255–271. <https://doi.org/10.1080/17475750701737199>
- Ting-Toomey, S. (2009). Intercultural conflict competence as a facet of intercultural competence development. In D.K. Deardorff (Eds.), *The Sage Handbook of Intercultural Competence* (pp. 100–120). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Ting-Toomey, S. (2010). Applying dimensional values in understanding intercultural communication. *Communication Monographs*, 77(2), 169–180. <https://doi.org/10.1080/03637751003790428>
- Ting-Toomey, S., & Kurogi, A. (1998). Facework competence in intercultural conflict: An updated face negotiation theory. *International Journal of Intercultural Relations*, 22, 187–225.
- Van de Schoot, R., Lugtig, P., & Hox, J. (2012). A checklist for testing measurement invariance. *European Journal of Developmental Psychology*, 9, 486–492.
- Van de Vliert, E. (1997). *Complex interpersonal conflict behavior: Theoretical frontiers*. London: Psychology Press.
- Wilmot, W., & Hocker, J. (2013). *Interpersonal conflict*. Boston: McGraw-Hill.

Article history:

Received 15 March 2021

Revised 8 August 2021

Accepted 10 August 2021

For citation:

Batkhina, A.A. (2021). Preliminary validation of the Questionnaire on Behavioral Strategies in Intercultural Conflict. *RUDN Journal of Psychology and Pedagogics*, 18(3), 489–506. (In Russ.) <http://dx.doi.org/10.22363/2313-1683-2021-18-3-489-506>

Bio note:

Anastasia A. Batkhina, PhD in Psychology, is Junior Research Fellow, Center for Sociocultural Research, National Research University Higher School of Economics. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0397-296X> E-mail: batkhina.anastasia@gmail.com