

Стратегии поведения в межкультурном конфликте: обзор зарубежных исследований

А.А. БАТХИНА *,
НИУ ВШЭ, Москва, Россия, batkhina.anastasia@gmail.com

В статье представлен аналитический обзор зарубежных психологических исследований поведения в межкультурном конфликте. Межкультурный конфликт понимается как межличностный конфликт между представителями различных культур. Анализируются основные модели, описывающие стратегии поведения в межкультурном конфликте: модель двойной заинтересованности, модель стилей межкультурного конфликта, модель идентичности в переговорах. Приводится краткий обзор результатов современных исследований предикторов поведения в межкультурном конфликте, особое внимание уделено анализу влияния культуры и особенностей ситуации межкультурного взаимодействия на выбор стратегии поведения. Описываются наиболее распространенные в зарубежных исследованиях методы изучения выбора стратегии поведения в конфликте. Отмечается важность оценки эффективности используемых стратегий конфликтного поведения в ситуации межкультурного взаимодействия. В заключении обозначаются нерешенные проблемы и актуальные направления в области изучения поведения в межкультурном конфликте.

Ключевые слова: межкультурный конфликт, стратегии конфликтного поведения, культура, предикторы конфликтного поведения.

В последние годы одной из наиболее актуальных исследовательских тем для современной социальной психологии является тема межкультурного взаимодействия в его самых различных формах. Не вызывает сомнений, что подобный интерес к феномену межкультурной

коммуникации, в первую очередь, связан с растущим практическим запросом. Как отмечает Стелла Тинг-Туми (Stella Ting-Toomey), «... из-за стремительных изменений в глобальной экономике, технологиях, транспорте и иммиграционной политике наш мир превращается

Для цитаты:

Батхина А.А. Стратегии поведения в межкультурном конфликте: обзор зарубежных исследований // Социальная психология и общество. 2017. Т. 8. № 3. С. 45–62. doi:10.17759/sps.2017080305

* Батхина Анастасия Александровна — аспирант, стажер-исследователь Международной научно-учебной лаборатории социокультурных исследований, Национальный исследовательский институт «Высшая школа экономики», Москва, Россия, batkhina.anastasia@gmail.com

в маленькое, тесно взаимодействующее сообщество, и мы обнаруживаем, что все чаще вступаем в контакты с людьми из других культур» [63, с. 10]. При этом анализ зарубежных и отечественных исследований последних лет показывает, что не все аспекты межкультурного взаимодействия изучены достаточно полно [7; 17]. Большинство опубликованных работ направлено на анализ когнитивных, а не поведенческих компонентов взаимодействия, таких как стереотипы, установки и предрассудки [31]. К примеру, на данный момент существует более 500 исследований, изучающих влияние межкультурного контакта на установки [54]. При этом изучению межкультурного конфликта и аспектов поведения его участников посвящено значительно меньше публикаций, результаты которых оставляют открытыми для обсуждения множество вопросов [26; 76].

Стоит отметить, что сам термин «межкультурный конфликт» (*intercultural conflict*) понимается в литературе по-разному, в зависимости от традиций конкретной психологической школы. В отечественных исследованиях понятие «межкультурный конфликт» часто используется как синоним межэтнического конфликта, т. е. формы межгруппового взаимодействия, стороны которого представлены разными этническими группами [2]. Для зарубежных работ характерно употребление термина «межкультурный конфликт» в значении любого конфликта между представителями разных культур [65]. Подобный конфликт, как и любое межкультурное взаимодействие, имеет ряд особенностей [26].

С точки зрения С. Гинг-Туми [65], в основе межкультурного конфликта, как правило, лежит отсутствие взаимопонимания или недостаток знаний о дру-

гой культуре. Кроме того, существует ряд межкультурных конфликтов, которые представляют собой реализацию на межличностном уровне более глубокого межгруппового конфликта, существующего в течение долгих лет межэтнического антагонизма (например, конфликты на Северном Кавказе или на Ближнем Востоке). В целом, в зарубежных психологических исследованиях отмечается, что не только причины возникновения межкультурного конфликта, но и особенности поведения его участников отличают данный феномен от других видов социальных конфликтов [14; 20].

Модели поведения в межкультурном конфликте

Интерес к категоризации и описанию способов поведения в конфликте, как к важному теоретическому базису выработки эффективных решений для управления и урегулирования конфликтов, возник в США в 60-х гг. прошлого столетия. Определенные паттерны конфликтного поведения получили название конфликтных стилей (*conflict styles*) или стилей управления конфликтом (*conflict management styles*), в отечественную психологию данный термин пришел в виде «стратегий конфликтного поведения». Стил, или стратегия, поведения в конфликте большинством исследователей понимается как *шаблонный ответ на конфликт в разных ситуациях* [63].

В западной литературе существует множество таксономий, описывающих стратегии конфликтного поведения. Одной из наиболее известных в социальной психологии и наиболее подтвержденных в различных исследованиях моделей является двухмерная модель двойной за-

интересованности (dual concern model) [55]. Модель двойной заинтересованности, описанная Рубином Пруйтом в ее современном понимании, является логическим продолжением более ранних систем классификации конфликтного поведения [55]. В первую очередь, она базируется и во многих аспектах дублирует модель Томаса-Килманна (Thomas—Kilmann Conflict Mode Instrument), разработанную еще в 70-х годах прошлого столетия К. Томасом и Р. Килманном [61]. Кроме того, данная модель содержит в себе элементы сетки управления Р. Блейка (R. Blake) и Дж. Мутон (J. Mouton) [8] и измерения стилей управления конфликтом М. Рэхима (M. Rahim) [57]. В соответствии с моделью двойной заинтересованности выделено пять стратегий, которые располагаются в плоскости в зависимости от ориентации субъекта конфликта на собственные интересы (напористость) или на интересы оппонента (кооперация). Пять стратегий конфликтного поведения располагаются в данной системе координат следующим образом:

— соперничество (competing or dominating) — высокая забота о своих интересах при низкой заботе об интересах других или, другими словами, высокая напористость при низкой кооперации;

— сотрудничество (collaborating or integrating) — высокая забота о себе в сочетании с высокой заботой о других (высокая напористость и высокая кооперация);

— компромисс (compromising) — средний уровень заботы как о своих, так и о чужих интересах (средний уровень напористости и кооперации);

— уступки (accommodating, obliging) — низкий уровень заботы о себе и высокий уровень заботы о других (низкая напористость при высокой кооперации);

— уход (avoiding) — низкий уровень заботы как о себе, так и о другой стороне (низкая напористость и низкая кооперация).

В последующие годы модель двойной заинтересованности неоднократно подвергалась критике в том числе и потому, что была разработана и апробирована исключительно для западной культуры [70]. Как подчеркивает С. Тинг-Туми [64], сложность использования данной модели при анализе межкультурного конфликта может заключаться в том, что стратегии будут интерпретироваться участниками по-разному в зависимости от их культурного базиса. Например, стратегия ухода, которая согласно модели двойной заинтересованности демонстрирует низкую заботу как о своих интересах, так и об интересах другой стороны, в восточных культурах может пониматься как стремление к гармонии, т. е. выражать высокую заботу о собственном благополучии [66].

Позднее Митчелл Хаммер [20; 21] разработал культурно-ориентированную модель, классифицирующую стратегии поведения в межкультурном конфликте, и назвал ее «Контекст стиля межкультурного конфликта» (Intercultural conflict style inventory, ICSI). Стратегию конфликтного поведения М. Хаммер [20] определяет как набор действий конфликтующих сторон, который обеспечивает «интерпретационную рамку» для понимания намерений, мотивов и действий друг друга. По аналогии с моделью двойной заинтересованности, он выделяет два измерения, которые определяют выбор стратегий: первое связано с тем, как стороны решают разногласия, второе — с тем, какие эмоции они переживают. Ключевым отличием данной модели от модели двойной заинтересованности

является то, что ее измерения базируются на характеристиках культуры, а не на личной мотивации участников.

Для каждого измерения М. Хаммер [20] описывает диаметрально противоположные способы поведения в межкультурном конфликте:

1) поведение, которое отражает прямые или косвенные подходы к обсуждению существующих разногласий;

2) поведение, которое отражает более эмоциональные и более сдержанные способы выражения своих чувств участниками.

Косвенность или прямота в обсуждении разногласий во многом зависит от лингвистических стратегий, распространенных в данной культуре. В некоторых культурах принято активно использовать в языке метафоры, аналогии и намеки, в то время как в культурах, где распространена противоположная стратегия, высоко ценится точность и ясность языка [21]. Кросс-культурные исследования, направленные на изучение прямых и косвенных стилей коммуникации, как правило, рассматривают их через призму индивидуализма и коллективизма, либо низко- и высококонтекстных культур. Так, в одном исследовании [72] было показано, что в индивидуалистических культурах предпочитают прямой коммуникативный стиль, так как их представители ценят прямой разговор и возможность выразить свои потребности, в то время как члены коллективистских культур подчеркивают ценность умозрительных разговоров и осторожность в выражении мнений и чувств. Было также обнаружено, что прямота в обсуждении разногласий связана с более частым использованием такой стратегии в модели двойной заинтересованности, как доминирование, а косвенность — с сотрудничеством и компромиссом [66].

В целом, зарубежные исследования, проведенные в рамках подхода индивидуализм/коллективизм, рассматривают прямые и косвенные стили коммуникации как ключевой пункт непонимания между представителями разных культур [48; 75].

Различия в стилях поведения в межкультурном конфликте также могут быть концептуализированы через представления о высоко- и низкоконтекстных культурах. Согласно Эдварду Холлу [19], при высококонтекстной коммуникации большая часть смысла сообщения находится в физическом или социальном контексте либо интернализирована самим индивидом, тогда как при низкоконтекстной коммуникации большая часть информации находится в вербальном (эксплицитном) коде. К высококонтекстным культурам Э. Холл относит азиатские страны, а также страны Средиземноморья и Ближнего Востока, а к низкоконтекстным — США, Великобританию, Скандинавские страны [19]. Зарубежные исследования показывают, что представители высококонтекстных культур чаще используют косвенные коммуникационные стратегии, а также больше полагаются на вмешательство третьей стороны для урегулирования конфликта, тогда как в низкоконтекстных странах чаще прибегают к прямым вербальным стратегиям [3; 10; 19; 74].

Следующее измерение, которое рассматривается в концепции ICSI, — это эмоциональная сдержанность или эмоциональная выразительность. Дэвид Мацумото подчеркивает, что именно выражение эмоций является наиболее значимым показателем культурного сходства или различия [40]. Несмотря на то, что природа эмоций универсальна, они культурно специфичны в своем выражении. Таким образом, эмоциональная

экспрессия, которая в зарубежных публикациях часто называется «правилами отображения» (*display rules*), базируется на нормах конкретных культурных сообществ [41]. В контексте данного подхода культуры различаются по степени эмоциональной выраженности или сдержанности, принятой в социальном взаимодействии и конфликтах. Мета-анализ исследований, проведенных в 50 странах, показал, что наиболее эмоционально сдержанными считают себя жители Польши, Японии и Эфиопии, а наиболее эмоционально выразительными — жители Египта, Испании, Кубы, Саудовской Аравии, Венесуэлы и Филиппин [71]. Члены эмоционально экспрессивных культур склонны более открыто и наглядно демонстрировать свои чувства посредством невербальной и паравербальной коммуникации [27]. В противоположность этому члены эмоционально сдержанных сообществ стараются минимизировать внешнее проявление эмоций, в таких культурах ценится эмоциональная сдержанность во время конфликта [15]. Исследования, проводимые в Латинской Америке и Юго-Восточной Азии, показывают, что контроль над негативными эмоциями имеет решающее значение для эффективного урегулирования конфликтов [13; 69]. В зарубежных публикациях был описан ряд моделей, рассматривающих эмоциональную экспрессию в контексте культуры и ее ценностей [15]. Так, с точки зрения С. Гинг-Туми [66], индивидуалистические культуры склонны поощрять более открытое выражение эмоций, чтобы честно донести свои чувства до другой стороны конфликта, в то время как в коллективистских культурах принято маскировать негативные эмоции, чтобы сохранить гармонию в отноше-

ях. Д. Мацумото [41] пишет о том, что в культурах с высокой дистанцией власти и высоким уровнем коллективизма принято проявлять эмоциональную сдержанность в социальном взаимодействии.

На основании данных двух измерений М. Хаммер описал четыре стратегии поведения в межкультурном конфликте [20]. Первая стратегия — дискуссия (*discussion*) — характерна для прямой коммуникации и высокого уровня эмоциональной сдержанности. По мнению М. Хаммера [20], этот стиль подчеркивает точность в использовании языка и соответствует выражению «говори, что думаешь, и думай, что говоришь». Кроме того, сторона конфликта, использующая данную стратегию, рассматривает интенсивное выражение эмоций как потенциально опасное действие. В таком случае обсуждение разногласий должно строиться на объективных фактах. Следующая стратегия, выделяемая в модели ICSI, это обязательство (*engagement*), которое соответствует прямому коммуникационному стилю и высокой эмоциональной экспрессивности. Этот стиль стремится к разрешению конфликта через демонстрацию интенсивных вербальных и невербальных эмоциональных проявлений. Третья стратегия — уступки (*accommodation*) — представляет собой сочетание непрямого коммуникации и эмоциональной сдержанности. Участник конфликта, применяющий данный стиль, будет стремиться использовать двусмысленность и иносказательность языка, а также эмоциональное спокойствие для того, чтобы держать конфликт под контролем. И последняя стратегия — динамическая (*dynamic*) — включает в себя использование непрямого коммуникации и эмоциональной экспрессии. Такой стиль стимулирует участника

конфликта использовать следующие лингвистические приемы: гипербола, повторение, использование ассоциаций совместно с более эмоциональным фронтальным дискурсом и экспрессией. Как подчеркивает Стивен Ворчел (Stephen Worchel), модель ICSI М. Хаммера оставляет открытым для дискуссии следующий вопрос: как будут взаимодействовать представители различных культур, имеющие склонность к разным стратегиям поведения, и каким образом столкновение с другой стратегией будет влиять на поведение индивида [76].

Еще одной теоретической концепцией стратегий поведения в межкультурном конфликте является теория «лица» (идентичности) в переговорах (face negotiation theory) С. Тинг-Туми, которая содержит в себе ряд ключевых пунктов и направлена на объяснение поведения в межкультурном конфликте [63; 66]. «Лицо» в понимании С. Тинг-Туми — это чувство благоприятного социального имиджа, которое возникает у индивида в процессе взаимодействия с другими людьми. «Лицо» является объяснительным механизмом конфликтного поведения в различных культурах. Так называемое «управление лицом» (face-work) определяется как выбор паттернов коммуникативного поведения, направленных на внедрение и поддержание собственного положительного образа и поддержание либо оспаривание положительного образа другого человека. Основные положения теории заключаются в следующем [65]:

1) люди во всех культурах стараются сохранять «лицо» во всех ситуациях общения;

2) сохранение «лица» становится особенно проблематичным в ситуациях неопределенности (таких, как конфликт);

3) культурная вариативность, индивидуальные особенности и ситуационные факторы влияют на стремление участника коммуникации заботиться о собственном «лице» или «лице» партнера;

4) забота о «лице» влияет на поведение в межгрупповом и межкультурном конфликте.

Межкультурный конфликт в рамках данной концепции понимается как ситуация, требующая активного управления «лицом» двух взаимозависимых участников [51]. Забота о «лице» может иметь два локуса — быть направлена на собственный имидж и иметь в своей основе индивидуалистические ценности, а может быть направлена на образ другого и разделять коллективистские установки [62]. Таким образом, согласно данной теории, существуют две стратегии поведения в конфликте: одна направлена на поддержание уважения к себе, а другая — на поддержание уважения к другой стороне. Данные стратегии хорошо согласуются с моделью двойной заинтересованности. Исследования показали, что забота о себе связана с такой стратегией, как соперничество, забота о другом — с компромиссом, уходом и уступками, а забота одновременно и о своем «лице», и о «лице» другого — с сотрудничеством [49; 50; 77].

Предикторы выбора стратегии в межкультурном конфликте

Следует отметить, что большинство исследований последних лет направлены не на разработку новых моделей поведения в конфликте, а на изучение различных предикторов, влияющих на выбор стратегии в межкультурном конфликте. Ю. Тонг (Y. Tong) и Г.-М. Чен

(G.-M Chen) [68] выделяют три основные группы факторов, влияющие на выбор стратегии конфликтного поведения в любом межличностном конфликте:

1) личностные (пол, возраст, темперамент, личностные черты, установки, мотивация);

2) ситуационные (социальный контекст, история отношений между сторонами, социальные роли);

3) культурные (культура и транслируемые ею нормы и ценности).

Исследователи, изучающие межкультурный конфликт, такие как Э. Марселла (A. Marcella) [38; 39], М. Хаммер [21] и М. Дэвидхайзер (M. Davidheiser) [11], в своих работах уделяют особое внимание предикторам поведения участников межкультурного конфликта. Энтони Марселла [38] считает, что сама культура может провоцировать насилие и агрессивные стратегии поведения как внутри собственной группы, так и по отношению к представителям других групп. С этой точкой зрения согласны Р. Нисбетт (R. Nisbett) и Д. Коэн (D. Cohen) [47], чье исследование показало, что культура на юге Соединенных Штатов поддерживает идею использования насилия для защиты своей чести. Объясняя данный феномен, Дэниэль Бар-Таль (Daniel Bar-Tal) [5] вводит понятие «групповые убеждения», предполагая, что коллективные убеждения могут включать в себя представления об угрозах и предполагаемых врагах группы. Эти убеждения могут как повысить бдительность группы к угрозам ее существования, так и поддержать применение насилия для борьбы с этими угрозами. В своих работах Д. Бар-Таль показывает, что убеждения относительно существующих преследований (и сопровождающие их групповые эмоции страха), которые разделяют израильские

евреи, могут препятствовать прогрессу в развитии мирных отношений с палестинцами [6].

Отдельным фактором, который выделяет Э. Марселла [38], является история взаимоотношений между культурными группами, чьи представители сейчас находятся в конфликте. Это становится особенно важным, когда между этническими группами существует долгий нерешенный конфликт. История группы имеет большое значение для групповой идентичности. Однако, по утверждению С. Ворчела [76], особое значение приобретает не сама история, а ее интерпретация членами группы. Например, нападение на гражданских лиц может рассматриваться как акт терроризма одной стороной конфликта и при этом как акт свободы и справедливости — другой стороной.

Гипотеза о том, что важнейшим предиктором, влияющим на выбор стратегии в межкультурном конфликте, является культура, находит подтверждение в значительном количестве эмпирических работ [66; 68]. Взаимодействие с представителем другой культуры, согласно теории социальной идентичности, усиливает собственную групповую идентичность, актуализируя разделяемые в данной культуре нормы, ценности и паттерны поведения [62]. Понятие «культура» изучается во многих гуманитарных дисциплинах и не имеет единого определения. Э. Марселла [39], проведя анализ наиболее часто встречаемых в западных публикациях определений культуры, выделил основные ее свойства, которые являются важными с точки зрения психологии. Он определил культуру как разделяемые в социуме модели поведения и смыслы, которые передаются через различные формы деятельности с целью индивидуальной и коллективной

адаптации и регулирования. Стоит отметить, что такое определение культуры переключается с ее пониманием в культурно-историческом подходе. Как писал Л.С. Выготский, «культура и есть продукт социальной жизни и общественной деятельности человека и потому самая постановка проблемы культурного развития поведения уже вводит нас непосредственно в социальный план развития» [1, с. 145–146].

Влияние культуры на поведение традиционно рассматривается через трансляцию ценностей. В основе большинства кросс-культурных исследований конфликтного поведения лежит ценностная модель культуры, предложенная Гертом Хофстеде [42]. Изначально он выделил пять (позже шесть) культурных измерений: коллективизм/индивидуализм, дистанция власти, маскулинность/фемининность, избегание неопределенности, временная перспектива.

Наиболее изученным культурным измерением по-прежнему остается дихотомия индивидуализм/коллективизм. В связи с этим влияние индивидуализма и коллективизма на выбор определенного конфликтного стиля исследовано наиболее тщательно. Во многих работах была установлена следующая тенденция: представители индивидуалистических культур предпочитают стратегии, направленные на удовлетворение собственных интересов, такие, как доминирование и сотрудничество, тогда как представители коллективистических обществ выше ставят интересы другой стороны, поэтому либо уступают, либо уходят от конфликта [18; 25; 28; 51; 53; 65]. По мнению М. Козана (M. Kozan) [29], представители коллективистских культур в конфликте используют так называемую «модель сохранения гармо-

нии», в то время как индивидуалисты чаще прибегают к «конфронтационной модели». Данную гипотезу подтверждает исследование С. Каган (S. Kagan) и коллег [23], показавшее, что мексиканские и бразильские респонденты (коллективисты) чаще прибегают к уходу и уступкам по сравнению с европейскими респондентами (индивидуалисты).

Однако более поздние по времени зарубежные публикации демонстрируют отклонения от установленной тенденции и делают акцент на рассмотрении различных аспектов индивидуализма/коллективизма. С. Борос (S. Boros) [9] обнаружила, что голландские респонденты с высоким уровнем горизонтального коллективизма чаще прибегают к стратегии сотрудничества. Подобное исследование, проведенное в Турции, также подтверждает, что коллективизм может являться предиктором выбора стратегии сотрудничества [36]. При этом авторы отмечают, что немаловажную роль здесь играют и другие аспекты — значимость личного успеха, ценность работы в одиночку, нормы подчинения групповым интересам. В одном из исследований было также показано, что азиатские студенты (коллективисты) помимо уступок и ухода с такой же частотой выбирают сотрудничество [24]. Кроме этого, для представителей коллективистских культур выбор стратегии зависит и от того, с кем именно происходит конфликт: если это представитель другой «чужой» группы, то высока вероятность выбора «жесткой стратегии», например, доминирования [53; 59; 73]. Д. Мацумото и Х. Хванг (H. Hwang) [41] объясняют это тем, что поддержание хороших отношений с представителем другой группы не представляет для коллективиста особой ценности. Например, в своих исследованиях К. Лейнг

[32] выявил, что китайцы, в отличие от американцев, чаще вступают в споры с представителями чужой группы, чем с представителями своей собственной.

Влияние других характеристик культуры на конфликтное поведение изучено гораздо в меньшем количестве исследований. В своих работах К. Лейнг и У. Стефан [34] обнаружили следующие корреляции: члены культур с большей дистанцией власти имеют меньше конфликтных ситуаций со своими начальниками и более статусными людьми, чем члены культур с низкой дистанцией власти. Кроме того, члены культур с большей дистанцией чаще прибегают к решению конфликтов с помощью третьей стороны. Эти же исследования показали, что представители фемининной культуры предпочитают стратегии близкие к компромиссу, тогда как представители маскулинной культуры чаще прибегают к доминированию.

В зарубежных работах анализ влияния культурных ценностей на конфликтное поведение проводится не только исходя из общеуниверсальной концепции Г. Хофстеде, но и с опорой на индигенные теории культурных ценностей. Например, в рамках конфуцианской теории ценностей, распространенной в Китае, принято изучать мотивы гармонии, которые присутствует у жителей конфуцианских стран. Стремление к гармонии, в первую очередь, выражается в желании поддерживать хорошие отношения с окружающими людьми. К. Лейнг выделяет два основных мотива гармонии: избегание дезинтеграции (т. е. избегание тех действий, которые бы могли привести к ухудшению отношений) и усиление гармонии (т. е. совершение действий, которые должны привести к улучшению отношений) [33]. К. Лейнг также обна-

ружил, что эти два мотива по-разному влияют на выбор стратегии конфликтного поведения. Мотив усиления гармонии стимулирует открытый диалог двух сторон и поиск оптимального решения, поэтому он связан с такими стратегиями, как сотрудничество и компромисс [33]. В то время как избегание дезинтеграции будет подталкивать сторону уходить от конфронтации или идти на уступки.

Влияние культуры на участников межкультурного конфликта опосредует такой конструкт, как «культурная чувствительность» (*cultural sensitivity*) [68]. Поскольку чувствительные к культуре люди яснее осознают межкультурные различия, они также могут быть более сенситивны к межкультурным конфликтам, чем люди с низкой чувствительностью. В результате, люди, имеющие разные уровни межкультурной чувствительности, могут прибегать к различным стратегиям поведения в конфликте между представителями разных культур [68].

Несмотря на сильную поддержку теории культурного влияния на выбор стратегии конфликтного поведения, некоторые исследования показывают противоречащие данной теории результаты. Например, Лаура Дрейк (Laura Drake) [12] обнаружила, что когда американцы и тайваньцы вели межкультурные переговоры, они не обязательно придерживались стратегий, предсказанных их культурой. Вместо этого, на выбор ими стратегий конфликта значимо повлияли индивидуальные и ситуационные факторы. Такая позиция во многом согласуется с гипотезой К. Томаса [60], Л. Путнем (L. Putnam) и Ч. Уилсон (C. Wilson) [56], которые утверждают, что участники конфликта чаще демонстрирует ситуационно обусловленное, чем детерминированное культурой поведение. Как пишет

С. Ворчел [76], несмотря на оказываемое сильное влияние, групповые ценности и установки не всегда проявляются на индивидуальном уровне взаимодействия. Кроме того, ряд исследователей выдвигают гипотезу о том, что в процессе аккультурации и приобретения новой социальной идентичности осваиваются и новые (характерные для принимающей стороны) стратегии конфликтного поведения [21; 76].

Помимо изучения культурных предикторов внимание исследователей направлено также на рассмотрение ситуационных детерминант, характерных исключительно для межкультурного взаимодействия. Одним из наиболее важных факторов в межкультурном конфликте являются такие конструкты, как межгрупповая тревожность (*intergroup anxiety*) и беспокойство при межкультурном общении (*intercultural communication apprehension, ICA*). Термин ICA был введен Дж. Нойлипом (J. Neuliep) и Дж. МакКроски (J. McCroskey) [44], они определили данное явление как страх или тревогу, связанные с ожидаемым или реальным взаимодействием с людьми из другой этнической или культурной группы. Неопределенность в общении приводит к тревоге, тогда как неопределенность в общении с человеком из другой культуры приводит к определенной форме беспокойства — к беспокойству при межкультурном общении [44]. Подобное беспокойство проявляется как физиологически, так и эмоционально, оно может вызвать повышенную тревожность и ощущение потери контроля [45]. По мере усиления ICA люди менее склонны участвовать в межкультурном взаимодействии [35]. Это может привести к снижению толерантности и усилению презрения к людям другой культу-

ры. Если уровень ICA будет уменьшен, то желание общаться с другой культурой может возрасти [43; 45].

Нужно отметить, что в большей степени изучено влияние межгрупповой тревожности на процесс аккультурации и формирования межгрупповых установок и стереотипов, тогда как влияние тревожности на конфликтное поведение пока во многом остается теоретической гипотезой. Данную гипотезу можно охарактеризовать следующим образом: низкая тревожность по отношению к межкультурным контактам в совокупности с ощущением социальной поддержки и когнитивной гибкостью будет предрасполагать участников конфликта к открытому диалогу и совместному решению проблемы, т. е. будет стимулировать использование стилей компромисса и сотрудничества [4; 22; 37]. Существует небольшое количество исследований, эмпирически подтверждающих данную гипотезу [30; 52; 58; 67]. Кроме того, Г. Гудикунст указывает на то, что любой межкультурной коммуникации соответствует выраженное ощущение неопределенности, которое, в свою очередь, оказывает влияние на участников коммуникации [16]. Также в исследовании Дж. Нойлип и Д. Рьян (D. Ryan) [46] было обнаружено, что высокий уровень ICA негативно коррелирует как с сотрудничеством, так и с доминированием.

Таким образом, можно сделать вывод, что поведение в межкультурном конфликте является продуктом социализации, в ходе которой усваиваются разделяемые данной культурой ценности и нормы, но в каждой конкретной ситуации на выбор стратегии конфликтного поведения могут оказывать влияние еще и определенные ситуационные и личностные факторы.

Эффективность стратегий поведения в межкультурном конфликте

Многие зарубежные исследователи задаются вопросом о том, существуют ли определенные правила выбора стратегии поведения, следуя которым можно было бы успешно разрешить межкультурный конфликт. С. Тинг-Туми и Дж. Оэтцель (J. Oetzel) [63] считают, что стратегии, направленные на кооперацию, являются наиболее подходящими в межкультурном взаимодействии, поскольку позволяют конструктивно изучать проблемные вопросы и сохранять при этом взаимное уважение. Выбор кооперативных стратегий может быть более приемлемым как для индивидуалистов, так и для коллективистов, чем доминирование (так как данная стратегия нетипична для коллективистов) и уход (так как данная стратегия нетипична для индивидуалистов).

Помимо этого, в конфликтных ситуациях с членами принимающей культуры предпочтения в пользу кооперативных стилей конфликта, которые учитывают потребности обеих сторон, будут стимулировать развитие межличностных отношений. Поскольку намерение участвовать во взаимодействии с членами принимающей культуры в сотрудничающем ключе имеет решающее значение для интеграции в культуру принимающей страны, стратегии поведения в конфликте, которые отражают это намерение, также могут выступать важным пунктом адаптации к новой культуре [63]. Помимо этого, одним из наиболее важных аспектов в успешном урегулировании и предотвращении межкультурных конфликтов является расширение представлений о культурной вариатив-

ности и культурной обусловленности межличностной коммуникации.

Методы исследования выбора стратегии межкультурного конфликта

В большинстве проанализированных публикаций метод изучения поведения в конфликте был представлен опросом. Наиболее распространенной конкретной методикой является опросник М. Рэхима (Rahim's Organisational Conflict Inventory II) [57], в том числе в модификациях С. Тинг-Туми [64] и Дж. Оэтцеля [49]. Опросник содержит ряд суждений, каждое из которых соотносится с одной из пяти субшкал, соответствующих стратегиям конфликтного поведения модели двойной заинтересованности. Примеры суждений, включенных в разные субшкалы [57]:

1) *сотрудничество*: я постараюсь изучить проблему совместно с другой стороной, чтобы найти приемлемое решение для нас обоих;

2) *компромисс*: я постараюсь найти средний курс для разрешения разногласий;

3) *уступки*: я постараюсь удовлетворить пожелания другой стороны;

4) *уход*: я постараюсь избежать открытого обсуждения проблемы;

5) *доминирование*: я постараюсь быть твердым в защите своих интересов.

Испытуемых просят оценить, с какой вероятностью они бы повели себя в конфликте с представителем другой культуры каждым из предложенных способов. Каждое суждение оценивается по 7-балльной шкале от «совершенно не согласен» до «полностью согласен». В разных модификациях данного опросника изменяется количество или формулировки предлагаемых суждений.

Несмотря на распространенность метода опроса в сфере изучения поведения в межкультурном конфликте, он подвержен многочисленной критике [66; 76]. Как правило, это связано с двумя аспектами, во-первых, с возможным несоответствием ответов, которые дают испытуемые, их реальному поведению. На выбор стратегии при заполнении опросника могут влиять социальная желательность, нормы и правила, в то время как в реальном конфликте испытуемый может отходить от существующих в обществе предписаний. Данные побочные переменные, как правило, никак не контролируются в ходе исследования.

Другим проблемным вопросом остается тот факт, что модель двойной заинтересованности, которую используют в кросс-культурных исследованиях, построена для западной культуры и не всегда объективно отражает репертуар конфликтного поведения в других странах.

Однако альтернатив данному методу пока предложено не так много. Одной из таких альтернатив является анализ кейсов — реальных межкультурных конфликтов [7]. Такой подход решает проблему соответствия фактического и гипотетического поведения, но, как и любой другой ретроспективный метод, имеет ряд существенных

ограничений, затрудняющих его использование.

Заключение

Таким образом, благодаря проведенному обзорному исследованию зарубежных научных публикаций по проблеме поведения в межкультурном конфликте, была сформирована единая система представлений о существующих моделях поведения и наиболее изученных детерминантах и регуляторах данного поведения. Представленный анализ выявляет отсутствие в современной социальной психологии единого подхода к изучению данной темы и существующие методологические трудности, тем самым подчеркивая необходимость дальнейших теоретических и эмпирических исследований в этой области.

Изучение предикторов поведения сторон конфликта имеет не только высокую теоретическую, но и практическую значимость. Так, понимание данных механизмов поможет, с одной стороны, расширить представление о природе межкультурных конфликтов и отношений в целом и установить взаимосвязи между различными предикторами, а с другой стороны — понять, какие параметры стоит учитывать при урегулировании конфликтов такого рода.

ЛИТЕРАТУРА/REFERENCES

1. *Выготский Л.С.* Собрание сочинений: в 6 т. Т. 3 / Академия педагогических наук СССР. М.: Педагогика, 1983. 369 с.
Vygotkiy L.S. Sbranie sochineniy: V 6 t. T. 6 [Collected works: In 6 vol. Vol. 3]. Moscow: Pedagogika, 1983. 369 p.
2. *Стефаненко Т.Г.* Этнопсихология: учебник для вузов. М.: Аспект Пресс, 2014. 351 с.
Stefanenko T.G. Etnopiskhologiya: uchebnik dlya vuzov [Ethnopsychology: university textbook]. Moscow: Aspekt Press, 2014. 351 p.

3. *Arifin F., Wigati F., Lestari Z.* Typical Responses in Giving Evaluation: An Analysis of High and Low Context Culture Communication // *Parole: Journal of Linguistics and Education*. 2013. Vol. 3. Iss. 1. P. 85–92.
4. *Burleson B.R., MacGeorge E.L.* Supportive communication // *Handbook of interpersonal communication* / Ed. by M.L. Knapp, J. Daly. Thousand Oaks: Sage, 2002. P. 374–424.
5. *Bar-Tal D.* Group beliefs. N.Y.: Springer-Verlag, 1990. 140 p.
6. *Bar-Tal D.* Why does fear override hope in societies engulfed by intractable conflicts, as it does in the Israeli society? // *Political Psychology*. 2001. Vol. 22. P. 601–627. doi: 10.1111/0162-895X.00255
7. *Bar-Tal D., Halperin E., Sharvit K., Zafran A.* Ethos of Conflict: The Concept and Its Measurement // *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*. 2012. Vol. 18. Iss. 1. P. 40–61. doi: 10.1037/a0026860
8. *Blake R.R., Mouton J.S.* The managerial grid. Houston: Gulf Publishing, 1964. 350 p.
9. *Boros S.* Struggles for cooperation: conflict resolution strategies in multicultural groups // *Journal of Managerial Psychology*. 2010. Vol. 25. Iss. 5. P. 539–554. doi: 10.1108/02683941011048418
10. *Croucher S.M., Bruno A., McGrath P., et al.* Conflict Styles and High-Low Context Cultures: A Cross-Cultural Extension // *Communication Research Reports*. 2012. Vol. 29. Iss. 1. P. 64–73. doi: 10.1080/08824096.2011.640093
11. *Davidheiser M.* Race, Worldviews, and Conflict Mediation: Black and White Styles of Conflict Revisited // *Peace & Change*. 2008. Vol. 33. Iss. 1. P. 60–89. doi: j.1468-0130.2007.00476.x
12. *Drake L.E.* Negotiation styles in intercultural communication // *The International Journal of Conflict Management*. 1995. Vol. 6. Iss. 1. P. 72–90. doi: 10.1108/eb022756
13. *Dsilva M.U., Whyte L.O.* Cultural differences in conflict styles: Vietnamese refugees and established residents // *Communication Abstracts*. 1998. Vol. 21. Iss. 3. P. 57–68. doi: 10.1080/106461798247113
14. *Euwema M.C., Hetty Van Emerik I.J.* Intercultural competencies and conglomerated conflict behaviors in intercultural conflict // *International Journal of Intercultural Relations*. 2007. Vol. 31. Iss. 4. P. 427–441. doi: 10.1016/j.ijintrel.2006.11.001
15. *Ford B.Q., Mauss I.B.* Culture and emotion regulation // *Current Opinion in Psychology*. 2015. Vol. 3. P. 1–5. doi: 10.1016/j.copsyc.2014.12.004
16. *Gudykunst W.B.* Uncertainty and anxiety // *Theories of intercultural communication* / Ed. by Y.Y. Kim, W.B. Gudykunst. Newbury Park: Sage, 1988. P. 123–156.
17. *Gudykunst W.B.* *Theorizing About Intercultural Communication*. SAGE Publications, 2004. 480 p.
18. *Gunkel M., Schlaegel C., Taras V.* Cultural values, emotional intelligence, and conflict handling styles: A global study // *Journal of World Business*. 2016. Vol. 51. Iss. 4. P. 568–585. doi: 10.1016/j.jwb.2016.02.001
19. *Hall E.* *Beyond culture*. Garden City: Anchor Press/Doubleday, 1976. 316 p.
20. *Hammer M.R.* Solving Problems and Resolving Conflict Using the Intercultural Conflict Style Model and Inventory // *Contemporary Leadership and Intercultural Competence* / Ed. by M.A. Moodian. Thousand Oaks: Sage, 2009. P. 219–232.

21. *Hammer M.R.* The Developmental paradigm for intercultural competence research // *International Journal of Intercultural Relations*. 2015. Vol. 48. P. 12–13. doi: 10.1016/j.ijintrel.2015.03.004
22. *Hobfoll S.E., Freedy J., Lane C., Geller P.* Conservation of social resources: Social support resource theory // *Journal of Social and Personal Relationships*. 1990. Vol. 7. P. 465–478. doi: 10.1177/0265407590074004
23. *Kagan S., Knight G., Martinez-Romero S.* Culture and the development of conflict resolution style // *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 1982. Vol. 13. P. 43–59. doi: 10.1177/0022022182131005
24. *Kim M.-S., Kitani K.* Conflict management styles of Asian- and Caucasian-Americans in romantic relationships in Hawaii // *Journal of Asian Pacific Communication*. 1998. Vol. 8. Iss. 1. P. 51–68. doi: 10.1016/j.ijintrel.2005.06.002
25. *Kim E.j., Yamaguchi A., Kim M.-S., et al.* Effects of taking conflict personally on conflict management styles across cultures // *Personality and Individual Differences*. 2015. Vol. 72. P. 143–149. doi: 10.1016/j.paid.2014.08.004
26. *Kimmel P.* Culture and Conflict // *The Handbook of Conflict Resolution: Theory and Practice* / Ed. by P.T. Coleman, M. Deutsch, E.C. Marcus. Jossey-Bass, 2014. P. 625–649.
27. *Kochman T.* Black and white styles in conflict. Chicago: University of Chicago Press, 1981. 184 p.
28. *Komarraju M., Dollinger S.J., Lovell J.L.* Individualism-collectivism in horizontal and vertical directions as predictors of conflict management styles // *International Journal of Conflict Management*. 2008. Vol. 19. Iss. 1. P. 20–35. doi: 10.1108/10444060810849164
29. *Kozan M.K.* Relationships of hierarchy and topics of conflict management styles: A comparative study // *Theory and research in conflict management* / Ed. by M.A. Rahim. N.Y.: Praeger Publishers, 1990. P. 174–187.
30. *Langeland E., Wahl A.K.* The impact of social support on mental health service users' sense of coherence: A longitudinal panel study // *International Journal of Nursing Studies*. 2009. Vol. 46. P. 830–837. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2008.12.017
31. *Lebedeva N., Tatarko A., Berry J.W.* Are intercultural contacts dangerous or profitable for person and society? Intercultural relations in Russia and Latvia // *Psychology in Russia: State of the Art*. 2016. Vol. 9. Iss. 1. P. 41–56.
32. *Leung K.* Some determinants of conflict avoidance // *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 1988. Vol. 19. Iss. 1. P. 125–136.
33. *Leung K.* Beliefs in Chinese culture // *The Oxford handbook of Chinese psychology*. Oxford University Press, 2010. P. 221–240.
34. *Leung K., Stephan W.G.* Social justice from a cultural perspective // *The handbook of culture and psychology* / Ed. by D. Matsumoto. Oxford University Press, 2001. P. 375–410.
35. *Lin Y., Rancer A.S., Lim S.* Ethnocentrism and intercultural willingness to communicate: A cross cultural comparison between Korean and American college students // *Journal of Intercultural Communication Research*. 2003. Vol. 32. P. 117–128.
36. *Ma Z., Erkus A., Tabak A.* Explore the impact of collectivism on conflict management styles: a Turkish study // *International Journal of Conflict Management (Emerald)*. 2010. Vol. 21. Iss. 2. P. 169–185. doi: 10.1108/10444061011037396

37. MacGeorge E.L., Feng B., Burlison B.R. Supportive communication // The Sage handbook of interpersonal communication / Ed. by M.L. Knapp, J.A. Daly. Thousand Oaks: Sage, 2013. P. 317–354.
38. Marsella A.J. Culture and conflict: Understanding, negotiating, and reconciling conflicting constructions of reality // International Journal of Intercultural Relations. 2005. Vol. 29. P. 651–673. doi: 10.1016/j.ijintrel.2005.07.012
39. Marsella A.J. The Challenges of ethno-cultural diversity in an era of asymmetric globalization // Dynamics of Asymmetric Conflict. 2011. Vol. 4. P. 52–58. doi: 10.1080/17467586.2011.603346
40. Matsumoto D., Choi J.W., Hirayama S., et al. Culture, display rules, and emotion judgments // Psychology: the Journal of the Hellenic Psychological Society. In press.
41. Matsumoto D., Hwang H.C. The role of contempt in intercultural communication // Cross-Cultural Research. 2015. Vol. 40. Iss. 5. P. 439–460. doi: 10.1177/1069397115599542
42. Minkov M., Hofstede G. Hofstede's fifth dimension: New evidence from the World Values Survey // Journal of Cross-Cultural Psychology. 2012. Vol. 43. Iss. 1. P. 3–14. doi: 10.1177/00220221110388567
43. Montes C., Rodriguez D., Serrano G. Affective choice of conflict management styles // International Journal of Conflict Management. 2012. Vol. 23. P. 6–18. doi: 10.1108/10444061211199304
44. Neuliep J.W., McCroskey. The development of intercultural and interethnic communication apprehension scales // Communication Research Reports. 1997. Vol. 14. P. 145–156. doi: 10.1080/08824099709388656
45. Neuliep J.W. The relationship among intercultural communication apprehension, ethnocentrism, uncertainty reduction, and communication satisfaction during initial intercultural interactions: An extension of anxiety and uncertainty management (AUM) theory // Journal of Intercultural Communication Research. 2012. Vol. 41. P. 1–16. doi: 10.1080/17475759.2011.623239
46. Neuliep J.W., Ryan D.J. The influence of intercultural communication apprehension and socio-communicative orientation on uncertainty reduction during initial cross-cultural interaction // Communication Quarterly. 1998. Vol. 46. P. 88–99. doi: 10.1080/01463379809370086
47. Nisbett R., Cohen D. Culture of honor: The psychology of violence in the South Denver. Westview Press, 1996. 144 p.
48. Nomura N., Barnlund D. Patterns of interpersonal criticism in Japan and the United States // International Journal of Intercultural Relations. 1983. Vol. 7. P. 1–18. doi: 10.1017/CBO9780511615238
49. Oetzel J.G., Myers K., Meares M., Estefana L. Interpersonal conflict in organizations: Exploring conflict styles via face-negotiation theory // Communication Research Reports. 2003. Vol. 20. Iss. 2. P. 106–115.
50. Oetzel J.G., Ting-Toomey S. Face concerns and facework during conflict: A test of the face-negotiation theory // Communication Research. 2003. Vol. 30. P. 599–624. doi: 10.1177/0093650203257841
51. Oetzel J.G. Intercultural competence in organizations // The Sage Encyclopedia of Intercultural Competence / Ed. by J.M. Bennett. Sage Publications. 2015. Vol. 2. P. 489–492.

52. *Oommen D.* The relationship between mental distress, assessed in terms of anxiety and depression, and conflict management in the context of cultural adaptation // *Journal of Intercultural Communication Research*. 2013. Vol. 42. P. 91–111. doi: 10.1080/17475759.2012.744341
53. *Pearson V.M., Stephan W.G.* Preferences for styles of negotiation: A comparison of Brazil and the US // *International Journal of Intercultural Relations*. 1998. Vol. 22. Iss. 1. P. 67–83. doi: 10.1016/S0147-1767(97)00036-9
54. *Pettigrew T.F., Tropp L.* A Meta-Analytic Test of Intergroup Contact Theory // *Journal of Personality and Social Psychology*. 2006. Vol. 90. Iss. 5. P. 751–783. doi: 10.1037/0022-3514.90.5.751
55. *Pruitt D.G., Rubin J., Kim S.H.* Social conflict: Escalation, stalemate, and settlement. N.Y.: McGraw-Hill Education, 2003. 316 p.
56. *Putnam L., Wilson C.* Communication strategies in organizational conflicts: Reliability and validity of a measurement // *Communication yearbook Vol. 6.* / Ed. by M. Burgoon. Beverly Hills: Sage, 1982. P. 629–652.
57. *Rahim M.A.* Rahim organizational conflict inventories: Professional manual. N.Y.: Consulting Psychologists Press, 1983. 171 p.
58. *Symister P., Friend R.* The influence of social support and problematic support on optimism and depression in chronic illness: A prospective study evaluating self-esteem as a mediator // *Health Psychology*. 2003. Vol. 22. P. 123–129. doi: 10.1037/0278-6133.22.2.123
59. *Tashchian A., Forrester W.R., Kalamas M.* The Effects of Extroversion on Conflict Resolution in Student Teams: A Cross-Cultural Comparison // *Journal of International Education Research*. 2014. Vol. 10. Iss. 1. P. 29–36. doi: 10.19030/jier.v10i1.8348
60. *Thomas K.W.* Toward multi-dimensional values in teaching: The example of conflict behaviors // *Academy of Management Review*. 1977. Vol. 2. P. 484–490.
61. *Thomas K.W., Kilmann R.H.* Developing a forced-choice measure of conflict-handling behavior: The “mode” instrument // *Educational and Psychological Measurement*. 1977. Vol. 37. Iss. 2. P. 309–325.
62. *Ting-Toomey S., Kurogi A.* Facework competence in intercultural conflict: An updated face negotiation theory // *International Journal of Intercultural Relations*. 1998. Vol. 22. P. 187–225. doi: 10.1016/S0147-1767(98)00004-2
63. *Ting-Toomey S., Oetzel J.G.* *Managing Intercultural Conflict Effectively*. SAGE Publications, 2001. 248 p.
64. *Ting-Toomey S., Yee-Jung K.K., Shapiro R.B., et al.* Ethnic/cultural identity salience and conflict styles in four US ethnic groups // *International Journal of Intercultural Relations*. 2000. Vol. 24. P. 47–81. doi: 10.1016/S0147-1767(99)00023-1
65. *Ting-Toomey S.* Applying Dimensional Values in Understanding Intercultural Communication // *Communication Monographs*. 2010. Vol. 77. Iss. 2. P. 169–180. doi: 10.1080/03637751003790428
66. *Ting-Toomey S.* *Conflict Facework Theory* // *The Sage Encyclopedia of Intercultural Competence* / Ed. by J.M. Benett. 1st Ed. SAGE Publications, 2015. P. 325–330.
67. *Torres J.B., Solberg S.V.* Role of self-efficacy, stress, social integration, and family support in Latino college student persistence and health // *Journal of Vocational Behavior*. 2001. Vol. 59. P. 53–63. doi: 10.1006/jvbe.2000.1785

68. *Tong Y., Chen G.-M.* Intercultural Sensitivity and Conflict Management Styles in Cross-Cultural Organizational // *Intercultural Communication Studies*. 2008. Vol. 17. Iss. 2. P. 149–161.
69. *Triandis H.C., Marin G., Lisansky J. et al.* Simpatia as a cultural script for Hispanics // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1984. Vol. 47. P. 1363–1375. doi: 10.1037/0022-3514.47.6.1363
70. *Trippe B., Baumoel D.* Beyond the Thomas-Kilmann model: Into extreme conflict // *Negotiation Journal*. 2015. Vol. 31. Iss. 2. P. 89-103. doi: 10.1111/nej.12084
71. *Trompenaars F., Hampden-Turner C.* *Riding the waves of culture*. N.Y.: McGraw-Hill Education, 2012. 400 p.
72. *Trubisky P., Ting-Toomey S., Lin S.-L.* The influence of individualism-collectivism and self-monitoring on conflict styles // *International Journal of Intercultural Relations*. 1991. Vol. 15. P. 65–84. doi: 10.1016/0147-1767(91)90074-Q
73. *Tsai J.-S., Chi J.-S.* Influences of Chinese Cultural Orientations and Conflict Management Styles on Construction Dispute Resolving Strategies // *Journal of Construction Engineering and Management*. 2009. Vol. 135. Iss. 10. P. 955–964. doi: 10.1061/(ASCE)0733-9364(2009)135:10(955)
74. *Ward A.-K., Ravlin E.C., Klaas B.S. et al.* When do high-context communications speak up? Exploring contextual communication orientation and employee voice // *Journal of Applied Psychology*. 2016. Vol. 101. Iss. 10. P. 1498–1511. doi: 10.1037/apl0000144
75. *Wolfson K., Norden M.* Measuring responses to filmed interpersonal conflict: A rules approach // *Methods for intercultural research* / Ed. by W.B. Gudykunst, Y.Y. Kim. Beverly Hills: Sage, 1984. P. 155–166.
76. *Worchel S.* Culture's role in conflict and conflict management: Some suggestions, many questions // *International Journal of Intercultural Relations*. 2005. Vol. 29. P. 739–757. doi: 10.1016/j.ijintrel.2005.08.011
77. *Zhang Q., Ting-Toomey S., Oetzel J.G. et al.* The emotional side of forgiveness: A cross cultural investigation of the role of anger and compassion and face threat in interpersonal forgiveness and reconciliation // *Journal of International and Intercultural Communication*. 2015. Vol. 8. Iss. 4. P. 311–329. doi: 10.1080/17513057.2015.1087094

Intercultural conflict styles: literature review

A.A. BATKHINA*

*National Research University "Higher School of Economics", Moscow, Russia,
batkhina.anastasia@gmail.com*

Analytical review of foreign psychological research on the international conflict styles is presented in this article. Intercultural conflict is understood as an interpersonal conflict between representatives of different cultures. The main models describing the intercultural conflict styles are analyzed: the dual concern model, the intercultural conflict styles inventory model, the face negotiation model. The publication provides a brief review of modern studies' results of behavior predictors in the intercultural conflict; special attention is paid to the analysis of the influence of culture and intercultural communication apprehension on the choice of conflict styles. The importance of assessing the conflict styles effectiveness used in the situation of intercultural interaction is noted. In conclusion, unresolved problems and actual trends in the study of behavior in the intercultural conflict are designated.

Keywords: *intercultural conflict, conflict styles, culture, predictors of conflict behavior.*

For citation:

Batkhina A.A. Intercultural conflict styles: literature review. *Sotsial'naiia psikhologiya i obshchestvo [Social Psychology and Society]*, 2017. Vol. 8, no. 3, pp. 45–62. (In Russ., abstr. in Engl.). doi:10.17759/sps.2017080305

* *Batkhina Anastasia A.* — PhD student, trainee researcher, National Research University "Higher School of Economics", Moscow, Russia, batkhina.anastasia@gmail.com