



Theoretical article

ТЕОРЕТИЧНИ ОСНОВИ НА КОНФЛИКТА И НЕОБХОДИМОСТТА ОТ СОЦИО-КУЛТУРНО АДАПТИРАНА ДИАГНОСТИКА: ОБОСНОВКА ЗА ИЗПОЛЗВАНЕ НА CRQ В БЪЛГАРСКИ КОНТЕКСТ

THEORETICAL FOUNDATIONS OF CONFLICT AND THE NEED FOR SOCIO-CULTURALLY ADAPTED DIAGNOSTICS: JUSTIFICATION FOR USING THE CRQ IN THE BULGARIAN CONTEXT

Assis. Prof., Iva Koprinkova-Ilieva, Ph.D.

Department of Psychology, SWU "Neofit Rilski", Blagoevgrad, Bulgaria.

Email: ivakoprinkova@swu.bg

Резюме:

Статията разглежда конфликта като универсално социално и психологическо явление, което може да има както разрушителни, така и конструктивни последици за взаимоотношенията между хората. Представени са три основни теоретични модела за възникване на конфликта – социологически, бихейвиористичен и когнитивен – както и подходи за неговото разрешаване, базирани на принципното договаряне (Fisher, R. & Uri, W., 1991) и партньорския модел на Дъдли Уийкс (Weeks, D., 1994). Акцент е поставен върху нуждите, възприятията и ценностите като ключови фактори, оформящи поведението на индивида в конфликтна ситуация. На тази теоретична основа се аргументира необходимостта от социо-културна адаптация на Conflict Resolution Questionnaire (CRQ) за български условия. За разлика от поведенчески ориентирани инструменти като Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument (TKI), CRQ оценява както нагласите към конфликта (дали се възприема като заплаха или възможност), така и поведенческите реакции, произтичащи от тях. Предложеният подход цели създаване на валиден инструмент, чувствителен към социо-културния контекст, който може да бъде използван в образованието, управлението на човешките ресурси и в психотерапията. Адаптираният CRQ ще подпомогне за по-прецизната диагностика и разработването на интервенции, ориентирани към ефективно справяне в различни житейски и професионални ситуации.

Ключови думи: конфликт, нагласи и поведение в конфликтни ситуации, адаптация, CRQ

Abstract:

The article examines conflict as a universal social and psychological phenomenon that can have both destructive and constructive consequences for interpersonal relationships. Three main theoretical models of conflict emergence are presented – sociological, behavioral, and cognitive – as well as approaches to conflict resolution based on principled negotiation (Fisher, R. & Ury, W., 1991) and Dudley Weeks' partnership model (Weeks, D., 1994). Emphasis is placed on needs, perceptions, and values as key factors shaping individual behavior in conflict situations. On this theoretical basis, the necessity for a socio-cultural adaptation of the Conflict Resolution Questionnaire (CRQ) for the Bulgarian context is argued. Unlike behaviorally oriented tools such as the Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument (TKI), the CRQ assesses both attitudes toward conflict (whether it is perceived as a threat or an opportunity) and the behavioral responses stemming from them. The proposed approach aims to

THEORETICAL FOUNDATIONS OF CONFLICT AND THE NEED FOR SOCIO-CULTURALLY ADAPTED DIAGNOSTICS: JUSTIFICATION FOR USING THE CRQ IN THE BULGARIAN CONTEXT

create a valid instrument sensitive to the socio-cultural context, which can be used in education, human resource management, and psychotherapy. The adapted CRQ will contribute to more precise diagnostics and the development of interventions focused on effective conflict resolution in various personal and professional situations.

Keywords: conflict, attitudes and behavior in conflict situations, adaptation, CRQ

Въведение

Конфликтът е явление с универсален характер, присъщо на всички обществени и културни системи. Той е неразделна част от човешките взаимоотношения и социалното взаимодействие, но често води до тяхното нарушаване, поради, което нерядко се възприема негативно както на индивидуално, така на социално ниво (Манчева, Р., 2006) В зависимост от контекста и начина на възприемане и управление, конфликтът може да има деструктивен ефект - когато противоречията водят до ескалация на напрежението и враждебност - или да изпълнява конструктивна функция, когато подпомага банирането на ефективни и съгласувани решения между страните.

Конфликтът може да подпомогне повишаването на ефективността на взаимодействието в различни социални контексти – от семейството до работната организация (Рашков, Р., 2014). Както посочва Дасев конфликтът представлява „...трудно разрешимо противоречие с остри емоционални преживявания или стадий в развитието на противоречие, проявявано в крайно остра форма, което възниква между хора, във връзка с решаване проблем в социалния и личния им живот и засяга статуса на личността или групата, колектива...” (Дасев, Л., 2006, р. 235). В съвременните условия на живот, включващи високи нива на междуличностна и междуролева динамика, способността за ефективно справяне с конфликтни ситуации е от особено значение. Изисква се задълбочено познаване на възприятията за конфликта и механизмите за справянето с конфликти.

Съществуват различни теоретични парадигми за разбиране на конфликта, които подчертават различни аспекти на явлението – от социалните структури, през когнитивните оценки, до динамиката на взаимодействие и стратегиите за справяне. Това многообразие от подходи се отразява и в разработените инструменти за диагностика на конфликтното поведение – като например широко използваният инструмент на Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument (TKI), преведен и публикуван в няколко български източника (Батоева, Д., Драголова, Е, 2001; Вълчев, Р., 1998). Той изследва стиловете на реакция в конфликтна ситуация – съпернически, сътруднически, отбягващ, компромисен и приспособяващ, базирайки се на две измерения – асертивност и сътрудничество. Въпреки своята практическа приложимост, подобни инструменти остават ограничени по отношение на когнитивните и емоционални нагласи към конфликта. Те предоставят картина на поведенческата реакция, но не улавят цялостната представа за това **как индивидът възприема конфликта** – като заплахата, като предизвикателство, или като възможност за развитие.

В този контекст **Conflict Resolution Questionnaire (CRQ)**, разработен от МакКлелън (McClellan, J., 1997) на основата на концепциите на Фишер и Юри (Fisher, R. & Uri, W., 1991) и Дъдли Уийкс (Weeks, D., 1994), предлага концептуално по-задълбочен подход. За разлика от TKI и подобни поведенчески ориентирани инструменти, **CRQ** изследва както нагласите (възприятията) на индивида към конфликта, така и поведението, произтичащо от тези нагласи. Именно тази двустепенна структура на оценка – когнитивно отношение и поведенческа реакция – прави инструмента особено ценен за културно-чувствителна диагностика. Така **CRQ** не само ще улови динамиката на конфликта в индивидуален план, но и ще постави акцент върху начина, по който самият конфликт се възприема в български контекст, отразявайки специфичните нагласи и поведения, характерни за българската социо-културна среда.

Настоящата разработка има за цел да представи основни теоретични разбирания за конфликта и да изследва именно потенциала на този въпросник като валиден инструмент за оценка на нагласи и поведение в конфликтни ситуации в български социо-културен контекст.

Теоретични перспективи върху конфликта

Конфликтът е многоизмерен феномен, който се интерпретира в рамките на различни теоретични парадигми. Сред най-влиятелните се открояват социологическата, бихейвиористичната, когнитивната, като всяка от тях предлага специфична перспектива за динамиката и произхода на конфликта. Преговорният подход към разрешаването му добавя практическо измерение, акцентирайки върху осъзнаването на нуждите и ценностите на участниците, върху сътрудничеството и търсенето на взаимно изгодни решения. В този контекст конфликтът не се разглежда като деструктивен сблъсък, а като възможност за трансформация и изграждане на по-устойчиви взаимоотношения.

1. Обяснителни модели за възникване на конфликта

1.1. Социологическа перспектива

Функционирането на обществените и културни системи предполага интегралност и вътрешна консистентност между различните области на обществено взаимодействие. Респективно, нарушаването на този баланс поражда дисфункционалност на взаимодействието, в резултат на което се генерират сили за промяна. Конфликтът се поражда следствие на неефективното функциониране в конкретна социална област и същевременната необходимост от промяна и трансформация, насочена към повишаване на адаптивността на индивида към социалната реалност, в която живее. Емил Дюркхайм, един от основателите на социологията, разглежда конфликта като имащ предимно разрушителни и дисфункционални последици, съответно бива по-наясно с разрушителните

THEORETICAL FOUNDATIONS OF CONFLICT AND THE NEED FOR SOCIO-CULTURALLY ADAPTED DIAGNOSTICS: JUSTIFICATION FOR USING THE CRQ IN THE BULGARIAN CONTEXT

измерения на конфликта, отколкото с неговият капацитет да допринесе за някакъв прогрес или социална интеграция (Рашков, Р., 2014). Разбира се, има социолози, разглеждащи конфликта като фактор за прогрес и динамично действие, като вид интеракция, осигуряваща някаква промяна или по-добро функциониране на обществото като цяло (Wieviorka, M., 2013). Луис Козер, представител на функционалистичната теория за конфликта, подчертава неговите различни функции и най-вече неговите положителни ценности. За него конфликтът осигурява поддържането на групата, сплотеността ѝ, отнасяща се до собствените ѝ граници, и предотвратява напускането на някои от членовете ѝ. „Конфликтът може да допринесе за поддържането, приспособяването или адаптирането на социалните отношения и социалните структури“ (Coser, L. A., 1998).

Козер разглежда конфликта като форма на парадоксална комуникация, която в определени ситуации позволява автентичен обмен на информация, очертавайки нови граници на отговорност при взимането на решения (Рашков, Р. 2014).

Обяснителният модел за конфликта на Дарендорф (Дарендорф, Р., 1994, 1999), базиран на идеите на Алфред Адлер за стремежа към власт и превъзходство, разглежда този стремеж като универсална тенденция в човешкото поведение. Според този модел, когато индивиди или социални групи не успяват да постигнат този стремеж към власт или някакво влияние спрямо други индивиди това поражда напрежение, което става предпоставка за конфликт. Освен това, Дарендорф подчертава, че социалните конфликти възникват на база на обективни различия в интересите между хора и групи. Той разглежда конфликтния модел на взаимодействие едновременно като характеристика и двигател на промяната във всяка социална система. За да възникне и се прояви конфликтът обаче е важно индивидите да осъзнават наличието на противоположните интереси (Дарендорф, Р. 1994, 1999).

Следва да се отбележи, че социологията като наука поставя акцент върху междугруповите конфликти, докато психологията измества този акцент към вътрешноличностните и междуличностните конфликти на база, на които интерпретира възникването и проявата на междугруповите конфликти.

1.2. Бихейвиористичен модел за конфликта

Бихейвиористичният модел обяснява конфликта чрез реакция на външни стимули и ситуационни фактори, не поставя акцент върху личностните черти на индивида. Проявата на агресия от страна на индивида се интерпретира като неуспешен опит за конструктивно справяне с конфликта.

Мортън Дойч, изследващ вътрешноличностните конфликти и Музафер Шериф, проучващ междугруповите конфликти (по Гришина, Н. В., 2006) предлагат фундаментално разграничение между кооперацията и конкуренцията като основни форми на социално взаимодействие, определящи поведението на индивида в конфликтни

ситуации. На тази база авторите предлагат три поведенчески стратегии в конфликтна ситуация:

- ✓ Стратегия на сътрудничество и кооперация с другата страна
- ✓ Стратегия на противопоставяне и разрешаване на конфликта чрез борба и надмощие над другата страна
- ✓ Стратегия на избягване на конфликтни ситуации, дори и тогава, когато личните интереси са оцелени.

1.2. Когнитивна перспектива

Когнитивната перспектива разглежда вътрешноличностите и ролевите конфликти през призмата на възприятието, интерпретацията и нагласите, които могат да усилят или смекчат напрежението между конфликтующите страни. В този контекст особено значение има приносът на Курт Левин (Levin, K., 1948), който разглежда човешкото поведение в рамките на своята теория за полето. Според него, конфликтът възниква, когато в психичното поле на индивида действат противоположни сили с еднаква интензивност – например желания и задръжки, стремежи и ограничения. Така конфликтът се явява резултат от вътрешни когнитивни напрежения и изисква тяхното балансиране чрез промяна на структурата на полето или целите. Този подход поставя основата на по-късни когнитивни модели за интерпретация на междуличностните конфликти.

Мотивационният конфликт възниква в контекста на обновяване на противоположни или взаимоизключващи се по съдържание мотиви в личността.

Според Гришина (2006), Левин разглежда 3 форми на проява на мотивационен вътрешноличностен конфликт, обвързвайки ги с предположението, че те могат да са релевантни на социалните нагласи и стереотипи, усвоени от индивидите.

- Конфликт, при който съществуват равни по сила, но взаимоизключващи се по съдържание привлекателни алтернативи на поведение;
- Конфликт, при който са налице равни по сила, но непривлекателни и нежелани по съдържание алтернативи на поведение;
- Конфликт, при който една и съща алтернатива съдържа както привлекателни, така и отблъскващи характеристики

Когнитивният конфликт възниква при несъответствие в нагласите, ценностите и убежденията на отделните индивиди, пораждащо у индивида когнитивен дисонанс. Според теорията за когнитивния дисонанс на Фестингер, вътреличностният конфликт настъпва тогава, когато два познавателни елемента се намират в противоречие. Напрежението, произтичащо от това състояние, насочва личността към намаляване на несъответствието чрез промяна в значимостта или съдържанието на един от тези елементи, така че те да изглеждат съгласувани (Фестингер, Л., 1999).

THEORETICAL FOUNDATIONS OF CONFLICT AND THE NEED FOR SOCIO-CULTURALLY ADAPTED DIAGNOSTICS: JUSTIFICATION FOR USING THE CRQ IN THE BULGARIAN CONTEXT

Ролевият конфликт е свързан с напрежението, което възниква между различни социални роли и очаквания, приписвани на индивида в социалното взаимодействие. Джордж Мийд поставя акцент върху изследването на позициите на социалното взаимодействие, и в частност две негови характеристики – социален статус и социална роля, като ключови фактори за разбирането на вътрешноличностовия конфликт (Мийд, Д., 1997). Неговата теория за социалното „Аз“ (Self), развита в рамките на символическия интеракционизъм, обяснява ролевия конфликт като резултат от напрежение между интернализирани социални очаквания, които индивидът усвоява чрез влизане в роля в различни контексти. Конфликтът възниква, когато различните социални роли – например, „работещ родител“ и „приятел в нужда“ налагат противоречиви изисквания. Това води до вътрешен конфликт между „Азът като обект“ (Me) – социално приетите очаквания, и „Азът като субект“ (I) – личната реакция и интерпретация на индивида. Този сблъсък е в сърцевината на когнитивно-ценностното регулиране и налага реорганизация както на идентичността, така и на поведението, за да се намали напрежението.

Може да се подчертае, че когнитивните теории (Левин, Фестингер, Мийд) за конфликт предоставят значима рамка за разбиране на когнитивната динамика в основата на вътреличностните и ролевите конфликти, което е в съответствие с целите на CRQ да улавя както възприятията, така и поведенческите реакции на индивида в конфликтни ситуации.

1. Подходи към разрешаване на конфликта

2.1. Принципно договаряне (Фишър и Юри)

Фишер и Юри въвеждат модела на принципно договаряне, базиран на четири основни принципа: отделяне на хората от проблема, фокус върху интересите, генериране на опции и настояване на обективни критерии (Fisher, R. & Ury, W., 1991). Този подход допълва класическите стилове на преговаряне – мек и твърд – като предлага ефективна стратегия за взаимно изгодни решения.

1. *Отделяне на хората от проблема* - хората често възприемат спора като лична атака, което затруднява ефективното общуване. Затова е необходимо да се разграничат личните отношения от същинския проблем. По този начин се запазва конструктивния диалог и има възможност за предотвратяване на емоционални бариери.
2. *Фокус върху интересите, а не върху позициите* - добрите споразумения се основават върху интересите на хората, а не върху техните позиции. Позициите са

вече взети решения, но зад тях стоят конкретни интереси – реалните нужди и мотиви на страните. Когато вниманието се насочи към интересите, се откриват повече възможности за взаимноизгодно решение.

3. *Генериране на възможности за взаимна изгода* - преди страните да се фиксират върху едно решение, е важно да обмислят множество алтернативи. Това разширява възможностите за сътрудничество и увеличава шансовете за удовлетворение на двете страни, което от своя страна укрепва междуличностните взаимоотношения.
4. *Настояване за използване на обективни критерии* – решенията, основаващи се на разумни стандарти, улесняват постигането на съгласие и помагат за запазване на добрите отношения между участниците в конфликта. От особена значимост е участието и на двете страни в споделено търсене на обективни критерии и съответно всички участници в конфликта да бъдат съгласни с техния избор. Това прави процеса по-прозрачен и справедлив, улеснявайки устойчивите споразумения. Другото, което е от съществено значение в този принцип е да се търси обосновка на предложенията, които всяка страна формулира, както и всяка страна да бъде с отворено съзнание и готовност да преразгледа позицията си, когато има причина за това.

2.2. Партньорски модел (Дъдли Уийкс)

Както подчертава Уийкс (Weeks, D., 1994, p. 7), „Конфликтът е резултат от различията, които отличават нашите мисли или нагласи, нашите вярвания, възприятия, както и нашите социални системи и структури“. Това разбиране извежда конфликта извън рамката на деструктивното противопоставяне и го представя като неизбежна част от човешките взаимоотношения, носеща потенциал за развитие. Авторът изгражда своя модел за „партньорство в конфликти“ върху разбирането, че конфликтите възникват не просто от сблъсък на интереси, а от игнорирани и неосъзнати нужди, възприятия и ценности. Той подчертава, че конфликта често ескалира, когато едната или двете страни не успяват да идентифицират собствените си нужди или отричат нуждите на отсрещната страна. За Уийкс именно осъзнаването и валидирането на нуждите е първата стъпка към трайно решение. Неговото определение за власт се отклонява от класическите модели – вместо като инструмент за контрол, той я вижда като способност за ефективно действие и влияние в полза на собствените и чуждите нужди, подчертавайки трансформационният ѝ потенциал. Централно място в анализа му заемат и ценностите – устойчиви вярвания и принципи, които често стоят в основата на привидно неразрешими конфликти. Уийкс отбелязва, че когато страните не осъзнават собствените си ценности или отричат валидността на ценностите на другия, конфликтът не само се задълбочава, но и блокира възможностите за автентично партньорство. Моделът на Уийкс надхвърля рамките на

THEORETICAL FOUNDATIONS OF CONFLICT AND THE NEED FOR SOCIO-CULTURALLY ADAPTED DIAGNOSTICS: JUSTIFICATION FOR USING THE CRQ IN THE BULGARIAN CONTEXT

тактическо договаряне, предлагайки процес за изграждане на автентични отношения и трайно възстановяване на взаимното доверие.

Авторът подчертава, че често конфликта ескалира, когато страните се фокусират върху позициите си и пренебрегват своите подлежащи нужди – нужди, които остават неразпознати и неудовлетворени. Именно идентифицирането и признаването на нуждите и на двете страни, е в основата на партньорския модел. Властта се дефинира не като средство за контрол, а като способност да се действа ефективно в услуга на собствените и чуждите нужди - като ресурс за трансформация. В този контекст, конфликтът не е просто борба, а възможност за изграждане на по-дълбоко разбиране, основано на ценностите, които страните споделят или се стремят да защитят.

Поведенчески стилове и необходимост от културно адаптирана диагностика: Conflict Resolution Questionnaire (CRQ)

Широко използваният в България тест за поведенчески стилове Томас-Килман (Thomas-Kilmann, 2008), предлага пет стила на поведение: съперничество, сътрудничество, компромис, избягване и приспособяване. Те се позиционират върху двете оси – асертивност (фокус върху личните нужди) и кооперативност (фокус върху нуждите на другия) – и се използват в зависимост от контекста и личностните характеристики на участниците. Теоретичната основа на този модел се свързва с разграничението на Дойч и Шериф (по Гришина, Н. В., 2006) между кооперативното и конкурентно поведение на индивида. Въпреки своята практическа значимост, този модел акцентира основно върху поведенческия стил и не разглежда когнитивния и ценностен аспект на отношението към конфликта.

Именно тук се явява необходимостта от инструмент като Conflict Resolution Questionnaire (CRQ), който стъпва на съвсем различна концептуална рамка. Разработен на основата на принципното договаряне на Фишър и Юри (Fisher, R. & Uri, W., 1991) и партньорският модел на Дъдли Уийкс (Weeks, D., 1994), CRQ изследва не само поведенческите реакции, но и **нагласите и възприятията на индивида към конфликта** – дали той се възприема като заплаха или като възможност за развитие. Освен това, в своя край има препоръки как индивида да повишава уменията си за справяне в конфликтни ситуации.

Очаквани резултати и принос от потенциалната адаптация на CRQ

Адаптацията за български условия на CRQ е важна стъпка, която ще позволи следното:

- ✓ диференциране на индивидуалните нагласи към конфликта
- ✓ по-точна оценка на поведенческите стратегии в зависимост от тези нагласи

- ✓ изследване на ролята на нуждите, вярванията и ценностите в конфликта
- ✓ по-добро разбиране как загубата на фокус върху същинските нужди води до ескалация
- ✓ прилагане на резултатите в областта на образованието, управлението на човешките ресурси и в психотерапията като цяло, развивайки практически насочени интервенции.

Очаква се социо-културно адаптираният вариант да отрази специфичните особености на конфликтното поведение в българския контекст. Това ще позволи по-прецизна диагностика в практиката на психологическото консултиране и психотерапията, образованието и организационното консултиране.

Заклучение

Конфликтът е сложен, но неизбежен социален феномен, чието ефективно управление изисква интеграция на задълбочено теоретично познание и валидни диагностични инструменти. В условията на културно разнообразие и социална динамика, необходимостта от надеждни и чувствителни към българската култура инструменти за диагностика на конфликта става все по-актуална и належаща. Адаптацията на CRQ е необходима стъпка към изграждане на социо-културно чувствителен и валиден инструмент за изследване и развитие на уменията за справяне с конфликти в българската реалност. Настоящата статия предлага рамка за такава адаптация, с потенциал за значим принос към практиката и изследванията на конфликта в България.

References:

- Batoeva, D., Dragolova, E. (2001). Pedagogicheska i psikhologicheska diagnostika za izsledvane na detsa i uchenitsi ot preduchilishtna vuzrast.[*Pedagogical and psychological diagnostics for the study of preschool children and students*]. Sofia: ASKONI.
- Valchev, R. (1998). Kak da reshavame uspeshtno konflikti.[*How to resolve conflicts successfully*]. Sofia: Center "Otvoreno obrazovanie".
- Grishina, N. B. (2006). Psikhologiya konflikta.[*Psychology of Conflict*]. Sankt-Peterburg: Piter.
- Dahrendorf, R. (1999). Savremenniyat sotsialen svyat.[*The Modern Social World*]. Sofia.
- Dahrendorf, R. (1994). Elementy teorii sotsialnogo konflikta.[*Elements of the Theory of Social Conflict*]. Sotsiologicheskie issledovaniya, (5).
- Dasev, L. (2006). Rechnik po psikhologiya.[*Dictionary of Psychology*]. Sofia.
- Mancheva, R. (2006). Efektivni podkhodi kum razreshavane na konflikti.[*Effective approaches to conflict resolution*]. Psikhologichni izsledvaniya, 9(1), 83–100. Retrieved from <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=257387>, on 09.06.2025.
- Rashkov, R. (2014). Osobnosti na semeynite konflikti v diskursa na obshtata teoriya na sotsialnite konflikti.[*Characteristics of family conflicts in the discourse of general theory of*

THEORETICAL FOUNDATIONS OF CONFLICT AND THE NEED FOR SOCIO-CULTURALLY ADAPTED DIAGNOSTICS: JUSTIFICATION FOR USING THE CRQ IN THE BULGARIAN CONTEXT

social conflict]. UI "Sv. Sv. Kiril i Metodiy", 22(1), 227–257. Retrieved from <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=674405>, on 07.06.2025.

Festinger, L. (1999). Teoriya kognitivnogo disonansa. [*Theory of Cognitive Dissonance*]. Sankt-Peterburg.

Coser, L. A. (1998). *The Functions of Social Conflict*. London: Routledge.

Deutsch, M. (1994). Constructive conflict resolution: Principles, training, and research. *Journal of Social Issues*, 50(1), 13–32. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1994.tb02395.x>

Fisher, R., Ury, W. (1991). *Getting to Yes* (2nd ed.). New York: Penguin Books. Retrieved from <https://d-pdf.com/eBooks/2020/June/5ef7225a8fc99/9781847940933.pdf>

Lewin, K. (1948). *Resolving Social Conflicts*. New York: Harper & Row.

McClellan, J. (1997). *The Conflict Resolution Questionnaire*. [Unpublished manuscript].

Miid, D. (1997). Razum, Az, obshtestvo. [*Mind, Self, and Society*]. Sofia: EA.

Sherif, M. (1967). *Social Interaction: Process and Products*. Chicago: Aldine.

Thomas, K. W., Kilmann, R. H. (2008). *Conflict Mode Instrument Profile and Interpretative Report*. CPP, Inc. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Ralph-Kilmann/publication/265565339_Thomas-Kilmann_conflict_MODE_instrument/links/558c15d908aee43bf6ae1917/Thomas-Kilmann-conflict-MODE-instrument.pdf, on 12.06.2025.

Weeks, D. (1994). *The Eight Essential Steps to Conflict Resolution*. Retrieved from [public source].

Wievorka, M. (2013). Social conflict. *Current Sociology*, 61(5–6), 696–713. <https://doi.org/10.1177/0011392113499487>