

Научная статья

УДК 331.1

JEL M14

DOI 10.25205/2542-0429-2023-23-3-115-125

Влияние культуры «ккондэ» на конфликт поколений в корейской организации

Гунвон Цой

Финансовый университет при правительстве Российской Федерации
Москва, Россия

gwchoi@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-8203-8461>

Аннотация

В статье исследуется феномен культуры «ккондэ» в корейском обществе, особенно на рабочем месте, которая подразумевает иерархическое и авторитарное отношение старших к младшим, что приводит к конфликту поколений и негативно влияет на динамику рабочего места. Рассматриваются три социально-психологических фактора (ошибки атрибуция, когнитивная ригидность и эгоцентрическая коммуникация) для определения культуры «ккондэ» в организационной культуре и подчеркивается необходимость изучения влияния культуры «ккондэ» на конфликт поколений и определения политических рекомендаций для продвижения более инклюзивной и уважительной культуры на рабочем месте. Необходимы дальнейшие исследования для изучения факторов, способствующих возникновению и сохранению феномена «ккондэ» в различных социальных контекстах.

Ключевые слова

ккондэ, Южная Корея, организационная культура, межпоколенческий конфликт, организационная психология

Для цитирования

Цой Г. Влияние культуры «ккондэ» на конфликт поколений в корейской организации // Мир экономики и управления. 2023. Т. 23, № 3. С. 115–125. DOI 10.25205/2542-0429-2023-23-3-115-125

The Impact of «Kkondae» Culture on Intergenerational Conflict in Korean Workplaces

Keunwon Choi

Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russia

gwchoi@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-8203-8461>

Abstract

This paper explores the phenomenon of “kkondae” culture in Korean society, especially in the workplace, which involves a hierarchical and authoritarian attitude of the older toward the younger, which leads to generational conflict and negatively affects workplace dynamics. The paper examines three socio-psychological factors (attribution errors, cognitive rigidity, and egocentric communication) to define “kkondae” culture in organizational culture and emphasizes the need to examine the impact of “kkondae” culture on generational conflict and identify policy recommendations to promote a more inclusive and respectful workplace culture. Further research is needed to explore the factors that contribute to the emergence and persistence of the “kkondae” phenomenon in different social contexts.

Keywords

kkondae, South Korea, organizational culture, intergenerational conflict, organizational psychology

For citation

Choi K. The impact of «kkondae» culture on intergenerational conflict in korean workplaces. World of Economics and Management, 2023, vol. 23, no. 3, pp. 115–125. (in Russ.) DOI 10.25205/2542-0429-2023-23-3-115-125

Введение

В последние годы феномен культуры «ккондэ» привлек значительное внимание в Корее, особенно на рабочем месте. Культура «ккондэ» относится к иерархическому и авторитарному отношению старших к младшим, которое часто воспринимается как форма издевательства или притеснения. Этот культурный феномен наблюдается в различных аспектах корейского общества, включая рабочее место, где, как известно, он вызывает конфликт поколений и негативно влияет на динамику рабочего процесса.

Распространенность культуры «ккондэ» на рабочих местах в Корее вызывает серьезную озабоченность, поскольку она не только влияет на моральный дух сотрудников и производительность, но и имеет потенциальные экономические и социальные последствия. Таким образом, необходимо изучить влияние культуры «ккондэ» на конфликт поколений на рабочих местах в Корее и определить политические рекомендации, которые могут быть реализованы для продвижения более инклюзивной и уважительной культуры на рабочих местах.

Данная работа направлена на решение этой проблемы путем изучения распространенности культуры «ккондэ» на рабочих местах в Корее и выявления факторов, способствующих конфликту поколений. Целями данной работы являются изучение распространенности культуры «ккондэ» на рабочих местах в Корее, определение факторов, способствующих конфликту поколений, и предоставление

рекомендаций по продвижению более инклюзивной культуры на рабочих местах в Корее.

Конфликт поколений на рабочем месте

Теме конфликта поколений на рабочем месте уделяется повышенное внимание, поскольку демографические изменения и культурные различия способствовали возникновению напряженности между разными возрастными группами. По мнению исследователей, конфликт поколений – это напряженность и непонимание, возникающие между людьми разных поколений [5]. Этот конфликт может принимать различные формы, такие как различия в стилях работы, ценностях и предпочтениях в общении.

Одной из основных причин конфликта поколений является разница в опыте и ожиданиях между разными возрастными группами. Например, молодые работники могут быть более привычны к технологиям и больше заинтересованы в балансе между работой и личной жизнью, в то время как работники старшего возраста могут отдавать предпочтение гарантиям занятости и традиционной структуре работы [7]. Кроме того, конфликт поколений может возникнуть, когда стереотипы и предубеждения в отношении различных возрастных групп закрепляются и усиливаются, что приводит к непониманию и недовольству.

Последствия конфликта поколений могут быть значительными как для отдельных людей, так и для организаций. Исследования показали, что конфликт поколений может привести к снижению удовлетворенности работой, снижению организационной приверженности и увеличению намерений уйти с работы [5]. Кроме того, это может привести к снижению сотрудничества и инноваций, а также к снижению общей производительности.

В исследовании корейских ученых выявлено, что существуют значительные поколенческие различия в трудовых ценностях среди работников государственного сектора Кореи [9]. Исследование показало, что корейские бэби-бумеры отдают предпочтение командной работе и сотрудничеству, в то время как поколение Y отдают предпочтение индивидуальным достижениям и признанию. Эти различия как раз приводят к конфликтам и недопониманию на рабочем месте, а также к трудностям в сотрудничестве и общении.

Культура «ккондэ» на рабочем месте

Учитывая потенциальные негативные последствия конфликта поколений, важно понять его причины и разработать стратегии по его устранению. В контексте корейских рабочих мест одним из культурных факторов, который был определен как способствующий конфликту поколений, является культура «ккондэ». Культура «ккондэ» относится к иерархическому и авторитарному стилю руководства, который часто демонстрируют пожилые люди в корейском обществе [4]. Эта культура может привести к напряженности и конфликтам между различными возрастными группами, поскольку более молодые работники могут чувствовать себя неуважаемыми и недооцененными.

Важно понимать, что культуре «ккондэ» зародилась именно в азиатской или конфуцианской культуре. По последним исследованиям ученых, сегодняшняя азиатская молодежь, или поколение Y, придерживается ценностей, таких как индивидуализм, гибкость и стремление к балансу между работой и личной жизнью [11]. Именно традиционная конфуцианская ценность иерархии играет важную роль в конфликте поколений. Старшее поколение ожидает от молодых работников проявления почтения и уважения, однако молодое поколение часто оспаривает эту традицию и ожидает, что к ним будут относиться как к равным. Именно желание и поведение взрослого поколения, пытающегося сохранить давно укоренившуюся организационную культуру Азии, называют культурой «ккондэ».

Термин «ккондэ» – это жаргон в корейской культуре, обозначающий пожилого человека, который постоянно считает себя правым и навязывает свое мнение другим. Происхождение термина неясно, но он может происходить из диалекта Ённам (юго-восточная часть Республики Корея), обозначающего пожилого человека с морщинами, или из аристократического термина, обозначавшего графа во времена японского колониального периода [14]. Определение «ккондэ» постоянно меняется, но в целом оно относится к пожилому человеку, который навязывает свои идеи другим и отказывается выслушивать противоположные точки зрения.

Согласно корейским социологам, «ккондэ» – это человек, который упрямо требует, чтобы другие придерживались его стандартов и ценностей, независимо от воли или отношения других людей [13]. Характерными чертами «ккондэ» могут быть эгоцентричный образ мышления, ошибки атрибуции, когнитивная ригидность и плохие коммуникативные навыки.

Методы измерения культуры «ккондэ»

Термин «ккондэ» часто используется для описания культурного феномена в Корее, где от пожилых людей ожидается больший авторитет и уважение, чем от молодых поколений. Иерархическая природа корейского общества может способствовать распространенности поведения «ккондэ», поскольку пожилые люди могут чувствовать себя вправе навязывать свои взгляды молодым поколениям. Однако этот термин можно использовать и в более широком смысле, чтобы описать любого человека, демонстрирующего подобное поведение, независимо от возраста или положения в обществе.

Для определения культуры «ккондэ» в организационной культуре профессор Ли Джиён и коллеги предлагают рассмотреть три социально-психологических фактора: *ошибки атрибуции, когнитивная ригидность и эгоцентрическая коммуникация* [14].

Термин *ошибки атрибуции* впервые был представлен Эдвардом Э. Джонсом и Виктором Харрисом в 1967 году [6]. Теория относится к тенденции людей объяснять поведение других людей, переоценивая диспозиционные (внутренние) факторы и недооценивая ситуационные (внешние) факторы. Другими словами, люди склонны приписывать поведение других людей их личностным особенностям, а не обстоятельствам, окружающим поведение.

Атрибуция, которая представляет собой процесс вывода причины собственного или чужого поведения, является важным понятием в социальной психологии

и психологии личности. При оценке поведения других людей может возникнуть фундаментальная ошибка атрибуции, которая заключается в тенденции недооценивать влияние внешних факторов, таких как обстоятельства, и переоценивать влияние внутренних факторов, таких как личность [8].

Эта тенденция более выражена у «ккондэ», которые склонны фокусироваться на склонностях человека, а не на ситуации или окружении. Они могут совершать базовые ошибки атрибуции, что является важной характеристикой «язвительно-го» человека, который не способен сопереживать другим и убежден в собственном мнении. Также это может привести к недостатку эмпатии и внимания к другим, а также к эгоцентричному мышлению, которое фокусируется на индивидуальных характеристиках, а не на ситуации или окружении.

В контексте организационной культуры эта ошибка атрибуции может проявляться по-разному. Например, менеджеры, склонные к этой ошибке, могут обвинять сотрудников в плохой работе без учета внешних факторов, таких как недостаток ресурсов или поддержки. Это может создать токсичную рабочую среду, в которой сотрудники чувствуют себя недооцененными и лишенными поддержки, что приводит к низкому моральному духу и высокой текучести кадров.

Аналогичным образом коллеги, склонные к подобной ошибке, могут судить своих коллег на основе их личностных качеств или предполагаемых недостатков характера, а не учитывать ситуационные факторы, которые могут влиять на их поведение. Это может привести к отсутствию доверия и сотрудничества в коллективе, а также к культуре вины и негатива.

Для борьбы с этой ошибкой атрибуции и формирования более позитивной организационной культуры важно поощрять эмпатию, открытое общение и фокус на ситуационных факторах, а не на индивидуальных характеристиках. Создавая среду, в которой сотрудники чувствуют, что их слышат, ценят и поддерживают, организации могут сформировать культуру сотрудничества и взаимного уважения, что приведет к лучшим результатам для всех участников.

Следующим фактором является *когнитивная ригидность*, которая означает отсутствие спонтанности в распознавании имеющихся альтернатив и адаптации к данной ситуации. Люди с высокой когнитивной ригидностью склонны придерживаться старых систем убеждений, имеют одностороннее мышление и придерживаются эгоцентрических убеждений, а не различных точек зрения. Они также более склонны к тревожности, подавлению импульсов и акценту на соперничестве в отношениях. Такие люди могут навязывать свою систему убеждений и не желают признавать разнообразие. Когнитивная ригидность может привести к таким чертам, как ненаучное или антинаучное отношение, внушаемость, доверчивость и нереалистичное восприятие [12].

Эту когнитивную ригидность можно увидеть в авторитарной личности хулиганов, которые склонны обобщать и абсолютизировать свои собственные ситуации или идеи, а не сопереживать другим. Они не рассматривают альтернативные точки зрения, что приводит к проблемам адаптации. Лица с когнитивной ригидностью могут продуцировать эгоцентрические идеи, что приводит к неспособности адаптироваться к новым перспективам и трудностям в понимании перспектив новых поколений.

Пожилые работники могут быть более традиционными в своем подходе к работе, ценя иерархию и старшинство. Они также могут быть менее открыты для новых идей и перемен, предпочитая полагаться на свой многолетний опыт и устоявшиеся способы ведения дел. Более молодые работники, напротив, могут быть более ориентированы на инновации и творчество, и их меньше волнует традиционная иерархия.

Эти различия между поколениями могут привести к когнитивной ригидности с обеих сторон. Пожилые работники могут быть менее готовы адаптироваться к новым методам работы, что приводит к сопротивлению изменениям и отсутствию гибкости. Более молодые работники могут быть менее готовы учитывать перспективы и опыт своих старших коллег, что приводит к отсутствию сотрудничества и коммуникации.

Чтобы преодолеть когнитивную ригидность и уменьшить конфликт поколений на рабочем месте, организации могут предпринять различные шаги. Один из подходов заключается в поощрении диалога и взаимопонимания между поколениями, предоставляя старшим и младшим работникам возможность поделиться своими взглядами и поучиться друг у друга. Организации также могут предоставлять программы обучения и развития, которые способствуют гибкости и адаптивности, помогая работникам развивать новые навыки и образ мышления. Наконец, руководители могут моделировать гибкий и открытый подход к работе, поощряя культуру инноваций и постоянного совершенствования.

У корейских «ккондэ» когнитивная ригидность может быть значительным дезадаптивным фактором в социальной жизни. С недавним развитием информационных и коммуникационных технологий в обществе растет потребность в когнитивной гибкости – способности воспринимать разнообразную информацию и корректировать свои мнения, мысли и поведение, чтобы быстро адаптироваться к новым условиям. Однако людям с высокой когнитивной ригидностью может быть трудно адаптироваться к новым перспективам, придерживаясь старых систем убеждений, особенно когда речь идет о понимании перспектив новых поколений.

Это может приводить к напряжению и конфликтам на рабочем месте в Корее, а также в других социальных условиях. Старшие поколения чувствуют угрозу или дискомфорт от новых технологий, способов мышления и социальных норм, в то время как молодые поколения чувствуют разочарование или непонимание из-за предполагаемой ригидности старших.

Проблема когнитивной ригидности характерна не только для Кореи и России, это скорее глобальная проблема, поскольку технологический прогресс и изменения в обществе продолжают ускоряться. Поэтому для отдельных людей и организаций становится все более важным признать ценность когнитивной гибкости и предпринять шаги по ее развитию.

Один из подходов заключается в поощрении обучения на протяжении всей жизни и менталитета роста, пропагандируя идею о том, что никогда не поздно освоить новые навыки и способы мышления. Кроме того, организации могут способствовать многообразию и инклюзивности, поощряя обмен идеями и взглядами между людьми разного возраста, происхождения и опыта. Цени когнитивную

гибкость и создавая среду, которая ее поддерживает, люди и организации могут лучше адаптироваться к меняющемуся миру вокруг них, что приведет к большому успеху и самореализации в жизни и работе.

Последней важной составляющей, объясняющей «ккондэ», является *эгоцентрическая коммуникация*. В нашем обществе властным людям часто не хватает умения прислушиваться к мнению других, что приводит к трудностям в общении и конфликтам между ними. Активное слушание считается одним из самых фундаментальных элементов общения, а люди с властной личностью чаще проявляют пассивность или низкий интерес к чужому мнению, чем активно принимают и выслушивают его. Такое отсутствие интереса к чужому мнению может привести к конфликтам в отношениях между людьми [3].

Эгоцентрическая коммуникация впервые рассматривалась в работе швейцарского психолога Жана Пиаже, который изучал развитие когнитивных способностей детей [10]. По его мнению, эгоцентрическая коммуникация является типичной характеристикой детей на дооперациональной стадии когнитивного развития, которая длится примерно с 2 до 7 лет. На этой стадии дети не способны воспринимать точку зрения других людей и склонны смотреть на мир исключительно со своей собственной точки зрения. В результате они могут участвовать в эгоцентрической коммуникации, когда они говорят, не принимая во внимание точку зрения слушателя. Эгоцентрическая коммуникация возникает потому, что у детей еще не развита способность выполнять умственные операции, такие как сохранение, обратимость и классификация. Эти умственные операции позволяют человеку понять точку зрения других людей и участвовать в совместном общении.

На рабочем месте эгоцентрическая коммуникация может проявляться в виде людей, которые доминируют в дискуссиях и процессах принятия решений. Они могут решительно высказывать свои идеи и не учитывать мнения и точки зрения своих коллег. Это может привести к конфликтам и недовольству среди членов команды, что в конечном итоге сказывается на эффективности и производительности команды.

Кроме того, эгоцентрическая коммуникация может препятствовать сотрудничеству и инновациям на рабочем месте. Когда люди не готовы рассматривать альтернативные точки зрения или идеи, команда может упустить ценные идеи и взгляды, которые могут привести к новым решениям и подходам.

Эгоцентрическая коммуникация может иметь негативные последствия как в личных, так и в профессиональных отношениях, приводя к недопониманию, конфликтам и сбоям в общении. Чтобы преодолеть эгоцентрическую коммуникацию, люди обычно практикуют активное слушание, принимают во внимание перспективы и стремление к общению в совместной и инклюзивной манере.

Важно отметить эмпатию как еще один важнейший компонент эффективного общения и построения отношений. Отсутствие эмпатии является отличительной чертой хвастуна, который не способен сопереживать историям других людей и лишь продвигает свою повестку дня. Эмоциональная эмпатия подразумевает понимание чувств другого человека и проявление эмоционального сопереживания в ответ, а когнитивная эмпатия подразумевает распознавание и сопереживание причинам, по которым другой человек может чувствовать себя так, как он чув-

ствует. Низкий уровень эмоциональной и когнитивной эмпатии может привести к эгоцентричному общению, когда люди сосредотачиваются только на своей собственной истории и аргументах, не признавая и не пытаясь понять историю или эмоциональное состояние других.

Именно «ккондэ» представляет собой эгоцентрическую коммуникацию, когда люди отдают приоритет собственному мнению и не умеют активно слушать других или сопереживать их точкам зрения. Отсутствие эмпатии и активного слушания может привести к конфликтам и препятствовать эффективному общению и налаживанию отношений.

Одной из стратегий, применяемых для решения этой проблемы, являются программы обучения, направленные на улучшение навыков общения и разрешения конфликтов, подчеркивающие важность активного слушания и эмпатического общения. Другой подход заключается в поощрении разнообразия и инклюзивности на рабочем месте, поощряя участие людей из разных слоев общества и возрастных групп для формирования более открытой и инклюзивной рабочей культуры.

В целом преодоление культуры «ккондэ» и связанного с ней эгоцентричного общения требует согласованных усилий как от отдельных людей, так и от организаций. Продвигая активное слушание, эмпатию и взаимное уважение, люди могут создать более гармоничную рабочую среду и построить более крепкие отношения со своими коллегами. В то же время организации должны предпринять шаги по созданию культуры инклюзивности, разнообразия и уважения, предоставляя необходимые ресурсы и поддержку для обеспечения эффективного общения и сотрудничества между всеми возрастными группами и должностями.

Заключение

Важно отметить, что феномен культуры «ккондэ», под которой понимается иерархическое и авторитарное отношение к младшим поколениям, не ограничивается Кореей, но может наблюдаться и в других частях света, включая Россию. В России молодые люди чаще всего называют этих людей «душнилой». Таким образом, сравнительный анализ между корейскими «ккондэ» и российскими «душниками» и их организационной культурой может быть полезен для выявления сходств и различий.

По мере изменения геополитических ограничений, вполне вероятно, что русским и азиатам, включая корейцев, придется работать вместе более тесно и часто, что может привести к конфликтам на рабочем месте. Поэтому важно изучить все конфликтные ситуации, возникающие в России и Корее, и их возможные решения. Понимание и обмен информацией помогут нам больше узнать друг о друге и предотвратить культурный шок при работе в едином рабочем пространстве [1; 2].

Необходимы дальнейшие исследования для изучения влияния культуры «ккондэ» и ее вариантов на конфликт поколений и организационную культуру в различных контекстах, включая Россию и другие части света.

Список литературы

1. **Цой Г.** Социальный капитал и адаптация южнокорейских мигрантов в России / Цой Гунвон // Вестник Южно-Уральского гос. ун-та. Серия: Психология. 2018. Т. 11, № 1. С. 58–67.
2. **Цой Г.** Взаимосвязь ценностей и социально-экономических представлений у корейских и российских студентов / Г. Цой, Н. М. Лебедева, А. Н. Татарко // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2016. Т. 13, № 2. С. 310–322.
3. **Bodie G. D., St. Cyr K., Pence M., Rold M., Honeycutt J.** Listening competence in initial interactions I: Distinguishing between what listening is and what listeners do // International Journal of Listening. 2012. Vol. 26. №. 1. Pp. 1–28. <https://doi.org/10.1080/10904018.2012.639645>
4. **Bu H., Lee S. Y.** A Study on Koreans' Perception of the Word Kkondae // SAGE Open. 2021. Т. 11. №. 4. P. 21582440211056608. <https://doi.org/10.1177/2158244021105660>
5. **Cennamo L., Gardner D.** Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit // Journal of managerial psychology. 2008. Vol. 23. №. 8. Pp. 891–906. <https://doi.org/10.1108/02683940810904385>
6. **Jones E. E., Harris V. A.** The attribution of attitudes // Journal of experimental social psychology. 1967. Т. 3. №. 1. Pp. 1–24.
7. **Meister J. C., Willyerd K.** The 2020 workplace: How innovative companies attract, develop, and keep tomorrow's employees today. – HarperCollins Publishers Inc, 2021.
8. **Muschetto T., Siegel J. T.** Bibliometric review of attribution theory: Document cogitation analysis // Motivation Science. 2021. Vol. 7. №. 4. Pp. 439–450. <https://doi.org/10.1037/mot0000253>
9. **Park S., Park S.** Generational differences in work values in the Korean Government sector // European Journal of Training and Development. 2022. Vol. ahead-of-print. №. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2022-0057>
10. **Piaget J.** Play, dreams and imitation in childhood. – Routledge, 2013. Т. 25.
11. **Ryu K., Zheng Z., Han S.** Confucianism and Generation Y: how do two contrary value sets influence the hotel industry and East Asian young employees // Journal of Tourism and Cultural Change. 2019. Vol. 17. №. 4. Pp. 394–415. <https://doi.org/10.1080/14766825.2019.1591685>
12. **Zmigrod L.** The role of cognitive rigidity in political ideologies: theory, evidence, and future directions // Current Opinion in Behavioral Sciences. 2020. Vol. 34. Pp. 34–39. <https://doi.org/10.1016/j.cobeha.2019.10.016>
13. **Kim S., Lee J., Chae Ch.** Kkon-dae, han-gug-gi-eob jo-jig-mun-hwa cha-won-ui tam-gu (Ккондэ: Исследование организационной культуры в корейских компаниях) // Journal of Organization and Management. 2021. Vol. 45. №. 2. Pp. 1–35. <http://doi.org/10.36459/jom.2021.45.2.1> (на кор. яз.).
14. **Lee J., Ko D. W., Choi K.** Kkon-dae cheog-do-ui gae-bal mich ta-dang-hwa (Разработка и валидация шкалы Ккондэ) // The Journal of the Korea Contents Association. 2021. Vol. 21. №. 9. Pp. 164–175. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2021.21.09.164> (на кор. яз.).

References

1. **Choi K.** Social Capital and Adaptation of South Korean Migrants in Russia / Choi Keunwon // *Bulletin of South Ural State University*. Series: Psychology. 2018. Vol. 11, № 1. Pp. 58–67. (In Russ.)
2. **Choi K.** The relationship of values and socio-economic perceptions in Korean and Russian students / K. Choi, N. M. Lebedeva, A. N. Tatarko // *Psychology. Journal of the Higher School of Economics*. 2016. T. 13, № 2. Pp. 310–322. (In Russ.)
3. **Bodie G. D. et al.** Listening competence in initial interactions I: Distinguishing between what listening is and what listeners do // *International Journal of Listening*. 2012. Vol. 26. №. 1. Pp. 1–28. <https://doi.org/10.1080/10904018.2012.639645>
4. **Bu H., Lee S. Y.** A Study on Koreans' Perception of the Word Kkondae // *SAGE Open*. 2021. T. 11. №. 4. P. 21582440211056608. <https://doi.org/10.1177/2158244021105660>
5. **Cennamo L., Gardner D.** Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit // *Journal of managerial psychology*. 2008. Vol. 23. №. 8. Pp. 891–906. <https://doi.org/10.1108/02683940810904385>
6. **Jones E. E., Harris V. A.** The attribution of attitudes // *Journal of experimental social psychology*. 1967. T. 3. №. 1. C. 1–24.
7. **Meister J. C., Willyerd K.** The 2020 workplace: How innovative companies attract, develop, and keep tomorrow's employees today. *Harper Collins Publishers Inc*, 2021.
8. **Muschetto T., Siegel J. T.** Bibliometric review of attribution theory: Document cocitation analysis // *Motivation Science*. 2021. Vol. 7. №. 4. P. 439–450. <https://doi.org/10.1037/mot0000253>
9. **Park S., Park S.** Generational differences in work values in the Korean Government sector // *European Journal of Training and Development*. 2022. Vol. ahead-of-print. №. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2022-0057>
10. **Piaget J.** Play, dreams and imitation in childhood. *Routledge*, 2013. T. 25.
11. **Ryu K., Zheng Z., Han S.** Confucianism and Generation Y: how do two contrary value sets influence the hotel industry and East Asian young employees // *Journal of Tourism and Cultural Change*. 2019. Vol. 17. №. 4. Pp. 394–415. <https://doi.org/10.1080/14766825.2019.1591685>
12. **Zmigrod L.** The role of cognitive rigidity in political ideologies: theory, evidence, and future directions // *Current Opinion in Behavioral Sciences*. 2020. Vol. 34. Pp. 34–39. <https://doi.org/10.1016/j.cobeha.2019.10.016>
13. **Kim S., Lee J., Chae Ch.** Kkon-dae, han-gug-gi-eob jo-jig-mun-hwa cha-won-ui tam-gu ('Kkondae': A Study for Organizational Culture in Korean Companies) // *Journal of Organization and Management*. 2021. Vol. 45. №. 2. Pp. 1–35. <http://doi.org/10.36459/jom.2021.45.2.1> (In Korean)
14. **Lee J., Ko D. W., Choi K.** Kkon-dae cheog-do-ui gae-bal mich ta-dang-hwa (Development and Validation of the Kkondae Scale) // *The Journal of the Korea Contents Association*. 2021. Vol. 21. №. 9. Pp. 164–175. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2021.21.09.164> (in Korean)

Информация об авторе

Гунвон Цой, кандидат психологических наук, старший преподаватель Департамента психологии и развития человеческого капитала, Финансовый университет при правительстве Российской Федерации

Information about the Author

Keunwon Choi, PhD in Psychology, Associate professor, Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University under the Government of the Russian Federation

*Статья поступила в редакцию 12.05.2023;
одобрена после рецензирования 20.07.2023; принята к публикации 20.08.2023*

*The article was submitted 12.05.2023;
approved after reviewing 20.07.2023; accepted for publication 20.08.2023*