

Азиатско-Тихоокеанский регион: экономика, политика, право. 2023. Т. 25, № 2. С. 83–94.  
Pacific Rim: Economics, Politics, Law. 2023. Vol. 25, no. 2. P. 83–94.

Научная статья

УДК 331.104.22(519.5)

<https://doi.org/10.24866/1813-3274/2023-2/83-94>

## **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 отношения в трудовом коллективе. В статье рассматриваются три социально-психологических фактора (ошибки атрибуции, когнитивная ригидность и эгоцентрическая коммуникация) для определения места 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, межпоколенный конфликт, организационная психология.

*Для цитирования:* Цой Г. Влияние культуры «ккондэ» на конфликт поколений в корейской организации // Азиатско-Тихоокеанский регион: экономика, политика, право. 2023. Т. 25, № 2. С. 83–94. <https://doi.org/10.24866/1813-3274/2023-2/83-94>.

Original article

## THE IMPACT OF KCONDÆ 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 // Pacific RIM: Economics, Politics, Law. 2023. V. 26, no. 2. P. 83–94. <https://doi.org/10.24866/1813-3274/2023-2/83-94>.

### Введение

В последние годы феномен культуры «ккондэ» привлек значительное внимание в Корее, особенно при его проявлении на рабочем месте. Культура «ккондэ» выражается в иерархическом и авторитарном отношении старших к младшим, которое часто воспринимается как форма издевательства или притеснения. Этот культурный феномен наблюдается в различных сферах корейского общества, включая рабочие места, 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 труда, но и влечет потенциальные негативные 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 общения в трудовых коллективах.

Статья посвящена решению этой проблемы путем изучения распространенности культуры «ккондэ» на рабочих местах в Корее и выявления факторов, способствующих конфликту поколений. Целями работы является 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 в трудовых коллективах 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 [1]. 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 [2]. 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 показывают, что конфликт поколений может привести к снижению удовлетворенности работой, снижению организационной приверженности и усилению намерений уйти с работы [1]. 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 [3]. 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 и 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 культура «ккондэ» зародилась именно в азиатской или конфуцианской культуре. По последним исследованиям ученых, сегодняшняя азиатская молодежь (или поколение Y) придерживается таких ценностей, как индивидуализм, гибкость и стремление к балансу между работой и личной жизнью [5]. 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 равному. Именно такое желание и поведение взрослого поколения, которое пытается сохранить давно укоренившуюся организационную культуру Азии, называют культурой «ккондэ».

Термин «ккондэ» – это жаргонизм, обозначающий пожилого человека, который постоянно считает себя правым и навязывает свое мнение другим. Происхождение термина неясно, но он может быть производным из диалекта Ённам (юго-восточная часть Республики Корея), обозначающего пожилого человека с морщинами, или из аристократического термина, подразумевающего графа во времена японского колониального господства [6]. Определение «ккондэ» постоянно меняется, но в целом оно относится к пожилому человеку, который навязывает свои идеи другим и отказывается выслушивать противоположные точки зрения.

По мнению корейских социологов, «ккондэ» – это человек, который упрямо требует, чтобы другие придерживались его стандартов и ценностей, независимо от воли или отношения других людей [7]. 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 распространности поведения «ккондэ», поскольку пожилые люди считают себя вправе навязыв-

вать 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 места культуры «ккондэ» в организационной культуре профессор Ли Джиён и коллеги предлагают учитывать три социально-психологических фактора: *ошибки атрибуции, когнитивную ригидность и эгоцентрическую коммуникацию* [6].

Термин *ошибки атрибуции* впервые был предложен Эдвардом Э. Джонсом и Виктором Харрисом в 1967 г. [8]. Теория относится к тенденции людей объяснять поведение других людей, переоценивая диспозиционные (внутренние) факторы и недооценивая ситуационные (внешние) факторы. Иными словами, люди склонны объяснять 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 [9].

Эта тенденция более выражена у «ккондэ», которые склонны фокусироваться на особенностях личности человека, а не на ситуации или окружении. Они могут совершать базовые ошибки атрибуции, что является важной характеристикой «язвительного» человека, который не способен сопереживать другим и убежден в правоте собственного мнения. 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 ошибка атрибуции может проявляться по-разному. Например, менеджеры, склонные допускать такую ошибку, 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 влияют на их поведение. Это может привести к отсутствию доверия и сотрудничества в коллективе, а также к культуре вины и негатива.

Для борьбы с ошибкой атрибуции и формирования более позитивной организационной культуры важно поощрять эмпатию, открытое общение и фокусировку

на ситуационные факторы, а не на индивидуальные характеристики. 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 разделять старые системы 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 их разнообразие. Когнитивная ригидность может привести к таким чертам, как ненаучное или антинаучное мышление, внушаемость, доверчивость и нереалистичное восприятие [10].

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 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, их меньше волнует традиционная иерархия.

Указанные 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 должны предпринимать различные шаги. Один из подходов заключается в поощрении диалога и взаимопонимания между поколениями путем предоставления старшим и младшим работникам возможности 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, в пропаганде идеи 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. Целя когнитивную гибкость и создавая среду, которая ее поддерживает, люди и организации могут лучше адаптироваться к меняющемуся миру вокруг них, что приведет к большему успеху и самореализации в жизни и работе.

Последней важной составляющей, объясняющей феномен «ккондэ», является *эгоцентрическая коммуникация*. В нашем обществе более 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 [11].

Эгоцентрическая коммуникация впервые рассматривалась в работе швейцарского психолога Жана Пиаже, который изучал развитие когнитивных способностей детей [12]. По его мнению, эгоцентрическая коммуникация является типичной ха-

рактистикой 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 «колокольни». В результате они могут участвовать в эгоцентрической коммуникации, 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 поведения 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 всего коллектива.

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 предложения и взгляды, которые могли бы 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 также эмпатию. Эмпатия – 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 предполагает распознавание и сопереживание причинам, по которым другой человек может чувствовать себя так, как он чувствует. 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» находится под влиянием эгоцентрической коммуникации, 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, участия людей из разных слоев общества и возрастных групп в формировании 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 представителями всех возрастных групп и должностей.

### **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 «душлилой». Таким образом, сравнительный анализ между корейскими «ккондэ» и российскими «душлилами» 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 [13; 14].

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

### **Список источников**

1. Cennamo L., Gardner D. Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit // *Journal of Managerial Psychology*. 2008. Vol. 23, no. 8. P. 891–906. <https://doi.org/10.1108/02683940810904385>.
2. Meister J. C., Willyerd K. *The 2020 workplace: How innovative companies attract, develop, and keep tomorrow's employees today*. New York: Harper Collins Publishers Inc, 2021. 294 p.

3. Park S., Park S. Generational differences in work values in the Korean Government sector // *European Journal of Training and Development*. 2022. Ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2022-0057>.
4. Bu H., Lee S. Y. A Study on Koreans' perception of the word kkondae // *SAGE Open*. 2021. Vol. 11, no. 4. Art. no. 21582440211056608. <https://doi.org/10.1177/21582440211056608>.
5. 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, no. 4. P. 394–415. <https://doi.org/10.1080/14766825.2019.1591685>.
6. Lee J., Ko D. W., Choi K. Development and validation of the kkondae scale = 꼰대 척도의 개발 및 타당화 // *The Journal of the Korea Contents Association*. 2021. Vol. 21, no. 9. P. 164–175. На кор. яз. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2021.21.09.164>.
7. Kim S., Lee J., Chae Ch. «Kkondae»: A study for organizational culture in Korean companies = 꼰대, 한국기업 조직문화 차원의 탐구 // *Journal of Organization and Management*. 2021. Vol. 45, no. 2. P. 1–35. На кор. яз. <http://doi.org/10.36459/jom.2021.45.2.1>.
8. Jones E. E., Harris V. A. The attribution of attitudes // *Journal of Experimental Social Psychology*. 1967. Vol. 3, no. 1. P. 1–24.
9. Muschetto T., Siegel J. T. Bibliometric review of attribution theory: Document cocitation analysis // *Motivation Science*. 2021. Vol. 7, no. 4. P. 439–450. <https://doi.org/10.1037/mot0000253>.
10. Zmigrod L. The role of cognitive rigidity in political ideologies: theory, evidence, and future directions // *Current Opinion in Behavioral Sciences*. 2020. Vol. 34. P. 34–39. <https://doi.org/10.1016/j.cobeha.2019.10.016>.
11. Listening competence in initial interactions I: Distinguishing between what listening is and what listeners do / G. D. Bodie [et al.] // *International Journal of Listening*. 2012. Vol. 26, no. 1. P. 1–28. <https://doi.org/10.1080/10904018.2012.639645>.
12. Piaget J. *Play, dreams and imitation in childhood*. [Б. м.]: Routledge, 2013. 308 p.
13. Цой Гунвон. Социальный капитал и адаптация южнокорейских мигрантов в России // *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология*. 2018. Т. 11, № 1. С. 58–67.
14. Цой Гунвон, Лебедева Н. М., Татарко А. Н. Взаимосвязь ценностей и социально-экономических представлений у корейских и российских студентов // *Психология. Журнал Высшей школы экономики*. 2016. Т. 13, № 2. С. 310–322.

## References

1. Cennamo L., Gardner D. Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 2008, vol. 23, no. 8, pp. 891–906. <https://doi.org/10.1108/02683940810904385>.

2. Meister J. C., Willyerd K. The 2020 workplace: How innovative companies attract, develop, and keep tomorrow's employees today. New York: Harper Collins Publishers Inc, 2021. 294 p.
3. Park S., Park S. Generational differences in work values in the Korean Government sector. *European Journal of Training and Development*, 2022. Ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2022-0057>.
4. Bu H., Lee S. Y. A Study on Koreans' perception of the word kkondae. *SAGE Open*, 2021, vol. 11, no. 4, art. no. 21582440211056608. <https://doi.org/10.1177/21582440211056608>.
5. 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, no. 4, pp. 394–415. <https://doi.org/10.1080/14766825.2019.1591685>.
6. Lee J., Ko D. W., Choi K. Development and validation of the kkondae scale. *The Journal of the Korea Contents Association*, 2021, vol. 21, no. 9, pp. 164–175. (In Kor.). <https://doi.org/10.5392/JKCA.2021.21.09.164>.
7. Kim S., Lee J., Chae Ch. “Kkondae”. A study for organizational culture in Korean companies. *Journal of Organization and Management*, 2021, vol. 45, no. 2, pp. 1–35. (In Kor.). <http://doi.org/10.36459/jom.2021.45.2.1>.
8. Jones E. E., Harris V. A. The attribution of attitudes. *Journal of Experimental Social Psychology*, 1967, vol. 3, no. 1, pp. 1–24.
9. Muschetto T., Siegel J. T. Bibliometric review of attribution theory: Document cocitation analysis. *Motivation Science*, 2021, vol. 7, no. 4, pp. 439–450. <https://doi.org/10.1037/mot0000253>.
10. 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>.
11. 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, no. 1, pp. 1–28. <https://doi.org/10.1080/10904018.2012.639645>.
12. Piaget J. Play, dreams and imitation in childhood. Routledge, 2013. 308 p.
13. Choi Gong won. Sotsial'nyi kapital i adaptatsiya yuzhnokoreiskikh migrantov v Rossii [Social capital and adaptation of South Korean migrants in Russia]. *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Psikhologiya*, 2018, vol. 11, no. 1, pp. 58–67.
14. Choi Gong won, Lebedeva N. M., Tatarko A. N. Vzaimosvyaz' tsennostei i sotsial'no-ekonomicheskikh predstavlenii u koreiskikh i rossiiskikh studentov [The relationship of values and socio-economic ideas among Korean and Russian students]. *Psihologiya. Zhurnal Vyshei shkoly ekonomiki*, 2016, vol. 13, no. 2, pp. 310–322.

### **Информация об авторе**

Г. Цой – кандидат психологических наук, старший преподаватель департамента психологии и развития человеческого капитала, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации.

### **Information about the author**

K. Choi – Candidate of Psychology, Associate professor, Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University under the Government of the Russian Federation

Статья поступила в редакцию 13.04.2023; одобрена после рецензирования 13.05.2023; принята к публикации 13.05.2023.

The article was submitted 13.04.2023; approved after reviewing 13.05.2023; accepted for publication 13.05.2023.