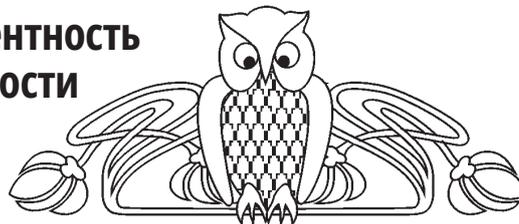




Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2026. Т. 26, вып. 1. С. 63–69  
*Izvestiya of Saratov University. Philosophy. Psychology. Pedagogy*, 2026, vol. 26, iss. 1, pp. 63–69  
<https://phpp.sgu.ru> <https://doi.org/10.18500/1819-7671-2026-26-1-63-69>, EDN: QHKNZQ

Научная статья  
УДК [61:316.334]-057.86+316.6

## Профессионально-этическая комплаентность как критерий демаркации династийности и семейственности в современной социальной психологии



Л. М. Аранович

Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского, Россия, 410012, г. Саратов, ул. Астраханская, д. 83

Аранович Лилия Михайловна, кандидат медицинских наук, доцент кафедры социальной психологии, [aranovich@inbox.ru](mailto:aranovich@inbox.ru), <https://orcid.org/0000-0002-4469-1494>

**Аннотация. Введение.** Обозначена проблема поиска оснований стабильного воспроизводства кадрового потенциала в условиях сохраняющегося дефицита врачебного персонала в области здравоохранения. В связи с этим социально-психологические исследования профессиональных династий в медицине как ресурса повышения качества организации медицинской помощи являются актуальными и научно значимыми. Исследование династийности в проблемном поле социальной психологии как элемента организационной культуры позволяет усовершенствовать принцип профессиональной преемственности в системе здравоохранения. **Теоретический анализ** включает общий обзор исследований, концептуализирующих понятия династии, профессиональной династии, медицинской династии. Династия определяется как один из каналов преемственности организационной культуры здравоохранения. Династийность, проявляясь в особой профессиональной идентичности, выступает ресурсом организационной культуры как социально-психологического феномена. Обосновывается необходимость выявления четких критериев определения династийности в целях предотвращения его подмены понятием семейственности. Автор осуществляет попытку демаркации феноменов династийности и семейственности. Критерием разграничения в данном случае выступает профессионально-этический комплаенс как системообразующий элемент организационной культуры. **Заключение.** Профессионально-этическая комплаентность определяется как необходимое условие развития организационной культуры, а профессиональные династии в этом отношении выступают как социально-психологические ресурсы его поддержания.

**Ключевые слова:** династия, династийность, семейственность, профессиональная (трудовая) династия, династия врачей, медицинская династия, профессионально-этическая комплаентность

**Для цитирования:** Аранович Л. М. Профессионально-этическая комплаентность как критерий демаркации династийности и семейственности в современной социальной психологии // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2026. Т. 26, вып. 1. С. 63–69. <https://doi.org/10.18500/1819-7671-2026-26-1-63-69>, EDN: QHKNZQ

Статья опубликована на условиях лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0)

Article

**Professional and ethical compliance as a criterion for the demarcation of dynasties and domesticity in the modern social psychology**

L. M. Aranovich

Saratov State University, 83 Astrakhanskaya St., Saratov 410012, Russia

Lilia M. Aranovich, [aranovich@inbox.ru](mailto:aranovich@inbox.ru), <https://orcid.org/0000-0002-4469-1494>

**Abstract. The Introduction** identifies the problem of searching the basis for stable reproduction of human resources in the context of the persistent shortage of medical personnel in the field of healthcare. In this regard, socio-psychological studies of professional dynasties in medicine as a resource for improving the quality of medical care are relevant and scientifically significant. The study of dynasty in the problem field of social psychology as an element of organizational culture makes it possible to improve the principle of professional continuity in the health care system. The **Theoretical analysis** includes a general overview of studies conceptualizing the concepts of dynasty, professional dynasty, medical dynasty. Dynasty is defined as one of the channels of continuity of the organizational culture of health care. Dynasty manifested in a special professional identity, acts as a resource of organizational culture as a socio-psychological phenomenon. The need to identify clear criteria for determining dynasty in order to prevent its substitution by the concept of domesticity is substantiated. The author attempts to demarcate the phenomena of



dynasty and domesticity. The criterion for distinction in this case is professional and ethical compliance as a system-forming element of organizational culture. In the **Conclusion**, professional and ethical compliance is defined as a necessary condition for the development of organizational culture, and professional dynasties in this regard act as social resources for its maintenance.

**Keywords:** dynasty, dynasties, domesticity, professional (labor) dynasty, dynasty of doctors, medical dynasty, professional and ethical compliance

**For citation:** Aranovich L. M. Professional and ethical compliance as a criterion for the demarcation of dynasties and domesticity in the modern social psychology. *Izvestiya of Saratov University. Philosophy. Psychology. Pedagogy*, 2026, vol. 26, iss. 1, pp. 63–69 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/1819-7671-2026-26-1-63-69>, EDN: QHKNZQ

This is an open access article distributed under the terms of Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0)

## Введение

По данным федеральной службы государственной статистики на 31 октября 2024 г., в нашей стране было более 31 тысячи вакансий рабочих мест врачебных специальностей<sup>1</sup>. В условиях сохраняющегося дефицита кадров в области здравоохранения актуальной является проблема поиска оснований стабильного воспроизводства кадрового потенциала. В этой связи медицинские профессиональные династии становятся необходимым ресурсом выживания профессии, требующим поддержки не только со стороны общества, но и специального научного анализа. Как показывает в своем исследовании О. А. Нор-Аревян, династийность в медицине является положительно воспринимаемым явлением как в медицинском сообществе, так и среди пациентов, что, в свою очередь, позволяет рассматривать её как значимый фактор повышения качества организации медицинской помощи [1]. Исследование династийности в проблемном поле социальной психологии позволит усовершенствовать принцип профессиональной преемственности в системе здравоохранения, органично инкорпорировать его в организационную культуру отрасли и дополнять инновационные проекты направлениями развития и поддержки династийности в медицине.

## Теоретический анализ

В настоящее время в научной литературе существует устойчивое определение понятия «профессиональная династия». По определению социолога О. Ю. Посуховой, «профессиональная династия – это локализованные в производственной и социально-экономической сфере социальные группы, которые характери-

зуются кровнородственными отношениями, в которых несколько поколений осуществляют свою профессиональную деятельность в одной сфере» [2]. В рамках социальной психологии профессиональная династия определяется нами как социальная группа, локализованная в конкретной профессиональной сфере деятельности, характеризующаяся эмоционально-ценностным, целевым и смысловым единством в рамках межпоколенческих отношений [3]. К. А. Калашникова определяет «медицинскую династию» как «совокупность индивидов, имеющих медицинское образование и занимающихся одной и той же профессиональной деятельностью в рамках учреждений здравоохранения, объединенных функциональной и телеологической связью, а также трудовыми, моральными и родственными отношениями, и представляющих несколько поколенческих групп (генераций)» [4]. В исследованиях К. А. Калашниковой процесс профессиональной преемственности в медицине через институт семьи отражается термином «династийность». Выражая длительность процесса передачи профессионального опыта, данный термин акцентирует внимание на таких его составляющих, как мастерство, трудовые традиции и навыки [4, с. 149].

Выполняя функцию сохранения и трансляции профессионального опыта, династийность становится социально-психологическим механизмом внутренней интеграции медицинского коллектива. Династийность – это процесс, который включает в себя формирование профессионального самосознания, профессионального опыта и профессиональной установки [5].

Внимание психологии к феномену династийности в последние десятилетия проявилось в различных направлениях. Так, Е. А. Зиброва раскрыла смысл данного понятия через проблематику психологии труда [5], показав закономерности формирования опыта, установок и самосознания в профессии и их влияние на адаптационный потенциал организации.

<sup>1</sup> О численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13266>



Н. В. Шаманин проанализировал профессиональную преемственность как социальную и семейную ценность, а династийность как средство их трансляции [6]. Исследование потенциала династийности как транслятора профессиональных ценностей является актуальным в условиях дефицита кадров в медицинской сфере и недостатка интериоризированных ценностно-смысловых оснований профессиональной деятельности у молодых специалистов.

Династия является одним из каналов преемственности организационной культуры здравоохранения. Династия – это механизм усвоения организационной культуры, вхождения в пространство профессии, условие формирования профессионального комплаенса. Проводя исследование медицинских династий, Ю. С. Панфилова доказывает влияние детско-родительских отношений на формирование династийных связей [7].

Понятие «организационная культура» отражает явления социальной и материальной жизни коллектива, доминирующие моральные нормы и ценности, кодекс поведения. Организационная культура обеспечивает повышение эффективности организации, так как влияет: на мотивацию сотрудников; привлекательность организации как работодателя, что отражается на текучести кадров; нравственность каждого сотрудника, его деловую репутацию; производительность и эффективность трудовой деятельности; качество работы сотрудников; характер личностных и производственных отношений в организации; отношение служащих к работе; развитие творческого потенциала служащих. Принадлежащие конкретной организационной культуре социальные представления формируют ценности, нормы, воззрения, символы, ритуалы данной организации и создают ее уникальность, способность обеспечивать деятельность и дальнейшее развитие.

Династийность, проявляясь в особой профессиональной идентичности, профессиональных установках и ценностях, профессиональном самосознании и опыте, выступает ресурсом организационной культуры как социально-психологического феномена. Понятие организационной культуры по ряду профессиональных критериев шире понятия династийности. При этом последнее выступает как способ воспроизводства профессиональных моделей поведения, в частности, способствует поддержанию и

развитию медицинской институциональности. Другими словами, профессиональная династия является важным ресурсом организационной культуры, она имеет свои функции и является показателем её зрелости.

Роль профессиональных династий состоит в трансмиссии и трансляции организационной культуры. В медицине профессиональная династия является ресурсом, повышая её престиж и потенциал. Рассмотрим особенности влияния династии на формирование личностного уровня организационной культуры. В рамках династии личность профессионала начинает развиваться намного раньше и идет параллельно с усвоением функциональных этических основ профессиональной деятельности под влиянием семейных традиций и уклада. Процесс профессиональной самоидентификации проходит раньше, легче и быстрее. Это происходит благодаря наличию на начало обучения профессии интериоризированных профессиональных ценностей, норм и правил. Наличие реалистичных представлений о профессии позволяет сформироваться на конец обучения представлениям об организационной культуре предприятия за счет усвоения функциональных этических смыслов на основе развития базовых путем идентификации себя с родителем-профессионалом.

Профессиональные династии как элемент организационной культуры профессионального сообщества выполняют ряд функций. Об одной из них уже сказано – это передача этико-смысловых основ профессиональной деятельности. Другой важной функцией является обеспечение профессионального старта, который происходит за счет наличия у представителей династий связей в профессиональной среде, что позволяет им остаться в профессии на старте трудовой деятельности, где важна помощь и поддержка представителей профессионального сообщества.

Еще одной функцией династийности в профессиональном сообществе является обеспечение устойчивости социальной структуры организации. Это особенно актуально для медицины, где долгое время сохраняется дефицит кадров, а также присутствует дисбаланс между социальной значимостью профессии и её престижностью среди населения.

В. А. Мансуров с соавторами рассматривают профессиональные династии как инструмент воспроизводства и развития различных профессиональных групп [8]. Династийность,



по их мнению, в структуре организационной культуры выполняет функцию воспроизводства профессионализма, что обеспечивает стабильность организации.

Таким образом, феномен династийности как социально-психологический ресурс деятельности профессиональной организации недостаточно изучен. Существуют исследования, которые говорят о двойственном – положительном и отрицательном – влиянии профессиональных династий на деятельность профессиональных организаций. Это связано с тем, что, с одной стороны, династийность рассматривается как социально-психологический механизм воспроизводства профессионализма, а с другой – как механизм стагнации.

Представители династий проще и легче адаптируются к профессиональной деятельности за счет более ранней интериоризации этическо-смысловых основ профессиональной деятельности. Они имеют легкий профессиональный старт за счет поддержки профессионального сообщества. Это одна из причин, почему они остаются в профессии, обеспечивая тем самым устойчивость структуры профессиональной организации. Семейная профессиональная династия представляет собой уникальный синтез двух систем взаимодействия: родственных (супружеских, родительско-детских) и организационных отношений, основанных на воспроизводстве профессиональных ценностей организационной культуры. Данная специфика профессиональной семейной династии определяет необходимость ее исследования в предметном поле социальной психологии.

Династийность как категория, отражающая процессы наследования титула, профессии, заслуг, в отличие от категории семейственности, воспринимается в позитивной коннотации. Отсутствие четких критериев демаркации семейственности и династийности приводит к негативным последствиям, связанным с утверждением на уровне законодательства норм, направленных на превенцию династических связей в медицине, а это, в свою очередь, увеличивает риск исчезновения профессиональных династий. В исследованиях Е. Ю. Ивановой демонстрируются проявления конфликта интересов и наличие противоречия между общими нормами антикоррупционного законодательства и отраслевой спецификой, требующей разработки научно обоснованного анализа

династийности. Это привело к стихийному процессу, в результате которого большинство профессиональных династий были прерваны и терминированы. Спецификой развития преемственности в таких сферах как искусство, образование, наука, медицина и т.д. является сильная обусловленность социально-историческими и культурными факторами. Разрушение династийности связано с более глубинным процессом нарушения механизма трансляции алгоритма профессионального самоопределения. Представляя собой модель свободного добровольного выбора профессиональной и образовательной направленности, династийность является способом синтезирования профессионального и жизненного пространства человека. Благодаря данному механизму комплекс базовых профессиональных установок, компетенций, этических норм и ценностей, составляющих ядро профессии, наследуется непроизвольно уже на уровне мироощущения и мировосприятия человека [9].

Одним из направлений социально-правовой политики в профессиональной сфере в постсоветский период стало ограничение династических связей в профессиональном пространстве, что было обусловлено тенденцией профилактики коррупционных злоупотреблений, исключением из сектора экономики и сферы интеллектуального труда, связанных с бюджетным финансированием, каналов перемещения в профессиональном пространстве при наличии родственных связей между субъектами. Это стимулировало развитие на уровне организационной культуры превентивных мер и установок на развитие династийной модели профессии. Наличие родственных связей между субъектами профессиональной деятельности в таких сферах как политика, образование, наука, медицина автоматически становилось основанием для дискредитации и усмотрения коррупционных целей субъектов профессионального пространства. В результате в обществе образовалась модель стереотипного негативного отношения к возможному сохранению династийности. Создававшаяся ситуация требует научного исследования династийности как социально-психологического ресурса деятельности профессиональной организации, а также как одной из моделей сохранения стратегического вектора профессионального поведения социума.



Конфликт между системами ценностей «домашней» и семейной ориентации и «гражданской волей» меритократии проявляется в противоречии между семейственностью и династийностью. Семейственность как процесс, ориентированный на интересы семьи и направленный на поддержание ее целостности, противоположен династийности как процессу, направленному на воспроизводство профессии. В этом отношении династийность является механизмом трансмиссии профессионального комплаенса как элемента организационной культуры.

Комплаенс в переводе с английского означает «соответствие» и в организационной культуре представляет собой комплекс норм, ценностей регулирующих поведение сотрудников в направлении следования этическим, правовым и внутренним организационным принципам. Этика составляет основу комплаенса. Проблема комплаенса является междисциплинарной и представляет научный интерес, в том числе для организационной психологии, так как в современных условиях общества риска профессионально-этический комплаенс является условием стабильности и инструментом ответственной профилактики рисков депрофессионализации. Теоретико-методологические подходы к анализу комплаенса были заложены социальной психологией влияния и связаны с именем Роберта Чалдини, который в исследовании «Психология влияния» определил основные принципы комплаенса [10].

Проблема поиска моделей согласования целей и ценностей индивида и организации определила актуальность исследований комплаенса для организационной психологии. S. Robbins и T. Judge в исследовании «Основы организационной психологии» отмечают особую значимость комплаенса как приверженности корпоративной культуре организации в условиях нестабильности и нарастающих рисков современного общества [11].

Комплаенс – необходимое условие формирования профессиональной ответственности. В сфере здравоохранения приверженность организационной культуре влечет за собой культивирование общего набора ценностей, убеждений, отношения и поведения в организации. Это коллективное мышление ставит во главу угла соблюдение нормативных требований, этических стандартов и передовой практики в

секторе здравоохранения. Это среда, в которой каждый член команды здравоохранения понимает свою роль в соблюдении правовых и этических стандартов, активно сотрудничая, чтобы гарантировать соблюдение организацией всех соответствующих законов, правил и положений.

Профессионально-этическая комплаентность в медицине играет важную роль как превентивный инструмент недобросовестного профессионального поведения. Включая в себя как формальные правила, устанавливаемые организацией, так и неформальные практики (традиции, мировоззрение и т.д.), определяемые организационной культурой, профессионально-этическая комплаентность задает стратегический вектор профессиональной направленности. В этом отношении династийность представляет собой ресурс профессионально-этической комплаентности, а следовательно, и условие минимизации рисков профессии. Исследование проблемы комплаенса задает необходимость его рассмотрения в общем контексте психологии организационной культуры профессионального сообщества, а также сопоставления с другими элементами, в частности с организационной приверженностью. В историко-методологическом исследовании С. В. Фроловой отмечается положительная корреляция организационной приверженности и показателей организационно-гражданского поведения. Исследование профессионального комплаенса в направлении поиска связей с особенностями отношения индивида к государству и характеристиками организационной приверженности также является актуальным и перспективным для развития организационной психологии [12].

Все вышесказанное определяет необходимость разработки в рамках социальной психологии научной методологии исследования династийности как социально-психологического ресурса воспроизводства профессионального комплаенса. Междисциплинарный характер проблемы определяет возможность использования методологического аппарата не только социальной и организационной психологии, но и смежных дисциплин. Перспективным представляется использование ордерного подхода в организационной психологии к исследованию профессионального комплаенса медицинской организации и его взаимосвязи с династийностью [13].



## Заключение

Представители династий как субъекты профессионального пространства организаций выступают носителями профессионально-этического комплаенса, участвуя, таким образом, в воспроизводстве организационной культуры профессионального сообщества. В этом отношении династийность способствует поддержанию и развитию стратегического вектора профессиональной направленности, а также играет роль естественного социально-психологического механизма воспроизводства профессионально-этического комплаенса в жизненном пространстве человека.

Медицинская профессиональная династия может рассматриваться как социально-психологический элемент организационной культуры профессионального сообщества, который реализует образовательную, трансляционную, социализирующую и наставническую функции. Представители медицинских династий выступают трансляторами профессионально-этического комплаенса организационной культуры в системе здравоохранения. Сохранение наследия нескольких поколений, формирование мировоззрения, отражающего специфику профессии, и возможность аккумуляции не только знаний, но и умений, – вот что является движущей силой в вопросах государственной поддержки династийности в социально-значимых областях, таких как медицина.

## Список литературы

1. Нор-Аревян О. А. Династийность как ресурс успешной карьеры в представлениях нединастичных медиков (на материалах эмпирического исследования) // Гуманитарий Юга России. 2021. Т. 10, № 5. С. 132–143. <https://doi.org/10.18522/2227-8656.2021.5.9>
2. Посухова О. Ю. Профессиональная династия как результат семейных стратегий: инерция или преемственность? // Власть. 2013. № 12. С. 100–103. EDN: RSCXUT
3. Аранович Л. М. Профессиональная династийность как предмет социально-психологических исследований // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2024. Т. 24, вып. 4. С. 414–420. <https://doi.org/10.18500/1819-7671-2024-24-4-414-420>, EDN: NTTGMG
4. Калашникова К. А. Феномен династийности в процессе социальных изменений института здравоохранения // Философия социальных коммуникаций. 2012. № 1 (18). С. 149–156. EDN: OXHDED

5. Зиброва Е. А. Психология трудовых династий в контексте адаптации // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2013. № 2 (38). С. 166–171. EDN: RAMUMN
6. Шаманин Н. В. Профессиональные династии как средство трансляции семейных ценностей // Экономика и управление: проблемы, решения. 2024. Т. 11, № 12 (153). С. 133–140. <https://doi.org/10.36871/ek.ur.p.r.2024.12.11.016>
7. Панфилова Ю. С. Детско-родительские отношения и перспективы биографий выходцев из медицинских профессиональных династий (на материалах глубинных интервью) // Актуальные проблемы развития личности в современном обществе : Международная научно-практическая конференция (XX Мухинские чтения) (Псков, 21–23 октября 2021 г.). Псков : Псковский государственный университет, 2021. С. 89–95. EDN: WJFRZM
8. Профессиональные династии: воспроизводство профессиональных групп / отв. ред. В. А. Мансуров. М. : ФНИСЦ РАН, 2020. 208 с. <https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-904804-31-2.2020>
9. Иванова Е. Ю. Семейственность (непотизм) как деструктивная форма профессиональных династий: государственная политика и общественное мнение // Теория и практика общественного развития. 2020. № 5 (147). С. 42–50. <https://doi.org/10.24158/tipor.2020.5.7>
10. Чалдини Р. Психология влияния. СПб. : Питер, 2002. 286 с.
11. Robbins S. P., Judge T. A. Organizational Behavior. New Jersey : Pearson Prentice Hall, 2009. 716 p.
12. Фролова С. В. История и теоретико-методологические проблемы изучения организационной приверженности // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии. М. : Институт психологии РАН, 2021. С. 1000–1014. EDN: YUSUUD
13. Аксеновская Л. Н. Ордерная психология «семейных» аспектов организационной культуры // Психология семьи: современные проблемы и решения : сборник материалов IX Международной научно-практической конференции (Саратов, 8–9 ноября 2024 г.). Саратов : ИЦ «Наука», 2024. С. 354–361. EDN: ULQPLX

## References

1. Nor-Arevyan O. A. Dynasty as a resource for a successful career in the views of non-dynastic physicians (based on empirical research). *Gumanitariy Yuga Rossii* [Humanities of the South of Russia], 2021, vol. 10, no. 5, pp. 132–143 (in Russian). <https://doi.org/10.18522/2227-8656.2021.5.9>



2. Posukhova O. Yu. Professional dynasty as a result of family strategies: Inertia or continuity? *Vlast'* [Authority], 2013, no. 12, pp. 100–103 (in Russian). EDN: RSCXUT
3. Aranovich L. M. Professional dynasty as an issue of social and psychological research. *Izvestiya of Saratov University. Philosophy. Psychology. Pedagogy*, 2024, vol. 24, iss. 4, pp. 414–420 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/1819-7671-2024-24-4-414-420>, EDN: NTTGMG
4. Kalashnikova K. A. Phenomenon of formation of professional dynastic continuity in the course of social changes of institute of health. *Philosophy of Social Communications*, 2012, no. 1 (18), pp. 149–156 (in Russian). EDN: OXHDED
5. Zibrova E. A. Labor dynasty psychology in the context of adaptation. *The Humanities and Social Studies in the Far East*, 2013, no. 2 (38), pp. 166–171 (in Russian). EDN: RAMUMN
6. Shamanin N. V. Professional dynasties as a means of transmitting family values. *Ekonomika i upravlenie: problemy, resheniya* [Economics and Management: Problems, Solutions], 2024, vol. 11, no. 12 (153), pp. 133–140 (in Russian). <https://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2024.12.11.016>
7. Panfilova Yu. S. Child-parent relations and prospects of biographies of immigrants from medical professional dynasties (based on materials from in-depth interviews). *Aktual'nye problemy razvitiya lichnosti v sovremennom obshchestve: Mezhdunarodnaya nauchno-prakticheskaya konferentsiya (XX Mukhinskie chteniya)* (Pskov, 21–23 oktyabrya 2021 g.). [Current Issues in Personal Development in Modern Society: International scientific and practical conference (XX Mukhina Readings) (Pskov, October 21–23, 2021)]. Pskov, Pskov State University Publ., 2021, pp. 89–95 (in Russian). EDN: WJFRZM
8. Mansurov V. A., ed. *Professional'nye dinastii: vosproizvodstvo professional'nykh grupp* [Professional dynasties: Reproduction of professional groups]. Moscow, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences Publ., 2020. 208 p. (in Russian). <https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-904804-31-2.2020>
9. Ivanova Ye. Yu. Nepotism as a destructive form of professional dynasties: State policy and social opinion. *Theory and Practice of Social Development*, 2020, no. 5 (147), pp. 42–50 (in Russian). <https://doi.org/10.24158/tpor.2020.5.7>
10. Cialdini R. B. *Influence: How and why people agree to things*. New York, Morrow, 1984. 302 p. (Russ. ed.: Chaldini R. *Psikhologiya vliyaniya*. St. Petersburg, Piter, 2002. 286 p.).
11. Robbins S., Judge T. *Organizational Behavior*. New Jersey, Pearson Prentice Hall, 2009. 716 p.
12. Frolova S. V. History and theoretical-methodological problems of organizational commitment studies. In: *Sovremennoe sostoyanie i perspektivy razvitiya psikhologii truda i organizatsionnoy psikhologii* [Current State and Prospects for the Development of Occupational and Organizational Psychology]. Moscow, Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences Publ., 2021, pp. 1000–1014 (in Russian). EDN: YUSUUD
13. Aksenovskaya L. N. The order psychology of family aspects of organizational culture. *Psikhologiya sem'i: sovremennye problemy i resheniya: sbornik materialov IX Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii (Saratov, 8–9 noyabrya 2024 g.)* [Family Psychology: Current Issues and Solutions: Collection of materials from the IX International scientific and practical conference (Saratov, November 8–9, 2024)]. Saratov, ITs "Nauka", 2024, pp. 354–361 (in Russian). EDN: ULQPLX

Поступила в редакцию 15.09.2025; одобрена после рецензирования 24.10.2025; принята к публикации 15.11.2025  
 The article was submitted 15.09.2025; approved after reviewing 24.10.2025; accepted for publication 15.11.2025