

УДК 159.923.2:331.36:331.545

DOI <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2022-2-14>

УЯВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ПРО КАР'ЄРНИЙ УСПІХ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ КОМПОНЕНТИ

Назаренко Наталя Миколаївна,
аспірантка кафедри психології
Херсонський державний університет
natalili.24.888@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-7995-6050>

Тавровецька Наталія Іванівна,
кандидат психологічних наук, доцент
Херсонський державний університет
1882181@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-9497-7386>

У статті представлено теоретико-емпіричний аналіз уявлень особистості про кар'єрний успіх, виокремлено соціально-психологічні компоненти уявлень. **Мета** статті – аналіз уявлень особистості про кар'єрний успіх, виділення соціальних та психологічних компонент та об'єктивно-суб'єктивних характеристик кар'єрного успіху.

У дослідженні використано **метод** асоціативного експерименту, зокрема, метод вільних асоціацій, який спрямований на виявлення асоціацій, що склалися у фахівця у його попередньому досвіді, та опитувальник «Хто Я» (М. Кун, Т. Макпартленда у модифікації та обробці Т. Румянцевой), для вивчення змістових характеристик за двома категоріями: об'єктивної (особистісні риси та уявлення про себе як фахівця) чи суб'єктивної (соціальний орієнтир та соціальні очікування та спрямованість на оточення). Взяли участь 82 респонденти віком від 27 до 36 років, які вже досягли певного успіху у кар'єрі (мають статус та визнання, обіймають посади та професійно зростають).

Результати дослідження доводять, що уявлення респондентів про поняття «успіх» насамперед видається з урахуванням пріоритетів суспільної свідомості, а система цінностей суспільства, до якого належить людина, накладає певний відбиток на її типові риси. Виявлено формування уявлень як процесу, що зумовлений минулим досвідом, який визначає позитивне ставлення до себе та важливість загальноприйнятих правил та норм, а також осмислення власної професійної позиції. Більшість (78%) респондентів охарактеризували себе насамперед як суб'єкта діяльності у соціальному вимірі. Характеристики себе, пов'язані з групами, вказують на перевагу цінності статусу індивіда у суспільстві, інтеріоризації індивідуальної позиції у соціальній системі.

Висновки. З'ясовано, що уявлення про кар'єрний успіх особистості пов'язані з позиціонуванням себе на соціально значущих цінностях та розумінні ключових особистісних смислів. Розкрито значимість уявлень про кар'єрний успіх у процесі постановки професійних та життєвих цілей, оцінки успішності реалізації особистої стратегії. Виявлено складники уявлень про кар'єрний успіх, що охоплюють сукупність смислів соціального та особистого простору людини. Встановлено, що уявлення про кар'єрний успіх проявляється у нерозривному взаємозв'язку людини і соціуму зі специфікою домінуючих соціальних потреб.

Ключові слова: образ кар'єри, особистий потенціал, кар'єрний успіх, професійна перспектива, уявлення, соціальні уявлення.



THE INDIVIDUAL'S PERCEPTION OF CAREER SUCCESS: SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL COMPONENTS

Nazarenko Natalia Mykolaivna,

Postgraduate Student at the Department of Psychology

Kherson State University

natalili.24.888@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-7995-6050>

Tavrovetska Nataliia Ivanivna,

Ph.D. in Psychology, Assistant Professor

Kherson State University

1882181@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-9497-7386>

A theoretical and empirical analysis of the individual's perceptions of career success is presented, and social and psychological components of the perceptions are highlighted in the article. **The aim** of the article is to analyze the individual's perceptions of career success and to distinguish social and psychological components and objective and subjective characteristics of career success.

The method of an associative experiment is used in the research, in particular, the method of voluntary associations, which is focused on the identification of associations that have been formed in previous experience of the specialist and the questionnaire "Who Am I" (M. Kuhn, T. McPartland in T. Rumiantseva's modification and processing), for studying symbolic characteristics in two categories: objective (personal features and perception of oneself as a professional) and subjective (social orientation and social expectations and orientation towards the society). 82 respondents, aged 27 to 36, who had already achieved some success at the career level (having status and recognition, obtaining a position, and growing professionally) took part in the experiment.

The results of the research prove that the respondents' perception of the notion of "success" is determined by the priorities of social competence, and the system of values of the society to which a person belongs puts a certain mark on her or his typical features. The formation of perceptions as a process caused by previous experience which determines a positive attitude towards themselves and the importance of generally accepted rules and norms, as well as the reflection of their professional position, is identified. The vast majority (78%) of respondents characterized themselves as a subject of activity in the social dimension. The self-characteristics associated with groups denote the importance of the individual status in society and the interiorization of the individual position in the social system.

Conclusions. It is stated that the conception of career success is based on the positioning of oneself on socially valuable values and an understanding of the key personal values. The significance of the perception of career success in the process of setting professional and life goals, and evaluating the success of the implementation of a personal strategy is clarified. The components of the concept of career success, which is an aggregate of values of person's social and personal space are revealed. It was found that the perception of career success is manifested in the immutable interconnection of a person and society, with the specifics of dominant social needs.

Key words: *image of the career; personal potential, career success, professional perspective, representations, social representations.*

Вступ. Соціально-економічні перетворення та розвиток ринкових стосунків створюють простір для широкого поля вивчення питання уявлень людини про професійний успіх, які розвиваються в умовах сучасного середовища існування та залежать від системи цінностей особистості, що детермінують успіх. В процесі побудови професійної кар'єри одним з головних питань є усвідомлення та розуміння можливостей та перспектив реального використання особистісного потенціалу, уявлення людини забезпечують всебічне розкриття не тільки професійної, а й особистої її сфери. Кар'єрний успіх розглядається людиною залежно від змісту її уявлень, створених ідеалів, ставлення до успіху, переконання та настанов, що визначають способи його досягнення та формують

її професійний та життєвий сценарій. Зміст і особливості репрезентації у свідомості індивіда, система взаємовпливу соціального, професійного середовища на внутрішню сутність людини задають контури уявлень особистості про кар'єрний успіх, і в цьому просторі уявлення виступають як особлива форма активності фахівця у пошуках позитивного погодження з усвідомленими цінностями, які є для нього особистісно значимими й до яких варто долучатися у той чи інший спосіб. Таким чином, наше дослідження полягає у збагаченні уявлень психології розвитку кар'єрного успіху особистості як ціннісної основи у переживанні осмисленості свого професійного життя.

Відповідно до аналізу сучасних наукових напрямів чітко прослідковуються три підходи до вивчення кар'єри та кар'єрного успіху

в психології: соціально-психологічний (Л. Прокоф'єва, Б. Почебут), соціально-економічний (Н. Лукашевич, О. Мол), управлінсько-менеджерський (А. Занковський, Є. Комаров). Результатом наведених підходів є розуміння та визначення кар'єрного успіху – це життєвий показник професійних та соціальних досягнень особистості. Однак на цей показник впливають соціальні та психологічні чинники, які постійно модифікуються.

1. Теоретичне обґрунтування проблеми

Наявні дослідження розглядають проблему уявлень про професійний успіх як один із видів уявлень про майбутнє, психологічний зміст яких виявляється у вторинних репродуктивних психічних образах, своєрідною сукупністю образів уяви, очікувань чи антиципації, та залежать від здатності індивіда проявляти ініціативу, його готовності до змін, вміння ставити перед собою цілі, реалізуючи їх. Так, О. Міщенко (Міщенко, 2013) вбачає в цьому складний процес самоствердження, самореалізації, фокусом яких є здібності людини, її талантів чи обдарованості. У своїй роботі дослідник виділяє дві характеристики успіху: успіх як норми, критерії, оцінка, статус, що існують у певному суспільстві та втілені в нормативному образі фахівця; успіх як особистісне переживання індивідом своїх дій чи зусиль, спрямованих на досягнення цілей та отриманих результатів.

До питання дослідження успіху у професійній діяльності Л. Балецька (Балецька, 2014) ставить як до цілісної та динамічної картини процесу атрибутування особистістю власних позитивних досягнень, та однією із основних детермінант соціальних уявлень людини про професійний успіх є внутрішній механізм домагань, що належать до мотиваційно-поведінкового конструкту.

У дисертаційному дослідженні уявлень підлітків про успіх Д. Бухаленкова (Бухаленкова, 2018) виділяє три основні моделі розуміння успіху: перша модель – успіх як соціальне визнання, де домінує громадське схвалення; друга модель – успіх як виконання зовнішніх соціальних вимог; третя модель – успіх як саморозвиток, особистість прагне до особистісного зростання і успіх для неї визначається досягненням значних життєвих цілей, тому пов'язаний з позитивними емоціями, щастям, наповненням особистісним сенсом.

Українська дослідниця О. Алексєєва (Алексєєва, 2017) вважає, що уявлення про успіх змінюються впродовж життя, і розглядає ці зміни відповідно до вікових змін особистості. Насамперед у людини, яка тільки розпочинає власний професійний шлях, як правило, позитивні уявлення, пізніше у багатьох фахівців настають розчарування стосовно своєї професійної діяльності, а вже у зрілому

віці поступово формується стійкий інтерес до справи і ставлення до праці, найчастіше, позитивне.

Численні дослідження групи науковців (A. Hirschi, Claire S. Johnston, Filip De Fruyt, Anja Ghetta, Ulrich Orth, 2021) встановили риси особистості, які є провісниками успіху в кар'єрі. Спираючись на неосоціоаналітичну модель особистості та її соціальні впливи, авторами було досліджено, що сприяє досягненню об'єктивного успіху в кар'єрі та призводить до змін особистості (встановлено вплив таких рис, як невротизм, екстраверсія, відкритість, доброзичливість та сумлінність).

Інша група науковців (Semeijn, V.I.J.M. van der Heijden, Beuckelaer, 2020) безпосередньо вивчала асоціативний ряд уявлень про кар'єрний успіх. Емпіричне дослідження мало подвійний напрям: по-перше, встановлення типів особистості, виявлених на основі опитувальника «Велика п'ятірка». По-друге, встановлення відповідності між типами особистості та їх асоціаціями та уявленнями про успіх у кар'єрі. Автори підсумовують своє дослідження виокремленням суб'єктивних та об'єктивних предикторів кар'єрного успіху. Після отримання як статистичного, так і змістового значення типів особистості, пояснюють цінність як для об'єктивних чинників (тобто підвищення по службі та доходу), так і для суб'єктивних чинників кар'єрного успіху (тобто успішність у кар'єрі та задоволеність кар'єрою на основі власної оцінки).

Дослідниця з Індії Shalini Wadhwa (Wadhwa, 2022) вивчає типи особистості у професійному успіху співробітників Південної Азії. Результати її дослідження показують, що 80% не задоволені своєю роботою. Співробітники відчувають, що певні фактори, такі як швидкий технологічний прогрес, страх втратити роботу, відносини з колегами, впливають на баланс між роботою та особистим життям тощо. Однак багато залежить від того, як людина сприймає та уявляє свій кар'єрний успіх, тому особистість вважається визначальним фактором у визначенні кар'єрного успіху співробітників. У цьому дослідженні вивчається зв'язок між рисами особистості людини та професійним успіхом. Успіх у кар'єрі класифікується як внутрішній успіх, що складається із задоволення від кар'єри, і зовнішній, який включає дохід, статус або посаду працівника. У підсумку дослідниця доводить, що риси особистості відіграють певну роль у кар'єрному успіху особистості. Зокрема, було виявлено, що відкритість і нейротизм впливають на успіх у кар'єрі, а відкритість прямо пропорційна задоволеності кар'єрою, а це означає, що оптимізм і гнучкість можуть справді допомогти підвищити задоволеність кар'єрою людини.

Разом із тим з урахуванням наявності змін у досліджуваному напрямі варто наголосити



на недостатньому теоретичному та емпіричному рівні пізнання процесу формування уявлень про кар'єрний успіх.

Мета статті – представити аналіз соціальних та психологічних компонент уявлень особистості про кар'єрний успіх та емпіричні результати з урахуванням виділення ціннісних ознак розуміння успіху.

2. Методологія та методи. У дослідженні ми використали асоціативний експеримент, зокрема, метод вільних асоціацій, який спрямований на виявлення асоціацій, що склалися у фахівця у його попередньому досвіді, тобто вивчили зміст образу уявлень респондентів про кар'єрний успіх, які виконують професійні ролі. Відповіді респондентів базувались на тих уявленнях та думках, що виникали у них, як реакція на стимул. Наступним нашим кроком було застосування методики «Хто Я» (М. Кун, Т. Макпартленда у модифікації та обробці Т. Румянцевої) для вивчення змістових характеристик ідентичності, зокрема, ціннісно-мотиваційних, де респонденти розкривали уявлення про себе і своє місце серед інших людей. Всі відповіді тесту належали до однієї з двох категорій: об'єктивної (особистісні риси та уявлення про себе як фахівця) чи суб'єктивної (соціальний орієнтир та соціальні очікування та спрямованість на оточення).

У проведеному нами дослідженні брали участь 82 респонденти віком від 27 до 36 років, які вже досягли певного успіху у кар'єрі (мають статус та визнання, обіймають посади та професійно зростають). З огляду на багатогранність вивчення системи соціально-психологічних уявлень про професійний успіх, де створюється простір для різних операційних сторін вимірювання, ми використали метод вільних асоціацій, який дозволяє відтворити первинні реакції-відповіді респондентів на стимульний матеріал. Отримані в дослідженні дані виявляють особливості уявлень особистості про кар'єрний успіх і дають можливість порівняти ці уявлення між двома методиками.

3. Результати та дискусії. Аналіз та інтерпретація вільних асоціацій дозволили виокремити соціально-психологічні компоненти уявлень про кар'єрний успіх.

З рис. 1 ми бачимо, що більшість уявлень респондентів базуються на ідеї розуміння явища успішної професії як віднайдення в ньому чітких орієнтирів осмислення соціальної реальності на основі соціальної оцінки, утвореної різними поглядами імпліцитної конвенції про світ професій. Передусім представимо дані, що характеризують уявлення респондентів під кутом зору змісту питання «кар'єрний успіх». Зокрема, виявилось, що більшість (71%) пов'язують свій кар'єрний успіх з різними соціальними характеристиками: з наявністю «престижної роботи» (42%), що є підставою для визначення схильності до соціального рангу; «матеріальною винагородою» (17%) – така тенденція виражається в прояві бажання отримання вигоди від ситуації, розважливості і прагматизму; «лідуючим становищем» (12% респондентів) визначається як авторитетність чи вплив на оточуючих, особистість бере на себе право приймати відповідальні рішення, що стосуються інтересів групи у процесі взаємодії, де простежується факт домінування і підкорення. Практично вдвічі рідше (29%) досліджувані використовували асоціації, пов'язані з внутрішніми характеристиками особистості. Так, у 51% респондентів відзначено «внутрішній баланс» як особистісне збагачення із психологічним рефлексивним насиченням, емоційна зрілість; «особистий внесок у справу» (33%) дає змогу усвідомлення необхідності збагачення механізму діяльності у системі світу професій; «впевненість у власних силах» (16%) – відчуття гармонійності свого життя, задоволеність від набутих благ, позитивне світосприймання, відсутність відчуття нереалізованості, непотрібності в житті.

Виявлені нами асоціативні зв'язки уявлень успішної кар'єри з внутрішнім балансом особистості (51%) підтверджуються сучасними



Рис. 1. Розподіл відповідей за соціально-психологічними компонентами уявлень про кар'єрний успіх

дослідженнями особистості і кар'єрного успіху групи науковців А. Hirschi, С. S. Johnston, F. De Fruyt, A. Ghetta, U. Orth (Hirschi, Johnston, De Fruyt, Ghetta, Orth, 2021). За їхніми результатами, людина формує суб'єктивне сприйняття характеристик роботи на основі внутрішніх особливостей задоволення, що пов'язані з різними рисами особистості. Не менш важливим є висновок та виявлені показники соціального інвестування та впливу на розвиток особистості у професійній сфері.

Асоціативні зв'язки уявлень часто порівнюють із самооцінюванням та самозвітами досліджуваних. Так, D. Paleczek, S. Bergner, R. Rybnicek (Paleczek, Bergner, Rybnicek R., 2018) у дослідженні «Прогнозування успіху в кар'єрі: чи варто розглядати темну сторону особистості?» наголошують, що самооцінка та вільні асоціації не розглядаються як достовірні та надійні у вимірюванні об'єктивного кар'єрного успіху, проте можуть бути використані виключно як критерії самооцінки та уявлення про успіх. Автори зазначають, що використання критеріїв успіху, які оцінюють респонденти самостійно (на основі вільних асоціацій), може збільшити ризик упередженості одного і того ж джерела. Таким чином, майбутні дослідження повинні включати рейтинги, отримані з різних точок зору.

Отже, було визначено переважання використання суб'єктами стратегій і способів оволодіння ситуацією крізь призму розуміння, організації та регулювання соціумом самих себе як сукупних групових суб'єктів. Зовнішній успіх відносно об'єктивний і спостережуваний, зазвичай складається із високочувливих результатів, таких як оплата чи піднесення. У виокремленні інтенцій як напрямів узагальнень уявлень респондентів можемо дійти висновку, що поняття «успіх» насамперед уявляється з урахуванням пріоритетів суспільної свідомості, а система цінностей суспільства, до якого належить людина, накладає певний відбиток на її типові риси. У такому разі підтверджується твердження Е. Дюркгейма, що базується на потребі індивіда у суспільстві, тому що в згуртованому колективі людина не надана лише своїм силам, а ціннісно-мотиваційні уявлення, своєю чергою, відображають панівну

у соціальному просторі систему цінностей як результат розвитку культури та суспільства. На думку Е. Дюркгейма (Дюркгейм, 1995), уявлення утворюються саме з відносин між індивідами і суспільством та всі соціальні уявлення мають обов'язковий характер, що нав'язуються людині ззовні.

Зазначимо, що показник впливу соціального середовища на особистість, на її уявлення про кар'єрний успіх підтверджується в дослідженнях J.H. Semeijn, B.I.J.M. van der Heijden, A. De Beuckelaer (Semeijn, B.I.J.M. van der Heijden, Beuckelaer, 2020), які не включали ситуаційні фактори, що також можуть впливати на взаємозв'язок між особистістю та її успіхом у кар'єрі. Відомо, що суспільні відносини між керівником чи усвідомлена організаційна підтримка або ж її відсутність зменшують цінність роботи, яка відповідає уявленням про успіх у кар'єрі.

Обробка відповідей за методикою М. Куна і Т. Макпартленда здійснювалась методом контент-аналізу, який дозволив виявити категорії відповідей респондентів як змістові компоненти уявлень про кар'єрний успіх.

Такі категорії ми розділили на дві групи (об'єктивну і суб'єктивну). Для наочності результати подані у таблиці 1.

Кар'єрний успіх як визнання, показниками якого були вказівки респондентів на розуміння кар'єрного успіху через оцінку оточуючих їхніх сутнісних характеристик як суб'єкта праці; людина як представник суспільства, з її роллю у професійному середовищі; значущості самого фахівця через виконання діяльності: «компетентність у поставлених завданнях», «репутація в професійних колах», «повага зі сторони колег».

Кар'єрний успіх як досягнення матеріального достатку, індикаторами якого є слова та словосполучення, що стосувались матеріального благополуччя: «сніданки в ресторані для вирішення професійних питань», «особистий водій», «розмір премії», «вишукане вбрання».

Кар'єрний успіх як досягнення поставлених показників, індикаторами якого є підкреслення респондентами ступеня професійної продуктивності: «першість у виконанні плану», «терміни вирішення завдань».

Таблиця 1

Компоненти уявлень про кар'єрний успіх

Група об'єктивних компонентів		Група суб'єктивних компонентів	
Кар'єрний успіх як.....		Кар'єрний успіх як.....	
Визнання	34%	Самореалізація	8%
Досягнення матеріального достатку	17%	Покликання	5%
Досягнення поставлених показників	16%	Інвестиції у майбутнє	4%
Служіння	7%	Досвід	3%
Приклад наслідування	4%	Внутрішній баланс ресурсів	2%



Кар'єрний успіх як служіння – такі фрази були пов'язані з допомогою іншим, друзям, рідним чи чужим людям: «користь людству», «можливість фінансування малозабезпечених», «покращити цей світ».

Кар'єрний успіх як приклад наслідування – індикатори, що склалися із висловів: «мати авторитет», «хочу бути як...», «приклад для дітей».

Кар'єрний успіх як самореалізація – індикаторами виступають фрази, що пов'язані з уявленнями про кар'єрний успіх у реалізації здібностей, навичок чи талантів респондентів: «саморозвиток», «самовдосконалення», «використання власного потенціалу».

Кар'єрний успіх як покликання, індикаторами якого виступає розуміння того, що ситуація вибору кар'єри стає більш усвідомленою і потяг до професії супроводжує переконання в тому, що в особистості є всі необхідні природні дані: «моє призначення», «справа життя», «маю схильність».

Кар'єрний успіх як досвід, де набуває значення уявлень, що стосуються своєрідного інструменту людського пізнання та здатність до адаптації у змінних професійних умовах: «нові форми поведінки», «отримувати емоції та враження», «засвоєння уроків».

Кар'єрний успіх як внутрішній баланс ресурсів – індикаторами виступили вказівки респондентів на збалансований розподіл їхніх фізичних та духовних можливостей, що забезпечують виконання поставлених завдань: «відчуття соціальної підтримки та власної значущості», «розвиток і самооцінка», «праця і відпочинок».

Результати дослідження, на основі яких виділялися категорії, що відображають ціннісно-мотиваційні фактори, підтверджують первинність соціальних норм та культури. За підсумками аналізу категорій були виявлені характеристики, що належать до соціальних груп та класів, співвіднесення себе з іншими людьми. Більшість (78%) респондентів охарактеризували себе насамперед як суб'єкта діяльності у соціальному вимірі. Характеристики себе, пов'язані з групами, вказують на перевагу цінності статусу індивіда у суспільстві, інтеріоризації індивідуальної позиції у соціальній системі.

Система соціально-психологічних уявлень людини відіграє адаптивну роль у цілісній ситуації буття і становлення особистості. За дослідженням О. Міщенко (Міщенко, 2013) успіх людини залежить від рівня та характеру існування людини у соціумі, що проявляється в усвідомленні суспільних цінностей та норм, така адаптація впливає на розвиток процесів мотивації досягнень і у такому разі особистість прагне до отримання результатів, відповідних суспільному запиту. Соціальний образ у розу-

мінні людини є прикладом людських взаємин та стає основою узгодження світосприймання індивіда з об'єктивними реаліями. Уявлення особистості про кар'єру перебувають у вимірах соціального схвалення та позитивного значення для самої людини.

З іншої точки зору, успіх у кар'єрі можна визначити як реальне або уявне досягнення людей за результатами їхнього досвіду роботи, тобто здійснювати поділ успіху у кар'єрі та уявлення про нього на зовнішні та внутрішні компоненти. Т. Judge, J. Kammeyer-Mueller (Judge, Kammeyer-Mueller, 2007) досліджують зовнішній успіх як відносно об'єктивний і спостережуваний, і зазвичай він складається з чутливих до змін результатів, таких як заробітна плата або дохід, зростання або кількість просування по службі та професійний статус. І, навпаки, внутрішній успіх визначається як індивідуальна суб'єктивна оцінка їх успіху і найчастіше виражається в умовах роботи, кар'єри або задоволенням життям.

Порівнюючи результати дослідження за двома методиками, можемо стверджувати, що більшості респондентів характерно уявляти свій кар'єрний успіх у соціально-культурному контексті. Підтвердження встановленому висновку знаходимо в дослідженнях кар'єрного успіху Р. Heslin (Heslin, 2005), який своєю чергою погоджується з тим, що стереотипи соціальної свідомості привласнюються індивідами через засвоєння колективного досвіду та опору на суспільну думку, але, вивчаючи об'єктивні і суб'єктивні результати уявлень про кар'єрний успіх, дослідник стверджує, що люди відрізняються за типами цілей, які вони переслідують і використовують для самооцінки, тобто існує потреба в більшій чутливості до критеріїв, які учасники дослідження в різних контекстах використовують для тлумачення та оцінки свого кар'єрного успіху.

Висновки. Таким чином, ми досягнули мети – емпірично обґрунтувати результати вивчення уявлень особистості про кар'єрний успіх у соціально-психологічних контекстах. За результатами нашого дослідження уявлення респондентів визначаються більшою мірою соціальним характером загальноприйнятих норм і правил. З огляду на проведений теоретико-емпіричний аналіз вивчення питання уявлень особистості стосовно успіху у кар'єрі є підстави вважати, що соціально-психологічні уявлення особистості про кар'єрний успіх розгортаються на тлі взаємозалежності соціального впливу та особливостей внутрішнього світу особистості, які продукують ті чи інші утворення у системі її уявлень, що визначаються домінуючими на цей час громадськими нормами, і це є показником до тенденції динамічності та мінливості їх структури. Встановлено, що уявлення респондентів про кар'єрний

успіх базуються на ідеї явища внутрішнього балансу та задоволення, наявності престижної роботи та особистого внеску у справу. У виокремленні напрямів уявлень респондентів простежується розуміння, що поняття «успіх» інтерпретується на основі суспільної свідомості, а система цінностей суспільства, до якого належить людина, накладає певний відбиток на її типові риси. Виявлено категорії компонент уявлень про кар'єрний успіх (об'єктивну і суб'єктивну). У результатах відповідей домінують уявлення об'єктивної категорії (визнання та просування по службі, матеріальна винагорода, досягнення певних показників тощо). Уявлення суб'єктивної категорії

(самореалізація, покликання служіння, досвід тощо) займають незначну позицію та сприймаються респондентами другорядними. Характеристики себе, пов'язані з групами, вказують на перевагу цінності статусу індивіда у суспільстві, інтеріоризації індивідуальної позиції у соціальній системі.

Перспективи подальших досліджень вбачаються в тому, що виявлені результати дозволяють продовжити емпіричне дослідження соціально-психологічних уявлень особистості у контексті переважаючих типів цінностей, особливостей самооцінки чи ключових детермінант загальноособистісних якостей суб'єкта у кар'єрному зростанні.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Алексеева О.Р. Трендспоттинг та професійне майбутнє сучасного фахівця : навчально-методичний посібник. Старобільськ, 2017. 120 с.
2. Балецька Л.М. Психологічні особливості атрибуції успіху у професійному самовизначенні студентів вищих навчальних закладів : дис. ... канд. псих. наук : 19.00.07. Київ, 2014. 250 с.
3. Бухаленкова Д.А. Представления об успехе в подростковом возрасте : дис. ... канд. псих. наук : 19.00.13. Москва, 2018. 133 с.
4. Дюркгейм Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение. Москва : Канон, 1995. 352 с.
5. Міщенко О.О. Психологічні особливості уявлень особистості про економічно успішну людину. *Актуальні проблеми психології* : збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Ніжин, 2013. Том 11. Вип. 8. Ч. 2. С. 85–95.
6. Heslin P.A. Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*. 2005. V. 26. P. 113–136.
7. Hirschi A., Claire S. Johnston, Filip De Fruyt, Anja Ghetta, Ulrich Orth. Does success change people? Examining objective career success as a precursor for personality development. *Journal of Vocational Behavior*, 127 (2021). P. 1–15. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103582>
8. Judge T.A., Kammeyer-Mueller J.D. Personality and career success. *Main currents in the study of career: careers and the individual*. 2007. P. 59–78.
9. Paleczek D., Bergner S. and Rybnicek R. Predicting career success: is the dark side of personality worth considering? *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 33 No. 6, 2018, pp. 437–456. URL: <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2017-0402>
10. Semeijn J.H., B.I.J.M. van der Heijden, A. De Beuckelaer. Personality Traits and Types in Relation to Career Success: An Empirical Comparison Using the Big Five. *Applied Psychology: International Review*, 2020, 69 (2), 538–556. URL: <https://doi.org/10.1111/apps.12174>
11. Wadhwa S. Examining role of personality in professional success in South Asian Employees. *Journal of Positive School Psychology*. 2022, Vol. 6, No. 3, p. 6292–6302.

REFERENCES:

1. Aleksieieva, O.R. (2017). Trendspottynh ta profesiine maibutnie suchasnoho fakhivtsia: navchalno-metodychnyi posibnyk [Trendering and professional future of a modern specialist: a textbook]. Starobilsk [in Ukrainian].
2. Baletska, L.M. (2014). Psykholohichni osoblyvosti atrybutsii uspikhu u profesiinomu samovyznachenni studentiv vyshchykh navchalnykh zakladiv [Psychological features of attribution of success in professional self-determination of students of higher education institutions]: dys. ... kand. psyk. nauk: 19.00.07. Kyiv, 250 s. [in Ukrainian].
3. Buhalenkova, D.A. (2018). Predstavlenija ob uspehe v podrostkovom vozraste [Ideas about success in adolescence]: dis. ... kand. psih. nauk: 19.00.13. Moskva, 133 s. [in Russian].
4. Djurkgejm, Je. (1995). Sociologija. Yeye predmet, metod, prednaznachenie [Sociology. Its subject, method, purpose]. Moskva: Kanon, 352 s. [in Russian].
5. Mishchenko, O.O. (2013). Psykholohichni osoblyvosti uiaavlennia osobystosti pro ekonomichno uspishnu liudynu [Psychological features of personality ideas about an economically successful person]. *Aktualni problemy psykholohii – Actual problems of psychology*. Nizhyn, Tom 11. Vyp. 8. Ch. 2. S. 85–95 [in Ukrainian].
6. Heslin, P.A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*. V. 26. P. 113–136.
7. Hirschi, A., Claire, S. Johnston, Filip, De Fruyt, Anja, Ghetta, Ulrich, Orth (2021). Does success change people? Examining objective career success as a precursor for personality development. *Journal of Vocational Behavior*. 127. P. 1–15. Retrieved from: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103582>
8. Judge, T.A., Kammeyer-Mueller, J.D. (2007). Personality and career success. *Main currents in the study of career: careers and the individual*. 2007. P. 59–78.



9. Paleczek, D., Bergner, S. and Rybnicek, R. (2018). Predicting career success: is the dark side of personality worth considering? *Journal of Managerial Psychology* Vol. 33. No. 6, pp. 437–456. Retrieved from: <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2017-0402>
10. Semeijn, J.H., B.I.J.M. van der Heijden, A. De Beuckelaer (2020). Personality Traits and Types in Relation to Career Success: An Empirical Comparison Using the Big Five. *Applied Psychology: International Review*, 69(2), 538–556. Retrieved from: <https://doi.org/10.1111/apps.12174>
11. Wadhwa, S. (2022). Examining role of personality in professional success in South Asian Employees. *Journal of Positive School Psychology*. Vol. 6, No. 3, p. 6292–6302.

Стаття надійшла до редакції 27.07.2022.
The article was received 27 July 2022.