

<https://doi.org/10.32999/2663-970X/2023-10-12>

How to Cite (Style APA):

Nazarenko N. (2023). Research on Students' Representations about Professional Success: Emotions and Values. *Insight: the psychological dimensions of society*, 10, 232–249. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2023-10-12>

Як цитувати (Стиль ДСТУ 8302: 2015):

Назаренко Н. Дослідження уявлень студентів про професійний успіх: емоції та цінності. *Інсайт: психологічні виміри суспільства*. 2023. № 10. С. 232–249. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2023-10-12>

UDC [159.942+316.752]:331.108.4-057.875:159.9.07

Research on Students' Representations about Professional Success: Emotions and Values

Дослідження уявлень студентів про професійний успіх: емоції та цінності

Received: August 10, 2023

Accepted: October 30, 2023

Natalia Nazarenko

Postgraduate student,
Department of Psychology
Kherson State University, Ukraine

Postgraduate student,
Univ Rouen Normandie, CRFDP UR 7475,
F-76000 Rouen, France
natalili.24.888@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-7995-6050>

Наталя Назаренко

аспірантка,
кафедра психології
Херсонський державний університет, Україна
аспірантка

ЦДПФД, дослідницький підрозділ: 7475
Руанський державний університет
Нормандії, Франція
natalili.24.888@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-7995-6050>

Abstract

The purpose of the research is to identify dominant values in students' representations about professional success; determine correlations of the emotions of joy, anger and fear with the values of professional success of students from Ukraine. **Methods:** a survey conducted by means of the method "Identification of an individual's life values" or "Must-test" (Ivanov, Kolobova, 1992); the method for examining personal emotional features (Olshannikova, Rabinovich, 1974) was used to establish the level of an individual's inclination toward experiencing the three basic emotions: fear, anger and joy. The obtained data were analyzed using descriptive statistics and the Pearson correlation coefficient. **Results.** It was found that dignity (19.84%), personal development (14.51%) and taking care of others (8.21%) are dominant values in the students'

Анотація

Метою дослідження є виявлення домінуючих цінностей в уявленнях студентів про професійний успіх; встановлення зв'язків між емоціями радості, гніву і страху з цінностями професійного успіху студентів з України. **Методи:** опитування за допомогою методики "Визначення життєвих цінностей особистості" або "Must-тест" (Іванов, Колобова, 1992); методика дослідження емоційно-особистісних особливостей (Ольшанникова, Рабинович, 1974) – з'ясовано рівень схильностей до переживання людиною трьох базових емоцій: страху, гніву й радості. Отримані дані проаналізовано, використовуючи описову статистику і кореляцію Пірсона. **Результати** виявили, що домінуючими цінностями в уявленнях студентів є гідність (19.84%), особистісний розвиток (14.51%) та турбота про інших (8.21%).

representations. The findings confirmed a significant positive correlation between the emotions of anger and fear and the identified value categories: dignity, taking care of others, safety and financial security. It was found that all the value categories of students have a statistically significant correlation except the category of recognition which has no significant correlation with other values of the respondents. It was established that the category of dignity has a positive correlation with taking care of others that is the only category which has a significant correlation with the category war theme. A negative significant correlation between the emotion of joy and the value category of recognition was determined.

Discussion and conclusions. It was proved that dignity, personal development and taking care of others are dominant values in the students' representations about professional success. It was found that the category of recognition has the lowest index 1.16% in the students' representations about professional success. Statistically significant correlations between the emotions of anger, fear and joy and the value categories of the students' representations were substantiated.

Keywords: emotional features, anger, joy, fear, career, dignity, value categories, social representations.

Introduction

The issue of professional success has been topical for many years (Mirvis & Hall, 1994) and it is one of the major problems at the current stage of psychological science (Benson et al., 2020; Heslin et al., 2020), because the phenomenon of success is a determining factor of harmonious development of an individual, the guarantee of their vitality and readiness for professional self-realization. Survey results (Loué, Sarrouy-Watkins, 2020) show the impact of social representations related to working conditions and human values on entrepreneurial behavior. The representations about the role of an individual, their functions in future professional activity provide new opportunities for running successful business. It is interesting that representations are constituents of the constituted reality, i.e. they manage an individual's actions to a certain extent. C. Loué, N. Sarrouy-Watkins (2020), studying social representations, found that professional development of an individual occurs within the boundaries of the sector of activity where their own representations arise. Researchers associate an individual's representations with

Підтверджено наявність достовірного позитивного зв'язку між емоціями гніву та страху з виокремленими ціннісними категоріями: гідність, турбота про інших, безпека і матеріальне забезпечення. З'ясовано, що всі категорії цінностей студентів мають також статистично достовірний зв'язок, за виключенням категорії визнання, де не спостерігається жодного достовірного зв'язку з іншими цінностями респондентів. Констатовано, що категорія гідності позитивно пов'язана з турботою про інших, яка є єдиною категорією, що має суттєвий зв'язок з категорією тема війни. Встановлено негативний достовірний зв'язок між емоцією радості та ціннісною категорією визнання. **Дискусія і висновки.** Доведено, що домінантними цінностями в уявленнях студентів про професійний успіх є: гідність, особистісний розвиток та турбота про інших. З'ясовано, що категорія визнання становить найнижчий показник 1.16% в уявленнях студентів про професійний успіх. Обґрунтовано статистично достовірні зв'язки між емоціями гніву, страху та радості з ціннісними категоріями уявлень.

Ключові слова: емоційні особливості, гнів, радість, страх, кар'єра, гідність, ціннісні категорії, соціальні уявлення.

Вступ

Проблема професійного успіху вже багато років набуває актуальності (Mirvis and Hall, 1994) і на сучасному етапі розвитку психологічної науки (Benson et al., 2020; Heslin et al., 2020) є однією з провідних, адже феномен успіху є детермінантою гармонійного розвитку особистості, гарантом її життєздатності та готовності до професійної самореалізації. Результати опитування (Loué, Sarrouy-Watkins, 2020) демонструють вплив соціальних уявлень, пов'язаних з умовами праці та цінностями людини, на її підприємницьку поведінку. Уявлення ролі особистості, її функцій у майбутній діяльності відкривають для неї використання нових можливостей для ведення успішного бізнесу. Цікаво, що уявлення є складовими конституйованої реальності, тобто певною мірою вони керують діями людини. К. Луе, Н. Сарруї-Воткінс (2020), вивчаючи соціальні уявлення, з'ясували, що професійний розвиток особистості відбувається в межах сектора діяльності, де будуються її власні уявлення. Дослідники пов'язали уявлення індивіда із соціальними уявленнями. Важливо зазначити, що більшість

social representations. It is important to highlight that the majority of interpretations in studies on career success contain objective and subjective elements (Arthur et al., 2005; Lebègue, 2015) and, even if success in professional career is mainly achievement of goals which are personally significant for an individual (Dries, 2011), and an individual's successfulness is often evaluated on the basis of criteria related to their subjective measurements whose core is motivation and value categories (Lebègue, 2015), there is no huge gap between a subject and an object, since the external and the internal do not differ, rather, they exist in an active context of representations of an individual or a group as continuation of the attitudes, norms and values they refer (Moscovici, Herzlich, 1969). At the same time, an individual's representations about career success are determined by interdependence of social impacts and the peculiarities of an individual's internal world (Nazarenko, Tavrovetska, 2022). The impact of gender on professional representations demonstrated in the study by J. Mailliet-Contoz et al. (2019). In addition, the effect of career shocks on a subject's emotional exhaustion, which is a mediator of responsibilities in professional activity, is not less important (St-Jean et al., 2023). We should pay attention to the present studies which provide a broad field for investigating a correlation of emotions with a brand in marketing activity (Bhattacharya, Dalal, 2023), for examining categories of negative emotions as stimuli for work (Petiot et al., 2023), the dynamics of emotional experiences and emotional professional strategies at different career stages (Chen et al., 2020). L. Cheng (2021) considered the impact of emotions on an individual's performance, on their professional identity that is formed in the interaction of personal and professional life. Thus, representations are formed through experience, through a contact of an individual with reality that is a consequence of reflecting the self-image and comparing the representation about oneself and the representation about a professional world in the conditions of social interaction. An individual's aspiration to success is mainly movement toward more successful adaptations in the surroundings (Adler, 1956), which is formed

інтерпретацій у дослідженні кар'єрного успіху містять об'єктивні та суб'єктивні елементи (Arthur et al., 2005; Lebègue, 2015) і, навіть якщо успіх у професійній кар'єрі це, перш за все, досягнення поставлених цілей, які є особисто значущими для індивіда (Dries, 2011), а успішність людини найчастіше оцінюється на основі критеріїв, пов'язаних з її суб'єктивними вимірами, ядром яких виступають мотиваційно-ціннісні утворення (Lebègue, 2015), все ж повного розриву між суб'єктом і об'єктом не існує, оскільки зовнішнє і внутрішнє не відрізняються, а скоріш існують в активному контексті усвідомлень індивіда чи групи як продовження її (їх) настановлень, норм і цінностей, на які вони посилаються (Moscovici, Herzlich, 1969). Разом з тим уявлення людини про кар'єрний успіх визначаються взаємозалежністю соціального впливу та особливостей внутрішнього світу особистості (Назаренко, Тавровецька, 2022). У дослідженні J. Mailliet-Contoz et al. (2019) продемонстровано вплив статі на побудову професійних уявлень. Водночас, не менш важливим є вплив кар'єрних потрясінь на емоційне виснаження суб'єкта, яке є опосередковувачем зобов'язань у професійній діяльності (St-Jean et al., 2023). Звернемо увагу на сучасні дослідження, що створюють широке поле вивчення зв'язку емоцій із брендом у маркетинговій діяльності (Bhattacharya, Dalal, 2023), дослідження категорій негативних емоційних стимулів праці (Petiot et al., 2023), динаміку емоційних переживань та емоційних професійних стратегій на різних етапах кар'єри (Chen et al., 2020). Л. Чен (2021) висвітлювала вплив емоцій на продуктивність особистості, на її професійну ідентичність, що формується у взаємодії особистого та професійного життя. Отже, уявлення формується через досвід, через зіткнення людини з реальним, що є наслідком відображення образу себе і порівнянням між уявленням себе та уявленням професійного світу в умовах соціальної взаємодії. Прагнення людини до успіху – це передусім рух до все більшої успішної адаптації в навколишньому світі (Adler, 1956), яке формується відповідно до її цінностей. Культурні цінності мають значення у визначенні особистості щодо успіху у кар'єрі, такої думки дотримувалися Дж. Бенсон та ін.

according to their values. Cultural values are important for an individual's representations about career success, as G. Benson et al., (2020) believed. The research results demonstrate different criteria for evaluating career success by workers: interpersonal, internal personal, orientation toward achievement, health and safety. Career success is regarded as "which furnished a sense of challenge, professional fulfilment, receiving high remuneration and benefits, achieving professional advancement, satisfying career goals, being able to "make a difference" and experiencing work-life balance" (Jackson et al., 2023: 239). Subjective and objective forms of career success were evident in this research, but more importance was attached to a financial award which is an obvious form of objective career success. However, "people who score high on *Openness* may not be that easily satisfied with the financial rewards for their labour" (Semeijn et al., 2020: 552). The development of an individual's competence is not less important since it is appreciated in professional communities. Possessing socially valuable resources where an individual's available potentialities are used for building efficient instrumental relationships also assist in achieving career growth (Sherif et al., 2020).

The above definitions of the main ideas of the theory of career success reflect a high level of scientists' interest in the theme of career success which was the focus of scientific debates as the studies of J. Akkermans, S. Kubasch (2017) show: "The #1 trending topic in the four career journals between 2012 and 2016 was career success" (Akkermans & Kubasch, 2017: 589), thus, they are the starting point for different attributes of the representations about career success. It is important that the latest representations about career success continue to provoke interest, therefore, we want to make our contribution to examining this especially valuable research subject for thorough study and broader understanding of representations about career success which is still a major problem in the modern scientific research.

Hypotheses. The basis of our research is an assumption that there is a statistical indicator of a probabilistic correlation between

(2020). Результати досліджень демонструють різні способи, якими працівники визначають успіх кар'єри: міжособистісні, внутрішньо особистісні, орієнтації на досягнення, здоров'я та безпека. Успіх у кар'єрі сприймається як "відчуття виклику, професійної реалізації, отримання високого рівня винагороди людиною", а також "здатність "внести зміни" та відчутти баланс між роботою та особистим життям" (Jackson et al., 2023: 239). Суб'єктивні і об'єктивні форми кар'єрного успіху були помітними в цьому дослідженні, але більшого значення було надано фінансовій винагороді, яка є явною формою об'єктивного кар'єрного успіху. Однак "люди, які мають високі оцінки відкритості, можуть бути не так легко задоволені фінансовою винагородою за свою працю" (Semeijn et al., 2020: 552). Не менш важливим є розвиток власної компетентності, яку цінують у професійних спільнотах, володіння соціально цінними ресурсами, де використовуються наявні можливості людини в ефективному налагодженні інструментальних стосунків, все це допомагає у досягненні кар'єрного зростання (Sherif et al., 2020).

Наведені вище визначення основних ідей теорії кар'єрного успіху відображають високий рівень зацікавленості науковців темою кар'єрного успіху, яка була центром наукових дебатів, про що свідчать розвідки Й. Аккерманс і С. Кубаш (2017): "Трендовою темою № 1 у чотирьох журналах кар'єри у період з 2012 по 2016 рік був кар'єрний успіх" (Akkermans, Kubasch, 2017: 589), отже вони є відправною точкою для різних атрибутів уявлення про кар'єрний успіх. Важливо, що останні уявлення про кар'єрний успіх продовжують набирати реальних обертів, тому ми робимо свій внесок у цей особливо цінний напрямок дослідження для подальшого вивчення і ширшого розуміння уявлень про кар'єрний успіх, який все ще залишається головною проблемою в сучасних дослідженнях.

Гіпотеза. В основі нашого дослідження є припущення про наявність статистичного показнику імовірнісного зв'язку між емоціями радості, гніву та страху з професійними цінностями студентів.

Мета дослідження: 1. Виявлення домінантних цінностей в уявленнях студентів про

the emotions of joy, anger and fear and students' professional values.

The purpose of the research: 1. To identify dominant values in students' representations about professional success and consider relationships between them; 2. To establish and substantiate correlations of the emotions of joy, anger and fear with the identified value categories of students.

Methods

Participants. The total sample involved 124 students in different fields of study from Ukraine's universities. The survey did not consider the data on students' age, profession and year of study since we did not aim to associate these indicators with the results of our research. The focus of our attention in the research sample was students as a special social category of people united by a social status, who take education courses and differ from other groups by their educational level, activation and formation of cognitive motivation for future professional activity.

Procedure and Instruments. In order to achieve the purpose, we offered students to participate in an electronic survey available on the web-platform Google Forms. Questionnaires were given in an electronic form to purposely created academic online-groups of students to fill them out independently with further processing and storing the data, and maintaining the guaranteed anonymity.

In order to study the students' emotional sphere, we used the questionnaire for examining personal emotional features by Olshannikova-Rabinovich (1974), which allows determining an individual's inclination toward experiencing the three basic emotions (joy, anger and fear). The respondents answered the questions related to the specificity of their behavior in certain situations, and also their feelings. In order to identify dominant values in the students' representations about professional success, we used the method "Identification of an individual's life values" or Must-test (Ivanov, Kolobova, 1992). The method belongs to verbal projective tests where the list of statements allows identifying an individual's values. Participating in the electronic survey,

професійний успіх, розгляд зв'язку між ними; 2. Встановлення та обґрунтування зв'язку між емоціями радості, гніву та страху з виявленими ціннісними категоріями студентів.

Методи

Учасники. Загальну вибірку склали 124 студенти різних спеціальностей університетів України. В опитуванні ми не брали до уваги дані про вік, професію та рік навчання, оскільки не ставили за мету пов'язувати ці показники з результатами нашого дослідження. Фокусом нашої уваги у дослідницькій вибірці були студенти як особлива соціальна категорія людей, об'єднаних суспільним станом і статусом, які перебувають у процесі навчання і відрізняються від інших груп освітнім рівнем, активізацією та формуванням пізнавальної мотивації до майбутньої професійної діяльності.

Процедура та інструменти. Для досягнення поставленої мети ми запропонували студентам пройти електронне опитування, доступне через веб-платформу Google Forms. Опитувальники розповсюджувалися в електронному вигляді для самостійного заповнення серед спеціально створених навчальних онлайн-груп студентів зі збереженням обробки даних та гарантованої анонімності.

З метою дослідження емоційної сфери студентів ми використали опитувальник дослідження емоційно-особистісних особливостей Ольшаннікової-Рабінович (1974), який дає змогу визначити схильність людини до переживання трьох базових емоцій (радість, гнів, страх). Респонденти відповідали на запитання, що стосуються особливостей їхньої поведінки у певних ситуаціях, а також їх почуттів. Для виявлення домінантних цінностей в уявленнях студентів про професійний успіх ми застосували методу "Визначення життєвих цінностей особистості" або Must-тест (Іванов, Колобова, 1992). Методика належить до вербальних проєктивних тестів, де набір висловлювань дає змогу визначити цінності людини. В електронному опитуванні респондентам потрібно було продовжити незакінчені речення, щиро записуючи будь-які думки, що стосуються наперед заданої нами тематики. Варто зауважити, що попередня інструкція залежить від задач дослідження,

the respondents had to complete the sentences sincerely writing any thoughts related to the suggested theme. It is necessary to mention that a preliminary instruction depends on the tasks of research. It is important that research participants should focus their attention on that area which is interesting for a researcher (Ivanov, Kolobova, 1992). In order to process the data, the method of content-analysis was used (Pinsker, 2022). Examining the students' representations, we applied the verbal projective test purposefully, "because there are innumerable things beyond the range of human understanding, we constantly use symbolic terms to represent concepts that we cannot define or fully comprehend" (Jung, 1964: 21), and, considering professional success, P. Heslin et al. (2020) suggested using a qualitative approach to reveal its unique aspects. Generally, owing to analysis and synthesis of lexical material, we obtained data on the students' representations related to a common subject.

Variables. The research verified dependent variables which reflected the respondents' subjective representations about professional success.

Organization of research. The empirical research on students' representations about professional success was conducted in three stages.

The first stage: theoretical-methodological analysis, generalization of scientific data on the problem of representations about an individual's professional success; determination of the main research strategy; formulation of assumptions.

The second stage: conducting empirical research.

The third stage: statistical processing, qualitative analysis, interpretation of the obtained research results, drawing conclusions.

Statistical analysis. In the process of mathematical and statistical data processing, we used the program IBM SPSS v. 23.0 and MS Office Excel 2016, quantitative and qualitative analysis of the research results and descriptive statistics (calculating the mean, percentage distribution). In order to verify a significant correlation between the variables of emotions and the students value categories, we used Pearson product moment correlation.

важливо, щоб під час опитування досліджуваний фіксував свою увагу на тій сфері, що цікавить дослідника (Иванов, Колобова, 1992). Для обробки даних застосовано метод контент-аналізу (Pinsker, 2022). Досліджуючи уявлення студентів, ми не випадково скористалися вербальним проєктивним тестом, "оскільки існує безліч речей за межами людського розуміння, ми постійно використовуємо символічні терміни для уявлення понять, які ми не можемо визначити або повністю зрозуміти" (Jung, 1964: 21) і, розглядаючи конкретно професійний успіх, П. Хеслін та ін. (2020) пропонували застосовувати якісний підхід, щоб дати можливість розкрити його унікальні аспекти. Загалом, завдяки аналізуванню та синтезуванню лексичного матеріалу, ми отримали знання про уявлення студентів стосовно спільного предмета.

Змінні. У дослідженні верифіковано залежні змінні, які відобразили суб'єктивне уявлення респондентів про професійний успіх.

Організація дослідження. Емпіричне дослідження уявлень студентів про професійний успіх проводилося у три етапи.

Перший етап: теоретико-методологічне аналізування, узагальнення наукових даних із проблеми уявлень про професійний успіх особистості; визначено основну стратегію дослідження; сформульовано припущення.

Другий етап: проведено емпіричне дослідження.

Третій етап: проведено статистичну обробку, якісне аналізування, інтерпретацію отриманих результатів дослідження, сформульовано висновки.

Статистичний аналіз. У процесі математично-статистичної обробки даних ми використали програму IBM SPSS v. 23.0 та MS Office Excel 2016, кількісне та якісне аналізування результатів дослідження, описову статистику (обчислення середніх показників, процентний розподіл). Для перевірки достовірного зв'язку між змінними емоцій та ціннісними категоріями студентів нами було використано коефіцієнт кореляції К. Пірсона.

Результати

На початку дослідження ми отримали загальну картину розрахунків, що характеризують розподіл

Results

At the beginning of the research, we obtained a general picture of calculations characterizing distribution of the variables of anger, fear and joy. Tabl. 1 gives the results of the descriptive statistics containing the mean (M), the squared deviation (SD) and the variance (SD²) which allowed for the first step in further correlation analysis.

Table 1. The results of descriptive statistics obtained by the method for examining emotional and personal characteristics (n=124)

Таблиця 1. Результати описової статистики отримані за методикою дослідження емоційно-особистісних особливостей (n=124)

Parameters Параметри	Anger Гнів	Fear Страх	Joy Радість
SD	8.78	10.38	9.17
M	25.66	24.38	29.42
SD ²	77.03	107.78	84.23

Note: M – the mean; SD – the squared deviation; SD² – the variance.

Примітка: M – середнє арифметичне значення; SD – середнє квадратичне відхилення; SD² – дисперсія розподілу.

The results given in Tabl. 1 display the highest values of the indicators of the category of joy being M=29.42 (min=11, max=28) in comparison with the indicators of anger – M=25.66 (min=11, max=25) and fear – M=24.38 (min=12, max=29), which demonstrate an insignificant difference between them in the obtained data. It was found that joy is a dominant indicator being 37.16%, whereas the indicator of anger was 32.03%, and that of fear was 30.81%.

According to the purpose of the research, we selected a unique individual set of the respondents' answers by the method Must-test and used qualitative content analysis in which our research interest was focused on certain features of the respondents' statements that enabled us to divide the results of the responses into 10 categories (values): dignity, personal development, taking care of others, safety, communication and interpersonal interaction, war theme, hedonism, financial security, corporate development and recognition. Tabl. 2 presents the main categories as a percentage.

It was found that the category of dignity takes a dominant position in the students'

змінних гніву, страху і радості. У табл. 1 подано результати описової статистики, де середнє арифметичне значення (M), стандартне квадратичне відхилення (SD), дисперсія розподілу (SD²), які послугували першим кроком для подальшого кореляційного аналізу.

Результати в табл. 1 демонструють наявність найвищих значень показників категорії радості, що становлять M=29.42 (min=11, max=28) у порівнянні з показниками гніву – M = 25.66 (min=11, max=25) та страху – M=24.38 (min=12, max=29), які демонструють незначну різницю між собою в отриманих даних. З'ясовано, що домінуючим показником є радість, що становить 37.16%, тоді як показник гніву складає 32.03%, а страху – 30.81%.

Відповідно до мети дослідження ми виокремили індивідуально-своєрідний набір відповідей респондентів за методикою Must-test та використали якісний контент-аналіз, у якому наш дослідницький інтерес був сфокусованим на певних ознаках висловлювань опитуваних, що дало нам змогу розподілити результати відповідей на 10 категорій (цінностей): гідність, особистий розвиток, турбота про інших, безпека, спілкування та міжособистісна взаємодія, тема війни, гедонізм, матеріальне забезпечення, корпоративний розвиток і визнання. У табл. 2 представлений виклад основних категорій у відсотковому значенні.

З'ясовано, що категорія гідності займає домінуючу позицію в уявленнях студентів стосовно професійної кар'єри та становить 19.84% від усіх загальних відповідей, а от категорія визнання не є пріоритетною в уявленнях респондентів, оскільки цей показник складає всього 1.16% та посідає останнє місце серед розподілу відповідей опитуваних. Особистісний розвиток займає хоч не найвищу, але вагому позицію, як мета та складає 14.51%, що є значно вищим показником, ніж категорія матеріального забезпечення 4.62%. Звернемо увагу, що турбота про інших 8.21% для опитуваних є домінуючою над категорією безпека, яка має значення 7.97%, але це уявлення зустрічається частіше у відповідях студентів, ніж гедонізм, що складає 4.86%. Одночасно категорія корпоративний розвиток 3.43% демонструє ледь не найнижчі

Table 2. Distribution of categories according to the method of determining the life values of an individual (Must-test) (n=124)

Таблиця 2. Розподіл категорій за методикою визначення життєвих цінностей особистості (Must-тест) (n=124)

Category Категорія	Percent, % Відсоток, %
Dignity Гідність	19.84
Personal development Особистісний розвиток	14.51
Taking care of others Турбота про інших	8.21
Safety Безпека	7.97
Communication and interpersonal interaction Спілкування та міжособистісна взаємодія	7.81
War theme Тема війн	6.45
Hedonism Гедонізм	4.86
Financial security Матеріальне забезпечення	4.62
Corporate development Корпоративний розвиток	3.43
Recognition Визнання	1.16

representations about professional career and was 19.84% of the total number of responses, however, the category of recognition is not a priority in the respondents' representations since this indicator was only 1.16% and takes the last position in the distribution of the research respondents' responses. Personal development takes not the highest but an important position as a purpose and equals 14.51%, that is considerably higher, than the category of financial security – 4.62%. We highlight that taking care of others was 8.21% is more important for the respondents than the category of safety whose value equals 7.97%, but this representation appears in the students' responses more frequently than hedonism which was 4.86%. At the same time the category of corporative development 3.43% demonstrates almost the lowest results in comparison with the importance of communication and interpersonal interaction – 7.81%. Given the situation of the martial law in our country, the category of war theme was a considerable

результати, у порівнянні з важливістю спілкування та міжособистісною взаємодією 7.81%. Враховуючи ситуацію воєнного стану в нашій країні, значний відсоток 6.45% займає категорія “тема війни” і, для наочності, ми приведемо кілька прикладів із відповідей студентів: “жахливо, якщо я не стану захисником своєї країни”, “важливо змінити ситуацію в країні”, “я повинен зупинити несправедливість”, “бути корисним у вирішенні воєнних питань”, “важливо відстояти кордони своєї країни”, “вплинути на пришвидшення перемоги”, “важливо зупинити війну”.

З метою перевірки гіпотези про наявність кореляційного зв'язку між емоціями (гнів, страх, радість) та професійними цілями і цінностями, ми користувалися коефіцієнтом кореляції Пірсона. У табл. 3 представлено дані, що ілюструють кореляційний зв'язок.

За результатами кореляційного аналізу зафіксовано наявність позитивних взаємозв'язків між категорією гніву та такими змінними: гідність ($R=.288$; $p < .01$), матеріальне забезпечення ($R=.227$; $p < .01$), безпека ($R=.195$; $p < .05$). Визначено, що зв'язок послаблюється зі змінними особистісного розвитку ($R = .133$; $p > .05$), турботи про інших ($R = .112$; $p > .05$). Позитивна кореляція спостерігається між змінними страху та гідності ($R=.253$; $p < .01$), турботи про інших ($R=.287$; $p < .01$). Цікавими є показники категорій радості і визнання, які демонструють негативний кореляційний зв'язок ($R= -.193$; $p < .05$), це означає, що визнання не є основною темою кар'єрного успіху в уявленнях студентів про кар'єрний успіх. Для порівняння візьмемо результати дослідження L. Nupkens et al. (2021), в якому саме визнання було досить поширеним поняттям успіху в кар'єрі, але, звернемо увагу, що такі аспекти суб'єктивного кар'єрного успіху мали значення для опитуваних лише на початку та в середині будови кар'єри, ніби слугували відправною точкою успіху в кар'єрі. Однак згодом уявлення досліджуваних про кар'єрний успіх починали зміщуватися від цих аспектів до особистого розвитку та служіння іншим, на що ми звернемо увагу в подальших кроках нашого дослідження, оскільки дані представлені в табл. 4, ілюструють зростання ролі

percentage – 6.45% and the following examples of the students' responses illustrate it: "it is awful that I will not become a defender of my country", "it is important to change the situation in our country", "I must stop injustice", "to be helpful in solving the war problems", "it is important to defend the borders of our country", "to influence an earlier victory", "it is important to stop the war".

In order to verify the hypothesis about a correlation between the emotions (anger, fear and joy) and professional goals and values, we used Pearson product moment correlation. Tabl. 3 contains the data illustrating correlations.

The results of correlation analysis show that there are positive correlations between the category of anger and the following variables: dignity ($R=.288$; $p < .01$), financial security ($R=.227$; $p < .01$) and safety ($R=.195$; $p < .05$). It was established that the correlation is weaker with the variables of personal development ($R = .133$; $p > .05$) and taking care of others ($R=.112$; $p > .05$). There is a positive correlation between the variables of fear and dignity ($R=.253$; $p < .01$) and taking care of others ($R=.287$; $p < .01$). It is interesting that the values of the categories joy and recognition demonstrate a negative correlation ($R=-.193$; $p < .05$). It means that recognition is not the main component of career success in the students' representations about professional success. The research results of L. Hupkens et al. (2021) can be used for comparison since recognition was regarded as a concept of career success in their study, but it should be emphasized that these aspects

показників гідності до категорій: особистий розвиток ($R=.263$; $p < .01$); турбота про інших ($R=.278$; $p < .01$); спілкування та міжособистісна взаємодія ($R=.236$; $p < .01$); матеріальне забезпечення ($R=.216$; $p < .05$) та корпоративний розвиток ($R=.235$; $p < .01$).

Констатовано наявність позитивного кореляційного зв'язку між змінними особистісного розвитку з гедонізмом ($R=.271$; $p < .01$), безпекою ($R=.223$; $p < .05$), спілкуванням та міжособистісною взаємодією ($R=.193$; $p < .05$), матеріальним забезпеченням ($R=.183$; $p < .05$). Як бачимо, послаблюється зв'язок між змінними "тема війни" і "безпека" ($R = .078$; $p > .05$), на відмінну від змінних "тема війни" та "турбота про інших", де спостерігається позитивна кореляція ($R = .241$; $p < .01$), "турбота про інших" і "безпека" ($R=.214$; $p < .05$), що вказує на високий рівень позитивних взаємин респондентів з їх соціальним оточенням. Позитивна кореляція спостерігається між турботою про інших і гідністю ($R=.278$; $p < .01$). У статті 1 Загальної декларації прав людини (1948) говориться про те, що "всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах. Вони наділені розумом і совістю і повинні діяти у відношенні один до одного в дусі братерства". Додамо, що саме "в дусі братерства" були занотовані відповіді студентів, і деякі вислови ми продемонструємо: "не загубити людяність у важкі часи", "бути потрібним близьким, друзям, суспільству", "робити життя кращим", "бути гідною людиною", "поважати себе та людей, які навколо мене", "винайти якийсь пристрій

Table 3. Correlation of indicators of the emotions (anger, fear, joy) and professional values ($n=124$)

Таблиця 3. Кореляція показників емоцій (гнів, страх, радість) та професійних цінностей ($n=124$)

Scale Шкала	D Г	PD ОР	TCO ТШ	H ГД	S Б	СП СТМБ	FS МЗ	CD КР	WT ТВ	R В
A ГН	.288**	.133	.112	.094	.195*	.077	.227**	.019	.068	.097
F СТ	.253**	.018	.287**	-.076	.054	.068	.067	.087	.073	-.002
J РД	.134	.075	.063	.059	.003	.121	.149	.088	.092	-.193*

Note: A – anger; F – fear; J – joy; D – dignity; PD – personal development; TCO – taking care of others; H – hedonism; S – safety, CII – communication and interpersonal interaction; FS – financial security; CD – corporate development; WT – war theme; R – recognition; * – $p < .05$ – significant correlation (**bold type**); ** – $p < .01$ – significant correlation (**bold type**).

Примітка: ГН – гнів; СТ – страх; РД – радість; Г – гідність; ОР – особистісний розвиток; ТШ – турбота про інших; ГД – гедонізм; Б – безпека, СТМБ – спілкування та міжособистісна взаємодія; МЗ – матеріальне забезпечення; КР – корпоративний розвиток; ТВ – тема війни; В – визнання; * – $p < .05$ – достовірний зв'язок (шрифт напівжирний); ** – $p < .01$ – достовірний зв'язок (шрифт напівжирний).

of subjective career success were important for the respondents only at the beginning and in the middle of their career development, being the starting point of career success. However, the respondents' representations about career success began to shift from these aspects to personal development and taking care of others that will be highlighted at the next stages of our research since the data given in Tabl. 4 illustrate an increasing role of the category of dignity for the following categories: personal development ($R=.263$; $p < .01$); taking care of others ($R=.278$; $p < .01$); communication and interpersonal interaction ($R=.236$; $p < .01$); financial security ($R=.216$; $p < .05$) and corporate development ($R=.235$; $p < .01$).

We registered a positive correlation between the variables of personal development and hedonism ($R=.271$; $p < .01$), safety ($R=.223$; $p < .05$), communication and interpersonal interaction ($R=.193$; $p < .05$), financial security ($R=.183$; $p < .05$). It can be seen that the correlation

чи ще щось, що могло би полегшити життя всім”, “вислуховувати позиції і думки кожного, навіть якщо я з ними не згодна”, “стати гарним прикладом для молодших сестер”, “багато працювати на користь суспільству та собі”. У дослідженнях (Smale et al., 2019) ми знаходимо підтвердження, що індивіди, які мають високий рівень групової діяльності, вважають себе взаємозалежними від членів групи, до якої належать, вони більш схильні надавати перевагу спільним цілям над особистими потребами, при цьому зв'язок із суб'єктивним фінансовим успіхом буде послаблюватися. Відповідно, дані нашого дослідження (див. табл. 3) ілюструють низькі значення змінних “турбота про інших” та “матеріальне забезпечення”, які не сягають рівня допустимої значущості ($R = .065$; $p > .05$). Варто зазначити, що категорія гідності позитивно корелює з особистісним розвитком ($R=.263$; $p < .01$), турботою про інших ($R=.278$; $p < .01$), спілкуванням та міжособистісною взаємодією ($R=.236$; $p < .01$), матеріальним

Table 4. Correlations of the value categories (n=124)

Таблиця 4. Кореляція ціннісних категорій (n=124)

Scale Шкала	D Г	PD ОР	TCO ТШ	H ГД	S Б	СІІ СТМВ	FS МЗ	CD КР	WT ТВ	R В
D Г		.263**	.278**	.127	.135	.236**	.216*	.235**	.036	.049
PD ОР	.263**		-.005	.271**	.223*	.193*	.183*	.046	.029	-.062
CFO ТШ	.278**	.005		.110	.214*	.017	.065	.094	.241**	.079
HD ГД	.127	.271**	.110		.147	.221*	.018	-.041	-.056	.062
S Б	.135	.223**	.214*	.147		.003	.255**	.069	.078	.054
СІІ СТМВ	.236**	.193**	.017	.221*	.003		.096	.097	-.056	.085
MS МЗ	.216*	.183*	.065	.018	.255**	.096		.192*	.033	-.037
KD КР	.235**	.046	.094	-.041	.069	.097		.192*	.138	.020
TOW ТВ	.036	.029	.241**	-.056	.078	-.056	.033	.138		-.037
R В	.049	-.062	.079	.062	.054	.085	-.037	.020	-.037	

Note: D – dignity; PD – personal development; TCO – taking care of others; H – hedonism; S – safety, CII – communication and interpersonal interaction; FS – financial security; CD – corporate development; WT – war theme; R – recognition; * – $p < .05$ – significant correlation (**bold type**); ** – $p < .01$ – significant correlation (**bold type**).

Примітка: Г – гідність; ОР – особистісний розвиток; ТШ – турбота про інших; ГД – гедонізм; Б – безпека, СТМВ – спілкування та міжособистісна взаємодія; МЗ – матеріальне забезпечення; КР – корпоративний розвиток; ТВ – тема війни; В – визнання; * – $p < .05$ – достовірний зв'язок (шрифт напівжирний); ** – $p < .01$ – достовірний зв'язок (шрифт напівжирний).

is weaker between the variables “war theme” and “safety” ($R = .078$; $p > .05$), unlike the variables “war theme” and “taking care of others” where there is a positive correlation ($R = .241$; $p < .01$), “taking care of others” and “safety” ($R = .214$; $p < .05$) that indicates a high level of the respondents’ positive relationships with their social environment. There is a positive correlation between taking care of others and dignity ($R = .278$; $p < .01$). Article 1 of the Universal Declaration of Human Rights (1948) states that “all human beings are born free and equal in dignity and rights. They are endowed with reason and conscience and should act towards one another in a spirit of brotherhood”. We can add that the students responses were written “in a spirit of brotherhood”, and some of them are given here as examples: “not to lose humanity in tough times”, “to be indispensable for family, friends and society”, “to make life better”, “to be dignified”, “to respect oneself and other people”, “to invent a device or something like that to make people’s life easier”, “to listen to people’s opinions even if I disagree with them”, “to become a good model for younger sisters”, “to work much for the benefit of society and oneself”. The studies of (Smale et al., 2019) confirm that individuals who possess a high level of group activity regard themselves and the group members they belong to as interdependent. They are more inclined to give preferences to common goals over their personal needs, the correlation with subjective financial success being weaker. Therefore, the data of our research (see. Tabl. 3) demonstrate low values of the variables “taking care of others” and “financial security” which do not reach the level of acceptable significance ($R = .065$; $p > .05$). It is worth mentioning that the category of dignity positively correlates with personal development ($R = .263$; $p < .01$), taking care of others ($R = .278$; $p < .01$), communication and interpersonal interaction ($R = .236$; $p < .01$), financial security ($R = .216$; $p < .01$) and corporate development ($R = .235$; $p < .01$). At the same time the correlation of corporate development with financial security demonstrates lower values ($R = .192$; $p < .05$). It is necessary to add that the values of financial security show a significant correlation with safety ($R = .278$; $p < .01$), therefore, we can assume that the result of the obtained data is a consequence

забезпеченням ($R = .216$; $p < .01$), корпоративним розвитком ($R = .235$; $p < .01$). Одночасно зв’язок корпоративного розвитку з матеріальним забезпеченням ілюструє нижчі значення ($R = .192$; $p < .05$). Слід додати, що значення матеріального забезпечення демонструють значну кореляцію з безпекою ($R = .278$; $p < .01$), можемо припустити, що результат отриманих даних є наслідком подій, які відбуваються в країні, тим більше, що С. Легран та ін. (2022) зробили свій внесок, пояснивши, що успіх кар’єри є здебільшого в контексті випадкових подій. Однак зазначимо, що емоційна схильність вивчається у професійній поведінці людини (Gerhart, 2005), що спонукатиме майбутніх дослідників до більшої зацікавленості перевірити роль позитивних чи негативних емоцій у взаємозв’язку з цілями та цінностями індивіда під впливом зовнішніх обставин.

Дискусія

Зроблено внесок у розуміння зв’язків між емоціями та професійними цілями і цінностями, які також взаємопов’язані між собою і представляють уявлення студентів про професійний успіх. Цікаво, що емоція радості не взаємопов’язана позитивно з жодною виокремленою ціннісною категорією, хоча становить 37.16%, у той же час емоція гніву 32.03% має позитивний зв’язок із такими цінностями, як гідність, безпека та матеріальне забезпечення. Одночасно емоція страху 30.81%, яка позитивно корелює з гідністю, волею і турботою про інших, спонукає нас до роздумів, що кар’єрні цінності вбудовані в контекст зовнішніх обставин (Andersen et al., 2020; Legrand et al., 2022), де емоція набуває соціального характеру не стільки всередині індивіда, скільки між людьми, які, спостерігаючи за емоціями інших, відповідно на них реагують, тобто емоція є віддзеркаленням конкретної проблеми у соціальних відносинах (Morris, Keltner, 2000). У контексті обговорення варто зазначити, що такі емоції, як гнів і страх, спрямовані на досягнення позитивних змін у житті людини, вони є результатом відчуття незадоволеності подіями і призначені мобілізувати сили індивіда на те, щоб зробити ще одну нову спробу (Adler, 1956), і, враховуючи

of the events occurring in our country, the more so because C. Legrand et al., (2022) made their contribution explaining that career success is mainly in the context of casual events. However, we should mention that emotional inclination is studied in professional behavior of an individual (Gerhart, 2005), that will incentivize future researchers to be more interested in checking the role of positive or negative emotions in the interrelation of an individual's goals and values under the influence of circumstances.

Discussion

Scientific research has made contributions to the understanding of correlations of emotions with professional goals and values, which are interrelated and present students' representations about professional success. It is interesting that the emotion of joy does not have a positive correlation with any identified value category, though it makes 37.16%. At the same time the emotion of anger making 32.03% has a positive correlation with such values as dignity, safety and financial security. Simultaneously the emotion of fear being 30.81%, which has a positive correlation with dignity, volition and taking care of others, makes us think that career values are built in the context of external circumstances (Andersen et al., 2020; Legrand et al., 2022), where emotions acquire social character not so much as inside an individual, but between people who, observing other people's emotions, react to them accordingly, i.e. emotions are reflection of a certain problem in social relationships (Morris, Keltner, 2000). It is worth mentioning in the context of our discussion, that such emotions as anger and fear are aimed at making positive changes to an individual's life, they are a result of dissatisfaction with events and are meant for mobilizing an individual's potential in order to make another attempt (Adler, 1956). Taking into consideration the correlation of the emotions of anger and fear with the category of dignity which is a dominant value in our research, we dare to state that this concept expresses the value of career success of the respondents and is very important for them. C. Byk (2010) emphasized that "dignity is also a dynamic value, the value to struggle" (Byk, 2010: 70). In other words,

суттєвий зв'язок емоції гніву та страху з категорією гідності, яка є домінантною цінністю в нашому дослідженні, ми беремо сміливість стверджувати, що це поняття виражає цінність кар'єрного успіху опитуваних та є надзвичайно важливими для них. С. Вук наголошував, що "гідність також є динамічною цінністю, цінністю боротися" (Вук, 2010: 70). Тобто респонденти, виборюючи свої права, уявляють свою професійну кар'єру, орієнтуючись на проблему людської гідності в аспекті морального самовдосконалення. Зрештою, на ґрунті морально-етичного усвідомлення себе, в них формується еталон кар'єрного успіху та критерії професійного спрямування. Водночас статистично значущі кореляції з цінністю "турбота про інших" ($R=.287$; $p<.01$), ініціюють припущення стосовно тенденції соціально-орієнтованих уявлень студентів про професійний успіх як важливість соціального інтересу особистості, що дає почуття спільності, співробітництва. В основі нашого припущення є рух уявлень опитуваних до все більш успішної адаптації в навколишньому світі та більшої співпраці, їхнього альтруїзму. Дж. Мілднер і Д. Тамір (2021) зазначали, що переважна більшість людей думає про інших людей, і підтвердили це у широкомасштабному опитуванні щодо змісту думок людей, які повідомили, що їхні уявлення та мрії стосуються переважно інших людей. Дискусійним залишається питання періодизації уявлень про кар'єрний успіх як турботи про інших, оскільки у дослідженні (Hupkens et al., 2021) категорія турботи про інших була зміненою оцінкою респондентів про кар'єрний успіх, вона слугувала перехідним етапом, тобто опитувані зосереджували свою увагу на цій цінності вже наприкінці своєї кар'єри. На противагу цьому результати нашого дослідження демонструють категорію турботи про інших вже на початку формування професійного самовизначення, у процесі освоєння професії, як ключовий аспект уявлень про кар'єрний успіх, про що варто зауважити, порівнюючи результати з (Hupkens et al., 2021), які описували бажання бути корисним іншим як ключовий, так і набутий аспект. Таким чином, у нашому дослідженні уявлення студентів про професійний

the respondents, struggling for their rights, imagine their professional career orientating themselves towards the issue of human dignity in the aspect of moral self-improvement. Moreover, the model of career success and criteria of professional purposes are formed in them on the basis of moral-ethical self-awareness. At the same time statistically significant correlations with the value "taking care of others" ($R=.287$; $p<.01$) encourage assumptions concerning the tendency of socially oriented representations of students about professional success as importance of an individual's social interest that gives a sense of community and collaboration. The basis of our assumption is movement of the respondents' representations towards more successful adaptation to the surrounding world and more cooperation and their altruism. J. Mildner and D. Tamir (2021) highlighted that the majority of people think about others and confirmed it in a large-scale survey concerning the content of the opinions of people who said that their ideas and dreams mainly relate to other people. The issue of periodization of representations about career success as taking care of others is still debatable since, in the research of (Hupkens et al., 2021), the category of taking care of others was the respondents' changed evaluation of career success, serving as a transitional stage, i.e. the respondents focused their attention on this value at the end of their career. On the contrary, the results of our research show the category of taking care of others at the beginning of the formation of professional identity, in the process of mastering a profession as a key aspect of representations about career success that should be mentioned when comparing the results with the findings of (Hupkens et al., 2021), who described the desire to be beneficial to others as a crucial and acquired aspect. Thus, our research shows that the students' representations about professional success are characterized by unselfishness, concordance between social purposes and values. In our opinion, this aspect is determined by both objective and subjective factors, internal and external reasons.

We pay attention to the correlation of the emotion of anger with financial security ($R=.227$; $p<.01$) and emphasize that negative emotions or dissatisfaction are a driving force for changes in an individual's life (Gerhart, 2005). We can assume that such results are spontaneous as a stimulus for overcoming economic

успіх характеризуються безкорисливістю, узгодженням суспільних цілей і цінностей. На нашу думку, цей аспект детермінований як об'єктивними, так і суб'єктивними факторами, внутрішніми й зовнішніми чинниками.

Ми звертаємо увагу на зв'язок емоції гніву з матеріальним забезпеченням ($R=.227$; $p<.01$) і відразу зауважуємо, що негативні емоції чи невдоволення є рушійною силою змін для людини (Gerhart, 2005). Можемо припустити, що такі результати носять спонтанний характер, як стимул до подолання економічної депривації, але не виключення, що подібні уявлення формуються в руслі загальної професійної перспективи, підкріплюючись сприятливим середовищем та певною особистісною організацією. Хоча, як правило, фінансові питання зазвичай видаються найбільш актуальними на початку створення кар'єри, а згодом уявлення починають зміщуватися до аспектів особистого розвитку (Hupkens et al., 2021), що в нашому дослідженні вже є актуальним, зважаючи на результати у відсотковому значенні – особистий розвиток (14.51%), що займає високу позицію в опитуванні, це може свідчити про готовність до змін, визнання власних потреб та власної сутності. Таким людям властиво спиратися на власні сили, тобто "робити ставку" на особисту професійну компетентність. Слід зазначити, що категорія гідності достовірно пов'язана з особистим розвитком ($R=.263$; $p<.01$), турботою про інших ($R=.278$; $p<.01$), спілкуванням та міжособистісною взаємодією ($R=.236$; $p<.01$). Наші роздуми справедливо схиляються в бік провідних соціальних цінностей респондентів, які прагнуть принести користь іншим людям, при цьому для них важливо отримувати конкретні власні здобутки (навчання), головною цінністю яких є максимально ефективно використання власних ресурсів для реалізації важливої суспільної мети, без загальної уваги до визнання, оскільки наші результати підтверджують негативний зв'язок емоції радості з категорією визнання ($R= -.193$; $p<.05$), тобто в уявленнях студентів про кар'єрний успіх не домінує взагалі цінність загального схвалення, для них не є головним забезпечити собі "солідну" роль у суспільстві. Зі свого боку домінантними

deprivation, but it is not an exception that such representations are formed within the framework of general professional prospects, supported by a favorable environment and certain personal organization. However, as a rule, financial issues usually seem to be the most important ones at the beginning of career development, and later these representations start shifting to the aspects of personal development (Hupkens et al., 2021), that is topical for our research taking into consideration the results given as a percentage – personal development (14.51%) that takes a high position in the survey, that can be regarded as an evidence of readiness for changes, acknowledgement of one's own needs and nature. Such people are inclined to rely on their own potentialities, i.e. "to count on" their personal professional competence. It should be noted that the category of dignity has a significant correlation with personal development ($R=.263$; $p<.01$), taking care of others ($R=.278$; $p<.01$), communication and interpersonal interaction ($R=.236$; $p<.01$). Our reflections logically incline to the leading social values of the respondents who aspire to benefit other people. At the same time it is important for them to have their own achievements (education), the main value of which is maximally efficient use of personal resources for realization of an important social purpose, without general attention to recognition, since our results confirm a negative correlation of the emotion of joy with the category of recognition ($R= -.193$; $p<.05$), i.e. on the whole the value of general approval does not dominate in the students' representations about career success, providing themselves with a "solid" role in society is not important for them. The students' dominant values are dignity (19.84%), personal development (14.51%) and taking care of others (8.21%), and there are positive correlations of the above values with the emotions of anger and fear. In other words, the students' representations about professional success contain moral-ethical determinants, closely related to their external and internal categories of notions. Since the emotions of anger and fear that are regarded as intensive emotional reactions occurring as a result of latent or apparent threats, such as intrusion, attack and aggression (Dey et al., 2014), we can assume that the obtained results depend on organization of social relationships and those conditions (the situation of war) in which the respondents are. M. Andersen et al. (2020) emphasized that

цінностями для студентів є гідність (19.84%), особистий розвиток (14.51%) та турбота про інших (8.21%), і позитивні зв'язки з вищезазначеними цінностями спостерігаються з емоціями гніву та страху, сутність вищезазначеного зводиться до того, що уявлення студентів про професійний успіх містять морально-ціннісні детермінанти, тісно пов'язані з їхніми зовнішніми і внутрішніми категоріями уявлень. Оскільки емоції гніву та страху розглядаються як інтенсивні емоційні реакції, що виникають внаслідок прихованих чи явних загроз, такими як втручання, напад, агресія (Dey et al., 2014), ми можемо припустити, що отримані результати залежать від організації суспільних відносин і тих обставин (ситуація війни), в яких перебувають опитувані. М. Андерсен та ін. (2020) зазначали, що в одному соціальному контексті модель структурування кар'єри може бути не такою ефективною, як в іншому соціальному контексті саме через відмінності в макроструктурі суспільства, тобто кар'єрні цілі "вбудовані" в соціальний контекст і залежать від ситуації, в якій знаходиться індивід.

Перспективним напрямом розвитку наукової проблематики вважаємо розкриття унікальних аспектів внутрішніх складових уявлень про професійний успіх, які тісно пов'язані з його зовнішніми детермінантами, що зумовить розуміння динамічної складності суб'єктивних та об'єктивних уявлень студентів, їх функціональних характеристик та різноманітність змісту окремих їх сторін.

Висновки

Виявлені домінуючі цінності в уявленнях студентів про професійний успіх (гідність, особистий розвиток та турбота про інших) становлять загальну структуру спрямованості студентів, визначені як базові засади соціально-особистісної зрілості, як можливі орієнтири професійного успіху. Категорія гідності утверджує принципову цінність досліджуваних як представників людства взагалі, визначаючи моральний еталон їхніх професійних спрямувань. При розгляді наявного зв'язку між ціннісними категоріями було встановлено, що уявлення студентів більшою мірою пов'язане із соціальним інтересом та турботою про

the model of career structuring can be not so efficient in one social context as in other social contexts because of differences in the macro-structure of society, i.e. career goals are “built in” a social context and depend on the situation in which an individual is.

Revealing unique aspects of internal components of representations about professional success which are closely related to its external determinants is considered to be a promising direction in the development of scientific problems that will determine the understanding of dynamic complexity of students’ subjective and objective notions, their functional characteristics and the diversity of the content of their certain aspects.

Conclusions

The identified dominant values in the students’ representations about professional success (dignity, personal development and taking care of others) comprise a general structure of the students’ orientation, determined as basic foundations of social-personal maturity, as probable guidelines of professional success. The category of dignity asserts a principal value of the research participants as representatives of humanity on the whole, determining a moral model for their professional orientations. When considering a correlation between the value categories, we established that the students’ representations are mostly related to social interests and taking care of others’ well-being that develop in a constructive and sound direction, since the respondents try to grow, develop their abilities and skills without subordinating others, without aspiring to recognition and imagine professional success in the context “to be more helpful for others”.

Correlation research confirmed the existence of a statistical index of a probabilistic correlation between the emotions of joy, anger and fear and the students’ professional values. The obtained results by the indexes of positive correlations of the emotions of anger and fear with the identified value categories testify to social orientation of the respondents, the desire for changes, readiness to make efforts in overcoming unfavorable situations. At the same time, they contain “independence” from approval or admiration of other people, that is evident in the indexes of a negative statistically significant correlation of the emotion of joy with the category of recognition.

благополуччя оточуючих, що розвивається у конструктивному та здоровому напрямку, оскільки опитувані намагаються зростати, розвивати свої навички та можливості, не підпорядковуючи собі інших, не прагнучи визнання, уявляють професійний успіх в контексті “бути більш корисними для оточуючих”.

Кореляційне дослідження підтвердило наявність статистичного показника імовірного зв’язку між емоціями радості, гніву та страху з професійними цінностями студентів. Отримані результати за показниками позитивних зв’язків емоцій гніву та страху з визначеними ціннісними категоріями свідчать про соціальну спрямованість опитуваних, бажання до змін, готовність докладати зусилля у подоланні несприятливих ситуацій. Одночасно, вони поєднують у собі “незалежність” від схвалення чи захоплення іншими людьми, на що вказують показники негативного статистично достовірного зв’язку емоції радості з категорією визнання.

Список використаних джерел

- Adler A. The individual psychology of Alfred Adler: A systematic presentation in selections from his writings. New York: Harper & Row. 1956. 503 p. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232040>
- Akkermans J., Kubasch S. Trending topics in careers: a review and future research agenda. *Career Development International*. 2017. Vol. 22(6). P. 585–627. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0143>
- Andersen, M. et al. Careers in context: An international study of career goals as mesostructure between societies’ career-related human potential and proactive career behaviour. *Human Resource Management Journal*. 2020. Vol. 30(3). P. 365–391. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12247>
- Arthur M. B.; Khapova, S. N.; Wilderom, C. P. M. Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*. 2005. Vol. 26(2). P. 177–202. <https://doi:10.1002/job.290>
- Benson G. S., McIntosh, C. K., Salazar, M., Vaziri, H. Cultural values and definitions of career success. *Human Resource Management Journal*. 2020. Vol. 30 (2). P. 392–421. https://www.researchgate.net/publication/339777939_Cultural_values_and_definitions_of_career_success
- Bhattacharya S., Dalal A. Promoting brand gratitude through unique emotional connection: a qualitative study. *Qualitative Market Research: An International Journal*. 2023. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/QMR-04-2022-0060/full/html>

Reference

- Adler, A. (1956). *The individual psychology of Alfred Adler: A systematic presentation in selections from his writings*. New York: Harper & Row. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232040>
- Akkermans, J., & Kubasch, S. (2017). Trending topics in careers: a review and future research agenda. *Career Development International*, 22(6), 585–627. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0143>
- Andersen, M. et al. (2020). Careers in context: An international study of career goals as mesostructure between societies' career-related human potential and proactive career behaviour. *Human Resource Management Journal*, 30(3), 365–391. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12247>
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177–202. <https://doi.org/10.1002/job.290>
- Benson, G. S., McIntosh, C. K., & Salazar, M., & Vaziri, H. (2020). Cultural values and definitions of career success. *Human Resource Management Journal*, 30(2), 392–421. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12266>
- Bhattacharya, S., & Dalal, A. (2023). Promoting brand gratitude through unique emotional connection: a qualitative study. *Qualitative Market Research: An International Journal*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/QMR-04-2022-0060/full/html>
- Byk, C. (2010). Le concept de dignité et le droit des sciences de la vie: une valeur symbolique et dynamique au cœur de la construction sociale de l'homme. *Journal International de Bioéthique*, 21(4), 67–81. <http://hdl.handle.net/10822/1020014>
- Chen, J., Chi-Kin, Lee J., & Dong, J. (2020). Emotional Trajectory at Different Career Stages: Two Excellent Teachers' Stories. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.01034/full>
- Cheng, L. (2021). The Implications of EFL/ESL Teachers' Emotions in Their Professional Identity Development. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.755592>
- Dey, B., Rahman, A., Bairagi A., & Roy K. (2014). Stress and Anger of Rural and Urban Adolescents. *Psychology*, 5, 177–184. <https://doi.org/10.4236/psych.2014.53028>
- Dries, N. (2011). The meaning of career success: Avoiding reification through a closer inspection of historical, cultural and ideological contexts. *Career Development International*, 16(4), 364–384. <https://doi.org/10.1108/13620431111158788>
- Gerhart, B. (2005). The (affective) dispositional approach to job satisfaction: Sorting out the policy implications. *Journal of Organizational Behavior*, 26(1), 79–97. <https://doi.org/10.1002/job.298>
- Heslin, P.A., Keating, L.A., & Susan, J. A. (2020). How being in learning mode may enable a sustainable career across the lifespan. *Journal of Vocational Behavior*, 2020. V. 117. 103324. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103324>
- Hupkens L., Akkermans J., Solinger O., Khapova S. The Dynamics of Subjective Career Success: A Qualitative Inquiry. *Sustainability*, 2021. Vol. 13(14). P. 1–22. <https://doi.org/10.3390/su13147638>
- Иванов П. Н., Колобова Е. Ф. Must-тест как проективный метод диагностики иррациональных идей. Депонировано в ИНИОН № 45931 от 17 января 1992 г.
- Jackson D., Richardson J., Grant Michelson G., Munir R. Perceptions and experiences of career success among aspiring and early career accountants and the role of organisational support. *Accounting & Finance*, 2023. Vol. 63. P. 229–245. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/acfi.13029>
- Jung C. G. (Ed.). *Man and his symbols*. New York: Doubleday, 1964. <https://antilogicalism.com/wp-content/uploads/2017/07/man-and-his-symbols.pdf>
- Lebègue T. La réussite de carrière entrepreneuriale des femmes. *Dans Revue de l'Entrepreneuriat*, 2015. Vol. 14. P. 93–127. <https://DOI10.3917/entre.141.0093>

- career across the lifespan. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103324. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103324>
- Hupkens, L., Akkermans, J., Solinger, O., & Khapova, S. (2021). The Dynamics of Subjective Career Success: A Qualitative Inquiry. *Sustainability*, 13(14), 1–22. <https://doi.org/10.3390/su13147638>
- Ivanov, P. N., Kolobova, Ye. F. (1992). Must-test as a projective method for diagnosing irrational ideas. Deposited in ISSS № 45931 dated January 17, 1992.
- Jackson, D., Richardson, J., Grant Michelson, G., & Munir, R. (2023). Perceptions and experiences of career success among aspiring and early career accountants and the role of organisational support. *Accounting & Finance*, 63, 229–245. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/acfi.13029>
- Jung, C. G. (Ed.). (1964). *Man and his symbols*. New York: Doubleday. <https://antilogicalism.com/wp-content/uploads/2017/07/man-and-his-symbols.pdf>
- Lebègue, T. (2015). La réussite de carrière entrepreneuriale des femmes. *Dans Revue de l'Entrepreneuriat*, 14, 93–127. <https://www.cairn.info/revue-de-l-entrepreneuriat-2015-1-page-93.htm>
- Legrand, C., Naschberger, C., Baruch, Y., & Bozionelos, N. (2022). Chance events in managers' careers: Positive and negative events, their expected and unexpected outcomes. *European Management Review*, 3, 1–16. <https://doi.org/10.1111/emre.12546>
- Loué, C., & Sarrouy-Watkins, N. N. (2020). L'impact des représentations sociales d'un secteur d'activité sur le comportement entrepreneurial: le cas d'étudiants d'une école spécialisée en hôtellerie restauration. *Proyèctica / projectics / projectique*, 25(1), 67–89. <https://www.cairn.info/revue-projectique-2020-1-page-67.htm>
- Martynov, A. Yu. (2023). The Universal Declaration of Human Rights, 1948. Encyclopedia of the Modern Ukraine. Kyiv: Institute of Encyclopedic Research of the NAS of Ukraine. <https://esu.com.ua/article-15128>
- Maillet-Contoz, J., Combaz, G., & Morin-Messabel, C. (2019). Les représentations professionnelles des étudiantes en soins infirmiers: des représentations générées. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 48(4), 581–609. <https://journals.openedition.org/osp/11551>
- Mildner, J. N., & Tamir, D. I. (2021). The people around you are inside your head: Social context shapes spontaneous thought. *Journal of Experimental Psychology: General*, 150(11), 2375–2386. <https://doi.org/10.1037/xge0001057>
- Mirvis, P. H., & Hall, D. T. (1994). Psychological Success and the Boundaryless Career. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 365–380. <https://www.researchgate.net/publication/229519798>
- Moscovici, S., & Herzlich, C. (1969). *Santé et maladie*. Paris, Mouton. <https://sites.uclouvain.be/appeldelaforet/items/show/14553>
- Legrand C., Naschberger C., Baruch Y., Bozionelos N. Chance events in managers' careers: Positive and negative events, their expected and unexpected outcomes. *European Management Review*. 2022. Vol. 3. P. 1–16. <https://doi.org/10.1111/emre.12546>
- Loué C., Sarrouy-Watkins N. N. L'impact des représentations sociales d'un secteur d'activité sur le comportement entrepreneurial: le cas d'étudiants d'une école spécialisée en hôtellerie restauration. *Proyèctica / projectics / projectique*. 2020. Vol. 25(1). P. 67–89. <https://www.cairn.info/revue-projectique-2020-1-page-67.htm>
- Мартинов А. Ю. Загальна декларація прав людини 1948. Енциклопедія Сучасної України: онлайн-версія / редкол.: І. М. Дзюба та ін.; НАН України, НТШ. Київ: Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2023. <https://esu.com.ua/article-15128>
- Maillet-Contoz J., Combaz, G., Morin-Messabel, C. Les représentations professionnelles des étudiantes en soins infirmiers: des représentations générées. *L'Orientation scolaire et professionnelle*. 2019. Vol. 48(4). P. 581–609. <https://journals.openedition.org/osp/11551>
- Mildner J. N., Tamir D. I. The people around you are inside your head: Social context shapes spontaneous thought. *Journal of Experimental Psychology: General*. 2021. Vol. 150(11). P. 2375–2386. <https://doi.org/10.1037/xge0001057>
- Mirvis P. H., Hall D. T. Psychological Success and the Boundaryless Career. *Journal of Organizational Behavior*. 1994. Vol. 15(4). P. 365–380. <https://www.researchgate.net/publication/229519798>
- Moscovici, S., Herzlich, C. *Santé et maladie*. Paris, Mouton. 1969. <https://sites.uclouvain.be/appeldelaforet/items/show/14553>
- Morris, M.W., Keltner, D. How Emotions Work: An Analysis of the Social Functions of Emotional Expression in Negotiations. *Review of Organizational Behavior*. 2000. Vol. 22. P. 1–50. [http://dx.doi.org/10.1016/S0191-3085\(00\)22002-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0191-3085(00)22002-9)
- Назаренко Н. М., Тавровецька Н. І. Уявлення особистості про кар'єрний успіх: соціально-психологічні компоненти. *Науковий вісник херсонського державного університету. Серія: психологічні науки*. 2022. №2. С. 101–108. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2022-2-14>
- Ольшанникова А. Е., Рабинович Л. А. Опыт исследования некоторых индивидуальных характеристик эмоциональности. *Вопросы психологии*. 1974. №3. С. 65–74.
- Petiot O., Visioli J., Kermarrec G. The emotional labor of physical education teachers in 'difficult

- Morris, M. W., & Keltner, D. (2000). How Emotions Work: An Analysis of the Social Functions of Emotional Expression in Negotiations. *Review of Organizational Behavior*, 22, 1–50. [http://dx.doi.org/10.1016/S0191-3085\(00\)22002-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0191-3085(00)22002-9)
- Nazarenko, N. M., & Tavrovetska, N. I. (2022). An individual's representations about career success: social-psychological components. *Scientific Bulletin of Kherston State University. Series: Psychological Sciences*, №2, 101–108. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2022-2-14>
- Olshannikova, A. Ye., & Rabinovich, L. A. (1974). The experience of examining some characteristics of emotionality. *Issues of Psychology*, №3, 65–74.
- Petiot, O., Visioli, J., & Kermarrec, G. (2023). The emotional labor of physical education teachers in 'difficult contexts': an inductive analysis of the most significant moments of their career. *Physical Education and Sport Pedagogy*. <https://doi.org/10.1080/17408989.2023.2219269>
- Pinsker, E. (2020). Quantitative and qualitative content analysis methods for document review for monitoring purposes. *European Journal of Public Health*, 30(5). <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckaa165.1206>
- Semeijn, J. H., B. I. J. M. van der Heijden, & De Beuckelaer, A. (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. <https://doi.org/10.1111/apps.12174>
- Sherif, K., Nan, N., & Brice, J. (2020). Career success in academia. *Career Development International*, 25(6), 597–816. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2019-0232>
- Smale, A., et al. (2019). Proactive career behaviors and subjective career success: The moderating role of national culture. *Journal of Organizational Behavior*, 40(1), 105–122. <https://doi.org/10.1002/job.2316>
- St-Jean, E., Tremblay, M., Chouchane, R., & Saunders, Ch. W. (2023). Career shock and the impact of stress, emotional exhaustion, and resources on entrepreneurial career commitment during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 5,995. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJEER-03-2022-0280/full/html>
- contexts': an inductive analysis of the most significant moments of their career. *Physical Education and Sport Pedagogy*. 2023. <https://doi.org/10.1080/17408989.2023.2219269>
- Pinsker E. Quantitative and qualitative content analysis methods for document review for monitoring purposes. *European Journal of Public Health*. 2020. Vol. 30(5). <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckaa165.1206>
- 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. Vol. 69(2). P. 538–556. <https://doi.org/10.1111/apps.12174>
- Sherif K., Nan N., Brice J. Career success in academia. *Career Development International*. 2020. Vol. 25(6). P. 597–816. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2019-0232>
- Smale A., et all. Proactive career behaviors and subjective career success: The moderating role of national culture. *Journal of Organizational Behavior*. 2019. Vol. 40(1). P. 105–122. <https://doi.org/10.1002/job.2316>
- St-Jean E., Tremblay M., Chouchane R., Saunders Ch. W. Career shock and the impact of stress, emotional exhaustion, and resources on entrepreneurial career commitment during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*. 2023. IF 5.995. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJEER-03-2022-0280/full/html>