

Сухенко П. В.

аспірантка кафедри психології та особистісного розвитку, ДЗВО
«Університет менеджменту освіти» НАПН України

pollysuhenko@uem.edu.ua

<https://orcid.org/0000-0002-6078-0219>

КОМПЛАЄНТНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ ЧИННИК КАР'ЄРНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКА

Анотація. Комплаєнтність розглянуто як інтегративну психологічну здатність до свідомого дотримання вимог організації зі збереженням автономії. Обґрунтовано тріаду її компонентів і типологію як особистісний чинник кар'єрного розвитку працівника.

Ключові слова: комплаєнтність, комплаєнс, кар'єрний розвиток, особистісні чинники кар'єри, автономія, екологічна психологічна фасилітація

Sukhenko P. V.

PhD student, Department of Psychology and Personal Development, University
of Educational Management of NAES of Ukraine

pollysuhenko@uem.edu.ua

<https://orcid.org/0000-0002-6078-0219>

PERSONAL COMPLIANCE CAPACITY AS A PSYCHOLOGICAL FACTOR IN EMPLOYEE CAREER DEVELOPMENT

Abstract. Compliance capacity is viewed as an integrative psychological ability to consciously follow organizational requirements while preserving autonomy. Its component triad and typology are substantiated as a personal factor in employee career development.

Keywords: compliance capacity, compliance, career development, personal career factors, autonomy, Eco-Centered Psychological Facilitation

Актуальність. Кар'єрний розвиток працівника розгортається в нормативно насиченому середовищі: організація задає правила, професійна спільнота встановлює стандарти виконання, посада визначає межі відповідальності. Спосіб, у який людина взаємодіє з цими вимогами, становить самостійний особистісний чинник її професійного шляху. У психологічній традиції дотримання норм і вимог тривалий час описувалося через піддатливість і схильність погоджуватися під тиском ситуації (Gudjonsson, 1989), тобто розглядалося переважно з негативною валентністю. Управлінські моделі комплаєнсу спираються на лінійну логіку «вимога – контроль – виконання» і залишають поза розглядом суб'єктну позицію працівника. Водночас в організаційній психології типологія послідовників (англ. “followership”) описує позиції працівника у стосунках

з лідером і організацією: конформний і зразковий типи розмежовано за критеріями незалежності мислення при спільній активній участі (Kelley, 1992). Саме це виводить дотримання норм у площину кар'єрної проблематики. Відтак постає потреба в конструкті, який описує дотримання норм зі збереженням автономії та має прогностичну цінність для кар'єрного консультування.

Мета. Окреслити комплаєнтність особистості як психологічний чинник кар'єрного розвитку працівника та розкрити компонентну структуру та типологію конструкту.

Виклад основного матеріалу. Комплаєнтність (англ. “compliance saracity”) визначаємо як свідоме дотримання професійних, етичних, нормативно-правових і організаційних вимог зі збереженням автономії. Розгляд комплаєнтності як інтегративної психологічної здатності потребує операціоналізації, що у пропонованій авторській моделі моделі обґрунтовано через процесуальну тріаду компонентів «розпізнаю – обираю – узгоджую» (Сухенко, 2026). «Розпізнаю» – інтерпретується як нормативна усвідомленість, тобто здатність помічати вимоги, розуміти призначення правила та бачити суперечності між різними групами норм. «Обираю» – суб'єктна автономність, тобто здатність приймати вимогу як власну, аргументовано заперечувати або шукати третій варіант; теоретичною основою даного компонента є положення теорії самодетермінації про автономію як базову потребу, задоволення якої уможливорює інтерналізацію зовнішніх регуляцій (Ryan & Deci, 2000). «Узгоджую» – діалогічна включеність, тобто здатність ініціювати обговорення суперечностей і підтримувати домовленості; історичним прообразом компонента є континуум від примусу через конформність до переговорів, у якому найавтономніший полюс передбачає, що зміст належної поведінки стає предметом двостороннього узгодження (Barofsky, 1978). Наскрізною якістю трьох компонентів є діалектичний вимір: здатність утримувати суперечність між вимогою та власною позицією та здійснювати її продуктивний синтез.

Логіку зростання інтегрованості даної здатності відображає теоретично обґрунтована типологія: формальна, свідомо та інтегрована комплаєнтність. Формальна комплаєнтність характеризується зовнішнім дотриманням під контролем при мінімальній залученості нормативної усвідомленості та суб'єктної автономності. Свідомо – передбачає внутрішнє прийняття норм при обмеженій діалогічній включеності. Інтегрована – поєднує три компоненти з вираженим діалектичним виміром і означає дотримання зі збереженням суб'єктності через діалог. Типологія має в теоретичній моделі статус теоретичної гіпотези, емпірична верифікація типів передбачається через кластерний аналіз профілів, що залишає відкритою можливість інших конфігурацій (Сухенко, 2026).

Такі уявлення про комплаєнтність узгоджуються з континуумом «примус – конформність – переговори» (Barofsky, 1978), з континуумом інтерналізації від зовнішньої до інтегрованої регуляції (Ryan & Deci, 2000) і з розрізненням конформних і зразкових послідовників (Kelley, 1992). Для кар'єрної проблематики принциповим є те, що інтегрована комплаєнтність передбачає вияв працівником ініціатив щодо вдосконалення правил організації. Це дозволяє припустити співвіднесення інтегрованого типу з горизонтальними формами кар'єри та дотичністю працівника до ухвалення рішень в організації, тоді як формального типу – з конфігурацією, в якій тривале дотримання вимог супроводжується зупинкою професійного зростання.

Серед підходів до формування комплаєнсу персоналу екофасилітативний є одним з ключових: формування розуміється в ньому як створення умов для самоорганізації особистості та колективного суб'єкта на рівні організації (Лушин & Сухенко, 2025). Таке розуміння узгоджується з логікою кар'єрного консультування: радник реалізує екофасилітативну функцію, тобто утримує простір для самовизначення клієнта та фасилітує процес його взаємодії з нормами та вимогами професійного середовища. Консультування за такої логіки є недирижувальною формою супроводу кар'єрної траєкторії особистості. Психологічними умовами формування в пропонованій моделі виступають психологічна безпека середовища, толерантність до невизначеності, здатність до діалогу та автономія як задоволена базова потреба. На основі теоретичної моделі розроблено методiku діагностики комплаєнтності особистості, початковий пул пунктів якої пройшов пілотне випробування.

Висновки. Комплаєнтність постає як психологічна здатність з позитивною валентністю, що відрізняє її від комплаєнтності-риси та вводить дотримання норм і вимог у поле особистісних чинників кар'єрного розвитку. В авторській теоретичній моделі компонентну структуру конструкту утворює діалектично-процесуальна тріада нормативної усвідомленості, суб'єктної автономності та діалогічної включеності. Логіку зростання інтегрованості фіксує теоретично обґрунтована типологія формальної, свідомої та інтегрованої комплаєнтності, що узгоджується з незалежно розробленими концепціями прийняття норм і соціального впливу. Інтегрований тип пов'язаний з тим, що працівник ініціює вдосконалення правил зсередини організації, що може розглядатися як ресурс його професійного зростання.

Перспективи подальших досліджень. Найближчою перспективою є емпірична верифікація теоретичній моделі формування комплаєнтності та фіналізація діагностичного інструменту. Подальшу перспективу становить перевірка співвіднесення теоретично обґрунтованих типів комплаєнтності з показниками кар'єрного розвитку працівника, а також розроблення на цій

основі орієнтирів для кар'єрних радників щодо роботи з нормативним виміром професійного шляху особистості.

Список використаних джерел

1. Лушин, П. В., & Сухенко, Я. В. (2025). *ЕСРР: Екологічна психологічна фасилітація у практиці психологічної, педагогічної допомоги зі штучним інтелектом*: Навчальний посібник. Таллінн: Teadmus OÜ. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.30670676>
2. Сухенко, П. В. (2025). Психологічні засади формування комплаєнсу персоналу в стоматологічній практиці. *Вісник післядипломної освіти: збірник наукових праць. Серія «Соціальні та поведінкові науки; Управління та адміністрування»*, 33(62), 191–213. [https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-33\(62\)-191-213](https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-33(62)-191-213)
3. Сухенко, П. В. (2026). Комплаєнтність персоналу стоматологічної клініки у полі суміжних психологічних конструктів. *Наукові інновації та передові технології. Державне управління, економіка, право, педагогіка, психологія*, 5(57), 3987–4001. [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2026-5\(57\)-3987-4001](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2026-5(57)-3987-4001)
4. Barofsky, I. M. (1978). Compliance, adherence and the therapeutic alliance: steps in the development of self-care. *Social Science and Medicine*, 12(5A), 369–376. [https://doi.org/10.1016/0271-7123\(78\)90091-3](https://doi.org/10.1016/0271-7123(78)90091-3)
5. Gudjonsson, G. H. (1989). Compliance in an interrogative situation: A new scale. *Personality and Individual Differences*, 10(5), 535–540. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(89\)90035-4](https://doi.org/10.1016/0191-8869(89)90035-4)
6. Kelley, R. E. (1992). *The power of followership: How to create leaders people want to follow*. Currency/Doubleday.
7. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

ДЕКЛАРАЦІЯ

про використання систем штучного інтелекту

Під час підготовки тез «Комплаєнтність особистості як психологічний чинник кар'єрного розвитку працівника: теоретична модель» використано систему штучного інтелекту Claude (Anthropic), модель Opus 5 для мовно-стилістичної підготовки тексту, попереднього добору джерел і оформлення бібліографічних описів за стилем APA. Концептуальна основа матеріалу, теоретична модель конструкту, тріада компонентів і типологія комплаєнтності належать автору; систему штучного інтелекту не залучено до формулювання наукових положень; остаточний склад джерел визначено автором. Автор перевіряв кожне твердження та бібліографічний опис і бере на себе повну відповідальність за достовірність, точність і якість поданих матеріалів.