



Баланс сумлінності та відкритості до досвіду в підготовці офіцерів оперативного рівня: емпіричне дослідження

Олег Рибчук*

Доктор філософії
Національний університет оборони України
10008, просп. Повітряних Сил, 30, м. Київ, Україна
<https://orcid.org/0000-0003-3966-8326>

Віталій Шевчук

Кандидат військових наук, старший дослідник
Національний університет оборони України
10008, просп. Повітряних Сил, 30, м. Київ, Україна
<https://orcid.org/0000-0002-8532-739X>

Ігор Москальов

Доктор філософії, доцент
Національний університет оборони України
10008, просп. Повітряних Сил, 30, м. Київ, Україна
<https://orcid.org/0000-0001-7950-1120>

Олена Рибчук

Доктор філософії, старший викладач
Національний університет оборони України
10008, просп. Повітряних Сил, 30, м. Київ, Україна
<https://orcid.org/0000-0002-7544-6109>

♦ **Анотація.** Актуальність дослідження зумовлена потребою уточнення ролі особистісних характеристик офіцерів у забезпеченні ефективного військового управління в умовах складного, динамічного та невизначеного операційного середовища. Метою дослідження було виявлення особливостей співвідношення сумлінності та відкритості до досвіду в особистісному профілі офіцерів, які проходять підготовку для здобуття оперативного рівня військової освіти, а також обґрунтування психолого-педагогічних підходів до формування балансу між нормативною саморегуляцією та когнітивною гнучкістю у системі професійної військової освіти. У дослідженні застосовано психометричний підхід на основі п'ятифакторної моделі особистості (Big Five). Емпіричні дані отримано за допомогою опитувальника Big Five Inventory-2 (BFI-2), реалізованого на платформі «Я-Психолог». До статистичного аналізу включено 424 валідні профілі офіцерів. Для обробки даних використано методи описової статистики, зокрема обчислення середніх значень і стандартних відхилень. Для перевірки статистичної значущості відмінностей між показниками сумлінності та відкритості до досвіду застосовано t-критерій Стьюдента. Результати засвідчили, що в досліджуваній вибірці найбільш вираженою рисою була сумлінність ($M = 3,92$; $SD = 0,417$), яка проявляється насамперед через організованість ($M = 4,07$), а також продуктивність і відповідальність ($M = 3,84$). Відкритість до досвіду мала помірний рівень вираженості ($M = 3,60$; $SD = 0,521$) і переважно когнітивний характер, що підтверджується вищими показниками творчої уяви ($M = 3,77$) та інтелектуальної допитливості ($M = 3,74$) порівняно з естетичною чутливістю ($M = 3,29$). Статистичний аналіз

Приклад цитування:

Rybchuk, O., Shevchuk, V., Moskalov, I., & Rybchuk, O. (2026). Balance of conscientiousness and openness to experience in the training of operational level officers: An empirical study. *The Bulletin of National Defence University of Ukraine*, 21(3), 101-110. doi: 10.33099/2617-6858-26-21-3-101-110.

Історія статті: Отримано: 12.01.2026; Доопрацьовано: 08.05.2026; Прийнято: 12.06.2026; Опубліковано: 24.06.2026



Copyright © The Author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

*Автор-кореспондент (rybchuk83@gmail.com)

підтвердив значущу різницю між показниками сумлінності та відкритості до досвіду ($t = 9,88$; $p < 0,001$), а розмір ефекту Cohen's $d \approx 0,68$ свідчить про практичну релевантність цієї відмінності. Отримані дані дають підстави інтерпретувати особистісний профіль офіцерів як такий, у якому переважає регулятивно-нормативний компонент, водночас зберігається потенціал для розвитку адаптивності, альтернативного аналізу й інноваційного мислення. Практичне значення результатів полягає в обґрунтуванні доцільності посилення в системі професійної військової освіти методів проблемно-орієнтованого навчання, сценарного моделювання та «червоних команд»

◆ **Ключові слова:** військове лідерство; когнітивна гнучкість; нормативна саморегуляція; управлінська поведінка; адаптивність; професійна військова освіта

◆ Вступ

В умовах повномасштабної війни та ускладнення операційного середовища результативність військового управління дедалі більше залежить від здатності офіцерів поєднувати дисциплінованість, відповідальність і нормативну керованість із когнітивною гнучкістю, готовністю до переосмислення досвіду та пошуку нестандартних рішень. Особливої ваги ця проблема набуває у процесі підготовки офіцерів для здобуття оперативного рівня військової освіти, оскільки саме на цьому етапі професійного розвитку зростає потреба в інтеграції штабного досвіду, аналітичного мислення, здатності працювати з невизначеністю та ухвалювати рішення в умовах динамічної зміни обстановки. У цьому контексті сумлінність може розглядатися як риса, що підтримує організованість, послідовність і відповідальне виконання завдань, тоді як відкритість до досвіду пов'язана з адаптивністю, інтелектуальною допитливістю та здатністю до альтернативного аналізу. Водночас у науковій літературі недостатньо емпірично обґрунтовано, як саме співвідносяться ці риси в особистісному профілі офіцерів, які проходять підготовку на оперативному рівні, що й визначає актуальність цього дослідження. Таким чином, актуальність дослідження полягає в необхідності наукового осмислення значення особистісних предикторів у підготовці офіцерів оперативного рівня. Отримані результати дозволять не лише глибше зрозуміти психологічні механізми управлінської діяльності, а й обґрунтувати підходи до вдосконалення системи професійної військової освіти з урахуванням вимог сучасної війни.

У сучасних дослідженнях лідерства особистісні риси розглядаються як важливі предиктори професійної результативності, адаптивності та ефективності управлінської поведінки. A.A. Javalagi *et al.* (2024) показують, що риси особистості систематично пов'язані як із появою лідерів, так і з ефективністю лідерства, а поведінковими механізмами цього зв'язку виступають ініціювання структури, підтримувальна взаємодія та здатність впливати на групові процеси. У цьому контексті сумлінність зазвичай пов'язується з організованістю, відповідальністю, самодисципліною та послідовністю дій, тоді як відкритість до досвіду – з когнітивною гнучкістю, інтелектуальною допитливістю, сприйнятливістю до нової інформації та готовністю переглядати усталені способи дій. Значення цих рис посилюється в умовах складного та мінливого професійного середовища.

A. Bonini *et al.* (2024) у систематичному огляді та метааналізі довели наявність позитивного зв'язку між лідерством і адаптивною результативністю, що є особливо важливим для діяльності в умовах невизначеності та швидкої зміни вимог. Для аналізу підготовки офіцерів ці результати мають методологічне значення, оскільки дають підстави розглядати відкритість до досвіду як психологічну передумову адаптації до змін, а сумлінність – як основу відповідального й послідовного виконання управлінських рішень.

У військовій психології та військовій освіті роль особистісних рис також розглядається як чинник професійного становлення майбутніх офіцерів і військових лідерів. S. Bekesiene (2023), досліджуючи курсантів Литовської військової академії, встановила, що сумлінність, відкритість до досвіду й екстраверсія пов'язані з академічною та військовою результативністю, причому частина цього впливу опосередковується самоефективністю. S. Bobdey *et al.* (2021) на матеріалі індійської військової академії також виявили позитивний зв'язок сумлінності з успішністю у військовій підготовці та сформованістю офіцерських якостей. Ці результати підтверджують значення сумлінності як риси, що підтримує дисциплінованість, надійність і здатність витримувати вимоги інтенсивного професійного середовища. Водночас ефективність військового лідерства не може бути зведена лише до дисципліни й нормативності. N.M. Sekel *et al.* (2023) показали, що адаптивне ухвалення рішень в умовах змодельованого оперативного стресу залежить від комплексу психологічних, когнітивних і фізичних чинників, серед яких особистісні характеристики мають суттєве значення. J. Österberg *et al.* (2024) довели, що уявлення курсантів про майбутню офіцерську кар'єру, лідерські виклики та професійно важливі якості пов'язані з їхніми особистісними характеристиками; при цьому відкритість позитивно корелює з емпатією та загальними знаннями, а сумлінність – з орієнтацією на визначеність. Отже, у військовому контексті сумлінність і відкритість до досвіду доцільно розглядати не як взаємовиключні, а як взаємодоповнювальні характеристики. Ще один важливий блок праць стосується військового лідерства у високостресових і інноваційно насичених середовищах. C. Panait (2025), аналізуючи профіль високоєфективних військових лідерів за BFI-2, показує, що серед найбільш виражених характеристик домінують емоційна

стабільність і сумлінність, причому високі показники продуктивності та відповідальності прямо пов'язуються з ефективністю лідерства у стресових умовах. Автор також зауважує, що збалансований рівень відкритості до нового досвіду сприяє стратегічній адаптивності, не підриваючи дисципліну та результативність.

Питання поєднання дисципліни й адаптивності особливо виразно постає в дослідженнях сучасного військового лідерства. J. Teixeira *et al.* (2024) обґрунтовують потребу в таких формах лідерства, які здатні підтримувати ініціативу, автономність і здатність до адаптації без руйнування ієрархії та дисципліни. V. Šimanauskienė *et al.* (2021) на прикладі Литовських збройних сил показали, що підтримка інновацій, делегування, інтелектуальна стимуляція та винагородження пов'язані з інноваційною поведінкою військових офіцерів. Ці висновки узгоджуються з ширшим масивом досліджень, у яких сумлінність розглядається як стійкий предиктор академічної та професійної результативності (Mammadov, 2022), а відкритість до досвіду – як один із провідних особистісних чинників інноваційної поведінки (Zhu *et al.*, 2025).

Отже, наявні дослідження підтверджують значення сумлінності й відкритості до досвіду для лідерства, навчання, адаптації та професійної результативності. Водночас більшість емпіричних праць зосереджена на курсантах, початковій військовій підготовці або ширшому організаційному контексті. Недостатньо дослідженим залишається співвідношення цих рис в особистісному профілі офіцерів, які проходять підготовку для здобуття оперативного рівня військової освіти. Саме ця прогалина визначає дослідницький фокус статті. Гіпотеза дослідження полягає в тому, що особистісний профіль офіцерів, які проходять підготовку для здобуття оперативного рівня військової освіти, наявна статистично значуща різниця між рівнем вираженості сумлінності та відкритості до досвіду. Передбачається, що сумлінність матиме вищі середні показники порівняно з відкритістю до досвіду, що може відображати переважання регулятивно-нормативного компонента в особистісному профілі цієї професійної групи. Метою статті було виявлення особливостей співвідношення сумлінності та відкритості до досвіду в особистісному профілі офіцерів, які проходять підготовку для здобуття оперативного рівня військової освіти, а також обґрунтування психолого-педагогічних підходів до формування балансу між нормативною саморегуляцією та когнітивною гнучкістю у системі професійної військової освіти.

♦ Матеріали та методи

Методологічною основою дослідження стала п'ятифакторна модель особистості Big Five, яка дає змогу описувати відносно стійкі індивідуально-психологічні відмінності за п'ятьма базовими доменами: екстраверсією, доброзичливістю, сумлінністю, нейротизмом і відкритістю до досвіду (McCrae & Costa, 2008). У межах

цієї статті основну увагу було зосереджено на двох доменах – сумлінності та відкритості до досвіду, оскільки саме вони концептуально пов'язані з нормативною саморегуляцією, відповідальністю, когнітивною гнучкістю та здатністю до адаптації в умовах складного професійного середовища. Для емпіричного вимірювання цих характеристик було використано опитувальник Big Five Inventory-2 (BFI-2) в адаптованій україномовній версії, реалізованій на психодіагностичній платформі «Я-Психолог». Опитувальник BFI-2 містить 60 пунктів і дає змогу оцінити п'ять базових особистісних доменів та 15 фасетів, по три фасети для кожного домену. У межах цього дослідження інструмент застосовувався для діагностики особистісних характеристик офіцерів, які проходять підготовку для здобуття оперативного рівня військової освіти. Відповіді респондентів фіксувалися за п'ятибальною шкалою типу Лайкерта, де нижчі значення відображали меншу вираженість відповідної риси, а вищі – більшу її вираженість. Формат опитувальника передбачав оцінювання ступеня згоди респондента з короткими твердженнями, що описують типові поведінкові, когнітивні та емоційні прояви особистості. Прикладами змістового типу таких тверджень є судження, пов'язані з організованістю, наполегливістю, відповідальністю, інтелектуальною допитливістю, зацікавленістю новими ідеями та здатністю до уявного моделювання ситуацій.

Вибір BFI-2 був зумовлений його високими психометричними характеристиками. Інструмент забезпечує «більшу пропускну здатність, точність та прогностичну здатність» (Soto & John, 2017). Автори також підкреслюють, що BFI-2 має чітку ієрархічну структуру, яка дозволяє одночасно аналізувати як загальні домени, так і їхні фасети. Ієрархічна побудова інструменту передбачає оцінювання не лише п'яти базових факторів, а й 15 фасетів, що забезпечує більш глибоке розуміння поведінкових проявів особистості. Зокрема, сумлінність включає організованість, продуктивність і відповідальність, тоді як відкритість до досвіду – естетичну чутливість, інтелектуальну допитливість і творчу уяву (DeYoung, 2015; Denissen *et al.*, 2020). Такий підхід відповідає сучасним уявленням про багаторівневу структуру особистості.

Емпіричну вибірку дослідження становили 427 офіцерів, які проходили підготовку в системі професійної військової освіти для здобуття оперативного рівня військової освіти. Вибірка мала цільовий характер і формувалася за принципом доступності респондентів, які на момент проведення дослідження навчалися за освітніми програмами оперативного рівня. До участі залучалися офіцери, які мали досвід військової служби, перебували у статусі слухачів освітньої програми підготовки офіцерів об'єднаних штабів оперативного рівня (L-3) та надали згоду на участь в електронному опитуванні. Такий тип вибірки не є випадковим у строгому статистичному розумінні, однак є релевантним для емпіричного опису особистісного профілю визначеної

професійної групи. Дослідження проводилося на базі Національного університету оборони України серед офіцерів, залучених до програми професійної військової освіти оперативного рівня. Усі респонденти належали до однієї цільової категорії – офіцерів, які проходили підготовку для виконання завдань військового управління на оперативному рівні, однак могли мати різний попередній службовий досвід, військові спеціальності та досвід участі у виконанні завдань за призначенням. Це дозволило зберегти фокус дослідження

на визначеній професійно-освітній групі та водночас врахувати її внутрішню неоднорідність. Збір емпіричних даних здійснювався шляхом електронного анкетування на платформі «Я-Психолог». Опитування проводилося дистанційно, у стандартизованій формі, без втручання дослідників у процес заповнення відповідей. До подальшого статистичного аналізу було включено лише валідні профілі респондентів, у яких були наявні повні дані за досліджуваними шкалами; остаточно обсяг аналітичної вибірки становив $N = 424$ (Таблиця 1).

Таблиця 1. Характеристика емпіричної вибірки дослідження

Категорія	Значення
Загальна кількість досліджуваних	427
Середній вік	40,2 року
Віковий діапазон	21-57 років
Ядро вибірки за віком	30-50 років
Чоловіки	369 (86,4 %)
Жінки	58 (13,6 %)

Джерело: складено авторами на основі узагальнених даних емпіричного дослідження профілю вибірки

Дані, наведені в таблиці 1, свідчать, що вибірка охоплює професійно зрілу групу офіцерів із достатнім службовим і життєвим досвідом. Середній вік респондентів становив 40,2 року, а віковий діапазон – від 21 до 57 років, що дозволяє врахувати як досвід молодших офіцерів, так і представників старших вікових груп. Переважання чоловіків у вибірці є очікуваним для досліджуваного військово-професійного контексту, однак наявність 13,6 % жінок дозволяє частково відобразити гендерну представленість офіцерського складу в системі професійної військової освіти. У сукупності ці характеристики дають підстави розглядати вибірку як релевантну для опису особистісного профілю офіцерів, які проходять підготовку на оперативному рівні, з урахуванням обмежень, пов'язаних із її цільовим і не випадковим характером.

Участь у дослідженні була добровільною. Перед початком опитування респондентам надавалася інформація про мету дослідження, загальний зміст опитувальника, орієнтовний час його проходження та спосіб використання узагальнених результатів у наукових цілях. Продовження заповнення електронної форми розглядалося як підтвердження інформованої згоди на участь у дослідженні та використання знеособлених результатів для статистичного аналізу й подальшого наукового представлення. Анонімність і конфіденційність забезпечувалися шляхом обробки даних у знеособленому вигляді. У процесі аналізу не використовувалися персональні дані, які давали б змогу ідентифікувати конкретного респондента, а результати подавалися лише в агрегованій формі. Участь або відмова від участі в опитуванні не передбачала жодних організаційних, навчальних чи службових наслідків для респондентів. Процедура дослідження відповідала загальним принципам добровільності, конфіденційності, недопущення примусу та недискримінаційного

ставлення до учасників відповідно до вимог ICC/ESOMAR International Code on Market, Opinion and Social Research and Data Analytics (2025).

Статистична обробка даних здійснювалася з використанням методів дескриптивної та інференційної статистики (Field, 2018). На першому етапі було обчислено середні значення, медіани, стандартні відхилення, мінімальні та максимальні значення за доменами сумлінності й відкритості до досвіду, а також за відповідними фасетами цих доменів. На другому етапі для перевірки статистичної значущості відмінностей між середніми показниками сумлінності та відкритості до досвіду було застосовано t-критерій Стюдента для залежних вибірок, оскільки обидва показники були отримані в одних і тих самих респондентів. Рівень статистичної значущості встановлено на рівні $p < 0,05$; результати з $p < 0,001$ інтерпретувалися як статистично високозначущі. Для оцінювання практичної значущості виявленої різниці додатково розраховувався розмір ефекту Cohen's d. Статистична обробка здійснювалася з використанням Jamovi. Отримані результати інтерпретувалися з урахуванням описового характеру дослідження, типу вибірки та обмежень, пов'язаних із відсутністю повторних вимірювань або порівняльних груп.

Обрана методична процедура дала змогу поєднати описову характеристику особистісного профілю офіцерів із перевіркою статистичної значущості різниці між ключовими досліджуваними доменами. Водночас результати дослідження інтерпретувалися не як свідчення динамічних змін особистісного профілю, а як емпіричний опис співвідношення сумлінності та відкритості до досвіду в межах визначеної професійно-освітньої групи. Такий підхід узгоджується з одноразовим описовим дизайном дослідження та дозволяє уникнути надмірних причинно-наслідкових або лонгітюдних висновків.

◆ Результати та обговорення

Результати дослідження подано відповідно до логіки поставленої мети та гіпотези. Спочатку охарактеризовано загальні показники двох досліджуваних доменів особистості – сумлінності та відкритості до досвіду, після чого проаналізовано їхні фасетні прояви та статистичну значущість відмінностей між цими характеристиками. Такий порядок викладу дає змогу не лише описати особистісний профіль офіцерів, які проходять підготовку для здобуття оперативного рівня військової освіти, а й визначити практичне значення співвідношення між нормативною саморегуляцією та когнітивною гнучкістю. Інтерпретація середніх значень здійснювалася з урахуванням п'ятибальної шкали оцінювання,

де значення, наближені до 1, свідчать про низьку вираженість відповідної риси, а значення, наближені до 5, – про її високу вираженість. У межах цього дослідження середні показники від 1,00 до 2,49 інтерпретувалися як низькі, від 2,50 до 3,49 – як помірні, від 3,50 до 4,49 – як високі, а від 4,50 до 5,00 – як дуже високі. Така інтерпретаційна рамка використовувалася для опису як загальних доменів, так і окремих фасетів сумлінності та відкритості до досвіду. Проведене емпіричне дослідження дозволило виявити особливості особистісного профілю офіцерів у вимірі двох ключових рис – сумлінності та відкритості до досвіду. Узагальнені описові статистики за цими доменами та їх фасетами наведено в Таблиці 2.

Таблиця 2. Описові статистики показників сумлінності та відкритості до досвіду в особистісному профілі офіцерів

Описові статистики	Сумлінність	Організованість	Продуктивність	Відповідальність	Відкритість до досвіду	Естетична чутливість	Інтелектуальна допитливість	Творча уява
N	424	424	424	424	424	424	424	424
Середнє значення	3,92	4,07	3,84	3,84	3,60	3,29	3,74	3,77
Медіана	3,92	4,00	4,00	4,00	3,58	3,25	3,75	3,75
Стандартне відхилення	0,417	0,540	0,474	0,490	0,521	0,763	0,567	0,562
Мінімум	2,58	2,00	2,25	2,50	2,08	1,00	2,25	2,00
Максимум	4,92	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

Примітка: оцінювання здійснювалося за п'ятибальною шкалою, де 1 означає мінімальну, а 5 – максимальну вираженість відповідної риси або фасету. У таблиці подано результати для $N = 424$ валідних профілів

Джерело: складено авторами за результатами власних досліджень емпіричного дослідження

Дані таблиці 2 свідчать, що в особистісному профілі досліджуваної групи офіцерів більш вираженою є сумлінність, середній показник якої становить $M = 3,92$ за п'ятибальною шкалою. Це значення належить до високого рівня і вказує на виражену орієнтацію респондентів на організованість, відповідальність, послідовність дій та дотримання вимог професійної діяльності. Відкритість до досвіду також перебуває у зоні високих значень, однак її середній показник є нижчим – $M = 3,60$, що вказує на менш виражений, але наявний потенціал когнітивної гнучкості, інтелектуальної допитливості та готовності до роботи з новими ідеями. Порівняння стандартних відхилень свідчить, що відкритість до досвіду має більшу варіативність у вибірці, ніж сумлінність, а отже, рівень цієї риси серед офіцерів є менш однорідним.

Загальна характеристика особистісного профілю у вимірі сумлінності

Аналіз описових статистик показав, що в досліджуваній вибірці домінує високий рівень сумлінності ($M = 3,92$; $SD = 0,417$). З огляду на використану п'ятибальну шкалу це значення свідчить про виражену орієнтацію офіцерів на організованість, відповідальність, самодисципліну та послідовне виконання професійних

завдань. Водночас відносно невелике стандартне відхилення вказує на порівняно високу однорідність вибірки за цим доменом, що може бути пов'язано зі специфікою військово-професійного відбору, службової соціалізації та вимогами до офіцерів, які проходять підготовку на оперативному рівні. На рівні фасетів найвищий показник зафіксовано за шкалою організованості ($M = 4,07$), що є найбільш вираженим компонентом сумлінності в досліджуваній групі. Це може свідчити про сформовану здатність офіцерів структурувати діяльність, планувати послідовність дій, підтримувати порядок у виконанні завдань і діяти відповідно до визначених процедур. Для офіцера оперативного рівня така характеристика має особливе значення, оскільки штабна та управлінська діяльність потребує здатності працювати з великим обсягом інформації, координувати взаємодію між різними елементами системи управління та забезпечувати контроль виконання рішень.

Показники продуктивності та відповідальності мають однакове середнє значення ($M = 3,84$), що також відповідає високому рівню вираженості, однак є дещо нижчим порівняно з організованістю. Така конфігурація може свідчити про те, що у профілі офіцерів більш виразно представлений компонент структурованості та впорядкованості діяльності, тоді як параметри

наполегливої результативності й персональної відповідальності, хоча й залишаються високими, є менш домінуючими. Це не варто інтерпретувати як недостатність продуктивності чи відповідальності, а радше як особливість балансу всередині домену сумлінності, де організаційно-процедурний аспект виявляється найбільш вираженим. Практичне значення такого профілю полягає в тому, що сумлінність створює психологічну основу для надійного виконання управлінських функцій у складному військовому середовищі. Висока організованість підтримує здатність офіцера діяти системно, дотримуватися логіки планування та забезпечувати узгодженість рішень із вимогами штабу, старшого командира й загального замислу операції. Водночас певне відставання продуктивності та відповідальності від організованості може вказувати на потребу в освітніх завданнях, які не лише підтримують процедурну дисципліну, а й розвивають здатність до самостійного доведення складних рішень до практичного результату в умовах невизначеності.

Отже, сумлінність у досліджуваній вибірці може бути інтерпретована як базова стабілізуюча характеристика особистісного профілю офіцерів, які проходять підготовку для здобуття оперативного рівня військової освіти. Вона забезпечує передбачуваність, системність і керованість професійної поведінки, що є необхідною умовою ефективного функціонування військової організації. Водночас фасетний аналіз показує, що цей домен не є внутрішньо однорідним: його найсильнішим компонентом виступає організованість, тоді як продуктивність і відповідальність потребують подальшого розвитку через практико-орієнтовані, проблемні та сценарні форми навчання.

Загальна характеристика особистісного профілю у вимірі відкритості до досвіду

На відміну від сумлінності, відкритість до досвіду в досліджуваній вибірці має нижчий, але все ще достатньо виражений рівень ($M = 3,60$; $SD = 0,521$). За використаною інтерпретаційною шкалою цей показник перебуває на межі помірного й високого рівнів, що дає підстави говорити про наявний потенціал когнітивної гнучкості, інтелектуальної допитливості та сприйнятливості до нових ідей. Водночас більше стандартне відхилення порівняно із сумлінністю свідчить про вищу варіативність цієї риси серед респондентів, тобто відкритість до досвіду в офіцерській вибірці є менш однорідною. Фасетний аналіз показав, що найвищими компонентами відкритості до досвіду є творча уява ($M = 3,77$) та інтелектуальна допитливість ($M = 3,74$). Це може свідчити про здатність значної частини офіцерів до уявного моделювання ситуацій, пошуку альтернативних варіантів дій, аналізу складних проблем і зацікавленості новими підходами до розв'язання професійних завдань. Для оперативного рівня військового управління такі характеристики мають особливе значення, оскільки саме на цьому рівні зростає потреба не лише у виконанні

заданих процедур, а й у здатності працювати з неповною інформацією, прогнозувати розвиток обстановки та формувати декілька можливих варіантів рішення. Найнижчий показник у структурі відкритості до досвіду зафіксовано за фасетом естетичної чутливості ($M = 3,29$; $SD = 0,763$). Це значення перебуває в зоні помірної вираженості та має найбільшу варіативність серед усіх аналізованих фасетів, що свідчить про неоднорідність респондентів за цим параметром. У контексті військово-професійної діяльності такий результат є очікуваним, оскільки освітнє й службове середовище офіцера традиційно більше актуалізує інструментально-когнітивні, аналітичні й управлінські аспекти діяльності, ніж емоційно-естетичну сприйнятливості.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що відкритість до досвіду в цій вибірці проявляється насамперед через ті компоненти, які безпосередньо пов'язані з мисленням, навчанням і прийняттям рішень. Вищі показники творчої уяви та інтелектуальної допитливості можуть бути ресурсом для розвитку сценарного аналізу, критичного мислення, роботи з альтернативними гіпотезами та методів «червоних команд». Водночас помірний загальний рівень відкритості свідчить про те, що цей потенціал потребує цілеспрямованої підтримки в освітньому процесі, особливо через завдання, які стимулюють самостійний аналіз, міждисциплінарне бачення проблеми та переосмислення усталених способів дії. Отже, відкритість до досвіду в досліджуваній групі може бути інтерпретована як переважно когнітивно-інструментальна характеристика. Вона проявляється передусім у здатності до інтелектуального пошуку, уявного моделювання, аналізу складних ситуацій і засвоєння нового досвіду, тоді як емоційно-естетичний компонент є менш вираженим. Такий профіль не заперечує наявності адаптивного потенціалу в офіцерів оперативного рівня, але вказує на потребу його цілеспрямованого розвитку через освітні методи, орієнтовані на гнучкість мислення, альтернативний аналіз і професійну рефлексію.

Співвідношення сумлінності та відкритості до досвіду

Порівняльний аналіз двох досліджуваних доменів показав, що особистісний профіль офіцерів характеризується більш вираженою сумлінністю порівняно з відкритістю до досвіду. Середній показник сумлінності становив $M = 3,92$, тоді як середній показник відкритості до досвіду – $M = 3,60$. Така різниця дає підстави говорити не про протиставлення цих рис, а про певну асиметрію в їхній вираженості, за якої регулятивно-нормативний компонент особистісного профілю є сильнішим, ніж компонент когнітивної гнучкості та інноваційної сприйнятливості. У професійному контексті така конфігурація є функціонально зрозумілою, оскільки військова діяльність потребує високого рівня дисципліни, організованості, відповідальності й здатності діяти відповідно до визначених процедур.

Домінування сумлінності може підтримувати стабільність управлінських процесів, послідовність виконання завдань і передбачуваність поведінки офіцера в умовах складної службово-бойової діяльності. Водночас відносно нижчий рівень відкритості до досвіду може вказувати на потенційні обмеження у сфері швидкої адаптації до нових умов, переосмислення нестандартних ситуацій і генерування альтернативних варіантів рішення, особливо тоді, коли ситуація виходить за межі усталених процедур.

Для перевірки статистичної значущості цієї різниці було застосовано t-критерій Стюдента для залежних вибірок, оскільки показники сумлінності та відкритості до досвіду були отримані в одних і тих самих респондентів. Результати аналізу показали, що різниця між рівнем сумлінності ($M = 3,92$; $SD = 0,417$) та відкритості до досвіду ($M = 3,60$; $SD = 0,521$) є статистично значущою ($t = 9,88$; $p < 0,001$). Отже, виявлена відмінність не є випадковою в межах досліджуваної вибірки й може розглядатися як емпірично підтверджена особливість особистісного профілю офіцерів, які проходять підготовку для здобуття оперативного рівня військової освіти. Розрахований розмір ефекту Cohen's $d \approx 0,68$ свідчить про середню за силою практичну значущість виявленої різниці. Це означає, що відмінність між сумлінністю та відкритістю до досвіду має не лише статистичний, а й прикладний зміст для аналізу підготовки офіцерів. Зокрема, отримані дані вказують на потребу зберігати сильні сторони регулятивно-нормативного профілю – організованість, відповідальність і дисциплінованість – та водночас цілеспрямовано розвивати ті компоненти, які пов'язані з когнітивною гнучкістю, альтернативним аналізом, інтелектуальною допитливістю й готовністю працювати з новими управлінськими ситуаціями.

Таким чином, виявлену різницю доцільно інтерпретувати як емпірично зафіксовану асиметрію між двома важливими особистісними характеристиками, а не як прямий доказ внутрішнього конфлікту між ними. У теоретичному вимірі ця асиметрія може відображати напруження між вимогами нормативності та адаптивності у військовому управлінні, однак таке пояснення потребує обережності з огляду на описовий дизайн дослідження. У практичному вимірі результати свідчать про доцільність такого освітнього впливу, який не знижує значення дисципліни й організованості, але посилює здатність офіцерів до гнучкого мислення, інноваційного пошуку та роботи з невизначеністю. Отримані емпіричні результати доцільно інтерпретувати не як протиставлення сумлінності та відкритості до досвіду, а як виявлену асиметрію між регулятивно-нормативним і адаптивно-когнітивним компонентами особистісного профілю офіцерів. Домінування сумлінності відображає значущість дисципліни, організованості, відповідальності та процедурної надійності для військово-професійної діяльності. Водночас помірно високий рівень відкритості до досвіду свідчить про

наявний, але менш виражений потенціал когнітивної гнучкості, інтелектуального пошуку та готовності до переосмислення ситуації.

Така інтерпретація узгоджується з підходами організаційної поведінки, у яких ефективність діяльності розглядається через поєднання двох взаємодоповнювальних режимів: *exploitation*, тобто ефективного використання наявних процедур, ресурсів і способів дії, та *exploration*, тобто пошуку нових рішень, експериментування й адаптації до змін. У дослідженні M. Park *et al.* (2021) показано, що особистісні риси та командний контекст впливають на інноваційну поведінку через механізми *exploration* та *exploitation*. У межах цієї статті сумлінність може бути співвіднесена насамперед із регулятивним виміром виконання й підтриманням стабільності діяльності, тоді як відкритість до досвіду – з потенціалом пошуку альтернатив, інтелектуального оновлення та інноваційної поведінки. Отримані дані також свідчать про зростаючу потребу у поєднанні стабільності та адаптивності на рівні організаційної культури та особистісних якостей офіцера. Це проявляється у необхідності підтримувати традиційні ієрархічні механізми координації, водночас підвищуючи значення гнучкості, ініціативності, довіри та адаптивності. У цьому контексті сумлінність залишається ключовою основою керованості, тоді як відкритість до нового досвіду стає важливим психологічним ресурсом для навчання, переосмислення досвіду та пошуку ефективних рішень. Подібна логіка простежується і в дослідженнях професіоналізації офіцерів у системі безперервної освіти. A. Vitchenko *et al.* (2024) підкреслюють, що розвиток сучасного офіцера-лідера передбачає поєднання конвергентного мислення, пов'язаного з точністю, послідовністю та виконанням завдань у регламентованих умовах, із дивергентним мисленням, яке забезпечує генерацію нових ідей, творче переосмислення досвіду та інноваційність. У контексті отриманих результатів це дає підстави розглядати сумлінність і відкритість до досвіду як психологічні передумови двох взаємодоповнювальних способів професійного мислення офіцера.

Більше того, у згаданому дослідженні підкреслюється, що дорослий офіцер одночасно характеризується як стабільністю і передбачуваністю поведінки, так і прагненням до самореалізації, розвитку та професійного зростання (Vitchenko *et al.*, 2024). Це підтверджує, що поєднання «нормативності» і «адаптивності» є не суперечністю, а природною характеристикою розвитку офіцера в умовах складного середовища. Зв'язок отриманих результатів із ширшим науковим дискурсом підтверджується також метааналітичними даними. S. Mammadov (2022) показує, що сумлінність є одним із найстійкіших предикторів академічної результативності, оскільки пов'язана із саморегуляцією, відповідальністю та цілеспрямованістю. Водночас H. Zhu *et al.* (2025) демонструють, що відкритість до досвіду виступає важливим особистісним предиктором інноваційної поведінки. У сукупності ці результати дозволяють

розглядати сумлінність і відкритість не як конкурентні риси, а як характеристики, що виконують різні функції: перша підтримує надійність і завершеність дій, друга – адаптивність, інтелектуальну гнучкість і сприйнятливість до змін.

У військовому контексті виявлений профіль може свідчити про переважання регулятивної моделі професійної поведінки, орієнтованої на забезпечення керованості, надійності та процедурної узгодженості. Водночас саме помірно високий, але нижчий порівняно із сумлінністю, рівень відкритості до досвіду вказує на сферу потенційного розвитку в системі професійної військової освіти. Така інтерпретація узгоджується з результатами N.M. Sekel *et al.* (2023), які показали, що адаптивне ухвалення рішень в умовах змодельованого оперативного стресу залежить від поєднання особистісних, когнітивних, фізичних і психологічних чинників. Важливо підкреслити, що сумлінність і відкритість до досвіду не є взаємовиключними характеристиками. S. Bekesiene (2023) встановила, що обидві риси позитивно пов'язані з академічною та військовою результативністю кадетів, а M.A. Dean *et al.* (2006) показали прогностичну значущість вимірів Big Five для різних критеріїв навчальної результативності. Це дозволяє припустити, що потенційна напруга між нормативністю та адаптивністю проявляється не як психологічний конфлікт рис, а як завдання їхнього педагогічного й управлінського узгодження в конкретному професійному контексті.

У ширшому теоретичному вимірі результати можна обережно співвіднести з концепцією організаційної амбідекстерності, яка передбачає здатність одночасно підтримувати ефективне виконання наявних завдань і здійснювати інноваційний пошук (Gibson & Birkinshaw, 2004). Для офіцера оперативного рівня це означає необхідність діяти в двох взаємопов'язаних режимах: забезпечувати чітке виконання поставлених завдань і водночас зберігати готовність до їх переосмислення в умовах зміни обстановки. Саме тому результати дослідження мають практичне значення для професійної військової освіти, оскільки вказують на потребу не зменшувати роль дисципліни, а доповнювати її розвитком когнітивної гнучкості, критичного мислення та альтернативного аналізу.

Практична інтерпретація отриманих результатів полягає в тому, що підготовка офіцерів оперативного рівня має створювати умови для одночасного розвитку нормативної саморегуляції й адаптивного мислення. Сумлінність підтримує здатність діяти структуровано, відповідально й послідовно, тоді як відкритість до досвіду сприяє роботі з невизначеністю, генерації альтернатив і сприйняттю нових управлінських підходів. У цьому контексті доцільним є ширше використання проблемно-орієнтованого навчання, сценарного аналізу, розбору складних управлінських ситуацій і методів «червоних команд», які дозволяють одночасно актуалізувати дисципліну мислення та здатність

до критичного переосмислення рішень. Отже, результати дослідження не дають підстав стверджувати про динамічну трансформацію особистісного профілю офіцерів, однак дозволяють описати характерне співвідношення двох важливих рис у межах визначеної професійно-освітньої групи. Виявлена асиметрія між сумлінністю та відкритістю до досвіду може розглядатися як емпіричний аргумент на користь того, що професійна військова освіта має не лише підтримувати організованість і відповідальність, а й цілеспрямовано розвивати інтелектуальну допитливість, здатність до альтернативного аналізу та готовність до роботи з невизначеністю. Такий підхід дозволяє узгодити вимоги військової дисципліни з потребою в адаптивному мисленні, не протиставляючи ці характеристики одна одній.

✦ Висновки

Проведене дослідження показало, що особистісний профіль офіцерів, які проходять підготовку на оперативному рівні військової освіти, характеризується високим рівнем сумлінності ($M = 3,92$) та помірним рівнем відкритості до досвіду ($M = 3,60$). Сумлінність проявляється через організованість ($M = 4,07$), відповідальність і дисциплінованість, забезпечуючи надійність і керованість управлінської діяльності. Водночас відкритість до досвіду має переважно когнітивний характер (творча уява – 3,77; інтелектуальна допитливість – 3,74) і виступає передумовою адаптивності та пошуку нестандартних рішень. Найбільш вираженим фасетом сумлінності виявилася організованість, що свідчить про переважання структурованості, планування та процедурної впорядкованості у професійній поведінці досліджуваних офіцерів. У структурі відкритості до досвіду вищі показники творчої уяви та інтелектуальної допитливості порівняно з естетичною чутливістю вказують на те, що адаптивний потенціал офіцерів має переважно когнітивно-аналітичний, а не емоційно-естетичний характер. Статистично значуща різниця між сумлінністю та відкритістю до досвіду ($t = 9,88$; $p < 0,001$; Cohen's $d \approx 0,68$) підтверджує практичну релевантність виявленої асиметрії для аналізу підготовки офіцерів оперативного рівня.

Отримані результати дають підстави інтерпретувати виявлену різницю між сумлінністю та відкритістю до досвіду як асиметрію між нормативно-регулятивним і адаптивно-когнітивним компонентами особистісного профілю офіцера оперативного рівня. Домінування сумлінності забезпечує стабільність і виконання завдань, однак відносно нижчий рівень відкритості може обмежувати гнучкість мислення та швидкість адаптації до змін бойового середовища. Це підтверджує, що ефективність сучасного військового лідерства визначається не окремими рисами, а їх співвідношенням. Результати дослідження узгоджуються з сучасними науковими підходами та

емпіричними даними, які розглядають сумлінність як предиктор результативності, а відкритість до досвіду – як чинник інноваційності та адаптивності. У поєднанні з даними про трансформацію військової організаційної культури це свідчить про зростання запиту на гнучкість, ініціативність і здатність до переосмислення досвіду поряд із збереженням дисципліни та керованості.

Практичне значення отриманих результатів полягає в обґрунтуванні необхідності формування керованого балансу між сумлінністю та відкритістю до досвіду у процесі підготовки офіцерів. Це передбачає посилення в освітніх програмах компонентів, спрямованих на розвиток критичного мислення, когнітивної гнучкості та альтернативного аналізу, з використанням проблемно-орієнтованого навчання, сценарного моделювання та методів «червоних команд». Це дозволяє стверджувати, що особистісний профіль офіцера оперативного рівня відображає перехід від переважно

нормативної до більш адаптивної моделі військового лідерства, де ключовим фактором ефективності виступає здатність поєднувати дисципліну та гнучкість у прийнятті рішень. Подальші дослідження доцільно спрямувати на вивчення взаємозв'язків між особистісними характеристиками та стилями лідерства, а також на розроблення психолого-педагогічних моделей розвитку адаптивного мислення у системі професійної військової освіти.

◆ Подяки

Немає.

◆ Фінансування

Немає.

◆ Конфлікт інтересів

Немає.

◆ Джерела

- [1] Bekesiene, S. (2023). Impact of personality on cadet academic and military performance within mediating role of self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 14, article number 1266236. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1266236.
- [2] Bobdey, S., Narayan, S., Iankumaran, M., & Pawar, A.A. (2021). Association of personality traits with performance in military training. *Medical Journal Armed Forces India*, 77(4), 431-436. doi: 10.1016/j.mjafi.2020.12.022.
- [3] Bonini, A., Panari, C., Caricati, L., & Mariani, M.G. (2024). The relationship between leadership and adaptive performance: A systematic review and meta-analysis. *PLOS One*, 19(10), article number e0304720. doi: 10.1371/journal.pone.0304720.
- [4] Dean, M.A., Conte, J.M., & Blankenhorn, T.K. (2006). Examination of the predictive validity of Big Five personality dimensions across training performance criteria. *Personality and Individual Differences*, 41(7), 1229-1239. doi: 10.1016/j.paid.2006.04.020.
- [5] Denissen, J.J.A., Geenen, R., Soto, C.J., John, O.P., & van Aken, M.A.G. (2020). The Big Five Inventory–2: Replication of its factor structure, reliability, and validity in a Dutch sample. *Journal of Personality Assessment*, 102(3), 309-324. doi: 10.1080/00223891.2018.1539004.
- [6] DeYoung, C.G. (2015). Cybernetic Big Five theory. *Journal of Research in Personality*, 56, 33-58. doi: 10.1016/j.jrp.2014.07.004.
- [7] Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). Newbury Park: SAGE Publications.
- [8] Gibson, C.B., & Birkinshaw, J. (2004). The antecedents, consequences, and mediating role of organizational ambidexterity. *Academy of Management Journal*, 47(2), 209-226. doi: 10.2307/20159573.
- [9] ICC/ESOMAR International Code on Market, Opinion and Social Research and Data Analytics. (2025). Retrieved from <https://standards.esomar.org/resources/international-codes>.
- [10] Javalagi, A.A., Newman, D.A., & Li, M. (2024). Personality and leadership: Meta-analytic review of cross-cultural moderation, behavioral mediation, and honesty-humility. *Journal of Applied Psychology*, 109(9), 1489-1511. doi: 10.1037/apl0001182.
- [11] Mammadov, S. (2022). Big Five personality traits and academic performance: A meta-analysis. *Journal of Personality*, 90(2), 222-255. doi: 10.1111/jopy.12663.
- [12] McCrae, R.R., & Costa, P.T. (2008). *The five-factor theory of personality*. In O.P. John, R.W. Robins & L.A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (3rd ed.; pp. 159-181). New York: The Guilford Press.
- [13] Österberg, J., Jonsson, E., & Börjesson, M. (2024). Views on an officer career: The relationship between personality, leadership expectations and perceived qualities. *Current Issues in Personality Psychology*, 12(1), 51-59. doi: 10.5114/cipp/174517.
- [14] Panait, C. (2025). Personality profile of high-performing leaders: A BFI-2 analysis. *Bulletin of "Carol I" National Defence University*, 13(4), 194-205. doi: 10.53477/2284-9378-24-58.
- [15] Park, M., Kim, S., & Choi, Y. (2021). Effects of personality traits and team context on individual innovative behavior: Exploration and exploitation. *Sustainability*, 14(1), article number 306. doi: 10.3390/su14010306.
- [16] Sekel, N.M., et al. (2023). Military tactical adaptive decision making during simulated military operational stress is influenced by personality, resilience, aerobic fitness, and neurocognitive function. *Frontiers in Psychology*, 14, article number 1102425. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1102425.
- [17] Šimanauskienė, V., Giedraitytė, V., & Navickienė, O. (2021). The role of military leadership in shaping innovative personnel behaviour: The case of the Lithuanian Armed Forces. *Sustainability*, 13(16), article number 9283. doi: 10.3390/su13169283.

- [18] Soto, C.J., & John, O.P. (2017). The next Big Five Inventory (BFI-2): Developing and assessing a hierarchical model with 15 facets. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(1), 117-143. doi: [10.1037/pspp0000096](https://doi.org/10.1037/pspp0000096).
- [19] Teixeira, J., Pais, L., Rebelo dos Santos, N., & de Sousa, B. (2024). Empowering leadership in the military: Pros and cons. *Merits*, 4(4), 346-369. doi: [10.3390/merits4040026](https://doi.org/10.3390/merits4040026).
- [20] Vitchenko, A., Zelnytskyi, A., Mozalov, V., Nekhaienko, S., & Rybchuk, O. (2024). Andragogical determinants of officer-leader's professionalization in lifelong learning. *Scientific Herald of Uzhhorod University. Series Physics*, 55, 2540-2548. doi: [10.54919/physics/55.2024.254at0](https://doi.org/10.54919/physics/55.2024.254at0).
- [21] Zhu, H., Jia, F., Zhang, Y., & Wang, R. (2025). The relationship between the Big Five personality model and innovation behavior: A three-level meta-analysis. *Behavioral Sciences*, 15(9), article number 1143. doi: [10.3390/bs15091143](https://doi.org/10.3390/bs15091143).

Balance of conscientiousness and openness to experience in the training of operational level officers: An empirical study

Oleh Rybchuk

Doctor of Philosophy
National Defence University of Ukraine
10008, 30 Povitrianykh Syl Ave., Kyiv, Ukraine
<https://orcid.org/0000-0003-3966-8326>

Vitalii Shevchuk

PhD in Military Sciences, Senior Researcher
National Defence University of Ukraine
10008, 30 Povitrianykh Syl Ave., Kyiv, Ukraine
<https://orcid.org/0000-0002-8532-739X>

Ihor Moskalov

Doctor of Philosophy, Associate Professor
National Defence University of Ukraine
10008, 30 Povitrianykh Syl Ave., Kyiv, Ukraine
<https://orcid.org/0000-0001-7950-1120>

Olena Rybchuk

Doctor of Philosophy, Senior Lecturer
National Defence University of Ukraine
10008, 30 Povitrianykh Syl Ave., Kyiv, Ukraine
<https://orcid.org/0000-0002-7544-6109>

♦ **Abstract.** The relevance of the study is conditioned by the need to clarify the role of personal characteristics of officers in ensuring effective military management in a complex, dynamic, and uncertain operational environment. The purpose of the study was to identify specific features of the relationship between conscientiousness and openness to experience in the personal profile of officers undergoing training for an operational level of military education, and to substantiate psychological and pedagogical approaches to the development of a balance between normative self-regulation and cognitive flexibility in the system of professional military education. The study used a psychometric approach based on the five-factor personality model (Big Five). Empirical data were obtained using the Big Five Inventory-2 questionnaire (BFI-2), implemented on the "I am a Psychologist" platform. The statistical analysis included 424 valid officer profiles. Descriptive statistics were used for data processing, in particular, the calculation of mean values and standard deviations. To check the statistical significance of differences between indicators of conscientiousness and openness to experience, the Student's t-test was applied. The results showed that in the study sample, the most pronounced trait was conscientiousness ($M = 3.92$; $SD = 0.417$), which was manifested primarily through organisation ($M = 4.07$), productivity and responsibility ($M = 3.84$). Openness to experience had a moderate level of expression ($M = 3.60$; $SD = 0.521$) and a predominantly cognitive character, which was confirmed by higher indicators of creative imagination ($M = 3.77$) and intellectual curiosity ($M = 3.74$) compared to aesthetic sensitivity ($M = 3.29$). Statistical analysis confirmed a significant difference between indicators of conscientiousness and openness to experience ($t = 9.88$; $p < 0.001$), and Cohen's d effect size of ≈ 0.68 indicated the practical significance of this difference. The data obtained give grounds to interpret the personal profile of officers as one in which the regulatory component prevails, while simultaneously the potential for developing adaptability, alternative analysis, and innovative thinking remains. The practical significance of the findings lies in demonstrating the value of strengthening problem-based learning, scenario-based simulation, and "red team" exercises within the system of professional military education.

♦ **Keywords:** military leadership; cognitive flexibility; normative self-regulation; managerial behaviour; adaptability; professional military education