

# 美、德、比利时的军官心理选拔

王芙蓉<sup>1,2</sup>, 张亚林<sup>1</sup>

(1.中南大学湘雅二医院精神卫生研究所,湖南 长沙 410011; 2.国防科大军事心理学教研室,长沙 410074)

【摘要】 文章以美国、德国和比利时军官心理选拔的研究现状为切入点,详细介绍了这三个国家军官心理选拔的历史背景、方法、工具、内容、标准以及策略,旨在为未来国内的相关研究提供参考。

【关键词】 军官; 心理选拔; 军事心理学

中图分类号: G449.5 文献标识码: A 文章编号: 1005-3611(2005)02-0247-03

## The Psychological Selection of Military Officers (PSMO) in the United States, Germany and Belgium

WANG Fu-rong, ZHANG Ya-lin

Mental Health Institute, Xiangya Second Hospital, Central South University, Changsha 410011, China

【Abstract】 This article particularly introduces the current practices of the PSMO in the United States, Germany and Belgium, including its history backgrounds, methods, instruments, contents, criteria and strategies. The purpose of the article is to provide references to the future related research in our country.

【Key words】 Military officers; Psychological selection; Military psychology

为了增强军官的整体素质,提高军队的作战能力,许多国家的军队都十分注重建立高效率的军官心理选拔体系,并且已经形成了较成熟的心理选拔技术和程序。在我国,虽然军队的某些特殊岗位已经开始了心理选拔活动(如飞行员、航天员、潜艇艇员的选拔)<sup>[1-3]</sup>,但从总体上看,我军的军官心理选拔工作大多仍停留于描述性阶段,缺乏具体的选拔标准和操作程序。美国、德国和比利时的军官心理选拔工作起步较早,在实践中积累了许多经验,本文以这三个国家为例,详细考察了国外军官心理选拔的一些具体做法,希望能对建立和发展科学的国内军官心理选拔体系有所借鉴。

## 1 美国的军官心理选拔

### 1.1 心理选拔的历史背景

早在十九世纪初,申请进入海军学院和西点军校的候选人就开始接受心理测验。直到第一次世界大战,美军一直使用学术类型的测验选拔军官。一战期间,为了选拔和安置征召入伍者,美军编制了军队 $\alpha$ 测验(the Army Alpha Test)和 $\beta$ 测验(the Army Beta Test,面向文盲和外籍入伍者),主要评估被试的一般能力(即智力),可以用于团体测试<sup>[4]</sup>。此外,为了甄别军队中患神经症的官兵,伍德沃斯在一战期间编制了历史上第一个正式应用的人格问卷—伍德沃斯个人资料表<sup>[5]</sup>。1940年,国防部开始发展测量特殊能力和职业知识的测验选拔军官。二战期间,通常使用标准化的军队综合分类测验(the Army General Classification Test, AGCT)评估候选人的一般心理能力。二战后,美军军官的心理选拔程序得到迅速发展,选拔的标准划分更细,使用的工具也日益丰富和完善。

### 1.2 心理选拔的工具

当前,美军使用的心理测验主要有以下几种<sup>[6]</sup>: ①学术成就测验(the Scholastic Achievement Test, SAT)和美国大学测验(the American College Test, ACT):常用于大学入学考试,

是美军在军官选拔中广泛使用的两种能力倾向测验,用来评估申请者的一般语言和数学推理能力。②空军军官资格测验(the Air Force Officer Qualifying Test, AFOQT):由十六个分测验组成,评估内容包括飞行技术、领航技术、学术能力倾向、语言能力和数学能力,常用来选拔希望进入空军军官服役计划的申请者。③军官选拔成套测验(the Officer Selection Battery, OSB):用于陆军的军官选拔,包括数学计算、词汇知识、科学、技术等内容的评估。④军队职业能力倾向成套测验(the Armed Services Vocational Aptitude Battery, ASVAB):运用最为广泛。它由十个分测验构成:一般科学、算术推理、词汇知识、段落理解、数学知识、电子信息、汽车和业务知识、机械理解、编码速度、数字运算<sup>[4]</sup>。其中,测验的一般技术部分(the General Technical, GT)用于陆军军官的选拔;而测验的电子维修部分(the Electronic Repair, ER)则用于海军陆战队的军官选拔。⑤军官能力倾向等级评定(the Officer Aptitude Rating, OAR)、学术资格测验(the Academic Qualification Test, AQT)和飞行能力倾向等级评定(the Flight Aptitude Rating, FAR):都属于航空选拔成套测验(the Aviation Selection Test Battery, ASTB)的组成部分,用于对申请者的一般能力倾向、学术能力以及与飞行密切关联的特殊能力进行评估,评估结果常作为航空系统军官选拔的参照指标。⑥斯特朗—坎贝尔兴趣调查表(the Strong-Campbell Interest Inventory):在海军的军事院校和后备军官训练队的征召计划中,通常使用该问卷评估候选人的职业兴趣。

### 1.3 心理选拔的内容和标准

美军军官的主要来源包括:军事院校、后备军官训练队、直接任命专业人员。根据招收计划的不同,各军种在心理选拔的内容和标准方面均有所侧重,表现出不同程度的差异性(详见表1)<sup>[7]</sup>。

表1 各军种按计划选拔军官使用的能力倾向测验及标准

招收计划	陆 军	海 军	海军陆战队	空 军
军事院校	SAT/ACT 中学成绩等级	SAT/ACT 中学成绩等级	SAT/ACT 中学成绩等级	SAT/ACT 中学成绩等级
后备军官训练队(奖学金)	SAT/ACT 中学和大学的 平均成绩	SAT/ACT 中学和大学的 平均成绩	SAT/ACT 中学和大学的 平均成绩	SAT/ACT AFOQT 中学和大学的 平均成绩
后备军官训练队(无奖学金)	OSB 3 & 4	随部门不同而 不同	随部门不同而 不同	AFOQT SAT/ACT 大学的平均成绩
候补军官学校	OSB 1 & 2	OAR	SAT/ACT	AFOQT 大学的 平均成绩
军官训练队	GT of ASVAB		ER of ASVAB	
航空候补 军官学校		AQT-FAR	SAT/ACT ER of ASVAB AQT-FAR	

1.3.1 军事院校的心理选拔 在西点军校,对申请者的心理评估由三部分组成:学术能力(60%)、领导潜能(30%)和身体能力(10%)。在海军学院,申请者的评估分数来源包括:SAT或者ACT的测试分数;中学的成绩等级;中学教师的评价;参加业余活动;斯特朗-坎贝尔兴趣调查表。在空军学院,对申请者的心理评估包括:学术方面(60%)、课外活动(20%)、专家小组评定(20%)、面试和身体健康测试(供参考)。

1.3.2 后备军官训练队(奖学金计划)的心理选拔 陆军的心理选拔内容包括:SAT或者ACT分数(25%);中学的成绩等级(25%);参加课外活动或其他表现领导能力的方面(40%);身体能力考试(10%)。该选拔系统的分数线每年随申请者的数量和质量而相应变化,对SAT或者ACT分数有特别的规定,达不到其最低分数线的考生将落选。海军的心理选拔分两步,第一步以SAT或者ACT分数为标准,通过的申请者进入第二步的评估。评估的内容包括:SAT或者ACT(20%);中学的成绩等级(56%);一名海军军官结构式会谈的结果(10%);斯特朗-坎贝尔兴趣调查表(9%);自传式调查表(5%)。空军心理选拔的第一步包括:中学的平均成绩;中学的成绩等级;SAT或者ACT分数。第二步由学术选拔委员会进行评估,评估的内容有:学术档案;测验分数;领导经历;课外活动和工作经验。

1.3.3 后备军官训练队(非奖学金计划)的心理选拔 陆军选拔的评估内容包括:身体健康;成绩;参加课外活动;写作技巧;入伍动机(通过结构式会谈确定)。此外,申请者一般必须通过OSB的测试。海军的选拔内容由各单位自己决定,没有统一的标准。空军的选拔由学术和非学术两部分组成。学术部分包括:大学的累积平均成绩、AFOQT的语言和数学分测验得分。非学术部分包括:特遣部队指挥员的全面评估;考察委员会对自信、人际关系、课外活动和交流技巧的评估(通过结构式会谈和书面练习);身体健康检查。特别需要强调的是,申请者的AFOQT语言分测验和数学分测验得分必须达到最低标准,而飞行员和领航员申请者还需要达到AFOQT领航技术分测验的最低分数线。

1.3.4 候补军官学校的心理选拔 陆军心理选拔的内容包括:身体能力考察;大学的平均成绩;从前的老板和导师的推荐信;大学的主修专业;选拔委员会的面试;OSB分数和ASVAB一般技术分测验分数。海军心理选拔的内容包括:大

学的平均成绩;课外活动;工作履历;身体检查;航空选拔成套测验(ASTB)的分数(特别是其中的OAR、AQT、FAR)。空军心理选拔委员会评估的内容包括:大学平均成绩;AFOQT分数;大学的主修专业;工作或者服役的经历;领导潜能。

## 2 德国的军官心理选拔

### 2.1 心理选拔的历史背景和基本原则

在组建德国联邦军队时,军官申请者第一次接受了心理测验。由于政治和道德方面的原因,最初的心理测验并不重视胜任工作所需的各种能力,而是强调人格特质、态度、动机等。随着时间的推移,为了适应对军官要求的变化,心理测验的方法也相应做了一些补充和调整。但是,一些基本的原则始终保持不变<sup>[9]</sup>。一是集中性原则。除了对不授衔军官的征募由各军兵种自己负责以外,所有授衔军官的心理选拔都由唯一的一个中央机构实施。二是统一性原则。不管是针对民间还是军队的申请者,军官心理选拔的标准都是统一的。三是整体性原则。强调对申请者所有相关心理能力的总体评价,心理能力的各子成分的权重并不明确。四是一致性原则。为了避免过于强调心理能力的某一个方面,评估小组由三位具有不同教育和经验背景的专家组成,他们分别是营级军官(负责)、连级军官和持有执照的心理学家。每位专家都有表决权,申请者的合格建立在评委们的投票完全一致的基础上。

### 2.2 心理选拔的方法和内容

评估者在心理选拔中通常通过以下途径获取信息,进行评价和筛选<sup>[9]</sup>。一是个人档案。包括个人简历、学校成绩单、出身、受教育水平、业余爱好等。二是心理测验。评估智力和其他相关的能力(如注意力、数学知识等)。三是一篇短文。四是会谈。评估小组通过会谈确定并评价与军官职业密切相关的人格特质。五是一次简短的演讲。考核其知识面、语言技巧和自由表达的能力。六是圆桌会议(讨论)。3-4个申请者围绕主题进行讨论,充分展示其想法和观点,目的是在情境中评估其人格和智力因素。七是小组任务。小组成员共同完成指定的任务,如一个计划文件或行动方案。

### 2.3 心理选拔的标准和策略

国防部没有统一界定“心理能力”的内涵,也没有对军官选拔做出明确的指示,它只是列出了一个由10项心理评估指标组成的词单(7级评分)。这10项指标分别是:认真负责、领导潜能、社交能力、表达和交流的方式、判断力和果断性、学习和成就动机、抗压力性、推理能力、职业取向、身体健康。这些指标没有重要程度之分,将各个指标的得分简单相加,就得到了心理评估的总分。总分可以划分为四个等级:最适合、比较适合、基本适合和不适合,这些级别代表了完成军官训练和相应任务的胜任程度,其中“不适合”意味着被淘汰。当胜出的合格申请者人数超过了征募人数时,将会根据他们的胜任程度,按照从上至下的原则进行挑选。

## 3 比利时的军官心理选拔

### 3.1 心理选拔的内容

比利时皇家军事学院的军官心理选拔方法非常有代表性,其心理评估的内容包括:道德品质、人格、智力潜能、第一

语言、第二语言、数学能力等<sup>[9]</sup>。

人格评估的途径之一是人格测验。人格测验由加利福尼亚心理调查表、自我描述测验、成就动机测验、最不喜欢同事测验等组成。途径之二是填写自传表格。该表格的内容涉及申请者的生活背景(如教育程度、家庭生活、以前从事的活动等)和申请成为军官的动机。途径之三是小组观测任务。5~7 名申请者为一组, 每组在 2 名评估员的监督下完成一系列任务。比如, 讨论如何筹备一次活动, 以救济在一次自然灾害中幸存下来的外国难民。途径之四是半结构式会谈。会谈者由接受过训练的心理学家或军官主持。会谈的内容包括: 身体耐力、精力、灵巧性、外表、一般能力、情绪的稳定性、对纪律的态度、责任心、社交性、主动性、威信、作决策的能力和动机。最后, 由高级军官、心理学家和会谈者组成的三人评估小组对所有的人格资料进行评价, 得到介于 1~9 之间的评估分数。分数低于 4 的申请者将落选。

智力潜能评估的内容包括: 推理测验、空间想象力测验、口头表达测验、团体测验和记忆测验。

第一语言的评估由两部分组成。一是阅读一篇指定的文章 15 分钟(不许做笔记), 然后写一篇摘要。二是根据文章写一篇评论。

对第二语言进行评估时, 说荷兰语的申请者用法语或德语进行, 说法语的申请者用荷兰语或德语进行。考查由两部分组成: 一是第一语言和第二语言的互译; 二是回答一系列与翻译的文章(第二语言)有关的问题。

基本数学能力的测试材料涉及了最近两年中学课程中数学授课计划(每周 4 小时)的所有内容。

### 3.2 心理选拔的策略

经过心理评估, 符合所有要求的申请者将按照其在第一语言、第二语言和数学能力测验中的结果进行排序, 按从高到低的原则依次录取, 直到职位空缺满员为止。各测验在总分中的权重如表 2 所示<sup>[9]</sup>。

表 2 各测验在心理评估中的权重

测验内容	各军兵种	理工学院
第一语言	6	4
第二语言	3	2
数学能力	6	9

## 4 小 结

通过回顾美、德和比利时的军官心理选拔的历史背景、方法、工具、内容与标准, 等等, 可以总结出当前国外军官心理选拔的几个特点和趋势。

### 4.1 心理选拔受政治和文化因素的影响

由于各个国家的政治和文化背景不同, 军队在军官心理选拔的策略、侧重点等方面也有所差异。比如, 与大多数国家侧重于能力水平不同, 德国在心理选拔时强调的是申请者的人格特质、动机和态度, 注重其身体、心灵和个性的健康与和谐。而在心理选拔的内容、标准和原则方面, 以美国为代表的绝大多数国家根据军兵种和军官来源的不同提出了不同的要求, 德国则遵循集中性和统一性原则, 除不授衔的军官以外, 各军兵种军官均由一个中央机构按照统一的标准进行选拔。

### 4.2 心理选拔的方法与工具呈多样化

在选拔军官时, 除了使用传统的智力、能力倾向、人格、兴趣等心理测验以外, 自传、个人档案、专家会谈、小组观测任务、演讲、主题讨论等也是获取申请者心理资料的重要途径。

### 4.3 心理选拔的内容日趋完善

在很长一段时间里, 胜任工作所需要的智力、能力倾向的评估是绝大多数国家军官心理选拔的重点和核心, 而人格评估则往往被忽视或者仅仅作作为一种参考性标准。近年来的研究表明, 人格能够成功地预测领导能力<sup>[10]</sup>。在军事情境中, 考察人格与军官领导行为的一系列实证研究也取得了相似的结果<sup>[11,12]</sup>。因此, 人格因素在军官心理选拔中的作用也越来越受重视, 成为心理选拔模式中不可或缺的一部分。

### 参 考 文 献

- 1 陈方华等. 潜艇艇员心理选拔的研究概况. 海军医学杂志, 1999, 20(2):157-158
- 2 Hoermann Hans-Juergen, Luo Xiaoli. Empirical Evaluation of A Selection System for Chinese Student Pilots. Space Medicine & Medical Engineering, 2002, 15(1): 6-11
- 3 苗丹民等. 飞行人员心理选拔研究的回顾与展望. 中华航空航天医学杂志, 1999, 10(2):102
- 4 安妮·安娜斯塔西, 苏珊娜·厄比纳, 著. 缪小春, 竺培梁, 译. 心理测验. 浙江教育出版社, 1998, 89
- 5 杨坚, 龚耀先. 几种常用人格问卷的比较. 中国临床心理学杂志, 1994, 2(1):56-59
- 6 Solomon Weiner. Officer Candidates Tests. ISBN: 0-7689-0847-7. 2002
- 7 Dr. Jane Arabian. Current Practice of Officer Selection in the United States. Office of the Assistant Secretary of Defense for Force Management Policy/Directorate for Accession Policy 4000 Defense Pentagon, Room 2B271. Washington, DC 2301-4000, USA
- 8 Werner Birke. Current Practice of Officer Selection in Germany. Personalamt der Bundeswehr Offizierbewerberpr Kölner Str. 262 D-51140 Köln, Germany
- 9 Ltcol Psych F. Lescreve. Current Practice of Officer Selection in Belgium. Belgian Armed Forces - Defence Staff Personnel Division Everestraat, 1B -1140 Evere Belgium
- 10 Lawrence J. Striker and Donald A. Rock. Assessing Leadership Potential with a Biographical Measure of Personality Traits. International Journal of Selection and Assessment, 1998, 6(3): 164-184
- 11 Thomas, J.L. Personality and motivational predictors of military leadership assessment in the United States Army Reserve Officer Training Corps. Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences & Engineering, 1999, 60(6-B):3022
- 12 Luke McCormack and David Mellor. The Role of Personality in Leadership: An Application of the Five-Factor Model in the Australian Military. Military Psychology, 2002, 14(3): 179-197

(收稿日期:2004-09-15)