

PSÜHHOLOOGIA RAKENDUSTEST SÕJAVÄESTATUD SÜSTEEMIS

Merle Parmak, MSc

Sissejuhatus

Psühholoogia arengus on sõjaväed enda massiivse inimressursi ja sõjad enda protsessi ja tagajärgedega seotud vajadustega täitnud teatud mõttes katalüsaatori rolli. Distsipliini kiire areng „ülikoolist lahinguväljale” sai impulsi I MS käigus esilekerkinud praktilistest vajadusest, II MS arendas, täiendas ja lihvis rakendusi (valik ja hindamine, neuropsühholoogia, psühhoteraapia jt) veelgi. Militaariumi võib pidada keskkonnaks, kus seni üsna laborikeskne ja teoreetiline teadus sai võimaluse liikuda igapäevasesse praktikasse. Psühhomeetriliste gruppide massilise kasutuselevõtu valiku- ja hindamisprotsessis võib näiteks dateerida aastasse 1919, mil nekrutite teenistuskõlblikkuse hindamiseks võeti kasutusele *Army Alfa* ja *Army Beta* testid. Samal ajal alustati sõjaväelises praktikas psühholoogia rakendamise ka kliinilises ja hariduslikus suunas¹.

Sellisel viisil sõdade, kui loomulike eksperimentide käigus algas militaarpsühholoogia eristumine teistest psühholoogiaharudest. Iseseisev aladistsipliinina tunnustati militaarpsühholoogiat 1946 aastal, kui APA (*American Psychological Association*)² juurde moodustati divisjon 19 – *Society of Military Psychology*³. Tänapäevaks on see kasvanud laialt rakendatavaks multidistsiplinaarseks teaduseks, milleta kaasaegsed relvajõud enam toime ei tule.

Psühholoogia tänapäevastes relvajõududes

Tinglikult võiks valdkonnad, kus psühholoogia tänapäevastes kaitsevägedes rakendust leiab jaotada kolmeks üksteisega tihedalt seotud suundadeks: 1) organisatsiooni efektiivsus, 2) sõjaväeline sooritus, 3) inimeste psüühiline seisund ja valmisolek. Kõikides suundades käib usin teadustöö igasuguste seotud nähtuste olulisuse hindamisel, defineerimisel ja ümberdefineerimisel, mõõdetavaks muutmisel ja mõõtevahendite konstrueerimisel. Kuigi riigid erinevad selles osas, kuhu on tegelev struktuur paigutatud, kuidas ta on nimetatud ja kui

¹ Militaarpsühholoogia teke ja tänapäev:

Cronin, C.(Ed.)(1998). *Military Psychology: An Introduction*. Needham: MA Simon & Schuster.

Gal, R. & Mangelsdorff, A. D. (Eds.)(1991). *Handbook of Military Psychology*. New York: John Wiley & Sons.

² <http://www.apa.org/>

³ <http://www.apa.org/divisions/div19/about1.html>

mitmest osakonnast koosneb, on uuritavad teemad põhiliselt sarnased. Alljärgnevalt kirjeldan milliste küsimustega tegeldakse ja millises suunas arengud liiguvad.

Organisatsiooni efektiivsus: hindamise- ja valikusüsteemid, ametikohtade analüüs ja kompetentsid, organisatsiooni kultuur ja sisekliima, arvamusuuringud, (organisatsiooni) muutusteks ettevalmistamine, sotsiaalsed probleemid

Üheks enam toetust leidnud lähenemiseks selles valdkonnas on *Person- Environment (P-E) fit* ehk inimese sobivus enda keskkonnaga. Selle kontseptsiooni järgi on isiksust ja tema tööd iseloomustavate karakteristikute omavaheline sobitumine oluliseks tööga rahulolu (ning seega ka töösooritust, lahkumiskavatsusi jm) mõjutavaks faktoriks. Püüdke näiteks ette kujutada, kui rahul enda tööga on ekstravertne ja impulsiivne isiksusetüüp snaipri ametis või enesekeskne ning inimlike kannatuste suhtes osavõtmatu profiil meditsiiniõe ülesannetes. Lisaks isiksusele lubab töösooritust, eelkõige teadmiste omandamise ja rakendamise potentsiaali mõttes, ennustada ka inimese kognitiivsete võimete (tähelepanu, infotöötluse, mälu, psühhomotoorsed vilumused, reaktsioonikiirus jt) vastavus ametikoha nõudmistega. Kognitiivne võimekus on erineval määral ja kategooriates oluline igasuguse soorituse puhul, kuid eriti tähtis otsuste tegemisel psühholoogiliselt pingelistes olukordades (väsimus, liiga vähe aega, liiga palju informatsiooni, moraalselt keerulised olukorrad, keskkonna stressorid: müra, valgus, temperatuur jm).

Kuna vigadel on kõrge hind, muutub võimalikult maksimeeritud sooritus üha olulisemaks kõikidel erialadel. Sõjaväelises kontekstis võib ühe lüli eksimus või tähelepanematus pikas, käsuliinil põhinevas ahelas või ühe meeskonnaliikme pädematus enda funktsioonis tuua kaasa lausa traagilisi tagajärgi ning seetõttu näevad sõjaväed kõvasti vaeva ja investeerivad olulisi ressursse usaldusväärsete valiku- ja kutsesobivustestide väljatöötamisele.

Selle suuna praktiliseks näiteks toon ASVAB testi (*Armed Services Vocational Aptitude Battery*)⁴. See psühhomeetriline mõõtevahend on kasutusel US relvajõudude teenistustesse värbamisel (Briti analoog: BARB⁵) alates seitsmekümendatest ning on töökindluse säilitamiseks pidevalt läbinud vajalikke psühhomeetrilisi „noorenduskuure“.

See test on heaks näiteks, kuidas ametitesse määramisel kasutatakse kompetentside mudelit KSA (*knowledges, skills, abilities*), mida kirjeldatakse nii:

⁴ http://en.wikipedia.org/wiki/Armed_Services_Vocational_Aptitude_Battery

⁵ <http://www.ijoa.org/imta96/paper43.html>

UNVERIFIED WINDOWS CAT-ASVAB TEST SCORE REPORT

Testing Site ID: 591992 Service: DAV
 Testing Session: Date 2006/03/23 Starting Time: 14:30
 Applicant: Name _____ SSN: _____
 Test Form: 02E Test Type: Initial

Standard Scores: GS AR WK PC MK EI AS MC AO VE
 63 59 60 52 56 81 64 62 52 58

COMPOSITE SCORES:

Army: GT CL CO EL FA GM MM OF SC ST
 118 121 128 130 127 132 134 129 128 125

Air Force: M A G E
 91 76 83 96

Navy/CG: GT EL BEE ENG MEC MEC2 NUC OPS HM ADM
 117 259 234 120 185 173 235 225 177 114

Marine: MM GT EL CL
 139 122 134 115

AFQT Percentile Score: 80

===== | NOTE: This report is NOT valid for enlistment purposes. | =====

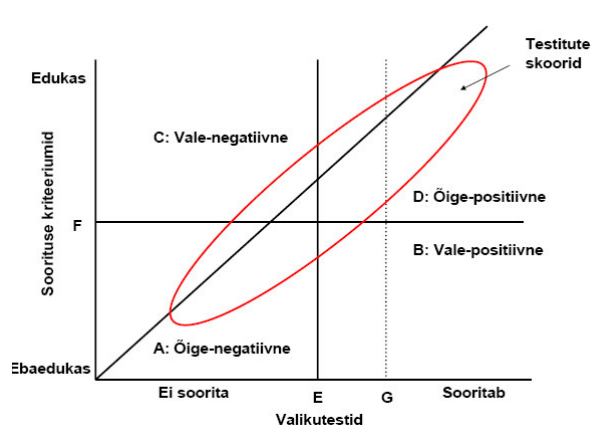
Üheksa KSA kategooriat, mida ASVAB

võimaldab hinnata:

- Üldised teadmised (GS)
- Aritmeetiline mõtlemine (AR)
- Keelelised teadmised (WK)
- Teksti mõistmine (PC)
- Matemaatilised teadmised (MK)
- Teadmised elektroonikast (EI)
- Masinad ja töökojad (AS)
- Mehhaaniline taip (MC)
- Tervikpildi nägemine (AO)

Väeliikide lõikes on sõjaväeliste ametite positsioonid kirjeldatud vajalike kompetentside järgi, mille alusel hinnatakse kandidaadi kutsesobivust ja kvalifikatsiooni vastaval erialal (näitab taset võrreldes teiste kandidaatidega). Näiteks on kõikide jalaväkke kandideerijate jaoks oluline GT (*Üldised teadmised*) skoor, mis kombineerub verbaalsete vilumuste (PC+WK) ja aritmeetilise mõtlemise alaskooridest ning millele lisanduvad vastava eriala nõudmised, merevägi on enda ametid jaotanud nelja kategooriasse: mehhaaniline (AR+WK+PC+MC); administratiivne (WK+PC+MK); üldine (WK+PC+AR) ja elektrooniline (AR+MK+EI+GS).

Selliste objektiivsete hindamisvahendite puudumisel ei jää kandidaadi teenistusse värbamise otsus mitte tegemata – see tehakse lihtsalt subjektiivsetel meetoditel. Kahjuks jääb valik selle meetodi puhul enamasti ebatäpseks ja kehvasti põhjendatuks, sest välja jätmise piir – ehk nõuärälõikepunkt on mõjutatud otsustaja eelarvamustest ja isiklikest eelistustest. Äralõikepunkti meetodil tehtud valikuprotsess (objektiivne või subjektiivne) näeb välja sellina:



Äralõikepunkt (G) on teatud punkt skaalal (E), millest paremale jäävad tegelased kvalifitseeruvad ametikohale, vasakule jäävad mitte, kusjuures F –st ülesepoole jäävad kandidaadid oleksid tegelikult õnnestunud, kui nad oleksid valitud. Mida rohkem on andmete hajuvust (laiem ovaal), seda suurem on vigaste otsuste võimalus. Mida kitsam on ovaal, seda täpsemad otsustulemused.

Eesmärk on võimalikult suurendada isikute hulka A ja D kvadraatides ja vähendada C ja B kvadraatides. Äralõikepunkti ehk nõ „piiriposti”, asukoht sõltub kandideerijate hulgast ning kujuneb arvestades hetkeolukorda tööjõuturul. Suure kandidaatide hulga puhul saame (tõstes äralõikepunkti) vähendada võimalust ebasobiva kaadri värbamiseks, kuid samas jätame ukse taha suure hulga tegelasi, kes tegelikult võinuks hästi toime tulla (kvadraat C). Vastupidiselt toimides kulutame suure hulga ressursse koolitades inimesi, kellel tegelikkuses toimetuleku potentsiaal puudub (kvadraat B). See on otsustajate igavene dilemma: kas värvata ainult neid, kellel ka tegelikkuses potentsiaali või täita tuimalt koosseisu tabelleid üsna tõenäoliselt ebaõnnestuvate luuseritega. Juhul, kui värvatakse otsustajaid, on valiku kvaliteet eriti oluline ning peegeldub üsna kiiresti terve allstruktuuri töötulemustes.

Enne, kui kellegi ametisse sobivust hindama hakata, tuleb teada, mida hinnata – koostada ameti kompetentside nimekiri ja kirjeldus. Mida täpsem see on, seda kindlamini saame ametisse motiveeritud ja võimeka inimese. Vajalikke kompetentse tuleb objektiivselt hinnata ning selleks peab kompetentside kirjeldus sisaldama üksikasjalikke eduka ja edutu soorituse kriteeriume. Kasutan näitena kaitseväe praktikast väljavõtet ühest kasutusel olevast ametijuhendist, teoreetiliselt peaks siin kirjeldatama ameti olulisi kompetense:

Isikuomadused ja võimed:

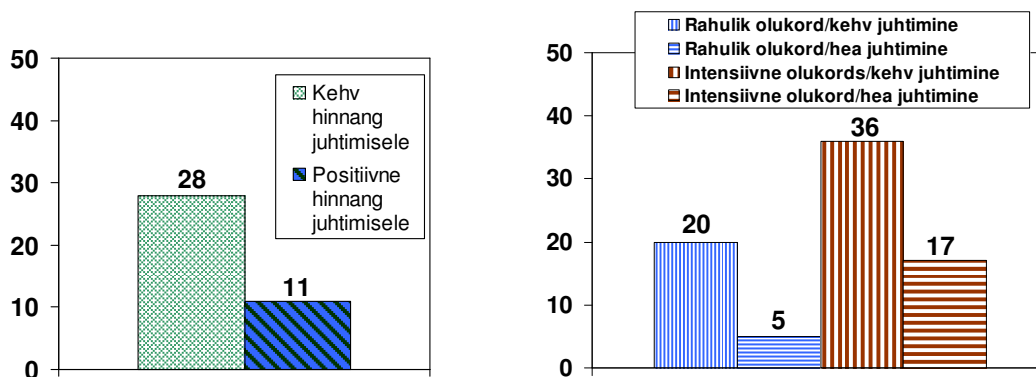
viisakus ja tähelepanelikkus; empaatilisus; tolerantsus; usaldusväärsus; pingetaluvus; kohusetundlikkus; loovus; otsustusvõime; kontseptualiseerimisvõime

Kõik juhendis äratoodud kvaliteedid tähendavad tegelikult midagi ning oleksid soovi korral ka mõõdetavad. Vaikival eeldusel vastavad neile nõudmistele praktikas kõik potentsiaalsed kandidaadid ning olulisest kompetentsist on saanud lihtsalt üks punkt ametijuhendis. Teiseks näiteks võiks tuua kaitseväe isikkoosseisu regulaarse atesteerimise, mille eesmärgiks on muuhulgas seatud „ametikohale vastavuse hindamine”. Sellise olulise toiminguga tuleb kaitsevälase vahetel ülemal toime tulla ilma ühegi objektiivse mõõtevahendita. Vahetu ülem peab olema suuteline hiromandina hindama võimeid ja isikuomadusi (halvemal juhul ka ekspert-teadmisi) alluva juures, keda näeb ehk ainult kord nädalas – osakonna koosolekul.

Sõjaväeline sooritus: kognitiivne efektiivsus, treeningmudelid, oskuste omandamine, juhtimisevõtted, stressi juhtimine, otsustusprotsessid, kultuurilised kompetentsid, meeskonnatöö, moraali roll soorituses

See blokk on tihedalt seotud eelmisega. Ei saa hinnata sooritust ega treeningmudelite efektiivsust, kui puuduvad kirjeldused kompetentside kriteeriumistest. Ei saa ennustada eksplitsiitsete ja implitsiitsete aspektide mõju indiviidi sooritusele ilma, et seda oleks

põhjustatud meetoditega uuritud. Esimese näitena toon juhtimispraktika mõju üksuse sooritusele. Sõjaväelised juhid kasutavad erinevaid juhtimisvõtteid, millest mõned võivad avaldada üsna destruktiivset mõju üksuse moraalile ja sõdurite emotsionaalsele seisundile. Vähendamata väljaõppe olulisust on praktiseeritavad võtted suuresti seotud juhi isiksust puudutavate omadustega. Selleks, et teha selgeks, kuidas teatud juhtimise stiil mõjutab alluvate toimetulekut, ei piisa hinnetest juhi lõputunnistusel või raamitud kiituskirjade arvust seinal. Tuleks hoopis uurida tema tööalase tegevuse tagajärgi – hästi ja kehvemini toime tulnud liidrite kognitiivseid- ja isikuomadusi ning teha sel viisil kindlaks edukat sooritust võimaldav juhiprofiil ja kompetentsid. Kõrged juhtimisvilumused kaitsevad sõdureid traumeerivate lahingkogemuste võimalike psüühiliste tagajärgede eest ning on seega väga olulised sõjaliste operatsioonide edukuse seisukohast. Et teha kogemustest järeldusi ning võtta vastu uusi otsuseid on oluline nähtus tarvis defineerida, püsitada uurimisküsimus ning sellele usaldusväärset vastata. Näitamaks, kui olulised on juhtimiskompetentsid sõjalistel operatsioonidel toon väljavõtte USA sõdurkoosseisu puudutavast MHAT (*Mental Health Advisory Team*) 2007 aasta raportist, mida presenteeriti IMM-10 (*International Military Mental Health*) aastakonverentsil Tartus ⁶.



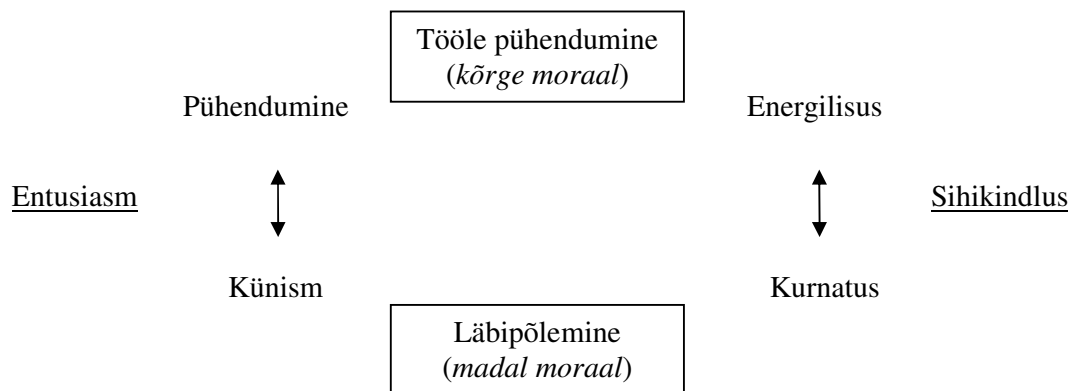
X-teljel on esitatud psüühiliste probleemidega seotud seisundite määr üksuses (%).

Moodustunud tulpadest on näha, et sõdurid, kes hindasid positiivselt enda vahetut juhti ilmutasid oluliselt vähem igasuguseid psüühilise seisundiga seotud probleeme (ärevus, depressioon, stressreaktsioonid). Suhe jäi samaks ka siis, kui võeti arvesse sõjalist aktiivsust operatsioonalses keskkonnas.

Teise näitena nimetan võitlejate moraali, kui ühte olulist ning mitte ühtegi sõjaväelist liidrit ükskõikseks jätvat psühholoogilist konstrukti. See nähtus on leitud olevat seoses kõigega, mis sõdurite professionaalset sooritust mõjutab: pingetaluvuse, koostöö võimekuste, psüühilise seisundi (sh trauma tekkimise võimaluste ja traumajärgse taastumise) ja palju muu sõjaväelises kontekstis oluliste näitajatega. Moraali puhul, sarnaselt mõistetele „õnn” või

⁶ <http://www.ksk.edu.ee/eng/IMMHC>

„armastus”, on tegemist abstraktse nähtusega, mida ei saa mõõta stopperi või joonlauaga – see tuleb enne mõõtmist üldse mõõdetavaks muuta. Kuna tegemist on tõeliselt olulise ja sõjaväelise soorituse mõttes möödapääsmatu kvaliteediga, on selle defineermise ja uurimisega põhjalikult tegeldud. Ühe loogiliselt põhjendatud uurimissuuna näiteks toon International Military Testing Association ⁷ (IMTA 2007) aastakonverentsil NLDSC Behavioral Sciences ⁸ poolt esitletud mõõtevahendi moraalide defineerimiseks ning mõõtmiseks. Mudeli kõrgelt praktiline väärtus seisneb teaduspõhiselt analüüsitud moraalide komponentide ja nende vaheliste seoste kirjeldustes. Selle lähenemise järgi vastandatakse pühendumine läbipõlemisele (vastavalt kõrge ja madal moraal), mille komponentide mõõdetavus on juba kinnitus leidnud ning usaldusväärseid mõõtevahendidki konstrueeritud ⁹. Mudel ise näeb välja selline:



Läbipõlemise komponentide kasutamine lubab moraalide (üksuse ja indiviidi tasandil) hindamiseks konstrueerida usaldusväärse ja arusaadavalt tõlgendatava mõõtevahendi. Instrument on kasutusel Hollandi armee süsteemse monitooringuvahendina.

Psüühiline seisund ja valmisolek: tervise (sh vaimse tervise) edendus, vastupidavuse treeningud, sõjaline valmisolek, traumajärgsed seisundid ja sekkumisvajadus (sh neuropsühholoogia), läbipõlemise- ja stressiseisundite jälgimine

Inimese ettevalmistusest, kogemustest ja individuaalselt haavatavusest sõltub tema psüühiline seisund ja toimetulek igasugustes olukordades. Eriti oluliseks osutub see inimloomusele objektiivselt raskestitaluvates tingimustes. Sarnaselt sõjaväelisele sooritusele on ka see blokk seotud hindamise ja valikuga, kõik inimesed ei reageeri traumaatilistele sündmustele ühetemoodi. Kuigi stressreaktsioon traumaatiliste episoodide korral ei ole midagi erakordset,

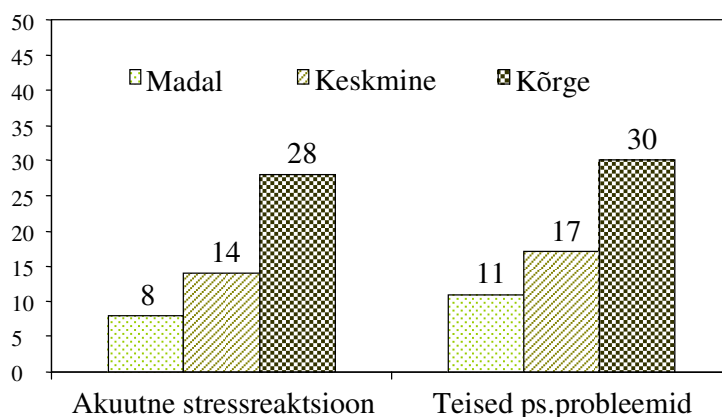
⁷ <http://www.icodap.org/papers/IMTA/index.html>

⁸ osakond, mis tegeleb Hollandi relvajõududes rakendusliku sotsiaalteadusliku uurimistööga

⁹ Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annu. Rev. Psychol.*, 52, 397-422.

võib see sõduri sooritust tähelepanuväärselt mõjutada. Halvemal juhul kaasa tuua isegi terve üksuse ebaõnnestumise. Oluline on teada, et stressreaktsiooni sümptomaatikat võimalik tõhusalt stabiliseerida kohaste diagnostiliste vahendite ja sekkumise meetodite abil.

Samas on episoode, mille kogemine kutsub mingi emotsionaalse reaktsiooni esile kõigil meie seast. Neil puhkudel on oluline teada reaktsiooni tugevust ja kestvust mõjutavaid psüühilisi aspekte, et integreerida need stressijuhtimise tehnikatena väljaõppeprotsessi. Stressreaktsiooni ühest küljest individuaalsete eripäradega, kuid teisest küljest sündmuste kestvuse ja/või intensiivsusega seotud iseloomu näiteks toon uurimistulemuse (esitatud MHAT 2007 aasta raportis), mis näitab piirkonna sõjalise aktiivsuse seoseid stressreaktsioonide sagedusega üksuses:



Inimene on kaitseväge kõige väärtuslikum ressurss – ükskõik, kui keerukas ja intelligentne tehnika ei toimi ilma selleta ning ka peensusteni planeeritud operatsioon võib ebaõnnestuda vaid lihtsa eksimuse tõttu. Seetõttu on isikkoosseisu „tehniline seisund ja kvaliteet” isegi olulisem, kui muu sõjaväelise tehnika puhul ning selle arendamine, diagnostika ja korrashoid on armeesüsteemide tähtis prioriteet.

Olukord ja ettepanekud

Tehnika ja teaduste arenedes muutub ametialaselt edukas toimetulek järjest keerukamaks ning spetsiifilisemaks. Kõige väärtuslikumaks varaks on kujunenud motiveeritud ja õpivõimeline inimressurss ning tihenevad konkurentsivõime on kõik organisatsioonid selle hankimisel ja hoidmisel sunnitud sellega arvestama. Arvukad teadustööd organisatsiooni- ja töö efektiivsust ning kaadrivoolavust käsitlevates valdkondades näitavad olulisi seoseid töötajate võimete ja eelistuste, tööga rahulolu ja töötulemuste, rahulolematuse ja lahkumiskavatsuste vahel, mistõttu on valik ja hindamine kaadri kvalifitseerimisel kujunenud personalipoliitika lahutamatuks osaks.

Tehniliselt usaldusväärsed ja sõjaväestatud keskkonnas tõestatud ennustusvõimega psühhomeetrilised instrumendid, rääkimata omavahel seotud komponentidega elektroonsetest hindamise süsteemidest, Eesti Kaitseväes tänaseni puuduvad. Puuduvad isegi teaduslikus mõttes valideerimata, kuid igapäevaselt kasutatavad psühhomeetrilised hindamisvahendid. See teeb meist üsna ainulaadse armee isegi meie ajaloolist tausta jagavate riikide seas. Tõsine probleem, mille toob kaasa süsteemse testimispraktika puudumine isikkoosseisu kutsesobivuse hindamisel on see, et me ei suuda tagada ühtlaselt head töösooritust ega ohjata kaadrivoolavust. Teine oluline vajakajäämine puudutab sõjaväelise soorituse psühholoogiliste mõjurite teaduspõhist hindamist. Kui me ei teadvusta nt moraali, sisekliima või juhtimispraktika rolli üksuse või indiviidi sooritusele, võtame endalt võimaluse protsesse mõjutada.

Nii ametialane sooritus, kui emotsionaalne enesetunne on suuresti seotud inimese sobivusega tema rolli. Seetõttu on esmajärjekorras oluline mõelda ametisobivust ja kvalifitseerumist hindava süsteemi peale. Objektiivsuse huvides tuleks testisüsteemi soetamiseks korraldada konkurss ning laekunud pakkumiste hindamine (psühhomeetrilised ja sisulised aspektid) tunnustatud ekspertide poolt. Mõistlik oleks hinnata kolme kuni viite süsteemi ning teha valik eksperthinnangute alusel. Et pakkumised oleksid võrreldavad, tuleks hanke tarbeks koostada lähteülesanne, mis võiks sisaldada järgmisi kriteeriume:

1. Koostatud silmas pidades sõjaväeliste struktuuride vajadusi, omab rakendustõestust sõjaväelises praktikas

Kommentaar: tegemist on spetsiifilise populatsiooni, -keskkonna ja -soorituse kriteeriumitega. Need erinevad tavapärasest tsiviilpraktikast ning seetõttu ei sobi äriorganisatsioonidele toodetud instrumendid (ilma vastavate kohandusteta) sõjaväes kasutamiseks.

2. Töökindlust ja ennustusjõudu tõestav dokumentatsioon on kättesaadav, piisav ja usaldusväärne

Kommentaar: igasuguse psühhomeetrilise instrumendi kvaliteedinäitajaks ja kasutuskõlblikuse indikaatoriks on teaduslikud uurimused, mis kinnitavad selle usaldusväärset mõõdetud nähtuse hindamisel. Kui neid ei ole või need on vastuolulised, ei saa instrumendi põhjal saadud tulemusi tõsiselt võtta.

3. Autorid või autoriõiguseid omavad institutsioonid on valmis astuma läbirääkimistesse instrumendi kasutuselevõtuks (ja tehnilisteks konsultatsioonideks) Eesti Kaitseväes

Kommentaar: kaasaegsed testisüsteemid on massiivsed ja keerulised, nende väljatöötamine on kallis ja aeganõudev. On loodud süsteeme, millel on positiivne kasutuspraktika

sõjaväestatud organisatsioonides ning mille adapteerimine ja normeerimine kohalikku praktikasse on hea tahte küsimus.

4. Katab vähemalt kaks psühhomeetrilise hindamise kategooriat: intellektuaalne võimekus ja isiksuse omadused ning on pidevas kaasajastamise ja uuendamise protsessis

Kommentaar: mõlemas valdkonnas – isiksus ja intellekt toimuvad kiired teadusarengud. Seetõttu peab hangitav instrument olema pideva psühhomeetrilise ja kontseptuaalse tähelepanu all ning kõik uuendused operatiivselt kajastatud

5. Elektroonselt administreeritav ja skooritav, tulemused integreeruvad andmebaasi ning on vajadusel koheselt kättesaadavad ja võrreldavad

Kommentaar: koosseisude pideva vähendamise tingimustes peab testimise protseduur aja- ja tööjõukulu mõttes olema nii rentaabel, kui võimalik. Oluline on võimalus hinnata isiku tulemusi võrdluses teiste kandidaatidega ja (nt roteerimise korral) ilma teistkordse testimiseta uue ameti kriteeriumitega

6. Olemas paralleelvormid ning sotsiaalse soovitatavuse ja tahtlikult suunatud vastuste indikaatorid

Kommentaar: lisaks testi „õppimisele” ohustab tulemuste paikapidavust (eriti sõjaväestatud organisatsioonides levinud) tahtlik või tahtmatu vastuste moonutamine, et endast vastavalt vajadusele paremat või halvemat muljet jätta. Kui test ei ole suuteline seda tuvastama, ei saa selle tulemusi otsuste langetamisel usaldada

Asjatundlikult koostatud psühhomeetrilised testid on väärtuslikud diagnostilised instrumendid, mis võivad aidata inimeste ja organisatsioonide kohta olulisi otsuseid langetada. Seda muidugi eeldusel, et kellegil on põhjendatud arusaam mida, mis eemärgil ja mil viisil testida oleks tarvis. Artiklis kirjeldasin psühholoogia ja psühhomeetria rolli tänase Eesti Kaitseväge organisatsiooni ning isikkoosseisu diagnostikas – meie olukord selles valdkonnas ei ole hetkel kiita. Selleks, et midagi tõhusalt muuta, tuleb psühholoogilise tegevuse strateegia kaitseväs tervikuna üle vaadata ning kujundada jätkusuutlikuks arenguks vajalikud põhimõttelised seisukohad.