

TARTU ÜLIKOOL

Sotsiaalteaduste valdkond

Ühiskonnateaduste instituut

Ühiskonna ja infoprotsesside analüüsi õppekava

Ly Luks

Naiste ajateenistusest väljalangemise riskitegurid ning teenistusmotiivide ja rahulolu seos tegevteenistuses jätkamise kavatsusega

Magistritöö

Juhendaja: Kairi Kasearu, PhD

Tartu 2026

SISUKORD

| | |
|---|----|
| SISSEJUHATUS..... | 4 |
| 1. TEOREETILINE TAUST..... | 6 |
| 1.1. Naiste roll ja positsioon riigikaitstes..... | 6 |
| 1.2. Naiste kaasamise teoreetilised käsitlused riigikaitstes..... | 7 |
| 1.2.1. Sooline võrdsus ja kodanikuõigus..... | 7 |
| 1.2.2. Naiste kaasamine ja sõjaline efektiivsus..... | 8 |
| 1.2.3. Tööjõuressurss ja majanduslikud kaalutlused..... | 9 |
| 1.3. Riigikaitmesse kaasamise mudelid..... | 9 |
| 1.4. Naised ajateenistuses Põhjamaade näitel..... | 12 |
| 1.5. Motivatsioon ja rahulolu militaarkontekstis..... | 13 |
| 2. PROBLEEMISEADE..... | 16 |
| 3. MEETOD JA VALIM..... | 18 |
| 3.1. Andmed..... | 18 |
| 3.2. Valim..... | 18 |
| 3.3. Tunnused..... | 20 |
| 3.4. Analüüsimeetod..... | 23 |
| 3.5. Tehisintellekti rakendamine..... | 24 |
| 4. TULEMUSED..... | 26 |
| 4.1. Teenistusse asumise motiivide seos ennetähtaegse reservi arvamisega..... | 26 |
| 4.1.1. Motivatsiooni kirjeldav analüüs..... | 26 |
| 4.1.2. Motivatsiooni seos ennetähtaegse reservi arvamisega..... | 27 |

| | |
|--|----|
| 4.2. Tegevteenistuses jätkamise kavatsuse ja motivatsiooni vaheline seos..... | 30 |
| 4.2.1. Jätkamiskavatsuse kirjeldav analüüs..... | 30 |
| 4.2.2. Motivatsiooni seos jätkamiskavatsusega..... | 31 |
| 4.2.3. Motivatsiooni muutuse seos jätkamiskavatsusega..... | 34 |
| 4.3. Tegevteenistuses jätkamise kavatsuse muutus ajateenistuse jooksul ja selle seos teenistuskogemusega..... | 35 |
| 4.3.1. Jätkamiskavatsuse muutuse kirjeldav analüüs..... | 35 |
| 4.3.2. Teenistuskogemuse seos jätkamiskavatsusega..... | 37 |
| 5. ARUTELU..... | 40 |
| 5.1. Ajateenistusse tulemise motiivid ja enne tähtaega reservi arvamine..... | 40 |
| 5.2. Ajateenistusse tulemise motiivid ja tegevteenistuses jätkamise kavatsus..... | 42 |
| 5.3. Teenistuskogemus ja tegevteenistuses jätkamise kavatsus..... | 43 |
| 5.4. Järeldused, piirangud ja edasised uuringud..... | 45 |
| KOKKUVÕTE..... | 47 |
| SUMMARY..... | 49 |
| KASUTATUD ALLIKAD..... | 51 |
| LISAD..... | 61 |

SISSEJUHATUS

Riigikaitse on ajalooliselt olnud meestekeskne institutsioon, kuid julgeolekuolukorra muutumine ja soolise võrdsuse edendamine on toonud kaasa olulisi muutusi naiste kaasamises ajateenistusse. Norra on siin heaks näiteks: kui eelmise sajandi lõpukümnenditel oli naisi teenistuses vaid 1%, siis aastaks 2021 oli neid juba 15% ning ajateenijate seas küündib nende osakaal kuni 34%-ni (Girard, 2025). Sarnaselt on Rootsil eesmärk kasvatada naisajateenijate arvu 2030. aastaks 30%-ni (Försvarsmakten, 2020). Naiste osaluse kasvu seostatakse nii soolise võrdsuse kui ka praktilise vajadusega laiendada värbamispiinda, eriti pärast 2014. ja 2022. aasta julgeolekukriisi (Banka ja Zalāns, 2025; Jonsson jt, 2024). Samas on järeldatud, et naiste formaalne ligipääs teenistusele ei taga veel sisulist integratsiooni (Woodward ja Winter, 2006).

Eestis on ajateenistus naistele vabatahtlik ning 2023. aastal moodustasid naised ligikaudu 1% ajateenijatest ja 9% tegevteenijatest (Kaitseministeerium, 2024). Kuigi ajateenistusse astub üha enam naisi, katkestab teenistuse siiski ligikaudu iga kolmas (Kaitseministeerium, 2017, 2023, 2024). Arvulise vähemusena võivad naised kogeda suurendatud tähelepanu ja survet end tõestada, mis võib raskendada nende integreerumist (Yoder jt, 1983) ja seeläbi mõjutada ka teenistuskogemust. Arvestades, et ajateenistus on sageli esimene kokkupuude Kaitsevägega ning lähtepunkt hilisemale tegevteenistuse karjäärile, siis ajateenistuse pooleli jätmise vähendab ka potentsiaalsete tegevväelaste järelkasvu. Seetõttu on oluline paremini mõista, millised tegurid kujundavad naisajateenijate teenistuskogemust ja valmisolekut Kaitseväes karjääri teha.

Varasemalt on käsitletud naiste ajateenistusega seotud liitumise motiive, rahulolu teenistusega kui ka põhjuseid, miks ajateenistus või edasine tegevväelase karjäär pooleli jääb (den Buijs ja van Doorn, 2024; Gråsten, 2026; Kiili, 2017; Prykhodko jt, 2020). Meessoost ajateenijate puhul on leitud, et teenistuskogemus kujundab hoiakuid riigikaitse osas (Parmak ja Tyfa, 2023) ning et ajateenistusega rahulolu ja sisemised motiivid võivad olla seotud suurema tegevteenistuses jätkamise kavatsusega (Truusa jt, 2018).

Ometi jääb ebaselgeks, kuidas motivatsiooniprofiil ja teenistuse käigus kujunev rahulolu mõjutavad nii ajateenistuse katkestamist kui ka pikaajalist jätkamiskavatsust ja seda naisajateenijate puhul,

keda varasemad uuringud eraldi ei ole vaadelnud. Sellest tulenevalt on magistritöö eesmärk välja selgitada naiste ajateenistusest vabatahtlikult väljalangemise tegurid ning hinnata ajateenistusse tulemise motiivide ja teenistuskogemuse seost tegevteenistuses jätkamise kavatsusega.

Töö teooria peatükis käsitletakse naiste rolli riigikaitstes, erinevaid riigikaitsetesse kaasamise mudeleid ning motivatsiooni ja rahulolu teoreetilisi käsitlusi. Sellele tuginedes sõnastatakse uurimisprobleem ning kirjeldatakse andmestikku, valimit ning analüüsimeetodeid. Empiirilises osas analüüsitakse, kuidas ajateenistusse tuleku motiivid on seotud vabatahtliku väljalangemise ja tegevteenistuses jätkamiskavatsusega ning kuidas teenistuskogemus jätkamiskavatsust kujundab. Töö lõpetab tulemuste arutelu, kus leiud paigutatakse laiemasse konteksti ning tehakse ettepanekuid nii edaspidiseks uurimiseks kui ka praktiliseks rakendamiseks.

1. TEOREETILINE TAUST

1.1. Naiste roll ja positsioon riigikaitstes

Militaarinstitutsioonid on ajalooliselt kujunenud meestekesksete struktuuridena, kus riigikaitse ja sõjapidamine on olnud tihedalt seotud maskuliinse identiteedi ning ühiskondliku võimupositsiooniga, kus naised kujutatakse eelkõige koduhoidjatena, kannatajatena või taustajõuna (De Marre, 2021; Haring, 2020). Samas nende panus on olnud oluline ja neid kaasati näiteks luuresse või suhete loomiseks, kuid nende lood on harva dokumenteeritud (Steder ja Roness, 2019). Naiste kaasatus on aga sõltunud konkreetsetest sõjalistest olukordadest, sotsiaalsetest struktuuridest ja kultuurilistest protsessidest (Segal, 2006).

Põhjamaades sai naiste suurem kaasamine riigikaitse alguse pärast esimest maailmasõda, mil asutati naissoost vabatahtlikke koondavad organisatsioonid, nt Lottad (Ahlbäck, 2022). Tegemist oli struktureeritud tugivõrgustikuga, mille eesmärk oli koolitada liikmeid tegutsemiseks kriisi- ja sõjaolukorras, kus täideti peamiselt sõjaväge toetavaid ning mittelahingulisi ülesandeid, sealhulgas meditsiini-, side- ja õhuvalveteenistust, evakuatsiooni korraldamist, varustuse eest hoolitsemist ning noorsootööd (Lotta Svärd Foundation, i.a.). Naiste kaasamine kriisiolukorras laiendas arusaama, et riigikaitse funktsioonid ei ole pelgalt soopõhised, vaid seotud indiviidi võimekuse ja sobivusega rollidesse ning sõjajärgselt said just nende kogemuste pinnalt alguse reformid, mis avasid Põhjamaades naistele võimalused sõjaliseks väljaõppeks ja professionaalseks karjääriks (Ahlbäck, 2022).

Kuigi institutsionaalsed piirid on ajas avanenud, on militaarne organisatsioonikultuur jäänud keskkonnaks, kus sugu ja soorollid on jätkuvalt keskne teema. Need kultuuriliselt loodud nähtused on tsüklilises muutuses ning ühiskond võib neid erinevates olukordades minimeerida või võimendada, määratledes sobivaid rolle ja ootusi (Segal, 2006). Naiste rolli on traditsiooniliselt seostatud tugevalt pere eest hoolitsemisega ning naiselikkuse säilitamisega, mistõttu on emaduse ja naise roll läinud sageli vastuollu militaarse kultuuriga (Aas, 2025; Segal, 2006).

Naised moodustavad relvajõududes endiselt arvulise vähemuse, siis on kirjeldatud ka nn tokenismi fenomeni, mille kohaselt satuvad vähemusgruppi kuuluvad isikud suurema tähelepanu ja rangema hindamise alla (Yoder jt, 1983). Naiste sooritust võidakse laiendada kogu soogrupile, mistõttu tunnevad nad suuremat survet ning kohandavad oma käitumist sobitumiseks organisatsiooni, kuid seeläbi võib nende individuaalne tegutsemisruum olla piiratud (Bjarnesen, 2024; Knudsen ja Teisen, 2018).

Naiste roll riigikaitstes on kujunenud vastuoluliste normide ja ootuste raamistikus, kus formaalsete võimaluste laienemine ei ole alati tähendanud sisulist võrdsust. Nende arengute mõtestamiseks on kirjanduses kujunenud mitmeid teoreetilisi käsitlusi.

1.2. Naiste kaasamise teoreetilised käsitlused riigikaitstes

1.2.1. Sooline võrdsus ja kodanikuõigus

Naiste kaasamist riigikaitssesse käsitletakse üha enam normatiivsest vaatenurgast, mis seob soolise võrdsuse kodanikukohustuste ja -õiguste võrdse jaotumisega. Demokraatlikes riikides on kodakondsust ajalooliselt seostatud sõjaväeteenistusega, lähtudes arusaamast, et vabaduste ja õiguste püsimine eeldab kodanike valmisolekut riiki vaenuliku jõu eest kaitsta (Snyder, 2003). Praktikast on aga sõjaväekohustus langenud eelkõige meestele, asetades naised positsiooni, kus neil on küll samad õigused, kuid erinevad kohustused. Sellest tulenevalt rõhutatakse, et riigikaitstes osalemist tuleks käsitleda mitte üksnes kohustusena, vaid ka kodanikuõigusena, mis peaks laienema naistele võrdselt meestega (Collins-Dogrul ja Ulrich, 2018; Duncanson ja Woodward, 2016).

Teisalt on juhitud tähelepanu sellele, et naiste kaasamine militaarsetesse struktuuridesse ei pruugi automaatselt viia sisulise võrdsuseni ning võib teatud tingimustel hoopis süvendada ebavõrdsust. Maskuliinselt struktureeritud organisatsioonides esineb diskrimineerivaid hoiakuid ja praktikaid, mille tõttu peavad naised sageli tegema suuremaid pingutusi, et end tõestada ja organisatsiooni kultuuriga kohaneda (Duncanson ja Woodward, 2016; Hendel jt, 2024). Seetõttu on rõhutatud, et institutsionaalsed poliitikad ja formaalne ligipääs võivad küll luua võrdsed võimalused, kuid ei määra automaatselt igapäevaseid sotsiaalseid suhteid ja praktikaid, mille kaudu sooline võrdsus päriselt realiseerub (Deutsch, 2007; Woodward ja Winter, 2006).

1.2.2. Naiste kaasamine ja sõjaline efektiivsus

Arutelu naiste kaasamises teenistusse ei piirdu üksnes võrdsete õiguste ja ühiskondlike küsimustega, vaid tõstatab ka keskse praktilise dilemma - kas ja mil määral mõjutab sooline integratsioon relvajõudude sõjalist funktsionaalsust ja efektiivsust.

Sõda kujutatakse suure füüsilise pingutusena, sest ajalooliselt tähendas see eelkõige lähivõitlust, kus tugevam osapool võitis (Girard, 2025). Seetõttu seostati sõdurit eelkõige mehelikkusega ning meessoost sõdur kujunes normiks, mille taustal hakati ka armeesse astuvaid naisi hindama (Persson ja Sundevall, 2019). Kaasteenijad tajuvad, et naised on edukad suuresti tänu kaaslastele, kes neid rasketes olukordades aitavad ning on tihti nõrgema lülina koormaks meeskonnale, mis mõjub negatiivselt operatiivsusele (Aalde, 2019; Aas, 2025; Hendel jt, 2024). Collins-Dogrul ja Ulrich (2018) toovad välja, et bioloogilised erinevused sugude vahel on tekitanud kartusi, et ülemad langetavad väljaõpet ja standardeid poliitkorrektsuse nimel, mis aga võib negatiivset mõju avaldada üksiksõduritele ning ka sõjaväe efektiivsusele üldiselt.

Naisi tajutakse tihti ka meeste ühtekuuluvuse nõrgendava tegurina (Firestone ja Harris, 1999; Woodward ja Winter, 2006), mida omakorda nähakse ohuna sõjalisele efektiivsusele (Collins-Dogrul ja Ulrich, 2018). Sõda on iseloomult väga kurnav ja pingeline ning sidusus sellistes olukordades on vajalik, et säilitada usaldus ja meeskonnatöö (Siebold, 2007). Enamasti viidatakse ebasobivate suhete ning pingete ohule ja kuigi rõhutatakse kriitilist lähenemist, võib leida viiteid, et vastutus sellises olukorras lasub naistel (Aalde, 2019; Aas, 2025).

Samas rõhutavad kaasavamad lähenemised individipõhist hindamist, sest sugu ei saa olla õiglane kriteerium, kuna kõik naised ei ole vähem võimekamad kui mehed ja vastupidi. Kaasaegse sõjapidamise ja tehnoloogia arengu vaatest tekib üha enam ametikohti, kus füüsiline jõud ja lähivõitlus ei ole keskse tähtsusega (Moskos, 1984; Segal, 2006) ning on olulisem leida inimesi, kes on võimelised keerulisi süsteeme kasutama ja juhtima (Pindyck, 2022).

Samuti ei ole naiste olemasolu eraldiseisev faktor, miks ühtekuuluvust nõrgemaks hinnatakse, tihti eksisteerib see koos teiste asjaoludega. Grupi ühtsustunnet seostatakse sageli ka struktuuri ja juhtimispraktikatega, kus soopõhised standardid, ülesanded või tunnustamine suurendab lõhet naiste ja meeste vahel ning mille teadlikustamine võimaldab sujuvamat integreerumist (Harrell ja Miller, 1997). Kuigi naisi kui ühtekuuluvuse pärssivat tegurit mainitakse, ei ole hästi treenitud ja kompetentsete naiste puhul negatiivset mõju täheldatud (Egnell, 2016).

1.2.3. Tööjõuressurss ja majanduslikud kaalutlused

Naiste kaasamist on käsitletud ka kui tööjõupuuduse lahendusena (Ahlbäck jt, 2024; Haltiner, 2006). Kuigi naised on nii tsiviil- kui ka militaarmaailmas läbi aegade asendanud mehi vastavalt vajadusele, on nad meeste osakaalu taastudes sageli suunatud tagasi varasemate tegevuste juurde (Segal, 2006). Lisaks inimressurssi kvantiteedile, võimaldab laiem värbamispiir kaasata rohkem andekaid inimesi ning seeläbi muuta riigikaitset efektiivsemaks (Collins-Dogrul ja Ulrich, 2018). Just välismissioonide puhul on leitud, et naised toovad meeskonda erinevaid perspektiive ning aitavad paremini kohalikega suhtlust luua (Egnell, 2016; Bridges ja Horsfall, 2009).

Kuigi naised pakuvad kaitsejõududele täiendavat inimressurssi, on nende kaasamise kontekstis esile toodud majandusliku lisakulu argument. Naiste integreerimise algusaegadel oli probleeme enim eluruumide ning varustuse ümberseamisega, et need sobiksid naiste kehaehitusega paremini (Harrell ja Miller, 1997), kaasaegsemad kitsaskohad tulenevad rohkem infrastruktuuri ning instruktorite vähesusest (Banka ja Zalāns, 2025). Kuna standardne kaitsevarustus on ajalooliselt disainitud keskmise mehe järgi, võib selle ebasobivus naise kehale (nt vaagna ehituse ja õlalaiuse erinevused) suurendada luu- ja lihaskonna vigastuste riski (Epstein jt, 2013) või ka tekitada lihtsalt sinikaid ja villoid (Bjarnesen, 2024). Seetõttu ei tuleks varustuse kohandamist käsitleda pelga lisakuluna, vaid investeeringuna, mis tagab naissoost teenistujate ohutuse ja nende panuse täisväärtuslike sõduritena. Eluruumide korraldust käsitletakse nüüd rohkem ka kui integratsiooni kujundajana, kus ühes toas elamine võib soodustada vastastikku mõistmist ja ühtekuuluvustunde tekkimist (Ellingsen jt, 2016).

Naiste kaasamine riigikaitseks on liikunud kitsast bioloogilisest vaidlusest laiemaks ühiskondliku õigluse ja ressursitõhususe raamistikku, kus kaasaegsed lähenemised rõhutavad, et sõjaline efektiivsus ei sõltu enam üksnes füüsilisest võimekusest ning naiste integreerimine on strateegiline valik, mille edukus sõltub organisatsioonikultuuri kujundamisest.

1.3. Riigikaitseks kaasamise mudelid

Riigiti on kujunenud välja erinevad ajateenistuse mudelid, mis peegeldavad ajaloolisi kogemusi, julgeoleku vajadusi, demograafilisi võimalusi ning ühiskondlikke väärtushinnanguid. Lähtudes ajateenistusse kutsutute osakaalust sünnikohordis, teenistujate motivatsiooniprofiilist ning naiste

kaasamise ulatusest, eristavad Jonsson jt (2024) kolme peamist ajateenistuse mudelit: laiapõhjalist kohustuslikku mudelit (Eesti, Soome ja Šveits), vahepealset mudelit (Leedu) ning selektiivset ja sooneutraalset mudelit (Norra ja Rootsi). Erinevused ajateenistuse korralduses võivad olla olulised naiste osalemise ning tegevteenistuses jätkamise kavatsuse mõistmisel.

Esimest, laiapõhjalist kohustuslikku ajateenistuse mudelit iseloomustab ühiskonda laialdaselt esindav ajateenijate hulk, ebaühtlane motivatsioon ning selgelt meestekeskne koosseis (Jonsson jt, 2024). Autorid toovad välja, et mudeli peamiseks tugevuseks on ulatusliku reservi loomine, mis võimaldab kriisiolukorras kiiret mobilisatsiooni. Samas kaotavad ajateenijad kontrolli oma aja kasutamise üle, sest näiteks õpingud ja tööturul osalemine lükkuvad edasi (Poutvaara ja Wagener, 2007). Kuna autonoomia ehk vabadus oma tegevust ise suunata on enesemääramise teooria kohaselt sisemise motivatsiooni ja heaolu üks keskseid eeldusi (Ryan ja Deci, 2000), võib kohustuslik teenistus vähendada autonoomia tajumist ning sellega kaasneda nii motivatsiooni langus kui ka madalam heaolu teenistuse ajal.

Meeste domineeriv osakaal selles mudelis seab täiendavaid väljakutseid naiste värbamisel nii ajateenistusse kui ka edasisse tegevteenistusse. Graf ja Kuemmel (2022) osutavad, et naiste jaoks on oluline kaitseväge kui organisatsiooni soolist võrdõiguslikkust toetav kuvand. Nende hinnangul võib huvi teenistuse vastu väheneda juhul, kui kaitseväge tajutakse keskkonnana, kus naistel puuduvad võrdsed karjäärivõimalused või kus kohtlemine ei ole õiglane, isegi siis, kui patriotism, positiivne meediakuvand või majanduslikud stiimulid on olemas.

Jonssoni jt (2024) käsitlevad teist ajateenistuse mudelit vahevormina laiapõhjalise ja valikupõhisema süsteemi vahel, kus teenistusse astujaid on vähem ning on keskmiselt kõrgem ja ühtlasem motivatsioon võrreldes esimese mudeliga, säilitades samas meeste domineeriva osaluse. Kuigi ajateenistus on siin endiselt kohustuslik, moodustavad vabatahtlikud märkimisväärse osa koosseisust. Kõrgem motivatsioon võib mängida olulist rolli ka teenistuja edasises karjääris, sest Karton jt (2018) kohaselt on kõrgem teenistumotivatsioon seotud positiivsema suhtumisega tegevteenistuse jätkamisele ning Truusa jt (2018) leiavad, et soov jätkata on sageli olemas juba enne ajateenistuse algust, kus teenistus pigem kinnitab olemasolevaid kavatsusi, mitte ei kujunda neid.

Kolmandas mudelis on küll laiem värbamisbaas, sest selle keskne põhimõte on sooneutraalsus, mille kohaselt kaasatakse naisi ajateenistusse samadel kohustuslikel alustel nagu mehi (Jonsson jt, 2024). Samas läbivad kõik eelnevalt valikuprotsessi, mis teeb lõpuks ka siin värvatute osakaalu kitsamaks.

Autorid täpsustavad, et valikus arvestatakse nii teenistusse astumise motivatsiooni kui ka individuaalseid omadusi, mistõttu kujuneb ajateenijate motivatsiooniprofiil keskmiselt kõrgemaks ja homogensemaks.

Norra ajateenijate uuring näitas, et nii vaimne kui ka füüsiline võimekus ning sotsiaalsed oskused olid seotud parema teenistussooritusega ning valikusüsteem võimaldas prognoosida sooritust nii meeste kui ka naiste puhul (Køber jt, 2017). Samuti on leitud, et motivatsiooni olemus on seotud teenistusele pühendumise, üksuse sidususe ja valmisoleku tunnetuse ning teenistuses jätkamise kavatsusega (Griffith, 2008), mistõttu võib motivatsiooni arvestamine olla oluline osa selektiivsest värbamisprotsessist. Naiste suuremat osalust relvajõududes on seostatud ka laiemate ühiskondlike muutustega, kus soorolle ja perestruktuure käsitletakse varasemast paindlikumalt (Segal, 2006).

Mitmed riigid on loobunud ajateenistuspõhisest süsteemist vabatahtliku armee kasuks, kus kaitsevägi toimib osana tööturust ning peab kohanema selle dünaamikaga, sealhulgas pakkuma konkurentsivõimelisi hüvesid ja teenistustingimusi, mis toetavad teenistujate motivatsiooni ja pikaajalist pühendumust (Harries-Jenkins, 2001). Selline ümberkorraldus on muutnud armeed üldiselt väiksemaks, kuid ühtlasi on see laiendanud värbamispotentsiaali sotsiaalsetele gruppidele, kes varasemalt olid militaartenistuses alaesindatud, sealhulgas naistele, kelle osakaal vabatahtlikes armeedes on ajas kasvanud (Korb ja Segal, 2011).

Vabatahtliku armee mudelis on teenistus tavapäraselt pikemaajaline, mis võimaldab vähendada personali voolavust ning suurendada väljaõppesse tehtud investeeringute tasuvust ehk on pikemas perspektiivis kuluefektiivsem (Williams, 2005). Aktiivse armee keskseks tugevuseks on professionaalsus, mis võimaldab tõhusalt rakendada kaasaegse sõjapidamise tehnoloogiaid ning tagada kõrgema reageerimisvõime ja operatiivse valmisoleku (Haltiner, 2006).

Nende mudelite kõrval on oluline arvestada ka vabatahtlikke riigikaitseliste organisatsioonidega, mis võivad toimida kui eelneva kokkupuutepunktina riigikaitsega kui ka alternatiivse osalusvormina. Eesti kontekstis võivad näiteks Kodutütred ja Naiskodukaitse toetada naiste huvi riigikaitse ning sealse karjääri vastu. Sealjuures on täheldatud, et varasem vabatahtlikku organisatsiooni kuulumine võib mõjutada positiivses suunas tegevteenistuse kavatsust (Truusa jt, 2018) kui ka vähendada ajateenistusest väljalangemise riski (Kasearu ja Tooding, 2019).

Riigikaitse kaasamise mudelid kujundavad seega institutsionaalse raamistiku, mis mõjutab värbamispoliitika, organisatsioonikeskkonna ja osalusvõimaluste kaudu nii naiste kaasamist riigikaitse kui ka nende pikaajalist teenistuses püsimist.

1.4. Naised ajateenistuses Põhjamaade näitel

Eesti ajateenistus põhineb kohustuslikul mudelil, kus naiste osalus on vabatahtlik, mistõttu pakub Põhjamaade kogemus hea võrdluse mõistmaks, kuidas eri lähenemised naiste sõjaväeteenistust kujundavad. Põhjamaid, eriti Norrat ja Rootsit, käsitletakse sageli sooneutraalse ajateenistuse eesrindlike näidetena, kus naiste suuremat kaasamist on seostatud nii soolise võrdõiguslikkuse kui ka riigikaitse moderniseerimisega (Stachowitsch ja Strand, 2024). Samas ei toimunud naiste kaasamine Põhjamaade relvajõududes kõikides riikides ühtemoodi ega lineaarselt, vaid kujunes välja erinevate tööjõuvajaduste, julgeolekukeskkonna ja soolise võrdõiguslikkuse poliitika koosmõjus (Ahlbäck jt, 2024; Persson ja Sundevall, 2019).

Esiolgu olid naiste kaasamist puudutavad reformid suuresti tingitud praktilistest vajadustest, kuigi tänapäeval seostatakse seda eeskätt soolise võrdõiguslikkusega. Teise maailmasõja ja külma sõja perioodil suurenes naiste osalus relvajõudude erinevates toetavates ülesannetes ning nende kaasamist põhjendati tööjõu- ja personalivajadustega, küll aga tehti enamasti vabatahtlikku ja tasustamata tööd (Ahlbäck jt, 2024). Hilisemates reformides muutus järjest olulisemaks arusaam kaitseväest kui sooneutraalsest institutsioonist ning naiste kaasamist hakati üha enam siduma soolise võrdõiguslikkusega (Ahlbäck jt, 2024; Persson ja Sundevall, 2019). Soome areng erines seevastu Skandinaavia riikidest, kuna pärast vabatahtlikke Lottade organisatsiooni lõpetamist katkes naiste sõjalise osaluse järjepidevus ning riigil puudus pikalt tööjõupuuduse surve (Ahlbäck jt, 2024). Samuti soolise võrdõiguslikkuse argumendid tõusid Soome militaarvaldkonna aruteludes keskele kohale märksa hiljem (Ahlbäck, 2022).

Kuigi 1970.-1990. aastatel avati Põhjamaades naistele järk-järgult ligipääs erinevatele sõjalistele ametikohtadele (Ahlbäck jt, 2024), ei tähendanud formaalne võrdsus automaatselt võrdset positsiooni. Näiteks Taanis säilis kaitseväge vaatamata reformidele suures osas meestekeskse institutsioonina, kus naised pidid sageli kohanduma olemasoleva kultuuriga ning tõestama oma sobivust organisatsiooni liikmena (Knudsen ja Teisen, 2018; Muhr ja Sløk-Andersen, 2017).

Sarnaselt on Rootsi kohta täheldatud, et mehed jäid jätkuvalt standardiks, mille alusel naissõdureid hinnati (Persson ja Sundevall, 2019)

Suuremad muutused on toimunud lähiaastatel, kui Norras 2016. aastal ja Rootsis 2018. aastal muudeti ajateenistus sooneutraalseks, mis tegi selle kohustuslikuks ka naistele ja seda mõlemal juhul selektiivse värbamismudeli raames (Jonsson jt, 2024). Võrreldes varasema meestekeskse ajateenistussüsteemiga, mis piiras naiste kaasamist ajateenistusse (Persson ja Sundevall, 2019), on sooneutraalse värbamispoliitika rakendamise järel naiste osakaal ajateenijate seas märgatavalt kasvanud. Peale uuendusi on naiste osakaal Norras ja Rootsis tõusnud ligikaudu 25-30 protsendini (Kuczyńska-Zonik, 2025; Royal Norwegian Embassy in Riga, 2025).

Viimastel aastatel on ka Taani liikunud sooneutraalse ajateenistuse kehtestamiseni ning uue süsteemi rakendamine planeeriti 2026. aastasse (Kuczyńska-Zonik, 2025). Hiljutiste muudatuste raames on esile toodud muutunud julgeolekuolukorda, kaitsevõime tugevdamise vajadust ning soolise võrdõiguslikkuse eesmärke (Ralston, 2025). Küll aga Soomes on naiste ajateenistus tänaseni vabatahtlik ning nende osakaal ajateenijate hulgas on püsinud nelja protsendi juures (Jonsson jt, 2024).

Põhjamaad on head näited, kuidas ajateenistuse mudel ja värbamispoliitika erinevused võivad suuresti mõjutada naiste osalemist riigikaitses. Kui kohustuslik ja sooneutraalne süsteem võib aidata naiste osakaalu tõsta, siis vabatahtlik ja meestekeskne ajateenistus kaasab naisi vähesel määral. Samas viitavad kogemused sellele, et formaalsed reformid ei kõrvalda automaatselt militaarorganisatsioonides kujunenud soolisi norme ja kultuurilisi barjääre.

1.5. Motivatsioon ja rahulolu militaarkontekstis

Militaarse motivatsiooni käsitlemisel loob olulise raamistiku Moskose (1977) institutsionaalne-elukutseline (I/O) teooria, mille kohaselt institutsionaalne motiveeritus põhineb ühiste väärtuste ja normide järgimisel, sisemisel kutsumusel ning ühiskondlike huvide esikohale seadmisel. Samas kui elukutselise orientatsiooni korral lähtuvad teenistujad eeskätt isiklikest huvides ning kaitseväge tajutakse tööandjana, kes pakub tasu ja karjäärivõimalusi (Moskos, 1977). Küll aga täheldatakse ajateenistuse raames erinevate motivatsioonide kombinatsiooni, kus ühelt poolt minnakse ajateenistusse isikliku arengu eesmärgil, samas kui soov panustada riigikaitsesse

säilib samuti tugevana (Waldman jt, 2025). Seega järelavad autorid, et institutsionaalne ja elukutseline motivatsioon ei välista teineteist, vaid võivad esineda samaaegselt ning on omavahel positiivselt seotud.

I/O mudelit on võimalik seostada enesemääramise teooriaga. Griffith (2008) kirjeldab institutsionaalset orientatsiooni sisemiste ja sümbolsete motivaatorite kaudu ning elukutselist orientatsiooni pigem väliste ja materiaalsete hüvedega seotud motivaatoritena. Enesemääramise teooria kohaselt viitab sisemine motivatsioon tegevusele, mida indiviid peab iseenesest huvitavaks ja nauditavaks, samas kui väline motivatsioon on seotud tegevusest tuleneva kasuga, nagu tasu või edasised võimalused (Ryan ja Deci, 2000).

Ryan ja Deci (2000; 2020) rõhutavad, et väliste väärtuste internaliseerimine ehk nende omaksvõtt on võimalik juhul, kui keskkond toetab indiviidi kolme psühholoogilist baasvajadust: autonoomia, kompetentsus ja seotus. Autonoomia viitab algatusvõimele ja omavastutustundele, mida õõnestab välise kontrolli tunne. Kompetentsus tähendab toimetuleku tunnet ning seda rahuldab enim keskkond, mis pakub väljakutseid ja positiivset tagasisidet. Seotust kui kuuluvustunnet soodustab lugupidamine ja hoolivus. Nende vajaduste täitmine on oluline, sest see mitte ainult ei süvenda sisemist motivatsiooni, vaid toetab ka rahulolu, kuid nende vajaduste eiramine võib viia motivatsiooni ja heaolu languseni (Ryan ja Deci, 2020).

Teenistuskogemuse ühe olulise aspektina on uuritud teenistusse sobimise dimensioone, nagu organisatsioon, ülemad ja kaasteenistujad. Kurek (2025) leidis, et kõik need dimensioonid olid rahuloluga positiivselt seotud, kuid seoste tugevus erines. Rahuloluga oli enim seotud organisatsiooniline sobivus, sealjuures sobivus kaasteenijatega oli kõige nõrgem. Organisatsioonilise sobivuse olulisust on välja toodud lisaks ka pühendumuse ja soorituse tasemel (Sørlie jt, 2020). Samuti võivad mõjutada rahulolu ning püsivust tähenduslikud ülesanded, vastutuse andmine ning tagasisidestamine (Österberg ja Rydstedt, 2018).

Rahulolu ei mõjuta mitte ainult teenistujate heaolu, vaid ka nende püsivust organisatsioonis. Kumar (2025) näitas, et tööga rahulolu on kõige olulisem tegur, mis mõjutab sõdurite soovi organisatsiooni jääda, kusjuures see ei sõltu niivõrd palgast, vaid eelkõige vahetu ülema toetusest ja sellest, kui hästi sobivad sõduri oskused tema ülesannetega. Woodruff (2017) täiendab seda, näidates, et sisemised motiivid mängivad võtmerolli selles, kuidas sõdurid armeed tajuvad, mõjutades nende rahulolu, organisatsiooniga samastumist ning valmisolekut pingutada armee eesmärkide nimel. See leid

haakub otseselt Ryani ja Deci (2000) kirjeldatud seotuse ja kompetentsuse vajadustega: kui teenistuja kogeb toetavat juhtimist ning tunneb end oma rollis pädevana, suureneb tema sisemine motivatsioon ja püsivus teenistuses.

Varasemalt on välja toodud, et nii liitumiseelselt kui ka teenistuse ajal on naiste puhul patriootlikud motiivid meestega võrreldes vähem määravad, selle asemel domineerivad sotsiaalsed ja arenguga seotud motiivid (den Buijs ja van Doorn, 2024). Kuigi patriootlikud motiivid on naistel rohkem tagaplaanil, võib nende motivatsiooniprofüli siiski mitmetahuliseks pidada, ühendades endas nii riigi teenimise soovi, eneseteostuse võimalust kui ka karjääri perspektiivi (Maffey ja Smith, 2020; Mankowski jt, 2015; Prykhodko jt, 2020). Samal ajal võib motivatsioon teenistuse jooksul ka muutuda ning aja jooksul võivadki suuremat tähtsust omandada professionaalne eneseteostus ja materiaalne kindlustatus võrreldes institutsionaalsete motiividega (Prykhodko jt, 2020).

Rahulolu vaatest on leitud, et kuigi naised ei hinnanud teenistuskogemust üldiselt vähem positiivselt kui mehed, hindasid nad kõrgemalt teenistuse sotsiaalset kogemust, inimestevahelisi suhteid ja töö huvitavust (Dar ja Kimhi, 2004). Küll aga positiivne teenistuskogemus ei tähenda automaatselt pikaajalise karjääri soovi ja seda on seostatud ka võimaliku tokenismi või seksuaalse ahistamisega (Lundquist, 2008).

Motivatsiooni ja rahulolu teoreetiline käsitus loob raamistiku analüüsima, kuidas naisajateenijate motiivid ja teenistuskogemus, sealhulgas kujunev rahulolu, on seotud ajateenistusest lahkumise ning tegevteenistuses jätkamise kavatsusega.

2. PROBLEEMISEADE

Rahvusvaheline kirjandus on näidanud, et sõjaväega liitumist ja selles püsimist mõjutavad nii individuaalsed motivatsioonitegurid kui ka teenistuskogemus. Kuigi olemasolev kirjandus ei keskendu alati ajateenistusele, on leitud, et motivatsioonitegurid on seotud teenistujate hoiakute ja käitumuslike väljunditega, sealhulgas organisatsioonis püsimist toetava käitumisega (Woodruff, 2017). Samuti viidatakse, et teenistuse jooksul kujunev rahulolu, sealhulgas juhtimise kvaliteet ja suhted kaasteenijatega, mängib rolli organisatsiooni jäämise otsuses (Kumar, 2025). Eesti ajateenijate uuringud viitavad samuti, et teenistusmotivatsioon on seotud positiivsemate hoiakute ja suurema huviga jätkata tegevteenistuses (Karton jt, 2018), samas kui teenistuskogemus ja teenistusega kohanemine on seotud teenistuse lõpus kujunevate hoiakutega riigikaitse suhtes (Parmak ja Tyfa, 2023). Naiste kontekstis on varasemad uuringud keskendunud eelkõige integratsiooniprotsessidele, sooliste normidele ja organisatsioonilise keskkonna mõjule naiste teenistuskogemusele (Egnell, 2016; Harrell ja Miller, 1997; Segal, 2006), kuid vähem on uuritud, kuidas teenistusse tulemise motiivid ja teenistuskogemus mõjutavad naiste valmisolekut jätkata sõjalist karjääri, eriti riikides, kus naiste osalus põhineb vabatahtlikul valikul.

Eesti riigikaitse tugineb reservarmee mudelile, mille keskseks sisendiks on ajateenistus (Kaitseressursside Amet, i.a). Väikese rahvaarvuga riigina sõltub Eesti kaitsevõimekus oluliselt demograafilistest arengutest, mille põhjal prognoositakse, et ajateenistuse ikka jõudvate inimeste hulk võib tulevikus märgatavalt väheneda (Kaitseministeerium, 2017). Selles kontekstis võib naiste kaasamine riigikaitseesse olla strateegiline prioriteet, et tagada reservüksuste täituvus ja tegevteenistujate järelkasv.

Erinevalt meeste kohustuslikust ajateenistusest on naiste osalus vabatahtlik ja reguleeritud alles 2013. aasta seadusemuudatusega, mis annab naistele ka õiguse teenistusest esimese 90 päeva jooksul loobuda (Kaitseministeerium, 2017), kuid sellisel juhul ei kanta neid kaitseväekohustuslaste registrisse (Kaitseressursside Amet, i.a). Kuigi 2017. aastal rakendati mitmeid poliitikameetmeid naiste kaasatuse suurendamiseks (Kaitseministeerium, 2017), siis 2023. aasta andmetel on naiste osakaal ajateenistuses ja tegevteenistuses tagasihoidlik (Kaitseministeerium, 2024), mis viitab

sellele, et välja töötatud meetmed ei ole andnud oodatud tulemusi. Samas ei pruugi see tähendada, et meetmed oleksid olnud ebaefektiivsed, vaid et organisatsiooniliste ja ühiskondlike hoiakute muutmine on pikem protsess.

Varasemalt on Eestis naissoost ajateenijate väljalangemist seostatud mitme teguri koosmõjuga, sealhulgas algsete ootuste ja tegeliku teenistuskogemuse lahknevusega, lähedaste survega ning suhetega teenistuskaaslaste ja ülematega (Aalde, 2019; Kiili, 2017; Reiljan, 2016). Sellest tulenevalt on teada peamised barjäärid ajateenistuse läbimisel, kuid on vähem uuritud, kuidas motivatsiooniprofiil ja teenistuse jooksul kujunevad kogemused on seotud naiste tegevteenistuses jätkamise kavatsusega.

Magistritöö eesmärk on välja selgitada naiste ajateenistusest vabatahtlikult väljalangemise tegurid ning hinnata ajateenistusse tulemise motiivide ja teenistuskogemuse seost tegevteenistuses jätkamise kavatsusega.

Uurimisküsimused:

1. Mil määral naisajateenijate teenistusse tulemise motiivid prognoosivad ajateenistuse läbimise tõenäosust?
2. Milline on seos tegevteenistuses jätkamise kavatsuse ja ajateenistusse tulemise motiivide vahel?
3. Kuivõrd naissoost ajateenijate kavatsus tegevteenistuses jätkata muutub ajateenistuse jooksul sõltuvalt teenistuskogemusest?

3. MEETOD JA VALIM

3.1. Andmed

Uuringu sihtrühmaks on naisajateenijad, kes astusid ajateenistusse aastatel 2020-2024 ning analüüs põhineb Kaitseväe inimressurssi kompleksuuringu andmetel. Uuringu eesmärk on koguda ja analüüsida ajateenijate hoiakuid ning arvamusi, et tagada parem väljaõpe, muuta juhtimine tõhusamaks ning arendada kaitsevaldkonda. See viiakse läbi Kaitseväe Akadeemia ja Tartu Ülikooli koostöös ning ajateenijad täidavad küsitlust kahel korral - nii teenistuse alguses kui ka lõpus (Ühiskonnateaduste instituut, 2026). Uuringus osalemine on vabatahtlik ning anonüümne, analüüsiks kasutatakse andmeid üldkogumina ning andmete kasutamiseks annab loa Kaitseväe Akadeemia (Allik ja Talves, 2016), samuti on sellele välja antud Tartu Ülikooli inimuuringute eetikakomitee luba (Ühiskonnateaduste instituut, 2026).

Autor on sõlminud Kaitseväe Akadeemiaga andmekasutuskokkuleppe ning vajalikud andmed inimvara kompleksuuringust väljastas Tartu Ülikool.

Antud töös kasutatakse andmeid, mis peegeldavad ajateenistusse astumise motiive ja ootusi, samuti hoiakut ja rahulolu teenistuse, ülemate, kaasajateenijate ja Kaitseväega üldiselt, sh suhtumist tegevteenistusse. Lisaks kasutatakse vastaja sotsiaaldemograafilisi taustaandmeid ning registriandmeid reservi arvamise ning tegevteenistusse astumise kohta. Töös rakendatakse kvantitatiivset analüüsi ning andmete analüüsimiseks kasutatakse RStudio tarkvara.

3.2. Valim

Käesolevas töös kasutatav valim koosneb naisajateenijatest, kes astusid ajateenistusse aastatel 2020 kuni 2024. Andmestiku kogumaht oli $n = 259$, kuid uurimisküsimuste lõikes varieeruvad valimimahud sõltuvalt konkreetsetes analüüsis nõutud tunnuste kättesaadavusest.

Tegemist ei ole juhuvalimiga, vaid kogu kättesaadava sihtrühma põhise andmestikuga, mis kujunes vabatahtliku vastamise tulemusel ning see tähendab, et valim võib olla mõjutatud eneselektsiooni

kallutusest. Seetõttu ei ole tulemused rangelt üldistatavad kõikidele naisajateenijatele, vaid kirjeldavad eelkõige uuritud perioodil ajateenistusse astunud ja küsitluses osalenud naiste hoiakuid ja kogemusi.

Valimi kirjeldusest (Tabel 1) selgub, et enamik vastajatest olid kuni 19-aastased (64%) ning valdavalt keskharidusega (75%). Pigem hinnati oma majanduslikku toimetulekut heaks (64%) ning ei olnud suhtes (69%). Lisaks ei ole varasemalt riigikaitse või muu sisejulgeolekuga seotud organisatsiooni (nt Kaitseliit, Noored Kotkad, Naiskodukaitse, Kodutütred, Vabatahtlikud päästjad, abipolitseinikud) kuulunud suurem osa naisajateenijaid (63%). Ligikaudu viiendik vastanutest arvati teenistuse käigus enne tähtaega reservi (21%), kellest suurem osa loobus vabatahtlikult ($n = 38$) ja ülejäänud tervislikel või muudel põhjustel.

Tabel 1. Analüüsis kasutatud valimi kirjeldus

| Tunnus | Kategooria | <i>n</i> | % |
|------------------------------|--|----------|----|
| Vanuserühm | kuni 19 aastat | 167 | 64 |
| | 20–21 aastat | 53 | 20 |
| | 22 aastat või vanem | 39 | 15 |
| Haridustase | põhiharidus või kutseharidus põhihariduse baasil | 34 | 13 |
| | keskharidus | 194 | 75 |
| | keskhariduse järgne haridus | 31 | 12 |
| Toimetulek | hea toimetulek | 161 | 64 |
| | keskmine toimetulek | 67 | 27 |
| | toimetulekuraskused | 22 | 9 |
| Perekonnaseis | ei ole suhtes | 175 | 69 |
| | on suhtes (abielus/kooselus/püsisuhtes) | 80 | 31 |
| Organisatsiooniline kuuluvus | kuulub organisatsiooni | 94 | 37 |
| | ei kuulu organisatsiooni | 163 | 63 |
| Reservi arvamine | teenistuse lõpetanud | 204 | 79 |
| | enne tähtaega reservi arvatud | 55 | 21 |

3.3. Tunnused

Sõltuvate tunnustena kasutati binaarset tunnus „reservi arvamine” (0 = ei arvatud reservi; 1 = arvati reservi; tervislikel või muudel põhjustel reservi arvatud jäeti analüüsist välja) ja kolmeastmelist järjestustunnu „tegevteenistuses jätkamise kavatsus”, mida mõõdeti teenistuse alguses kui ka lõpus (1 = oleksin kindlasti või tõenäoliselt nõus; 2 = kaaluksin sellist võimalust sõltuvalt pakutavatest tingimustest; 3 = tõenäoliselt või kindlasti ei oleks nõus). Analüüsi lihtsustamiseks kodeeriti tunnus nii, et kõrgem väärtus tähistab suuremat valmisolekut (1 = tõenäoliselt või kindlasti ei oleks nõus, 2 = kaaluksin sellist võimalust sõltuvalt pakutavatest tingimustest, 3 = oleksin kindlasti või tõenäoliselt nõus). Tunnust „reservi arvamine” kasutati esimese uurimisküsimuse analüüsimisel, et hinnata kuivõrd ajateenistusest enne tähtaega vabatahtlikult reservi arvamine varieerub ajateenistusse tulemise motiividest. Tunnust „tegevteenistuses jätkamise kavatsus” kasutati teise uurimisküsimuse puhul hindamaks, milline seos on ajateenistusse tulemise motiivide ja tegevteenistuses jätkamise valmisoleku vahel. Samuti ka kolmanda uurimisküsimuse analüüsimisel, kuidas kavatsus ajateenistuse jooksul muutub ning kas ja kuidas see muutus on seotud ajateenistuse kogemusega.

Sõltumatuks tunnuseks olid ajateenistusse tuleku motivatsioonitunnused, mida alguses ning lõpus mõõdeti küsimusega: „kuivõrd motiveerib/motiveeris see Teid kaitsevärke/ajateenistusse panustama?”. Algselt sisaldas motiiviblokk 12 väidet, kuid aastate võrreldavuse tagamiseks eemaldati tunnused soov tõestada endale ja teistele, et olen võimeline ajateenistuse läbima, hirm teiste hukkamõistu ees ja kindlate, etteantud ülesannete täitmine. Alles jäid väited: kohusetunne oma riigi ja rahva ees, soov kaasajateenijaid mitte alt vedada, võimalus ennast arendada, võimalus teha karjääri riigikaitse valdkonnas, minu soorituste tunnustamine ülemate poolt, minu väärtustamine ajateenistuse jooksul, püstitatud ülesannete selgus, väljakutset ja põnevust pakkuvad tegevused, võimalus parandada füüsilist vormi. Vastuseid hinnati viiepunktilisel Likerti skaalal (1 = ei motiveeri üldse; 5 = motiveerib väga tugevalt). Motivatsioonitunnuseid kasutati kahe esimese uurimisküsimuse raames.

Ajateenistusse tuleku motiivide struktuuri tuvastamiseks kasutati abivahendina eksploratiivset faktoranalüüsi (EFA). Meetodi sobivust hinnati Kaiser-Meyer-Olkini (KMO) mõõdiku ja Bartletti sfäärilisuse testiga, mille tulemused kinnitasid analüüsi sobivust (KMO = 0,88; hii-ruut-statistik, $\chi^2(36) = 982,78$; olulisuse tõenäosus, $p < 0,001$). Paralleelanalüüsi põhjal selgus kolmefaktoriline

struktuur, mis leiti kaldpööramise teel (Lisa 1) ning sellele tulemusele tuginedes moodustati kolm mõõdikut:

- sotsiaalne väärtustamine (minu soorituste tunnustamine ülemate poolt, minu väärtustamine ajateenistuse jooksul, püstitatud ülesannete selgus),
- eneseareng ja füüsiline vorm (võimalus ennast arendada, väljakutset ja põnevust pakkuvad tegevused, võimalus parandada füüsilist vormi),
- kohusetunne ja karjäär (kohusetunne oma riigi ja rahva ees, soov kaasajateenijaid mitte alt vedada, võimalus teha karjääri riigikaitse valdkonnas).

Sisemine kooskõla oli hea kahe esimese mõõdiku puhul ($\alpha = 0,87$ ja $\alpha = 0,88$) ning rahuldav kohusetunne ja karjääri puhul ($\alpha = 0,69$). Mõõdikute väärtused arvutati vastavate tunnuste keskmisena iga vastaja kohta eraldi.

Lisaks kasutati kolmanda uurimisküsimuse sõltumatu tunnusena teenistuskogemust mõõtvaid tunnuseid, mida mõõdeti ajateenistuse lõpus. Ajateenijatel paluti hinnata oma kokkupuuteid ülematega, mida mõõdeti 11 tunnusega viiepunktilisel Likerti skaalal (1 = olen täiesti nõus; 5 = ei ole üldse nõus). Lisaks mõõdeti üldist rahulolu küsimusega „kuivõrd rahule jäite oma ajateenistusega?“, kus oli kokku algselt 16 tunnust viiepunktilisel Likerti skaalal, v.a üks tunnus, mis oli neljapunktiline (1 = väga rahul; 5 = ei olnud üldse rahul). Kolmanda tunnusena on rühma sidususe plokk, kus oli 26 tunnust seitsmepunktilisel Likerti skaalal (1 = ei ole üldse nõus; 7 = olen täiesti nõus).

Rahulolu tunnustele tehti esimene filtreering aastate võrreldavuse tagamiseks ning seejärel korrelatsioonanalüüsi (eemaldati, kui omavaheline korrelatsioon $> 0,7$) ning sisulise valiku abil. Sarnaselt motivatsiooni tunnustele kasutati siingi struktuuri tuvastamiseks eksploratiivset faktoranalüüsi (Lisa 2, 3, 4), mille sobivust hinnati KMO mõõdiku ja Bartletti sfäärilisuse testiga ning said ka kinnitust (ülemate juhtimisstiil ($KMO = 0,77$; $\chi^2(6) = 240,99$; $p < 0,001$), rahulolu teenistustingimustega ($KMO = 0,79$; $\chi^2(10) = 210,64$; $p < 0,001$), rühma tunnuste blokk ($KMO = 0,72$; $\chi^2(21) = 271,65$; $p < 0,001$)). Paralleelanalüüsi käigus eemaldati veel tunnused, mille laadungid olid liiga nõrgad või laadisid mõlemale faktorile ning tulemuseks saadi nelja mõõdikuga lahendus, kus ülemate juhtimisstiili ja rahulolu teenistustingimustega ploki moodustasid kumbki ühe ning rühma tunnuste plokk kaks mõõdikut:

- ülemate juhtimisstiil (minu üksuse ülemad püstitavad ülesannete andmisel selgeid eesmärke; minu üksuse ülemad on huvitatud minu isiklikust heaolust; minu üksuse ülemad tunnustavad head sooritust; alluvatele antakse piisavalt iseseisvust, kui nad oma ülesandeid täidavad),
- rahulolu teenistustingimustega (kogu teenistusega, väljaõppega, elamistingimustega, sportimisvõimalustega, teile antud varustusega),
- KV identiteet (minu põhiväärtused sarnanevad Kaitseväe väärtustega; suhtlen paljude rühma liikmetega ka väljaspool teenistust; tunnen uhkust, et olen osa Kaitseväest; tunnen, et Kaitsevägi on osa minu tulevasest elust),
- negatiivne rühmakäitumine (rühmas on isikuid, kes käituvad ähvardavalt (vaenulikult) kaaslaste suhtes; rühmas on isikuid, kes üritavad ülemate käskle mitte täita; rühmas on isikuid, kes norivad (nt teevad pahatahtlikku nalja) teistega).

Mõõdikute sisemine kooskõla oli aktsepteeritav rahulolu teenistustingimustega, KV identiteedi ja negatiivse rühmakäitumise puhul (vastavalt $\alpha = 0,78$, $\alpha = 0,76$, $\alpha = 0,78$) ning hea ülemate juhtimisstiili puhul ($\alpha = 0,83$). Edasiste analüüside jaoks pöörati skaala ülemate juhtimisstiili ja rahulolu teenistustingimustega puhul, et kõrgem väärtus tähendaks positiivsemat hinnangut. Kõik tunnused standardiseeriti z-skoorideks, sest tunnuste skaalad olid erinevad ning iga mõõdiku keskmine arvutati standardiseeritud väärtuste alusel. Rühmadevahelistes võrdlustes ja regressioonanalüüsis kasutati standardiseeritud väärtusi, kirjeldav statistika esitatakse aga originaalskaaladel.

Taustatunnustena on töös kasutatud vanuserühm (1 = kuni 19 aastat; 2 = 20-21 aastat; 3 = 22 aastat või vanem), perekonnaseis ehk kas on abielus/kooselus (1 = jah; 2 = ei; 3 = ei, kuid ma olen püsisuhtes), haridusrühm (1 = põhiharidus ja kutseharidus põhihariduse baasil; 2 = keskharidus; 3 = keskhariduse järel omandatud haridus), toimetulek (1 = on suuri raskusi toimetulekul; 2 = kohati on raskusi toimetulekul; 3 = on võimalik ilma mureta hakkama saada, aga midagi erilist lubada ei saa; 4 = me tuleme hästi toime; 5 = arvan, et oleme Eestis rikkamate hulgas), organisatsioon ehk riigikaitse või muu sisejulgeolekuga seotud organisatsioon (1 = jah; 2 = ei). Taustatunnuseid kasutati peamiselt kontrolltunnustena regressioonanalüüsis, et hinnata, kas motivatsiooni mõõdikute seosed sõltuvate tunnustega püsivad ka vastajate sotsiaaldemograafilisi erinevusi arvesse võttes.

Analüüsi lihtsustamiseks ja piisava vaatluste arvu tagamiseks kodeeriti ümber osa taustatunnuseid. Toimetuleku tunnus koondati kolme kategooriasse (raskused, keskmine, hea) ning perekonnaseis

binaarseks tunnuseks (suhtes / ei ole suhtes). Vanuserühma, haridustaseme ja organisatsioonilise kuuluvuse tunnuseid kasutati nende algsetes kategooriates.

3.4. Analüüsimeetod

Magistritöö analüüsistrateegia on mitmeetapiline ja tugineb üksteist täiendavate statistiliste meetodite kasutamisele. Esmalt kasutatakse kirjeldavat statistikat, et anda ülevaade andmetest ja tunnuste jaotusest. Seejärel hinnatakse rühmadevahelisi erinevusi mitteparameetriliste testide abil. Lõpuks kasutatakse regressioonanalüüsi, et kontrollida, kas ilmnenu seosed püsivad ka taustamuutujate arvesse võtmisel. Selline lähenemine võimaldab kõiki kolme uurimisküsimust analüüsida erinevatest vaatenurkadest ning suurendab tulemuste usaldusväärsust, arvestades valimi iseloomu.

Uurimisküsimuse nr 1 „mil määral naisajateenijate teenistusse tulemise motiivid prognoosivad ajateenistuse läbimise tõenäosust?“ vastamiseks kasutati alustuseks gruppidevaheliste erinevuste hindamiseks mitteparameetrilist Mann-Whitney U-testi, kuna normaaljaotuse eeldus ei olnud täidetud (Shapiro-Wilk $p < 0,05$). Seejärel analüüsiti motivatsiooni mõõdikute seost enne tähtaega reservi arvamisega binaarse logistilise regressioonanalüüsi abil. Esmalt koostati motivatsiooni mõõdikutega lihtmudel ja seejärel kohandatud mudel koos taustamuutujatega.

Binaarse logistilise regressioonanalüüsi eeldusi kontrolliti mõlema mudeli puhul. Eelduste kontrollimiseks hinnati multikollineaarsust (VIF), pidevate tunnuste lineaarsust logiti suhtes (Box-Tidwell), mõjutavaid erindeid (standardiseeritud jäägid) ning kõrge mõjuga vaatlusi (Cooki kaugus). Mudeli sobivust hinnati Hosmer-Lemeshow testiga, diskrimineerimisvõimet ROC-kõvera aluse pindala (AUC) ning seletusvõimet pseudo- R^2 näitajatega. Lisaks hinnati valimi piisavust sündmuste arvu muutuja kohta (EPV).

Uurimisküsimuse nr 2 „milline on seos tegevteenistuses jätkamise kavatsuse ja ajateenistusse tulemise motiivide vahel?“ vastamiseks võrreldi esialgu motivatsiooni mõõdikute jaotusi erinevate jätkamiskavatsuse rühmade vahel Kruskal-Wallis testi abil. Testi valik põhines normaaljaotuse eelduse kontrollil Shapiro-Wilki testiga ($p < 0,001$) ning gruppide hajuvuste võrdsust hinnati Levene testiga ($p > 0,05$). Statistiliselt oluliste tulemuste korral viidi läbi Dunni post-hoc test Bonferroni korrigeerimisega, et tuvastada täpsed rühmadevahelised erinevused.

Motivatsiooni mõõdikute seose hindamiseks jätkamiskavatsusega kasutati ordinaalset logistilist regressioonanalüüsi. Analüüs viidi läbi sarnaselt kahes etapis: esmalt lihtmodel ja seejärel kohandatud mudel, kuhu lisati sisse taustamuutujad. Eelduste kontrollimiseks hinnati multikollineaarsust (VIF), proportsionaalsete šansside eeldust (Brant test) ning kategooriate täituvust. Mudeli sobivust hinnati võrdluses nullmudeliga ning seletusvõimet pseudo- R^2 abil.

Täiendava analüüsina hinnati indiviidisest motivatsiooni muutust ajateenistuse jooksul ning selle seost tegevteenistuse jätkamise kavatsusega ajateenistuse lõpus. Selleks kaasati vastajad, kelle kohta oli olemas vastused mõlemal ajahetkel. Ajateenistuse lõpu motivatsiooni mõõdikud moodustati algmõõtmise tunnuste struktuuri alusel. Lisaks arvutati iga motivatsiooni mõõdiku muutust kajastav tunnus, lahutades ajateenistuse alguse väärtuse ajateenistuse lõpu väärtusest. Motivatsiooni muutusi võrreldi tegevteenistuses jätkamise kavatsuse rühmade vahel Kruskal-Wallise testiga ning statistiliselt oluliste tulemuste korral rakendati Dunni post-hoc testi Bonferroni korrigeerimisega.

Uurimisküsimus nr 3 „kuivõrd naissoost ajateenijate kavatsus tegevteenistuses jätkata muutub ajateenistuse jooksul sõltuvalt teenistuskogemusest?” vastamiseks võrreldi esmalt tegevteenistuse jätkamiskavatsuse jaotust ajateenistuse alguses ja lõpus ning kavatsuse muutust kirjeldati risttabeli abil. Rühmadevahelisi erinevusi teenistuskogemuse mõõdikutes hinnati Kruskal-Wallise testiga (Shapiro-Wilk $p < 0,05$) ning statistiliselt oluliste tulemuste korral täpsustati erinevuste iseloomu Dunni post-hoc testiga Bonferroni korrigeerimisega.

Teenistuskogemuse seost jätkamiskavatsusega hinnati ordinaalse logistilise regressioonanalüüsiga arvestades, mis oli inimese meelestatus juba enne teenistust. Analüüs viidi läbi kahes etapis, kus esimesse mudelisse kaasati vaid teenistuskogemuse mõõdikud ja seejärel moodustati kohandatud mudel, kuhu lisati ka taustamuutujad. Mudelite sobivust hinnati võrdluses nullmudeliga ning pseudo- R^2 abil. Multikollineaarsust kontrolliti VIF näitajate abil. Proportsionaalsete šansside eeldust hinnati Branti testiga.

3.5. Tehisintellekti rakendamine

Töö koostamisel kasutati tehisintellekti töövahendeid (Chat GPT, Gemini) toetava abivahendina. Tehisintellekti kasutati eelkõige tekstilise osa struktureerimisel ja sõnastamisel, sealhulgas peatükkide loogilise ülesehituse täpsustamisel ning meetodika ja tulemuste kirjelduse selguse

parandamisel ning kokkuvõtte tõlkimisel. Samuti keerulisemate inglisekeelsete allikate tõlkimisel ja sisulisel kokkuvõtmisel. Lisaks kasutati abi R-i koodi koostamisel ja vigade tuvastamisel.

Tehisintellekt ei osalenud andmete analüüsi otsuste tegemisel ega tulemuste tõlgendamisel ja kõik analüütilised valikud, statistiliste meetodite rakendamine ning tulemuste interpretatsioon põhinevad autori enda otsustel ja teadmistel.

4. TULEMUSED

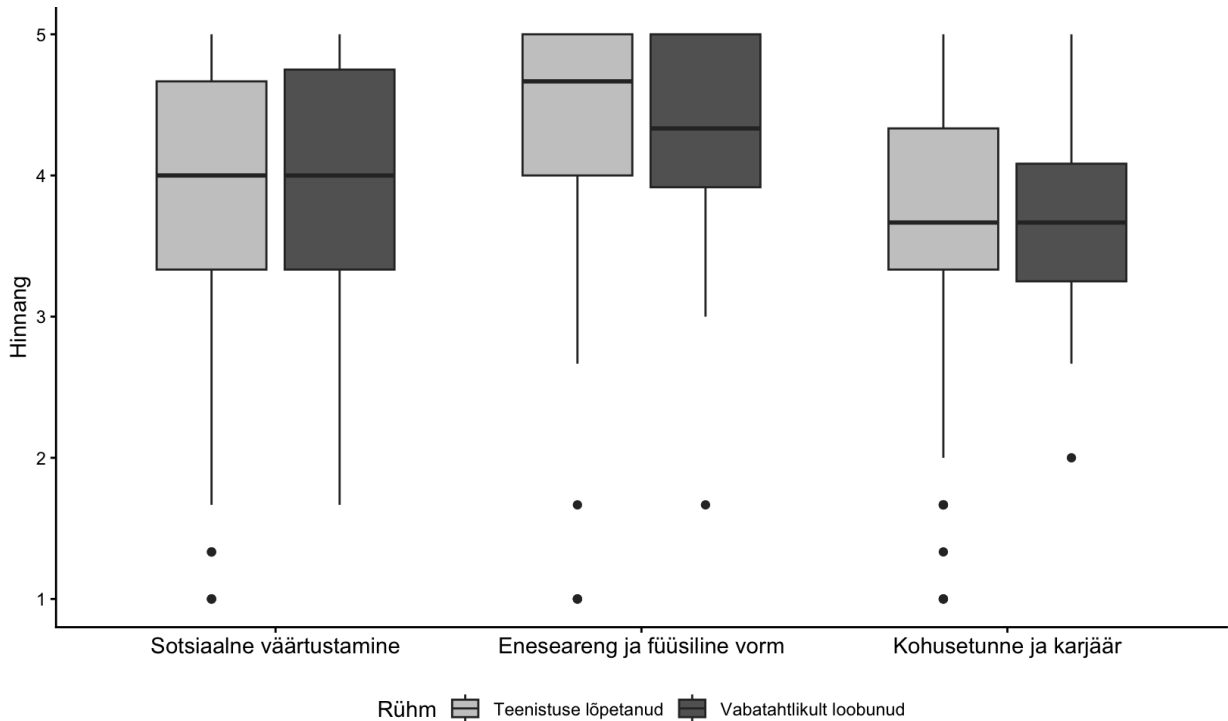
4.1. Teenistusse asumise motiivide seos ennetähtaegse reservi arvamisega

4.1.1. Motivatsiooni kirjeldav analüüs

Analüüs põhineb ajateenijatel, kellel olid olemas nii motivatsiooni tunnused kui ka reservi arvamise andmed ($n = 181$; teenistuse lõpetanud $n = 149$, vabatahtlikult loobunud $n = 32$) aastatel 2021-2024.

Vastajate hinnangud teenistusse tuleku motiividele olid üldiselt kõrged. Kõrgeima keskmise hinnangu sai eneseareng ja füüsiline vorm (keskmine, $M = 4,34$; standardhälve $SD = 0,79$; mediaan, $Md = 4,67$) ehk vastajad soovisid end ajateenistuse käigus eelkõige proovile panna ja füüsilist võimekust parandada. Sellele järgnesid sotsiaalne väärtustamine ($M = 3,91$; $SD = 0,90$; $Md = 4,00$) ning mõnevõrra madalama keskmisega kohusetunne ja karjäär ($M = 3,70$; $SD = 0,90$; $Md = 3,67$).

Võrreldes motivatsiooni mõõdikuid vabatahtlikult loobunute ja teenistuse lõpuni läbinute vahel (joonis 1), siis rühmade profiilid on väga sarnased. Sotsiaalse väärtustamise ja kohusetunde ja karjääri puhul on mõlema rühma mediaanid identsed, enesearengu ja füüsilise vormi puhul on teenistuse lõpetanute mediaan mõnevõrra kõrgem. Erindid esinevad sarnaselt mõlemas rühmas, mis viitab sellele, et madal motivatsioon ei ole ainult vabatahtlikult loobujatele omane.



Joonis 1. Motivatsiooni mõõdikute jaotus teenistuse lõpetanute ja ennetähtaegselt reservi arvatute lõikes.

4.1.2. Motivatsiooni seos ennetähtaegse reservi arvamisega

Kuigi joonisel 1 esitatud motivatsiooniprofiilid on rühmade lõikes sarnased, võrreldi rühmi täiendavalt Mann-Whitney U-testi abil. Tulemused näitavad, et teenistuse lõpetanute ja vabatahtlikult loobunute motivatsiooni mõõdikute jaotused on sarnased. Sotsiaalse väärtustamise ning kohusetunde ja karjääri mediaanväärtused on rühmades identsed (mõlemal $Md = 4,00$ ja $3,67$), enesearengu ja füüsilise vormi puhul on teenistuse lõpetanute mediaan mõnevõrra kõrgem ($4,67$ vs $4,33$). Hajuvuse osas olid vabatahtlikult loobunute hinnangud sotsiaalse väärtustamise kohta mõnevõrra hajusamad (kvartiilhaare, $IQR = 1,42$ vs $1,33$) ja enesearengu ja füüsilise vormi puhul sarnased ($IQR = 1,08$ vs $1,00$), kohusetunde ja karjääri puhul aga koondunud ($IQR = 0,83$ vs $1,00$). Seega viitavad tulemused sellele, et esialgsed motivatsioonitegurid ei erista teenistuse lõpetanuid ja vabatahtlikult loobunuid, mida toetavad ka statistilise testi tulemused ($p > 0,05$), kuid arvestades valimi iseloomu, põhineb tõlgendus eelkõige kirjeldavate näitajate sarnasusel.

Motivatsiooni prognoosivõimet vabatahtlikult reservi arvamise suhtes hinnati täiendavalt binaarse logistilise regressioonanalüüsi abil. Analüüsi esimeses etapis, kus mudelisse kaasati vaid motivatsiooni mõõdikud, olid seosed nõrgad. Sotsiaalne väärtustamine oli seotud mõnevõrra suurema tõenäosusega enne tähtaega reservi arvamiseks (šansside suhe, OR = 1,29; 95% usaldusvahemik, 95% UV = 0,70-2,49; $p = 0,423$), samas kui eneseareng ja füüsiline vorm väiksema tõenäosusega (OR = 0,60; 95% UV = 0,29-1,22; $p = 0,161$). Kohusetunne ja karjäär näitas samuti nõrka positiivset seost (OR = 1,21; 95% UV = 0,69-2,19; $p = 0,521$). Kõigi tegurite usaldusvahemikud olid laiad ja kattuvad, mis viitab seoste ebakindlusele.

Kohandatud mudelis, kus lisati ka taustamuutujad (vanuserühm, haridustase, toimetulek, perekonnaseis ja organisatsiooniline kuuluvus) (Tabel 2) jäid motivatsiooni mõõdikute seosed enne tähtaega reservi arvamisega samuti nõrgaks ehk motivatsiooniprofiil ei paista eristavat selgelt kahte gruppi. Seejuures eristus selgemalt haridus, kus keskharidusega naisajateenijatel oli ligikaudu 4,5 korda väiksem tõenäosus vabatahtlikult ajateenistuse katkestamiseks võrreldes põhiharidusega naistega (OR = 0,22; 95% UV = 0,06-0,72; $p = 0,012$). Perekonnaseisu puhul ilmnis samuti teatav suundumus, kus suhtes olevatel ajateenijatel oli suurem loobumise tõenäosus (OR = 2,41; 95% UV = 0,99-5,88; $p = 0,051$) kui neil, kes ei ole suhtes, kuid usaldusvahemiku piiripealse oleku tõttu on tulemus ebakindel.

Tabel 2. Binaarse logistilise regressiooni tulemused enne tähtaega reservi arvamise kohta (kohandatud mudel); sõltuv tunnus: reservi arvamine

| Muutuja | OR | 95% usaldusvahemik | <i>p</i> -väärtus |
|------------------------------|------|--------------------|-------------------|
| Sotsiaalne väärtustamine | 1,39 | 0,72–2,83 | 0,342 |
| Eneseareng ja füüsiline vorm | 0,66 | 0,31–1,40 | 0,281 |
| Kohusetunne ja karjäär | 1,09 | 0,59–2,06 | 0,791 |
| Vanuserühm: 20-21 | 0,88 | 0,28–2,46 | 0,810 |
| Vanuserühm: 22+ | 0,51 | 0,10–2,01 | 0,366 |
| Haridus: keskharidus | 0,22 | 0,06–0,72 | 0,012* |
| Haridus: keskhariduse järel | 0,39 | 0,07–1,86 | 0,255 |
| Toimetulek: keskmine | 1,39 | 0,53–3,51 | 0,494 |
| Toimetulek: raskused | 1,28 | 0,25–5,18 | 0,744 |
| Perekonnaseis: suhtes | 2,41 | 0,99–5,88 | 0,051 |
| Organisatsioon: ei | 1,71 | 0,71–4,47 | 0,252 |

Märkused: Taustamuutujate võrdlusrühmad: vanuserühm - kuni 19 aastat; haridusrühm - põhiharidus/kutseharidus; toimetulek - hea; perekonnaseis - ei ole suhtes; organisatsiooniline kuuluvus - jah. * $p < 0,05$. $n = 181$.

Binaarse logistilise regressioonimudeli eelduste kontroll näitas, et multikollineaarsus ei olnud probleemiks kummaski mudelis (VIF 1,88-2,40), pidevate tunnuste lineaarsuse eeldus logiti suhtes oli täidetud, mõjutavaid erindeid ega kõrge mõjuga vaatlusi ei tuvastatud. Sündmuste arv vastas soovituslikule piirile (≥ 10) lihtmudelis (EPV = 10,76), kuid kohandatud mudeli puhul jäi see aga alla soovitusliku piiri (EPV = 2,91), mistõttu selle mudeli tulemusi tuleb tõlgendada ettevaatlikkusega. Mudelite sobivus oli Hosmer-Lemeshow testi põhjal hea (lihtmudel: $p = 0,720$; kohandatud mudel: $p = 0,177$). Lihtmudeli seletusvõime oli väga nõrk (Nagelkerke $R^2 = 0,02$) ja AUC = 0,588, mis viitab nõrgale diskrimineerimisvõimele. Kohandatud mudeli seletusvõime oli tagasihoidlik (Nagelkerke $R^2 = 0,17$) ja AUC = 0,699. Kumbki mudel ei erinenud statistiliselt oluliselt nullmudelist (lihtmudel: $\chi^2(3) = 2,08$, $p = 0,556$; kohandatud mudel: $\chi^2(11) = 14,45$, $p = 0,209$), mis osutab, et mudelisse kaasatud tunnused ei selgita reservi arvamist olulisel määral.

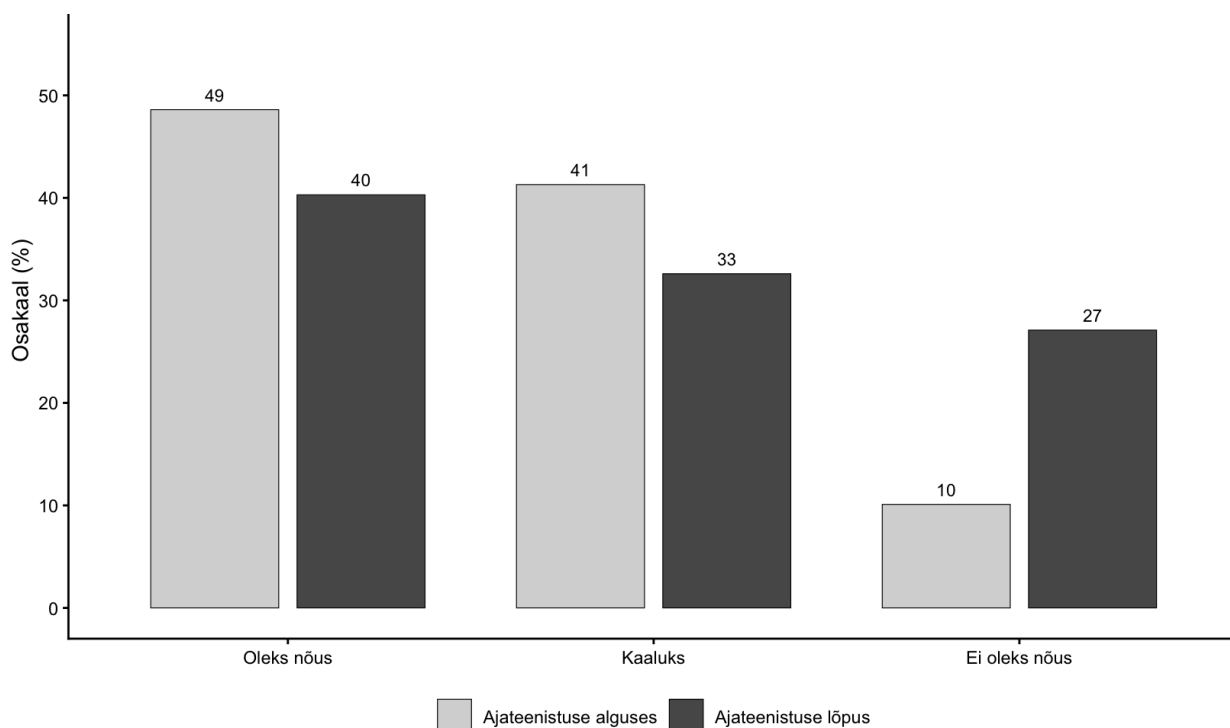
Kokkuvõttes viitavad tulemused sellele, et teenistusse asumise motivatsiooni mõõdikud ei erista vabatahtlikult loobujaid ja teenistuse lõpuni läbinuid. Taustamuutujatest eristus ainult omandatud

haridustase, seega on vabatahtlik lahkumine käesoleva analüüsi põhjal seotud pigem ajateenija sotsiaaldemograafilise taustaga kui teenistusse asumisel väljendatud motivatsiooniga.

4.2. Tegevteenistuses jätkamise kavatsuse ja motivatsiooni vaheline seos

4.2.1. Jätkamiskavatsuse kirjeldav analüüs

Aastate 2021-2024 lõikes tehtud analüüs näitas, et ajateenistuse vältel toimub märgatav nihe ajateenijate riigikaitsealistes karjääriplaanides (Joonis 2). Ajateenistuse alguses märkis ligi pool vastanutest (49%), et nad oleksid nõus tegevteenistuses jätkama, samas kui ajateenistuse lõpus langes see 40%-ni. Oluliselt suurenes nende osakaal, kes pigem välistaksid tegevteenistuses jätkamise, tõustes 10%-lt 27%-ni.



Joonis 2. Tegevteenistuses jätkamise kavatsus ajateenistuse alguses ja lõpus (%).

Võrreldes motivatsiooni mõõdikuid vastavalt vastajate jätkamiskavatsusele (Tabel 3), selgub, et nii ajateenistuse alguses kui ka lõpus on kõige tugevamate motiividega just need ajateenijad, kes kinnitasid valmisolekut tegevteenistusse astuda. Kõige selgemalt eristub kohusetunne ja karjäär, kus ajateenistuse alguses „oleks nõus” ja „ei oleks nõus” rühmade vahe oli kõige suurem nii keskmiste (4,08 vs 2,83) kui ka mediaanide (4,00 vs 3,00) põhjal. Enesearengu ja füüsilise vormi puhul on

keskmised ja mediaanid küll kõrgemad, kuid rühmadevahelised erinevused on väiksemad, mis tähendab, et väljakutsed ja füüsilise vormi arendamine on üldiselt hinnatud olenemata karjääriplaanidest, kuid ei erista kavatsusrühmi selgelt. Sarnane muster on ka sotsiaalse väärtustamise puhul.

Tabel 3. Motivatsiooni mõõdikute keskmised tegevteenistuses jätkamise kavatsuse rühmade lõikes ajateenistuse alguses ja lõpus

| Mõõdik | Kavatsus | Algus, $M / Md (n)$ | Lõpp, $M / Md (n)$ |
|------------------------------|---------------|---------------------|--------------------|
| Eneseareng ja füüsiline vorm | Oleks nõus | 4,48 / 4,67 (87) | 4,41 / 4,67 (50) |
| | Kaaluks | 4,33 / 4,67 (74) | 4,37 / 4,67 (41) |
| | Ei oleks nõus | 3,98 / 4,33 (18) | 4,26 / 4,33 (34) |
| Kohusetunne ja karjäär | Oleks nõus | 4,08 / 4,00 (87) | 3,99 / 4,00 (50) |
| | Kaaluks | 3,62 / 3,67 (74) | 3,60 / 3,67 (41) |
| | Ei oleks nõus | 2,83 / 3,00 (18) | 3,26 / 3,33 (34) |
| Sotsiaalne väärtustamine | Oleks nõus | 4,11 / 4,33 (87) | 4,03 / 4,17 (50) |
| | Kaaluks | 3,91 / 4,00 (74) | 3,94 / 4,00 (41) |
| | Ei oleks nõus | 3,28 / 3,67 (18) | 3,69 / 3,83 (34) |

Märkused: Alguse kavatsuse alusel moodustatud rühmades on kokku $n = 179$ ning lõpu kavatsuse alusel $n = 125$. Rühmade koosseis ja suurus erinevad, kuna kavatsus on mõõdetud kahel eraldi ajahetkel ning lõpuküsitlusele vastas vähem ajateenijaid.

4.2.2. Motivatsiooni seos jätkamiskavatsusega

Võrdlev analüüs tegevteenistuses jätkamise kavatsuse rühmade lõikes näitas erinevusi motivatsiooni mõõdikute jaotuses nii ajateenistuse alguses kui ka lõpus mõõdetud kavatsuse põhjal (Tabel 4). Ajateenistuse alguses erinesid kõik uuritud mõõdikud jätkamise kavatsuse rühmade vahel selgelt, viidates sellele, et esialgne valmidus tegevteenistuses jätkata on seotud laiapõhjalise motivatsiooniprofiiliga.

Tabel 4. Motivatsiooni mõõdikute jaotuste erinevused tegevteenistuses jätkamise kavatsuse rühmade vahel ajateenistuse alguses ja lõpus (Kruskal-Wallise test)

| Mõõdik | χ^2 (algus) | p -väärtus (algus) | χ^2 (lõpp) | p -väärtus (lõpp) |
|------------------------------|------------------|----------------------|-----------------|---------------------|
| Sotsiaalne väärtustamine | 14,09 | 0,001* | 3,62 | 0,163 |
| Eneseareng ja füüsiline vorm | 9,23 | 0,010* | 1,64 | 0,441 |
| Kohusetunne ja karjäär | 36,31 | <0,001* | 16,83 | <0,001* |

Märkus. * $p < 0,05$.

Ajateenistuse lõpus oli muster teine. Sotsiaalse väärtustamise ning enesearengu ja füüsilise vormi puhul rühmadevahelised erinevused olid väiksemad ja need tegurid ei erista enam selgelt jätkamiskavatsusega ajateenijaid. Seevastu kohusetunne ja karjäär säilitas eristava rolli nii ajateenistuse alguses kui ka lõpus. Antud mõõdiku puhul olid rühmade vahelised erinevused suurimad mõlemal ajahetkel, mis viitab selle teguri keskele rollile tegevteenistuses jätkamise kavatsuse kujunemisel. Seejuures faktorlaadungite põhjal (Lisa 1) on mõõdiku tugevaim tunnus soov kaasajateenijaid mitte alt vedada.

Dunni post-hoc test võimaldas täpsustada rühmadevahelisi erinevusi. Tegevteenistuses jätkamise kavatsuse algmõõtmisel (Lisa 5) eristus sotsiaalse väärtustamise mõõdiku „ei oleks nõus“ rühm, kelle motivatsioonitase oli madalam võrreldes nii „kaaluks“ kui ka „oleks nõus“ rühmadega. Enesearengu ja füüsilise vormi puhul ilmnes oluline erinevus ainult äärmusrühmade „ei oleks nõus“ ja „oleks nõus“ vahel, viidates nõrgemale seosele jätkamiskavatsusega. Selgem muster oli kohusetunde ja karjääri mõõdikul, kus kõik rühmad erinesid omavahel. Jätkamise kavatsuse lõppmõõtmisel (Lisa 6) püsis rühmadevaheline erinevus üksnes kohusetunde ja karjääri äärmusrühmade „ei oleks nõus“ ja „oleks nõus“ vahel.

Motivatsiooni ja jätkamiskavatsuse vahelise seose hindamiseks kasutati ordinaalset logistilist regressioonanalüüsi, mille tulemused näitasid selgelt, et tegevteenistuses jätkamise kavatsusega oli seotud eeskätt kohusetunne ja karjäär. Ainult motivatsiooni mõõdikud sisaldas mudelis oli selle suurenemine seotud ligikaudu kolm korda suurema tõenäosusega väljendada kõrgemat valmisolekut tegevteenistuses jätkata (OR = 3,01, 95% UV 1,92-4,83, $p < 0,001$). Ka kohandatud taustamuutujatega mudelis (Tabel 5) püsis seos sarnase tugevusega (OR = 2,93, 95% UV 1,84-4,79,

$p < 0,001$), mis viitab, et efekt ei sõltu taustamuutujatest. Teised motivatsiooni mõõdikud ei näidanud sisulist seost jätkamiskavatsusega ning samuti ei eristunud ka ükski taustamuutuja.

Tabel 5. Ordinaalse logistilise regressiooni tulemused tegevteenistuses jätkamise kavatsuse kohta ajateenistuse alguses (kohandatud mudel); sõltuv tunnus: tegevteenistuses jätkamise kavatsus

| Muutuja | OR | 95% usaldusvahemik | p -väärtus |
|------------------------------|------|--------------------|--------------|
| Sotsiaalne väärtustamine | 1,12 | 0,71–1,79 | 0,622 |
| Eneseareng ja füüsiline vorm | 0,72 | 0,41–1,25 | 0,244 |
| Kohusetunne ja karjäär | 2,93 | 1,84–4,79 | <0,001* |

Märkused: Taustamuutujad ja võrdlusrühmad: vanuserühm - kuni 19 aastat; haridusrühm - põhiharidus/kutseharidus; toimetulek - hea; perekonnaseis - ei ole suhtes; organisatsiooniline kuuluvus - jah. * $p < 0,05$. $n = 179$.

Lõpus mõõdetud jätkamiskavatsuse mudel näitas sama mustrit. Ka siis oli kohusetunne ja karjäär ainus tegur, mille suurenemine oli seotud suurema tõenäosusega väljendada kõrgemat valmisolekut tegevteenistuses jätkata nii lihtmudelis (OR = 2,38, 95% UV 1,47-3,97, $p = 0,001$) kui ka kohandatud mudelis (Tabel 6) (OR = 2,50, 95% UV 1,51-4,26, $p = 0,001$). See näitab, et tegemist on kõige stabiilsema motivatsiooniteguriga, mis on järjepidevalt seotud jätkamiskavatsusega nii ajateenistuse alguses kui ka lõpus. Ka siin mudelites sotsiaalne väärtustamine ning eneseareng ja füüsiline vorm koos taustamuutujatega ei eristunud.

Tabel 6. Ordinaalse logistilise regressiooni tulemused tegevteenistuses jätkamise kavatsuse kohta ajateenistuse lõpus (kohandatud mudel); sõltuv tunnus: tegevteenistuses jätkamise kavatsus

| Muutuja | OR | 95% usaldusvahemik | p -väärtus |
|------------------------------|------|--------------------|--------------|
| Sotsiaalne väärtustamine | 0,97 | 0,58–1,62 | 0,913 |
| Eneseareng ja füüsiline vorm | 0,71 | 0,37–1,36 | 0,302 |
| Kohusetunne ja karjäär | 2,50 | 1,51–4,26 | 0,001* |

Märkused: Taustamuutujad ja võrdlusrühmad: vanuserühm - kuni 19 aastat; haridusrühm - põhiharidus/kutseharidus; toimetulek - hea; perekonnaseis - ei ole suhtes; organisatsiooniline kuuluvus - jah. * $p < 0,05$. $n = 125$.

Ordinaalse logistilise regressioonanalüüsi eeldusi kontrolliti kõigi nelja mudeli puhul. Multikollineaarsus ei olnud probleemiks (VIF = 1,02-1,74) ning äärmuslikke vaatlusi ei tuvastatud. Proportsionaalsete šansside eeldus oli Branti testi põhjal täidetud kõigis mudelites (lihtmudel alguses: $\chi^2(3) = 2,69$, $p = 0,442$; lihtmudel lõpus: $\chi^2(3) = 0,71$, $p = 0,872$; kohandatud mudel alguses: $\chi^2(11) = 10,81$, $p = 0,460$; kohandatud mudel lõpus: $\chi^2(11) = 9,93$, $p = 0,537$). Kohandatud mudelite

kategooriate täituvuse kontrollimisel ilmnis üksikutes ristjaotuse lahtrites väga väikesi sagedusi (sh tühje lahtreid), mis puudutas peamiselt vanuserühma ja haridustaseme kategooriaid, mistõttu tulemusi tuleb tõlgendada ettevaatlikult.

Kõik neli mudelit erinesid statistiliselt oluliselt nullmudelilt (lihtmudel alguses: $\chi^2(3) = 33,38$, $p < 0,001$; lihtmudel lõpus: $\chi^2(3) = 15,43$, $p = 0,001$; kohandatud mudel alguses: $\chi^2(11) = 39,45$, $p < 0,001$; kohandatud mudel lõpus: $\chi^2(11) = 21,26$, $p = 0,031$), mis viitab, et kasutatud tunnused aitavad jätkamiskavatsust paremini selgitada kui mudel ilma seletavate tunnusteta. Mudelite seletusvõime oli Nagelkerke R^2 põhjal mõõdukas (lihtmudel alguses: 0,20; lihtmudel lõpus: 0,13; kohandatud mudel alguses: 0,23; kohandatud mudel lõpus: 0,18), viidates taaskord sellele, et jätkamiskavatsust kujundavad tõenäoliselt ka käesolevasse mudelisse mitte kaasatud tegurid.

4.2.3. Motivatsiooni muutuse seos jätkamiskavatsusega

Täiendavalt analüüsiti motivatsiooni muutust ajateenistuse jooksul ning selle seost tegevteenistuses jätkamise kavatsusega ajateenistuse lõpus (Tabel 7). Analüüs põhines indiviidisisel muutustel, kus iga ajateenija motivatsioonitase ajateenistuse alguses võrreldi sama isiku motivatsioonitasemega teenistuse lõpus.

Kõigis kavatsusrühmades toimus motivatsiooni mõõdikute keskmine langus. Väikseim muutus oli nende seas, kes oleksid nõus tegevteenistuses jätkama, mis võib viidata sellele, et nende ootused ja reaalsus olid kooskõlas ning motivatsioon püsis ka stabiilsemana. Teistsugune muster joonistub välja kaalujate seas, kelle puhul toimus märkimisväärne ja ühtlane langus.

Huvitav on aga „ei oleks nõus” rühma profiil. Kuigi kohusetunde ja karjääri ning sotsiaalse väärtustamise motiivid püsisid stabiilsemana, oli enesearengu ja füüsilise vormi langus kõige järsem ($\Delta = -0,67$) ning võib arvata, et isikliku arengu ja väljakutsete vähenemine ajateenistuse jooksul on seotud eitava hoiakuga tegevteenistuse jätkamise suhtes. Ka Kruskal-Wallise test kinnitas rühmadevahelise erinevuse just enesearengu ja füüsilisel vormil ($\chi^2 = 7,10$; $p = 0,029$), kus Dunni post-hoc test täpsustas (Lisa 7), et erinevus esines rühmade „ei oleks nõus” ja „oleks nõus” vahel.

Tabel 7. Motivatsiooni mõõdikute keskmine muutus ajateenistuse jooksul tegevteenistuse kavatsuse rühmade lõikes

| Kavatsus lõpus | <i>n</i> | Δ sotsiaalne väärtustamine | Δ eneseareng ja füüsiline vorm | Δ kohusetunne ja karjäär |
|----------------|----------|-----------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|
| Oleks nõus | 50 | -0,17 | -0,13 | -0,14 |
| Kaaluks | 40 | -0,56 | -0,47 | -0,46 |
| Ei oleks nõus | 34 | -0,38 | -0,67 | -0,30 |

Märkused: Δ tähistab motivatsiooni mõõdiku keskmise väärtuse muutust ajateenistuse jooksul (lõpp - algus). *n* = 124.

Kokkuvõttes näitavad tulemused, et tegevteenistuses jätkamise kavatsus on järjepidevalt seotud nii alguses kui ka lõpus mõõdetuna kohusetunde ja karjääri mõõdikuga, kuid eelkõige sooviga kaasajateenijaid mitte alt vedada. Indiviidisisene analüüs täiendab seda leidu, näidates, et ka enesearengu ja füüsilise vormi motivatsiooni langus ajateenistuse jooksul võib eristada neid, kes ei soovi tegevteenistuses jätkata. Küll aga viimase analüüsi puhul ei selgu, miks motivatsioon teenistuse jooksul võis muutuda ning kuidas see seostub tegevteenistuses jätkamise kavatsuse muutusega. Järgmises peatükis analüüsitakse, kuidas erineb teenistuskogemus kavatsuse muutuse suuna lõikes.

4.3. Tegevteenistuses jätkamise kavatsuse muutus ajateenistuse jooksul ja selle seos teenistuskogemusega

4.3.1. Jätkamiskavatsuse muutuse kirjeldav analüüs

Tegevteenistuse jätkamise kavatsust võrreldi nende ajateenijate seas (*n* = 139), kellel oli olemas tunnus mõlemal ajahetkel, nii ajateenistuse alguses kui ka lõpus. Erinevalt eelmisest alapeatükist kasutatakse siinkohal aastaid 2020-2024, mil naised ajateenistusse asusid, kuna teenistuskogemuse tunnused võimaldasid laiemat ajahorisonti kasutada. Muster on sarnane: ajateenistuse alguses oli tegevteenistuses jätkamisega nõus 45% ja sellega ei oleks nõus 14% naisajateenijatest. Ajateenistuse lõpuks langes nõustujate osakaal 41%-ni, samas kui mittenõustujate osakaal tõusis 27%-ni.

Kavatsuse muutust kirjeldab täpsemalt allolev risttabel (Tabel 8). Ligikaudu pooltel ajateenijatel (*n* = 68, 49%) kavatsus ajateenistuse jooksul ei muutunud. Positiivses suunas muutus kavatsus 29 ajateenijal, kellest enamik (*n* = 22) liikus kategooriast „kaaluks” kategooriasse „oleks nõus”.

Negatiivses suunas muutus jätkamise kavatsus 42 ajateenijal, neist 17 liikus kategooriast „oleks nõus” kategooriasse „kaaluks”, 11 kategooriasse „ei oleks nõus” ning 14 liikus kategooriast „kaaluks” kategooriasse „ei oleks nõus”. Seega oli negatiivne muutus kavatsuses sagedasem kui positiivne.

Tabel 8. Kavatsuse muutumise risttabel

| Algus | Oleks nõus | Kaaluks | Ei oleks nõus |
|---------------|------------|---------|---------------|
| Oleks nõus | 34 | 17 | 11 |
| Kaaluks | 22 | 21 | 14 |
| Ei oleks nõus | 1 | 6 | 13 |

Ülemate juhtimisstiili hindavate tunnuste mõõdikul (skaala 1-5) oli keskmine 3,45 ($SD = 0,96$, $Md = 3,58$), mis viitab pigem keskmisele hinnangule ülemate juhtimisstiilile. Üldine teenistustingimustega rahulolu (skaala 1-5) oli keskmisega 3,65 ($SD = 0,77$, $Md = 3,80$), mis tähendab mõõdukat rahulolu. KV identiteedi ja sidususel oli keskmine väärtus 4,52 ($SD = 1,27$, $Md = 4,50$), viidates mõõdukale kuni kõrgele grupiidentiteedi tasemele. Negatiivse rühmakäitumise keskmine oli 4,43 ($SD = 1,63$, $Md = 4,33$) ja see tähendab, et negatiivseid kogemusi rühma sees esines mõõdukal määral. Hinnangute hajuvus oli üldjoontes mõõdukas, kuid negatiivsel rühmakäitumisel esines suurem varieeruvus, mis viitab, et vastajate kogemused selles osas erinesid.

Vaadates teenistuskogemuse mediaanväärtusi kavatsuse muutuse suuna lõikes (Tabel 9), ilmneb selge ja ühtlane muster. Ülemate juhtimisstiilil, rahulolu teenistustingimustega ja KV identiteedil on positiivse muutusega ning muutuseta rühmades mediaanid positiivsed, samas kui negatiivse muutusega rühmas on need väärtused madalamad ning paiknevad keskmise lähedal või sellest allpool. Suurim erinevus rühmade vahel on rahulolul teenistustingimustega, kus positiivse muutusega rühmas on hinnangud selgelt kõrgemad võrreldes negatiivse muutusega rühmaga. Ülemate juhtimisstiili ja KV identiteedi puhul on erinevused samasuunalised, kuid mõnevõrra väiksemad. Siit paistab, et positiivsem teenistuskogemus, eelkõige kõrgem rahulolu tingimustega, kuid ka paremad hinnangud ülematele ja tugevam KV identiteet, eristab neid ajateenijaid, kelle jätkamiskavatsus ajateenistuse jooksul säilib või paraneb.

Tabel 9. Teenistuskogemuse mõõdikute mediaanid jätkamiskavatsuse muutuse gruppide lõikes (z-skoorid)

| Muutuse grupp | Ülemate juhtimisstiil | Rahulolu teenistus-tingimustega | KV identiteet | Negatiivne rühmakäitumine | <i>n</i> |
|-------------------|-----------------------|---------------------------------|---------------|---------------------------|----------|
| Positiivne muutus | 0,24 | 0,32 | 0,15 | -0,10 | 22 |
| Ei muutunud | 0,24 | 0,15 | 0,14 | 0,28 | 55 |
| Negatiivne muutus | -0,01 | -0,05 | -0,08 | -0,03 | 38 |

Märkused: Kõik väärtused on z-skooride mediaanid. *n* = 115.

Varasemalt täheldatud üldine motivatsiooni langus (Tabel 7) võib osaliselt selgitada, miks tegevteenistuses jätkamise kavatsuse negatiivne muutus oli sagedasem kui positiivne. Eelkõige langes enesearengu ja füüsilise vormi motivatsioon nende seas, kes ei oleks nõus tegevteenistuses jätkama ning tabel 8 põhjal paistab, et suurem osa neist võis olla ajateenistuse alguses positiivsema kavatsusega ehk midagi teenistuse jooksul muutis nende meelt. Tabel 9 pakub ühe võimaliku selgituse, sest kõige suurem erinevus rühmade vahel oli just rahulolu teenistustingimustega, mis võib viidata sellele, et ajateenistus ei pakkunud oodatud väljakutseid ja arenguvõimalusi.

4.3.2. Teenistuskogemuse seos jätkamiskavatsusega

Rühmadevahelisi erinevusi teenistuskogemuse mõõdikutes hinnati Kruskal-Wallise testiga (Tabel 10). Võrdlus näitab, et kõige selgemalt eristab rühmi KV identiteet, kuid ülemate juhtimisstiili, rahulolu teenistustingimustega ja negatiivse rühmakäitumise puhul on rühmadevahelised erinevused väiksemad, sealjuures Dunni testi tulemused (Lisa 8) näitavad erinevust muutuseta ja negatiivse muutusega rühmade vahel.

Tabel 10. Teenistuskogemuse mõõdikute erinevused jätkamiskavatsuse muutuse gruppide vahel (Kruskal-Wallise test)

| Mõõdik | χ^2 | <i>p</i> -väärtus |
|--------------------------------|----------|-------------------|
| Ülemate juhtimisstiil | 2,42 | 0,298 |
| Rahulolu teenistustingimustega | 3,69 | 0,158 |
| KV identiteet | 6,27 | 0,044* |
| Negatiivne rühmakäitumine | 0,45 | 0,797 |

Märkused: $n = 115$. * $p < 0,05$.

Teenistuskogemuse seose täpsemaks hindamiseks kasutati ordinaalset logistilist regressioonanalüüsi, mis kontrollis alguse kavatsust ning võimaldab seeläbi hinnata, kas teenistuskogemuse mõõdikud seletavad kavatsuse muutust sõltumata ajateenija esialgsest hoiakust. Sarnaselt Kruskal-Wallise testi tulemustele ilmneb ka ordinaalse logistilise regressioonanalüüsi lihtmudelil, et tegevteenistuses jätkamise kavatsusega on seotud eelkõige KV identiteet. Kõrgem identiteedi tase suurendab tõenäosust kuuluda positiivsemasse jätkamiskavatsuse kategooriasse (OR = 2,75; 95% UV = 1,37-5,72; $p = 0,005$) ka pärast alguse kavatsuse arvessevõtmist. Samuti võib välja tuua rahulolu teenistustingimustega, millel on sarnane suundumus (OR = 2,04; 95% UV = 0,98-4,42; $p = 0,063$), kuid tulemused on siinkohal ebakindlamad. Teiste mõõdikute ja alguse kavatsuse seosed on veelgi nõrgemad ning ebaselgemad.

Kohandatud mudel, kuhu lisati taustamuutujad (Tabel 11), näitas, et KV identiteedi seos jätkamiskavatsusega püsis sarnane lihtmudelile (OR = 3,22; 95% UV = 1,47-7,39; $p = 0,004$), kuid usaldusvahemik on märgatavalt laiem, mis peegeldab hinnangute ebatäpsust taustamuutujate lisamisel. Huvitav leid on see, et taustamuutujate kontrollimisel muutus ka alguse kavatsuse seos selgemaks (OR = 1,95; 95% UV = 1,05-3,68; $p = 0,036$) ehk mida positiivsem alguse kavatsus, seda tõenäolisem on positiivsem lõpukavatsus. Vaadates tagasi risttabelisse (Tabel 8), näeb sarnast mustrit, kus alguses positiivsemalt meelestatud ajateenijad kaldusid positiivseks jääma ka teenistuse lõpus. Taustamuutujatest ilmnis seos majandusliku toimetuleku raskustega (OR = 8,09; 95% UV = 1,43-52,61), kuid väga lai usaldusvahemik viitab ebastabiilsele hinnangule, mis tuleneb kategooria väikesest mahust ($n = 7$).

Tabel 11. Ordinaalse logistilise regressiooni tulemused tegevteenistuses jätkamise kavatsuse kohta ajateenistuse lõpus (kontrollitud alguse kavatsusega; kohandatud mudel); sõltuv tunnus: tegevteenistuses jätkamise kavatsus

| Muutuja | OR | 95% usaldusvahemik | <i>p</i> -väärtus |
|--------------------------------|------|--------------------|-------------------|
| Ülemate juhtimisstiil | 0,96 | 0,47–1,96 | 0,918 |
| Rahulolu teenistustingimustega | 1,85 | 0,82–4,34 | 0,145 |
| KV identiteet | 3,22 | 1,47–7,39 | 0,004* |
| Negatiivne rühmakäitumine | 0,98 | 0,57–1,69 | 0,945 |
| Alguse kavatsus | 1,95 | 1,05–3,68 | 0,036* |

Märkused: Taustamuutujad ja võrdlusrühmad: vanuserühm - kuni 19 aastat; haridusrühm - põhiharidus/kutseharidus; toimetulek - hea; perekonnaseis - ei ole suhtes; organisatsiooniline kuuluvus - jah. *n* = 114. * *p* < 0,05.

Regressioonimudelite eelduste kontroll näitas, et multikollineaarsus ei olnud probleemiks (VIF = 1,10-2,33) ning äärmuslikke vaatlusi ei tuvastatud. Proportsionaalsete šansside eeldus oli Branti testi põhjal täidetud (lihtmudel: $\chi^2(5) = 7,04$; *p* = 0,134; kohandatud mudel $\chi^2(13) = 11,75$; *p* = 0,548). Sõltuva muutuja kategooriate täituvus oli piiripealne, kuid aktsepteeritav. Mõlemad mudelid eristusid nullmudelist oluliselt (lihtmudel: $\chi^2(5) = 21,90$; *p* < 0,001; kohandatud mudel: $\chi^2(13) = 48,76$, *p* < 0,001) ning seletusvõime oli lihtmudelil mõõdukas ja kohandatud mudelil mõnevõrra kõrgem (Nagelkerke $R^2 = 0,30$ vs 0,39).

Täiendavalt uuriti, kuid võrd kavatsuse muutus ajateenistuse jooksul on seotud tegeliku tegevteenistusse asumisega. Kokku asus 139-st naisajateenijast tegevteenistusse 43. Nende ajateenijate seas, kelle kavatsus ajateenistuse jooksul positiivses suunas muutus, asus tegevteenistusse 55% (*n* = 16). Stabiilse kavatsusega ajateenijate seas oli see näitaja 34% (*n* = 23) ning nende seas, kelle kavatsus langes, 10% (*n* = 4). Tulemused viitavad, et kavatsuse muutuse suund peegeldub tegelikus otsuses tegevteenistusse astuda.

Kokkuvõttes selgus analüüsist, et kuigi tegevteenistuses jätkamise kavatsus enamasti jäi samaks, oli kavatsuse negatiivne muutus sagedasem kui positiivne. Tegevteenistusse astusid aga sagedamini need, kelle kavatsus muutus positiivsemas suunas. Teenistuskogemuse teguritest oli kavatsuse muutusega kõige tugevamalt seotud KV identiteet ehk need, kes tundsid end tugevamalt organisatsiooniga seotuna, olid tõenäolisemalt valmis jätkama, ja see kehtis ka siis, kui arvesse võeti esialgne hoiak tegevteenistuse suhtes.

5. ARUTELU

5.1. Ajateenistusse tulemise motiivid ja enne tähtaega reservi arvamine

Tulemused näitavad, et käesoleva valimi puhul motiveerivad naisi enim ajateenistuse alguses just enesearengu ja füüsilise vormiga seotud motiivid. Peamiselt soovitakse kogeda uusi väljakutseid ja põnevaid tegevusi ning seejuures parandada ka füüsilist vormi. Kõige vähem aga hinnatakse kohusetunnet riigi, rahva ja teiste ajateenijate ees ning riigikaitsega seotud karjäärivõimalusi. Sarnasele tulemusele on jõudnud ka den Buijs ja van Doorn (2024), kelle uuringus seostusid naiste motiivid rohkem enesearenguga ning vähem riigi teenimisega seotud motiividega. Kuigi käesolev töö ei käsitlenud naisajateenijate soolise võrdsuse tajumist, siis võib osaliselt seletada seda Graf ja Kuemmeli (2022) leiuga, et naised ei pruugi tajuda kaitseväge reaalse karjäärirajana, kui nad ei tunneta sooneutraalset kohtlemist või võrdseid võimalusi.

Võrreldes vabatahtlikult enne tähtaega reservi arvatuid ning ajateenistuse lõpuni tegijaid, ei ilmnunud aga olulisi erinevusi nende motivatsiooniprofiilides ning tulemused olid pigem ebakindlad. See viitab sellele, et teenistuse katkestamine ei sõltu üksnes algsetest motiividest, vaid kujuneb mitmete tegurite koosmõjus. Eesti kontekstis ilmnis sarnane tulemus ka Reiljani (2016) töös, kus naiste ajateenistusse tuleku motiivid ei eristanud otseselt väljalangejaid ja teenistuse lõpuni läbinuid. Samuti on kirjeldatud, et lahkumist mõjutavad pigem ajateenistusega seotud kogemused ja isiklikud tegurid, näiteks suhted kaasteenistujatega ning lähedastest eemalolek (Kiili, 2017).

Sotsiaaldemograafilistest tunnustest eristus eelkõige haridustase, kus keskharidusega naisajateenijatel oli väiksem tõenäosus loobuda võrreldes põhiharidusega naistest. Varasemates uuringutes ei ole haridustaseme mõju teenistusest loobumisele olnud siiski ühesuunaline. Pollack jt (2009) leidsid USA naissoost merejalaväe värvatute seas, et keskkooliharidusega oli väiksem väljalangemine kui kõrgema haridusega naistel, mida seostati sellega, et vähem haritud naised võivad näha sõjaväge tugevama karjäärivõimalusena või võimalusena kodusest olukorrast eemalduda. Teisalt aga on leitud, et nii naistel kui ka madalama haridusega värvatutel oli suurem risk teenistusest välja langeda (Booth-Kewley jt, 2002). Sarnasele järeldusele jõudis ka Marrone

(2020), kuid leidis, et madalama haridustasemega teenistujate kõrgem väljalangemise risk avaldub pigem teenistuse hilisemates etappides. Uuem käsitlus aga suunab laiemat vaatenurka poole, kus lisaks haridusele on oluline arvesse võtta ka isiksuseomadusi nagu emotsionaalne stabiilsus, saavutusmotivatsioon ja füüsiline valmisolek, mis ennustavad teenistuse lõpetamise tõenäosust hariduse kõrval täiendavalt (Hughes jt, 2020; White jt, 2014).

Kuigi käesolev uuring ei võimalda hinnata, millised mehhanismid haridustaseme mõju täpsemalt kujundavad, viitab tulemus siiski sellele, et haridustase võib olla üks teguritest, mis seostub naisajateenijate teenistuses püsimisega. Eestis on keskkoolides ja kutsekoolides riigikaitseõpetus teatud määral ka kohustuslik (Kaitseressursside Amet, 2026), mis võib samuti olla oluline varasem kokkupuutepunkt. Sarnase mehhanismi olulisusest rääkisid ka Kasearu ja Tooding (2019), kes käitlesid küll pigem varasemat organisatsiooni kuulumist, kuid see võib siin sarnaselt toimida ja vähendada varajast vabatahtlikku reservi arvamist.

Seos ilmnes ka perekonnaseisu puhul, kus suhtes olevatel naisajateenijatel oli suurem tõenäosus vabatahtlikult loobuda ajateenistusest võrreldes nendega, kes ei olnud suhtes. Kuigi tulemus oli ebakindel, võib see siiski viidata ajateenistuse kontekstis võimalikele rollikonfliktidele eraelu ja töö vahel (Greenhaus ja Beutell, 1985), mida on rõhutanud ka Woodall jt (2023), leides, et partneri või pere olemasolul suureneb lahkumise tõenäosus just siis, kui teenistus häirib pereelu.

Kirjanduses on riigikaitset osalemist käsitletud ka kodanikuõigusena (Collins-Dogrul ja Ulrich, 2018; Duncanson ja Woodward, 2016) ning sarnaselt rõhutati ka naiste kaasatuse suurendamise poliitikas, et riigikaitse on kogu ühiskonna ühine pingutus, kuhu on oodatud panustama mehed ja naised võrdselt (Kaitseministeerium, 2017). Samal ajal on naistele jäetud lisaks vabatahtlikule ajateenistusse asumisele ka 90-päevane loobumisvõimalus, mis tõstatab küsimuse, kas selline korraldus võib süvendada erinevust meeste ja naiste vahel ning peegeldada ühiskonnas levinud arusaamu naiste sobivusest sõjaväeteenistusse.

Kokkuvõttes näitavad tulemused, et ajateenistusest vabatahtlik lahkumine ei ole hästi ennustatav alguses väljendatud motivatsiooni põhjal, vaid pigem mängib rolli naise isiklik taust, nagu haridustase ja perekonnaseis. Seetõttu ei pruugi ka motivatsioonipõhisem teenistusse valik iseenesest vähendada vabatahtlikku katkestamist ning olulisem võib olla see, kuidas naisajateenijaid teenistuse jooksul toetatakse ja organisatsiooni integreeritakse.

5.2. Ajateenistusse tulemise motiivid ja tegevteenistuses jätkamise kavatsus

Ajateenistuse alguses mõõdetud motivatsiooni mõõdikutest prognoosib tegevteenistuses jätkamise kavatsust nii teenistuse alguses kui lõpus järjepidevalt ainult kohusetunne ja karjäär, mis eelkõige peegeldab kohusetunnet just kaasajateenijate suhtes. Kuigi rühmadevahelises võrdluses näivad kõik motivatsiooni mõõdikud alguses jätkamiskavatsusega seotud olevat, täpsustab regressioonanalüüs, et teistel puudub iseseisev prognoosivõime ehk üldiselt kõrgem motivatsioon ei tähenda automaatselt suuremat valmisolekut tegevteenistuseks.

Vaadates Põhjamaade kogemusi, ei tähendanud institutsionaalsete piiride avanemine alati naistele võrdset positsiooni organisatsioonikultuuris (Muhr ja Sløk-Andersen, 2017; Persson ja Sundevall, 2019). Arvestades käesoleva analüüsi tulemusi, siis ühelt poolt võib see näidata seda, et uuringusse kaasatud Eesti naisajateenijad ei taju niivõrd organisatsioonikultuuri barjääre ning see toetab nende pikaajalist püsivust. Teisalt, kuna naised moodustavad riigikaitstes endiselt vähemuse, ei saa välistada, et soov kaasajateenijaid mitte alt vedada võib osaliselt ka peegeldada kohanemisstrateegiat, mille puhul tuntakse suuremat survet oma kuuluvust tõestada (Bjarnesen, 2024).

Kohusetunde ja karjääri mõõdiku püsiv prognoosivõime on osaliselt kooskõlas Moskose (1977) I/O teooriaga, mille kohaselt institutsionaalse orientatsiooniga teenistujad lähtuvad ühisest väärtusest ja sisemisest kutsumusest. Griffith (2008) täiendab seda, leides, et institutsionaalselt motiveeritud sõdurid väljendasid tugevamat jätkamiskavatsust. Kuna käesolevas uuringus sisaldab mõõdik lisaks kohusetundele ka karjäärisuunitlust, siis paistab, et jätkamise otsuses võivad mõlemad orientatsioonid toimida koos. Institutsionaalsete ja karjäärialaste motiivide positiivset seost on ka varem täheldatud (Waldman jt, 2025).

Täiendav motivatsiooni muutuse analüüs näitas, et rühmas, kes ajateenistuse lõpus oleksid nõus tegevteenistuses jätkama, oli motivatsiooni langus kõige väiksem. See on kooskõlas Karton jt (2018) leiuga, et tegevteenistusest huvitatute ajateenijate motivatsioon püsib teenistuse jooksul stabiilsemana. Eriti oluline võib olla kaalujate rühm, kelle motivatsioon langes teenistuse jooksul kõige ühtlasemalt. Tegemist võib olla grupiga, kelle puhul võivad teenistuse jooksul saadud kogemused mõjutada tegevteenistuses jätkamise kavatsust rohkem, kuna nende hoiak edasise teenistuse suhtes ei pruugi olla veel lõplikult välja kujunenud. Seda toetab ka enesemääramise teooria (Ryan ja Deci, 2000), mille kohaselt võib motivatsiooni langus tekkida juhul, kui

teenistuskogemus ei toeta indiviidi psühholoogilisi baasvajadusi. Eitava hoiakuga rühmas eristub selgelt enesearengu ja füüsilise vormi järsk langus, mis seostub Griffithi (2008) tulemusega, et väljakutsete ja enesearengu ootusega liitunud sõdurid lahkusid tõenäolisemalt just siis, kui teenistus neid ootusi ei täitnud. Woodruffi (2017) kohaselt toimivad enesearenguga seotud motiivid käitumuslikele otsustele kaudselt, läbi rahulolu ja organisatsioonilise seotuse languse.

Seega ilmneb, et tegevteenistuse jätkamise kavatsust kujundavad algsetest motiividest eelkõige kohusetunne ja karjäärisuunitlus. Samal ajal näitab motivatsiooni muutuse analüüs, et jätkamise otsust võib mõjutada ka see, kuivõrd teenistuskogemus vastab algsetele ootustele, eriti enesearengu ja väljakutsete osas.

5.3. Teenistuskogemus ja tegevteenistuses jätkamise kavatsus

Uurides naisajateenijate tegevteenistuse jätkamise kavatsusi selgus, et ligikaudu pooltel muutusi ei toimunud. Küll aga oli positiivne muutus harvem kui negatiivne muutus, mis on kooskõlas Truusa jt (2018) tulemusega, mille järgi kaldus tegevteenistuse kavatsus ajateenistuse jooksul pigem negatiivses suunas muutuma. Organisatsioonilise pühendumuse kujunemise dünaamilisust on kirjeldanud ka Anderson jt (2022), kelle järgi ei ole pühendumus teenistuse alguses tingimata väljakujunenud, vaid kujuneb teenistuskogemuse jooksul järk-järgult selgemaks. Lisaks peegeldus kavatsuse muutuse suund ka hilisemas käitumises, kus tegevteenistusse astusid sagedamini need, kelle kavatsus teenistuse jooksul positiivsemas suunas kaldus, seega võib teenistuskogemus olla seotud mitte ainult hoiakute, vaid ka hilisema karjäärivalikuga.

Tegevteenistuse jätkamise kavatsus lõppmõõtmisel paistab olevat enim seotud KV identiteediga ehk kui ajateenijad tunnevad uhkust olla osa organisatsioonist ning seotust Kaitseväega ja rühmakaaslastega. Tulemused näitavad, et kõrgem identiteedi tase oli seotud suurema tõenäosusega kuuluda positiivsemasse jätkamiskavatsuse gruppi ning see seos püsis ka taustamuutujate arvessevõtmisel. Sarnaselt leidis Kurek (2025), et organisatsiooniline sobivus oli üks olulisemaid rahulolu kujundavaid tegureid. Sørliie jt (2020) seostasid suuremat organisatsioonilist sobivust tugevama seotuse ja parema sooritusega ning Anderson jt (2022) kõrgema pühendumuse ja väiksema lahkumiskavatsusega. Lisaks ilmnes kohandatud mudelis, et teenistuse alguses väljendatud jätkamiskavatsus oli seotud ka teenistuse lõpus mõõdetud kavatsusega, mis tähendab, et

osa ajateenijaid tuleb teenistusse juba väljakujunenud huvi või valmisolekuga siduda end Kaitsevägega ka peale ajateenistust.

Kuigi kirjeldaval tasemel eristas rahulolu teenistustingimustega positiivse ja negatiivse muutusega rühmi üsna selgelt, jäi selle mõju regressioonimudelid ebakindlamaks. Siiski oli seose suund KV identiteediga sarnane, viidates sellele, et kõrgem rahulolu teenistustingimustega, sealhulgas üldise teenistuse, väljaõppe, elamis- ja sportimistingimuste ning varustusega, võib toetada positiivsemat tegevteenistuses jätkamise kavatsust. Sarnast ebakindlust on täheldanud ka McKay jt (2026), kelle uuringus oli rahulolu militaarse eluviisiga seotud teenistusse jäämisega meeste, kuid mitte naiste seas.

Varasemalt on püsivuse kontekstis välja toodud ka ülemate aspekt. Kumar (2025) näitas, et rahulolu, mis omakorda mõjutab organisatsiooni jäämist, kujuneb osaliselt ka ülemate toetuse kaudu. Kureki (2025) leid on samasuunaline, kus sobivus ülematega oli positiivselt seotud rahuloluga teenistuses. Samas ei paistnud käesolevas töös ülemate juhtimisstiili mõõdik tegevteenistuses jätkamise kavatsuse prognoosimisel selgelt esile. Seda võib osaliselt selgitada valimi piiratus ning asjaolu, et mudelis käsitleti samaaegselt mitmeid omavahel seotud teenistuskogemuse dimensioone, mille kõrval võis ülemate mõju jääda rohkem taustale või avaldub kaudselt läbi teiste tegurite.

Seega paistab, et teenistuskogemuse ja motivatsiooni analüüs toetavad ning täiendavad üksteist. Kuigi tulemused viitavad sellele, et uuringus osalenud naisajateenijad hindasid oma seotust organisatsiooniga pigem kõrgemalt ning see toetas ka nende jätkamiskavatsust, ei saa tulemusi üldistada teistele naisajateenijatele ega naistele üldiselt valimi piirangute tõttu. Võimalik, et uuringus osalenud naisajateenijad kujutavad endast pigem gruppi, kelle valmisolek riigikaitsega samastuda on keskmisest kõrgem. Seetõttu tuleb olla ettevaatlik ka tulemuste tõlgendamisel sooneutraalse ajateenistuse kontekstis, mille suunas on liikunud mitmed Põhjamaad. Segal (2006) kirjeldas naiste suuremat osalemist relvajõududes ühiskondlike muutuste kaudu, kuid 2023. aasta avaliku arvamuse uuringu kohaselt kõigest 8% Eesti elanikkonnast toetas kohustuslikku ajateenistust naistele (Eesti Uuringukeskus, 2023). See peegeldab, et ühiskondlik valmisolek naiste ulatuslikumaks kaasamiseks ei pruugi olla veel täielikult välja kujunenud.

Töö tulemuste põhjal paistab, et naisajateenijate tegevteenistuses jätkamise kavatsust kujundab eelkõige organisatsiooniline seotus ehk see, kui võrd nad tunnevad end Kaitseväge osana. Kuigi enamikul naisajateenijatest kavatsus teenistuse jooksul ei muutunud, oli negatiivne muutus

positiivsest levinum. Seejuures on oluline, et tegevteenistusse astusid sagedamini just need, kelle kavatsus teenistuse jooksul muutus positiivsemaks.

5.4. Järeldused, piirangud ja edasised uuringud

Naisajateenija sotsiaaldemograafiline taust, eelkõige haridustase, osutus ajateenistuse läbimisega tugevamalt seotuks kui ajateenistusse tuleku motivatsiooniprofiil. Eesti kontekstis võib see oluline olla hiljutise õppimiskohustuse reformi valguses, mille eesmärk on toetada noorte jõudmist vähemalt keskhariduse või kutsehariduse omandamiseni (Haridus- ja Teadusministeerium, 2026), mis võib tulevikus mõjutada ka ajateenistusse asuvate noorte hariduslikku profiili ning seeläbi ka ajateenistuse läbimisega seotud mustreid.

Nii ajateenistusse tuleku motiivide kui ka teenistuskogemuse analüüs osutavad samale suundumusele: jätkamiskavatsusega on tugevaimalt seotud riigikaitsega seotuse tunnetamine, olgu see kohusetunne eelkõige kaasajateenijate ees teenistusse tulles või Kaitseväge identiteedina teenistuse lõpus. See viitab, et naisajateenijate tegevteenistuses jätkamise toetamisel on oluline kujundada teenistuskogemuse viisil, mis toetab organisatsiooniga samastumist ja kuuluvustunnet teenistuse jooksul, eriti olukorras, kus naised moodustavad ajateenistuses jätkuvalt vähemusgrupi.

Tulemuste tõlgendamisel tuleb siiski arvestada mitme piiranguga. Uuring põhineb aastatel 2020-2024 ajateenijate hulgas läbiviidud kõikse valimiga ankeetküsitlusel, milles osalemine oli vabatahtlik. Seega uuringus osalemise kutse said kõik vastavate aastakäikude naisajateenijad ehk kogu populatsioon, seetõttu ei ole tegemist juhuvalimiga, vaid küsitlusele vastamine toimus enesevalimise põhimõttel. Samuti piirab naiste tagasihoidlik osalus ajateenistuses valimimahtusid, mille tõttu varieerusid analüüsides kasutatud valimid ning mõned seosed jäid ebakindlamaks või väiksemad erinevused ei tulnud selgelt esile. Lisaks keskendus töö kvantitatiivsetele näitajatele, mis ei võimalda põhjalikumalt mõista, millised konkreetset kogemused kujundavad naisajateenijate kuuluvustunnet.

Edasistes uuringutes oleks väärtuslik süveneda Kaitseväge identiteedi kujunemise protsessi, kuna käesolev töö näitab küll selle seost jätkamiskavatsusega, kuid ei käsitle, millised teenistusaegsed kogemused identiteeti kujundavad. Samuti võiks edasistes uuringutes rohkem tähelepanu pöörata katkestamisega seotud teenistuskogemustele ja taustateguritele, kuna teenistusse tuleku

motivatsiooniprofiilid ei eristanud käesolevas töös vabatahtlikult loobunuid ja teenistuse lõpetanud kuigi selgelt.

KOKKUVÕTE

Riigikaitse on ajalooliselt olnud meestekeskne institutsioon, kuid julgeolekuolukorra muutumine, tööjõuvajadus ning soolise võrdõiguslikkuse edendamine on toonud kaasa naiste suurema kaasamise teenistusse. Eestis on naiste osalus ajateenistuses vabatahtlik ning kuigi ajateenistusse astub üha enam naisi ja neil on esimese 90 päeva jooksul võimalik teenistusest vabatahtlikult loobuda, katkestab teenistuse siiski ligikaudu iga kolmas naisajateenija. Käesoleva magistritöö eesmärk oli välja selgitada naiste ajateenistusest vabatahtlikult väljalangemise tegurid ning hinnata ajateenistusse tulemise motiivide ja teenistuskogemuse seost tegevteenistuses jätkamise kavatsusega. Analüüsis kasutati Kaitseväe inimressursi kompleksuuringu andmeid aastatest 2020-2024, mis hõlmas naisajateenijaid, kes astusid teenistusse sel perioodil. Andmete analüüsimisel kasutati kirjeldavat statistikat, mitteparameetrilisi teste ning regressioonanalüüsi.

Tulemustes selgus, et ajateenistusse tulemise motiivid ei erista vabatahtlikke loobujaid esimese 90 päeva jooksul, kuid olulisemat rolli võib mängida haridustase - keskhariidusega naisajateenijatel oli väiksem tõenäosus teenistusest loobuda. Samas prognoosis ajateenistuse alguses mõõdetud kohusetunde ja karjääri mõõdik, mis hõlmas eelkõige kohusetunnet kaasajateenijate ees, aga ka kohusetunnet riigi ja rahva ees ning karjäärisuunitlust riigikaitse valdkonnas, tegevteenistuses jätkamise kavatsust järjepidevalt nii teenistuse alguses kui lõpus, sõltumata sotsiaaldemograafilisest taustast. Teenistuskogemuse teguritest seostus jätkamiskavatsusega järjepidevalt ainult Kaitseväe identiteet ehk organisatsiooniga samastumise ja kuuluvuse tunne. Lisaks ilmnis, et alguses väljendatud jätkamiskavatsus oli seotud ka teenistuse lõpus mõõdetud kavatsusega, mis viitab sellele, et osa ajateenijaid tuleb teenistusse juba väljakujunenud hoiakuga.

Kokkuvõttes viitavad tulemused sellele, et katkestamise ennetamisel on olulisem pöörata tähelepanu teenistusaegsele kogemusele ja ajateenija taustale kui algsetele motiividele. Jätkamiskavatsust kujundab eelkõige organisatsiooniga samastumise tunne, mistõttu võiks teenistuskeskkond teadlikult toetada kuuluvustunde kujunemist naisajateenijate seas.

Tulemuste tõlgendamisel tuleb arvestada, et tegemist on vabatahtliku osalusega andmestikuga, mistõttu ei ole tulemused üldistatavad kõikidele naisajateenijatele ning mõned seosed jäid väikeste

valimimahtude tõttu ebakindlamaks. Edasistes uuringutes oleks väärtuslik selgitada kvalitatiivsete meetoditega, millised konkreetsed teenistusaegsed kogemused kujundavad Kaitseväega seotud organisatsioonilist identiteeti ning millised tegurid on seotud vabatahtliku loobumisega.

SUMMARY

Risk Factors for Voluntary Dropout Among Female Conscripts in Estonia and the Relationship Between Service Motivations, Satisfaction, and Intention to Continue in Active Service

National defence has historically been a male-centred institution; however, shifts in the security environment, workforce demands, and the promotion of gender equality have led to greater inclusion of women in military service. In Estonia, women's participation in conscript service is voluntary, and although an increasing number of women enlist, with the option to withdraw voluntarily within the first 90 days, approximately one in three female conscripts nonetheless discontinues service. This master's thesis aimed to identify the predictors of voluntary dropout among female conscripts and to examine the relationship between motivations for enlisting, service experience, and intention to continue in active service. The analysis was based on data from the Defence Forces' human resources survey conducted between 2020 and 2024, covering female conscripts who enlisted during that period. Descriptive statistics, non-parametric tests, and regression analysis were used to analyse the data.

The results revealed that enlistment motivations did not predict voluntary dropout within the first 90 days; however, educational level appeared to play a more significant role - women with upper secondary education were less likely to drop out. At the same time, a duty and career measure from the beginning of service, capturing mainly a sense of duty towards fellow conscripts, the state and nation, as well as career aspirations in national defence, consistently predicted the intention to continue into active duty at both the beginning and end of service, regardless of sociodemographic background. Among service experience factors, only Defence Forces identity, defined as the sense of identification with and belonging to the organisation, was consistently associated with intention to continue. It also emerged that the intention to continue expressed at the beginning of service was linked to the same intention measured at the end, suggesting that some conscripts arrive with already pre-formed attitudes.

In summary, the findings indicate that preventing dropout depends more on the service-time experience and the conscript's background than to initial motivations. Intention to continue is shaped primarily by the sense of identification with the organisation; therefore, the service environment could deliberately foster a sense of belonging among female conscripts.

When interpreting the results, it should be noted that the dataset is based on voluntary participation and is therefore not generalisable to all female conscripts; moreover, some associations remained less certain due to small sample sizes. Future research would benefit from employing qualitative methods to clarify which specific service-time experiences shape Defence Forces identity and which factors are associated with voluntary dropout.

KASUTATUD ALLIKAD

- Aalde, E. (2019). *Vahetute ülemate hoiakud ja suhtumine naissoost ajateenijatesse Eesti Kaitseväe kontekstis*. Magistritöö. Tartu Ülikool, Sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika õppekava.
- Aas, S. (2025). “What is the Sole Purpose of a Woman?”: Stereotyping Female Participation in a Post-Soviet Military Organisation. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 1–19. <https://doi.org/10.1080/08038740.2025.2551775>
- Ahlbäck, A., Sundevall, F. ja Hjertquist, J. (2024). A Nordic model of gender and military work? Labour demand, gender equality and women’s integration in the armed forces of Denmark, Finland, Norway and Sweden. *Scandinavian Economic History Review*, 72(1), 49–66. <https://doi.org/10.1080/03585522.2022.2142661>
- Ahlbäck, A. (2022). Changing views on gender and security: Finland’s belated opening of military service to women in the 1990s. *Scandinavian Journal of History*, 47(2), 248–269. <https://doi.org/10.1080/03468755.2021.2011399>
- Allik, S. ja Talves, K. (2016). Inimressursi kompleksuuringu väljatöötamine kaitsevaldkonnas. L. Oja (toim), *Inimressurss ja riigikaitse: tervis* (lk 13–23). Strateegilise Jätkusuutlikkuse Kompetentsikeskus. Kasutatud 23.04.2026, https://www.tai.ee/sites/default/files/images/Kogumik_2016_A5_web.pdf
- Anderson, B. K., Meyer, J. P., Goldenberg, I. ja Laplante, J. (2022). Development and evolution of commitment profiles among military recruits: Implications for turnover intention and well-being. *Military Psychology*, 34(5), 570–590. <https://doi.org/10.1080/08995605.2021.2022910>
- Banka, A. ja Zalāns, K. (2025). A Duty to Serve? Rethinking Women’s Military Conscription in Latvia. *The RUSI Journal*, 170(2), 58–67. <https://doi.org/10.1080/03071847.2025.2477705>

- Bjarnesen, M. (2024). Beyond Coping? Young Military Women and Gendered Coping Strategies in the Swedish Armed Forces. *Gender Issues*, 42(2). <https://doi.org/10.1007/s12147-024-09346-4>
- Booth-Kewley, S., Larson, G. E. ja Ryan, M. A. K. (2002). Predictors of Navy Attrition. I. Analysis of 1-Year Attrition. *Military Medicine*, 167(9), 760–769. <https://doi.org/10.1093/milmed/167.9.760>
- Bridges, D. ja Horsfall, D. (2009). Increasing Operational Effectiveness in UN Peacekeeping: Toward a Gender-Balanced Force: Toward a Gender-Balanced Force. *Armed Forces & Society*, 36(1), 120-130. <https://doi.org/10.1177/0095327X08327818>
- Collins-Dogrul, J. ja Ulrich, J. R. (2018). Fighting Stereotypes: Public Discourse About Women in Combat. *Armed Forces and Society*, 44(3), 436–459. <https://doi.org/10.1177/0095327X17715650>
- Dar, Y. ja Kimhi, S. (2004). Youth in the Military: Gendered Experiences in the Conscript Service in the Israeli Army. *Armed Forces & Society*, 30(3), 433–459. <https://doi.org/10.1177/0095327X0403000306>
- De Marre, M. (2021). Warfare and women in the ancient world. *Akroterion*, 65, 31–44. <https://doi.org/10.7445/65-0-1022>
- den Buijs, T. op ja van Doorn, E. (2024). What women want! A study on the motivation of young women to join the Netherlands armed forces. *Current Psychology*, 43(6), 5040–5056. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04498-0>
- Deutsch, F. M. (2007). Undoing Gender. *Gender & Society*, 21(1), 106–127. <https://doi.org/10.1177/0891243206293577>
- Duncanson, C. ja Woodward, R. (2016). Regendering the military: Theorizing women’s military participation. *Security Dialogue*, 47(1), 3–21. <https://doi.org/10.1177/0967010615614137>
- Eesti Uuringukeskus. (2023). *Avalik arvamus riigikaitsest*. Kaitseministeerium. Kasutatud 23.05.2026, https://kaitseministeerium.ee/sites/default/files/documents/2026-03/avalik_arvamus_ja_riigikaitse_kevad_2023.pdf

- Egnell, R. (2016). Gender perspectives and military effectiveness: Implementing UNSCR 1325 and the National Action Plan on Women, Peace, and Security. *PRISM*, 6(1), 72–83. Kasutatud 28.01.2026, <https://www.inclusivesecurity.org/wp-content/uploads/2016/03/Gender-Perspectives-and-Military-Effectiveness.pdf>
- Ellingsen, D., Lilleaas, U.-B. ja Kimmel, M. (2016). Something is Working—But Why? Mixed Rooms in the Norwegian Army. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 24(3), 151–164. <https://doi.org/10.1080/08038740.2016.1236037>
- Epstein, Y., Yanovich, R., Moran, D. S. ja Heled, Y. (2013). Physiological employment standards IV: Integration of women in combat units physiological and medical considerations. *European Journal of Applied Physiology*, 113(11), 2673–2690. <https://doi.org/10.1007/s00421-012-2558-7>
- Firestone, J. M. ja Harris, R. J. (1999). Changes in Patterns of Sexual Harassment in the U.S. Military: A Comparison of the 1988 and 1995 DoD Surveys. *Armed Forces & Society*, 25(4), 613–632. <https://doi.org/10.2307/45346331>
- Försvarsmakten. (2020). *Growing number of women in military service*. Kasutatud 31.10.2025, <https://www.forsvarsmakten.se/en/news/2020/10/growing-number-of-women-in-military-service/>
- Girard, C. (2025). Cultural information dynamics and the rise of women in Norway's state and military. *Humanities and Social Sciences Communications*, 12(29). <https://doi.org/10.1057/s41599-024-04247-z>
- Graf, T. A. ja Kuemmel, G. (2022). The Achilles Heel of Recruiting Women: Perceived Gender Equality as a Key Determinant of the Military's Employer Attractiveness Among Women. *Armed Forces & Society*, 48(4), 936–960. <https://doi.org/10.1177/0095327X211035818>
- Gråsten, E. (2026). Women's preferences for the military service system: a discrete choice experiment. *Defence and Peace Economics*, 1–30. <https://doi.org/10.1080/10242694.2026.2627999>
- Greenhaus, J. H. ja Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>

- Griffith, J. (2008). Institutional Motives for Serving in the U.S. Army National Guard: Implications for Recruitment, Retention, and Readiness. *Armed Forces & Society*, 34(2), 230-258. <https://doi.org/10.1177/0095327X06293864>
- Haltiner, K. W. (2006). The Decline of the European Mass Armies. G. Caforio (toim), *Handbook of the Sociology of the Military* (lk 361–384). Springer. https://doi.org/10.1007/0-387-34576-0_21
- Haridus- ja Teadusministeerium. (2026). *Õppimiskohustus*. Kasutatud 15.05.2026, <https://hm.ee/uldharidus-ja-noored/alus-pohi-ja-keskharidus/oppimiskohustus>
- Haring, E. (2020). Gender and military organizations. C. De Jonge Oudraat ja M. E. Brown (toim), *The Gender and Security Agenda* (lk 90–112). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003030232-5>
- Harrell, M. C. ja Miller, L. L. (1997). *New Opportunities for Military Women Effects Upon Readiness, Cohesion, and Morale*. RAND Corporation. Kasutatud 20.01.2026, <https://apps.dtic.mil/sti/tr/pdf/ADA332893.pdf>
- Harries-Jenkins, G. (2001). *Recruitment to the All Volunteer Force*. United States Army Research Institute for Behavioral and Social Sciences. <https://doi.org/10.21236/ADA397593>
- Hendel, E., MacEachern, K. H., Haxhiu, A. ja Waruszynski, B. T. (2024). “Proud, brave, and tough”: Women in the Canadian combat arms. *Frontiers in Sociology*, 9, 1304075. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1304075>
- Hughes, M. G., O’Brien, E. L., Reeder, M. C. ja Purl, J. (2020). Attrition and reenlistment in the Army: Using the Tailored Adaptive Personality Assessment System (TAPAS) to improve retention. *Military Psychology*, 32(1), 36–50. <https://doi.org/10.1080/08995605.2019.1652487>
- Jonsson, E., Salo, M., Lillemäe, E., Steder, F. B., Ferst, T., Kasearu, K., Novagroockiene, J., Österberg, J., Sederholm, T., Svensén, S., Tresch, T. S. ja Truusa, T.-T. (2024). Multifaceted Conscription: A Comparative Study of Six European Countries. *Scandinavian Journal of Military Studies*, 7(1), 19-33. <https://doi.org/10.31374/sjms.166>
- Kaitseministeerium. (2017). *Poliitika naiste kaitseväeteenistuses osalemise võimaluste suurendamiseks*. Kasutatud 30.12.2025,

https://www.kaitseministeerium.ee/sites/default/files/sisulehed/struktuur/poliitika_naiste_kaasatuse_suurendamiseks_2017_0.pdf

Kaitseministeerium. (2023). *Aruanne kaitseväekohustuse täitmisest ja kaitseväeteenistuse korraldamisest 2022. aastal.* Kasutatud 25.04.2026, <https://kra.ee/wp-content/uploads/2025/05/ARUANNE-KAITSEVAEKOHUSTUSE-TAITMISEST-JA-KAITSEVAETEENISTUSE-KORRALDAMISEST-2022.-AASTAL.pdf>

Kaitseministeerium. (2024). *Aruanne kaitseväekohustuse täitmisest ja kaitseväeteenistuse korraldamisest 2023. aastal.* Kasutatud 25.04.2026, https://kra.ee/wp-content/uploads/2025/05/20240513_VVAruanne23.pdf

Kaitseressursside Amet. (2026). *Riigikaitseõpetus.* Kasutatud 23.05.2026, <https://kra.ee/noored-ja-riigikaitse/riigikaitseopetus/>

Kaitseressursside Amet. (i.a). *Ajateenistus.* Kasutatud 04.01.2026, <https://kra.ee/ajateenistus/>

Karton, I., Männiste, T., Tepp, A. ja Kornilov, I. (2018). Ajateenijate teenistusmotivatsiooni ja teenistusse jäämise soovi prognoosivad tegurid. *Sõjateadlane*, (6), 138–169. <https://doi.org/10.15157/st.vi6.24021>

Kasearu, K. ja Tooding, L.-M. (2019). *Eestvedamise, motivatsiooni ja füüsilise heaolu individuaalsed ja rühmatasandi tegurid.* Tartu Ülikool. Kasutatud 31.01.2026, <https://www.kvak.ee/files/2020/05/Kompleksuuringu-2017-2018-aruanne.pdf>

Kiili, S. (2017). *Naised Eesti kaitsestruktuurides.* Rahvusvaheline Kaitseuringute Keskus. Kasutatud 30.12.2025, https://icds.ee/wp-content/uploads/2017/Silva_Kiili_-_Naised_eeesti_kaitsestruktuurides.pdf

Knudsen, S. E. ja Teisen, M. S. (2018). Negotiating Gender: Female Combat Soldiers in Denmark. *Kvinder, Køn & Forskning*, 27(2–3), 49–61. <https://doi.org/10.7146/kkf.v27i2-3.110847>

Korb, L. J. ja Segal, D. R. (2011). Manning & Financing the Twenty-First-Century All-Volunteer Force. *Daedalus*, 140(3), 75–87. https://doi.org/10.1162/DAED_a_00099

Kuczyńska-Zonik, A. (2025). *Women in the Army. Compulsory military service in the Nordic and Baltic states.* Institute of Central Europe. Kasutatud 30.12.2025,

<https://ies.lublin.pl/en/comments/women-in-the-army-compulsory-military-service-in-the-nordic-and-baltic-states/>

- Kumar, S. (2025). Soldier Retention in the Indian Military: Unraveling the Role of Pay, Promotion and Job Satisfaction. *Armed Forces & Society*. <https://doi.org/10.1177/0095327X251326081>
- Kurek, D. (2025). The importance of person-environment fit in shaping job satisfaction with military service. *Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization and Management Series*, 232. <https://doi.org/10.29119/1641-3466.2025.232.18>
- Køber, P. K., Lang-Ree, O. C., Stubberud, K. V. ja Martinussen, M. (2017). Predicting Basic Military Performance for Conscripts in the Norwegian Armed Forces. *Military Psychology*, 29(6), 560–569. <https://doi.org/10.1037/mil0000192>
- Lotta Svärd Foundation. (i.a.). Kasutatud 27.01.2026, <https://lottasvard.fi/en/front-page/>
- Lundquist, J. H. (2008). Ethnic and Gender Satisfaction in the Military: The Effect of a Meritocratic Institution. *American Sociological Review*, 73(3), 477–496. <https://doi.org/10.1177/000312240807300306>
- Maffey, K. R. ja Smith, D. G. (2020). Women’s Participation in the Jordanian Military and Police: An Exploration of Perceptions and Aspirations. *Armed Forces & Society*, 46(1), 46–67. <https://doi.org/10.1177/0095327X18806520>
- Mankowski, M., Tower, L. E., Brandt, C. A. ja Mattocks, K. (2015). Why Women Join the Military: Enlistment Decisions and Postdeployment Experiences of Service Members and Veterans. *Social Work*, 60(4), 315–323. <https://doi.org/10.1093/sw/swv035>
- Marrone, J. V. (2020). *Predicting 36-month attrition in the U.S. military: A comparison across service branches*. Defense Technical Information Center. Kasutatud 08.05.2026, <https://apps.dtic.mil/sti/tr/pdf/AD1097297.pdf>
- McKay, B., Tidwell, A. L., Lucier-Greer, M., Tate, A. D. ja Walker O’Neal, C. (2026). Assessing individual and workplace characteristics in connection to Air Force service members' retention intentions. *Military Medicine*, 191(5–6), e1233–e1240. <https://doi.org/10.1093/milmed/usaf506>

- Moskos, C. C. (1977). From institution to occupation: Trends in military organization. *Armed Forces & Society*, 4(1), 41–50. Kasutatud 31.12.2025, <https://www.jstor.org/stable/45346051>
- Moskos, C. C. (1984). Review: The Sociology of Combat. *American Sociological Association*, 13(4), 420–422. <https://doi.org/10.2307/2069041>
- Muhr, S. L. ja Sløk-Andersen, B. (2017). Exclusion and inclusion in the Danish Military: A historical analysis of the construction and consequences of a gendered organizational narrative. *Journal of Organizational Change Management*, 30(3), 367–379. <https://doi.org/10.1108/JOCM-10-2016-0195>
- Österberg, J. ja Rydstedt, L. (2018). Job satisfaction among Swedish soldiers: Applying the Job Characteristics Model to newly recruited military personnel. *Military Psychology*, 30(4), 302–310. <https://doi.org/10.1080/08995605.2018.1425585>
- Parmak, M. ja Tyfa, D. A. (2023). The Link Between Conscription Experience and Conscripts' Attitude Toward National Military Service at the End of Training: An Example from Estonia. *Armed Forces & Society*, 49(3), 662–686. <https://doi.org/10.1177/0095327X221078883>
- Persson, A. ja Sundevall, F. (2019). Conscripting women: Gender, soldiering, and military service in Sweden 1965–2018. *Women's History Review*, 28(7), 1039–1056. <https://doi.org/10.1080/09612025.2019.1596542>
- Pindyck, S. E. (2022). *Are Gender Inclusive Militaries Better at Integrating Disruptive Technologies?* Institute on Global Conflict and Cooperation. Kasutatud 22.04.2026, <https://escholarship.org/uc/item/9d3366fk>
- Pollack, L. M., Boyer, C. B., Betsinger, K. ja Shafer, M.-A. (2009). Predictors of one-year attrition in female Marine Corps recruits. *Military Medicine*, 174(4), 382–391. <https://doi.org/10.7205/MILMED-D-02-5308>
- Poutvaara, P. ja Wagener, A. (2007). Conscription: Economic costs and political allure. *The Economics of Peace and Security Journal*, 2(1), 6–15. <https://doi.org/10.15355/2.1.6>
- Prykhodko, I., Yurieva, N., Timchenko, O., Fomenko, K., Kernickyi, O., Tovma, M. ja Kostikova, I. (2020). What Motivates Ukrainian Women to Choose a Military Service in Warfare? *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence & Neuroscience*, 11(3), 36–53. <https://doi.org/10.70594/brain/11.3/108>

- Ralston, A. E. (2025). *Denmark's Move Toward Gender Neutral Conscription*. Magistritöö. Aalborg University, International Relations.
- Reiljan, J. (2016). *Naiste ajateenistusest väljalangemise põhjused 2014.-2015. aasta naisajateenijate näitel*. Lõputöö. Kaitseväge Ühendatud Õppeasutused, 5. õhuväe põhikursus.
- Royal Norwegian Embassy in Latvia. (2025). *Why introduce conscript for women? A better, wiser and more capable armed forces*. Kasutatud 25.01.2026, <https://www.norway.no/en/latvia/norway-latvia/news-events/why-introduce-conscript-for-women-a-better-wiser-and-more-capable-armed-forces/>
- Ryan, R. M. ja 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>
- Ryan, R. M. ja Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Segal, M. W. (2006). Gender and the Military. J. S. Chafetz (toim), *Handbook of the Sociology of Gender* (lk 563–581). Springer. https://doi.org/10.1007/0-387-36218-5_25
- Siebold, G. L. (2007). The Essence of Military Group Cohesion. *Armed Forces & Society*, 33(2), 286–295. <https://doi.org/10.1177/0095327X06294173>
- Snyder, R. C. (2003). The Citizen-Soldier Tradition and Gender Integration of the U.S. Military. *Armed Forces & Society*, 29(2), 185-204. <https://doi.org/10.1177/0095327X0302900203>
- Stachowitsch, S. ja Strand, S. (2024). Preserving and progressing: Tensions in the gendered politics of military conscription. *European Journal of International Security*, 9(3), 468–490. <https://doi.org/10.1017/eis.2024.9>
- Steder, F. ja Ronnes, N. (2019). “Why Make a Special Platoon for Women?”: An Assessment of the Jegerroppen at the Norwegian Special Operations Commando (NORSOC). *Special Operations Journal*, 5, 53–71. <https://doi.org/10.1080/23296151.2019.1581434>

- Sørлие, H. O., Hetland, J., Dysvik, A., Fosse, T. H. ja Martinsen, Ø. L. (2020). Person-Organization Fit in a military selection context. *Military Psychology*, 32(3), 237–246. <https://doi.org/10.1080/08995605.2020.1724752>
- Truusa, T.-T., Kasearu, K. ja Tooding, L.-M. (2018). The effects of conscript service on the recruitment of professional soldiers in Estonia. *Contemporary Military Challenges*, 37–54. <https://doi.org/10.33179/BSV.99.SVI.11.CMC.20.2.2>
- Ühiskonnateaduste instituut. (2026). *Kaitseväe inimressursi kompleksuuring*. Tartu Ülikool. Kasutatud 23.04.2026, <https://uhiskond.ut.ee/et/sisu/kaitsevae-inimressursi-kompleksuuring>
- Waldman, A., Tiargan-Orr, R. ja Gal, R. (2025). Military Propensity Among Israel Defense Forces' Potential Conscripts: A Re-Examination and Differentiation by Personal Preferences of Enlistment Motivation. *Armed Forces & Society*, 51(4), 1003–1026. <https://doi.org/10.1177/0095327X221101331>
- White, L. A., Rumsey, M. G., Mullins, H. M., Nye, C. D. ja LaPort, K. A. (2014). Toward a New Attrition Screening Paradigm: Latest Army Advances. *Military Psychology*, 26(3), 138–152. <https://doi.org/10.1037/mil0000047>
- Williams, C. (2005). FROM CONSCRIPTS TO VOLUNTEERS: NATO's Transitions to All-Volunteer Forces. *Naval War College Review*, 58(1), 35–62. Kasutatud 29.01.2026, <http://www.jstor.org/stable/26394155>
- Woodall, K. A., Esquivel, A. P., Powell, T. M., Riviere, L. A., Amoroso, P. J., Stander, V. A. ja for the Millennium Cohort Family Study Team (2023). Influence of family factors on service members' decisions to leave the military. *Family Relations*, 72(3), 1138–1157. <https://doi.org/10.1111/fare.12757>
- Woodruff, T. D. (2017). Who Should the Military Recruit? The Effects of Institutional, Occupational, and Self-Enhancement Enlistment Motives on Soldier Identification and Behavior. *Armed Forces & Society*, 43(4), 579–607. <https://doi.org/10.1177/0095327X17695360>
- Woodward, R. ja Winter, P. (2006). Gender and the Limits to Diversity in the Contemporary British Army. *Gender, Work & Organization*, 13(1), 45–67. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00295.x>

Yoder, J. D., Adams, J. ja Prince, H. T. (1983). The Price of a Token. *Journal of Political & Military Sociology*, 11(2), 325–337. Kasutatud 26.01.2026, <https://www.jstor.org/stable/45293391>

LISAD

Lisa 1. Motivatsioonifaktorite faktorlaadungid

| Tunnus | Sotsiaalne väärtustamine | Eneseareng füüsiline vorm | ja Kohusetunne karjäär | ja h^2 |
|--------------------------|-----------------------------|------------------------------|---------------------------|----------|
| Väärtustamine | 1,02 | -0,02 | -0,05 | 0,95 |
| Tunnustamine | 0,72 | 0,04 | 0,06 | 0,62 |
| Selged ülesanded | 0,50 | 0,10 | 0,29 | 0,63 |
| Füüsilise parandamine | vormi 0 | 0,96 | -0,06 | 0,85 |
| Eneseareng | 0,06 | 0,52 | 0,41 | 0,77 |
| Väljakutsed | 0,20 | 0,51 | 0,23 | 0,67 |
| Kaasajateenijad | 0 | 0,01 | 0,72 | 0,52 |
| Kohusetunne | 0,05 | -0,04 | 0,62 | 0,39 |
| Karjäär | 0,17 | 0,10 | 0,42 | 0,38 |

Märkused: Faktoranalüüs viidi läbi suurima tõepära meetodil kaldpööramisega. h^2 = kommunaliteet.

Lisa 2. Ülemate juhtimisstiili faktorlaadungid

| Tunnus | Ülemate juhtimisstiil | h^2 |
|-------------------------------|-----------------------|-------|
| Selged eesmärgid | 0,74 | 0,55 |
| Huvitatud ajateenija heaolust | 0,91 | 0,83 |
| Tunnustamine | 0,75 | 0,57 |
| Antakse iseseisvust | 0,54 | 0,29 |

Märkused: Faktoranalüüs viidi läbi suurima tõepära meetodil ilma pööramiseta. h^2 = kommunaliteet.

Lisa 3. Rahulolu teenistustingimustega faktorlaadungid

| Tunnus | Rahulolu teenistustingimustega | h^2 |
|-----------------------|--------------------------------|-------|
| Kogu teenistusega | 0,73 | 0,53 |
| Väljaõppega | 0,79 | 0,62 |
| Elamistingimustega | 0,58 | 0,33 |
| Sportimisvõimalustega | 0,55 | 0,30 |
| Varustusega | 0,61 | 0,37 |

Märkused: Faktoranalüüs viidi läbi suurima tõepära meetodil ilma pööramiseta. h^2 = kommunaliteet.

Lisa 4. Rühmafaktorite faktorlaadungid

| Tunnus | KV identiteet | Negatiivne rühmakäitumine | h^2 |
|-----------------------|---------------|---------------------------|-------|
| KV väärtused | 0,75 | 0,01 | 0,56 |
| Suhtlen paljudega | 0,45 | -0,17 | 0,26 |
| KV uhkusetunne | 0,80 | -0,05 | 0,65 |
| KV osa elust | 0,73 | 0,09 | 0,52 |
| On ähvardajaid | 0 | 0,83 | 0,70 |
| On käsu mittetäitjaid | 0,03 | 0,77 | 0,58 |
| On norijaid | -0,05 | 0,63 | 0,41 |

Märkused: Faktoranalüüs viidi läbi suurima tõepära meetodil kaldpööramisega. h^2 = kommunaliteet.

Lisa 5. Dunn post-hoc test: motivatsioon jätkamiskavatsuse algmõõtmisel

| Võrdlus | Sotsiaalse väärtustamise <i>p</i> -väärtus | Enesearengu ja füüsilise vormi <i>p</i> -väärtus | Kohusetunde ja karjääri <i>p</i> -väärtus |
|-------------------------------|---|---|--|
| Ei oleks nõus - Kaaluks | 0,046* | 0,329 | 0,006* |
| Ei oleks nõus - Oleks nõus | 0,001* | 0,015* | <0,001* |
| Kaaluks - Oleks nõus | 0,165 | 0,164 | <0,001* |

Märkused: *p*-väärtused on korrigeeritud Bonferroni meetodiga. * $p < 0,05$.

Lisa 6. Dunn post-hoc test: kohusetunne ja karjäär jätkamiskavatsuse lõppmõõtmisel

| Võrdlus | <i>p</i> -väärtus |
|----------------------------|-------------------|
| Ei oleks nõus - Kaaluks | 0,195 |
| Ei oleks nõus - Oleks nõus | <0,001* |
| Kaaluks - Oleks nõus | 0,073 |

Märkused: *p*-väärtused on korrigeeritud Bonferroni meetodiga. * $p < 0,05$.

Lisa 7. Dunn post-hoc test: enesearengu ja füüsilise vormi muutus jätkamiskavatsuse rühmades

| Võrdlus | <i>p</i> -väärtus |
|----------------------------|-------------------|
| Ei oleks nõus - Kaaluks | 1,000 |
| Ei oleks nõus - Oleks nõus | 0,030* |
| Kaaluks - Oleks nõus | 0,285 |

Märkused: *p*-väärtused on korrigeeritud Bonferroni meetodiga. * $p < 0,05$.

Lisa 8. Dunn post-hoc test: KV identiteet jätkamiskavatsuse muutuse rühmades

| Võrdlus | <i>p</i> -väärtus |
|--------------------------|-------------------|
| Ei muutunud - Negatiivne | 0,025* |
| Positiivne - Ei muutunud | 1,000 |
| Positiivne - Negatiivne | 0,116 |

Märkused: *p*-väärtused on korrigeeritud Bonferroni meetodiga. * $p < 0,05$.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Ly Luks ,
(*autori nimi*)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose

Naiste ajateenistusest väljalangemise riskitegurid ning teenistusmotiivide ja
rahulolu seos tegevteenistuses jätkamise kavatsusega ,

(lõputöö pealkiri)

mille juhendaja(d) on Kairi Kasearu ,
(juhendaja nimi)

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada Tartu Ülikooli digitaalarhiivi kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;

2. annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 4.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;
3. olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile;
4. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Ly Luks

27.05.2026