

TARTU ÜLIKOOL

Sotsiaalteaduste valdkond

Ühiskonnateaduste instituut

Infoühiskond ja sotsiaalne heaolu

Helena Keskpalu

**AJATEENIJATE SELEKTSIOON TEENISTUSSE ERINEVATES KUTSETES JA
EDASIJÕUDMINE AJATEENISTUSES**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Kairi Kasearu, PhD

Tartu 2021

AUTORIDEKLARATSIOON

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töös kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Helena Keskpalu, 27.05.2021

ABSTRACT

Selection of conscripts between different drafts and advancement in military service.

In the Estonian Defence Forces, conscription takes place three times a year – in January, July and October. Conscripts joining in January and July serve for 11 months and have the opportunity to rise to the rank of junior non-commissioned officer (NCO).

This thesis aims to determine the differences in the socio-demographic profiles of conscripts of January and July of 2019. As a further contribution, this work aims to establish whether and how the socio-demographic profiles and attitudes of conscripts affect becoming a junior NCO. This work uses data from the 2019 complex survey questionnaire for conscripts and analytical part of this thesis is composed using a quantitative research method.

The main research questions that this thesis aims to answer are:

- What are the differences between the socio-demographic profiles of conscripts drafted in January and July?
- Which socio-demographic factors and attitudes predict becoming a junior NCO and to what extent are these factors similar between conscripts drafted in January and July?

The findings indicate that there are several differences between conscripts drafted in January and July. The biggest differences were found to be related to age, education, native language, place of residence and marital status. It was found that conscripts joining in January were of higher average age, and had a higher percentage of native Russian speakers. Also, a higher percentage of conscripts who joined in January came to conscript service from larger cities and, prior to conscription, worked as either a specialist, entrepreneur, skilled-, or unskilled worker. In contrast, a large portion of conscripts who joined in July were students freshly graduated from secondary schools.

It was found that there are conscripts with certain characteristics and attitudes among junior NCOs. The main characteristics which affect a conscript becoming a junior NCO turned out to be the conscript's higher level of education, having Estonian as a native language, living in a larger city, serving in July, having previous managerial experience, joining the conscript

service voluntarily, expressing intent to join the junior NCO course in the beginning of conscription, and a general positive assessment of conscription.

SISUKORD	
SISSEJUHATUS	7
1. UURIMUSE TAUST	9
1.1. Kaitseväekohustus ja ajateenistus Eestis	9
1.1.2. Ajateenistuse eesmärk ja väljaõpe	9
1.1.2. Juhtimine Kaitseväes	10
1.2. Teoreetiline raamistik	12
1.2.1. Iseloomu teooria	12
1.2.2. Autentse juhtimise teooria	13
1.2.3. Oskuste teooria	14
1.2.4. Kaitsevälise juhi pädevusmudel	15
1.2.5. Seleksiooni lähenemine	16
PROBLEEMI SEADE JA UURIMISKÜSIMUSED	17
2. METOODIKA	18
2.1. Uuringu andmed	18
2.2. Valim	19
2.3. Tunnuste kirjeldused	19
2.3.1. Sotsiaaldemograafilisi näitajaid iseloomustavad tunnused	19
2.3.2. Hoiakute ning rahuloluga seotud tunnused	19
2.4. Analüüsimeetod	20
3. ANALÜÜS	21
3.1. Sotsiaaldemograafilised tunnused	21
3.1.1. Jaanuari- ja juulikutse ajateenijate vanuseline jaotus	21
3.1.2. Ajateenijate kodune keel	22
3.1.4. Ajateenijate elukohad kutsete lõikes	24
3.1.5. Ajateenija perekonnaseis	25
3.1.6. Ajateenijate ametikoht enne ajateenistusse asumist	26
3.1.7. Ajateenijate õpingud kooli ajal	27
3.1.8. Ajateenijate majanduslik olukord	28
3.1.9. Ajateenija seos riigikaitsega seotud organisatsioonide ning riigikaitseõpetusega	29
3.2. Hoiakud ja rahulolutunnused	30
3.2.1. Vabatahtlikult ajateenistusse ning tunded ajateenistusse astumisel	30
3.2.2. Ajateenistuse läbimise vajalikkus	31
3.2.4. Varasem juhikogemus	33

3.3. Nooremseersandiks saamise prognoosimudel	34
4. ARUTELU	38
4.1. Jaanuari- ja juulikutse sotsiaaldemograafilised erinevused	38
4.2. Nooremseersandiks saamise prognoos	39
KOKKUVÕTE	41
KASUTATUD KIRJANDUS	42

SISSEJUHATUS

Ajateenistus on oluline lüli Eesti riigikaitse toimimises. Teenistuse jooksul saavad ajateenijad mitmeid uusi teadmisi alates sõjapidamisest lõpetades distsipliiniga. Ajateenijate väljaõppes on aga oluline roll vahetutel ülematel, kes vastutavad sõjaliste oskuste õpetamise eest, kuid lisaks sellele vastutavad ka ajateenijate meelsuse, motivatsiooni ja ajateenistuse kuvandi eest.

Ajateenijate juhendajateks saavad lisaks tegevväelastele ka aspirandid ja drillseersandid, kes on saanud eestvedamiseks vajalikud oskused nooremallohvitseride kursusel. Kuna aspirandid ja drillseersandid on ise ajateenijad, oskavad nad tõenäoliselt rohkem teiste ajateenijatega samastuda ning neile vajalikku tuge ja õpetust pakkuda. Juhil peaks olema valmisolek, et tegutseda erinevates olukordades ja keskkondades ning seetõttu on oluline vaadelda, millised tegurid mõjutavad ajateenistuses nooremseersandiks saamist.

Käesoleva töö eesmärk on välja selgitada, millised on 2019. aasta jaanuari- ning juulikutse ajateenijate erinevused nende sotsiaaldemograafilises profiilis ning kas ja kuidas ajateenijate sotsiaaldemograafiline profiil ja hoiakud mõjutavad nooremseersandiks saamist. Jaanuari- ja juulikutse on 11-kuulised eelkutsed ning mõlema kutse puhul osad ajateenijad läbivad nooremallohvitseride erialakursuse, milles jaanuarikutse nooremseersandid asuvad drillseersandi ametikohale ning juulikutses aspirandi ametikohale. Seetõttu on oluline uurida, kuidas toimub antud selektsioon ning kuivõrd erinev on see kahe kutse võrdluses.

Antud teemat on vajalik uurida, sest teadmised ajateenijatest juhtide sotsiaaldemograafilisest profiilist ning rahulolust on edaspidi abiks väljaõppe korraldamisel ning ajateenijate ametikohtadele selekteerimisel. Varasemalt on valminud Strateegilise Jätksuutlikkuse Kompetentsikeskuse (edaspidi SJKK) poolt iga-aastane kompleksuuringu raport, mille valmimise ka käesoleva töö autor panustas. Samuti on ajateenijatest juhtide hoiakutest kirjutanud 2014. aastal Marko Pungar oma magistritöös ning Säälik, Kasemaa jt on loonud 2020. aastal kaitsevälise juhi mudeli, mida antud töös tutvustatakse.

Võrreldes varasemate uuringutega, on antud töö fookus kutsete vaheliste erinevuste ja sarnasuste välja selgitamisel nooremseersandi staatusesse tõusmisel.

Töö analüütilises osas kasutatakse ajateenijate kompleksuuringu 2019. aasta ankeetküsitluse esimese ja teise laine andmeid. Töö koostamisel kasutatakse kvantitatiivset uurimismeetodit - esitatakse risttabelid ja seosekordajad ning koostatakse regressioonanalüüs.

Töö on jaotatud neljaks osaks. Esimeses osas tuuakse välja uurimuse taust ning selgitatakse lahti juhtimisteooriad, mida analüüsiks kasutatakse. Teises peatükis antakse ülevaade metoodikast ja töös kasutatavatest andmetest. Kolmandas osas analüüsitakse andmed ja esitatakse peamised tulemused ning neljandas peatükis arutletakse analüüsitulemuste üle esimeses osas esitatud teoreetiliste lähtekohtade valguses ja antakse vastused uurimisküsimustele.

1. UURIMUSE TAUST

1.1. Kaitseväekohustus ja ajateenistus Eestis

Ajateenistus on kaitseväekohustuslase kaitseväeteenistuskohustuse täitmine (Kaitseväeteenistuse seadus, 2020). Kaitseväekohustus tekib Eesti kodanikust meessoost isikul alates 17. eluaastast ning mees on kutsealune 17-27aastasena seni, kuni ta alustab aja- või asendusteenistusega või ta vabastatakse kohustusest (Ajateenistusse asumine, 2021). Kaitseväekohustuse võib vabatahtlikult võtta ka naissoost isik sõjaväelise väljaõppe saamise eesmärgil (Kaitseväeteenistuse seadus, 2020). Ajateenija peab olema vähemalt 6 klassi haridusega ning vastama arstliku komisjoni otsusega tervisenõuetele (Ajateenistusse asumine, 2020).

Ajateenistuse kestvus on sõltuvalt väljaõppes 8 või 11 kuud. Teenistus kestab 11 kuud kui ajateenija läbib ajateenistuse mereväes, allohvitseri, sõjaväepolitsei- või side- või infotehnoloogialase väljaõppes või omandab ajateenistuses mootorsõiduki juhtimise õiguse või täidab mootorsõidukijuhi ülesandeid (Ajateenistus, 2021). Ajateenijad, kes teenivad 11 kuud, astuvad teenistusse jaanuaris või juulis. 8-kuulise teenistuse puhul õpetatakse üksuse reakoosseisu ning ajateenistus algab oktoobris (Ajateenistus, 2021).

1.1.2. Ajateenistuse eesmärk ja väljaõpe

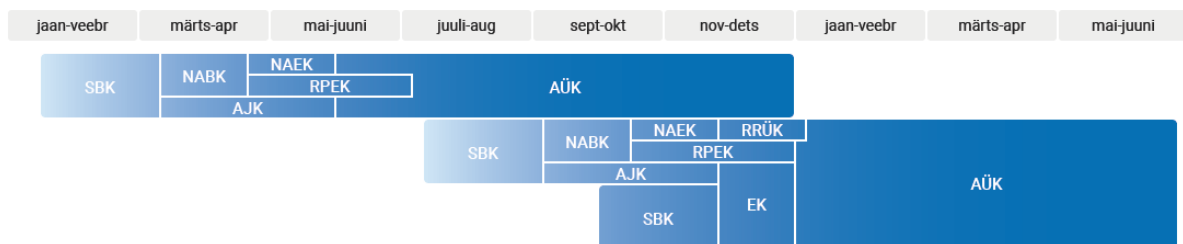
Ajateenistuse peamine eesmärk on Eesti kaitseks vajalikud reservüksused välja õpetada ning anda eeldused elukutseliste kaitseväelaste teenistusse võtmiseks (Ajateenistus, 2021). Ajateenistus annab teadmised riigikaitsest ja meeskonnatööst, samuti saab õppida konkreetset eriala, näiteks juhtimise, parameedik, mootorsõiduki juhtimise, side ja tagala eriala (Ajateenistus, 2021). Tuleb arvestada seda, et erinevatel väeosadel on oma spetsiifika ja erialad, mida õpitakse vaid kindlas väeosas (Ajateenistus, 2021).

Ajateenistuse väljaõppe algab sõduri baaskursuse ehk SBK-ga. SBK jooksul omandatakse sõduri põhiteadmised ja -oskused ning see on Kaitseväes kõigile ajateenijatele ühtne (Väljaõppetsükkel ajateenistuses, 2020). SBK-le järgneb 11-kuulise ajateenistuse puhul autojuhikursus (AJK), nooremallohvitseri baaskursus (NABK) ja nooremallohvitseri erialakursus (NAEK) või rühma parameedik kursus (RPEK) (Joonis 1). Viimaseks läbitakse

allüksuse kursus, kus harjutatakse koostööd oma sõjaaja üksuses (Väljaõppetsükkel ajateenistuses, 2020).

8-kuulise ajateenistuse puhul algab teenistus samuti SBK-ga, seejärel erialakursusega (EK) ning viimaseks allüksuse kursusega (AÜK). Väljaõppetsükli (2020) kohaselt keskendub erialakursusel iga väe- ja relvaliigi üksus oma ülesannete täitmiseks vajalike oskuste ja teadmiste õpetamisele ning erinevaid erialasid ei saa õppida samas väeosas. Seetõttu esineb ajateenijatel erinevate väeosade vahel liikumist.

Joonis 1. Ajateenistuse väljaõppetsüklid.



SBK – sõjuri baaskursus; RPEK – rühma parameedikursus; AJK – autojuhtkursus; EK – erialakursus; NABK/NAEK – nooremallohvitseri baas-/erialakursus; RRÜK – reservrühmaülema kursus; AÜK – allüksuse kursus.

Allikas: “Väljaõppetsükkel ajateenistuses” (Eesti kaitseväge kodulehekül)l

1.1.2. Juhtimine Kaitseväes

Pungar (2014:51), tuginedes Kaitseväge personalistrateegiale, kirjeldab juhtimist Kaitseväes järgnevalt: “Kaitseväes on kehtestatud inim[ese]keskne ja väärtuspõhine juhtimine isikliku eeskuju kaudu, mis toetub koostööle, planeeritud tegevustele ja kõikide juhtimistasandite usaldamisele. Kaitseväge vajab nüüdisaegsete juhtimismeetodite rakendamist ja bürokratia vähendamist, et asju lahendataks enam tulemuse, mitte ainult otsustusprotsessi järgimise keskselt.” Väljatoodud strateegia kehtib kõikidele - tegevväelastele, reservväelastele ning ajateenijatele. Ajateenijad saavad vajalikud juhtimisoskused nooremallohvitseri baaskursusel, mille põhieesmärk on anda teadmisi ning oskusi, et kursuselased oskaksid täitsa lahingu-, administratiivseid ja juhi ülesandeid (Pungar, 2014:58).

Rudolf Steiger (1997) defineerib inimesekeskset eestvedamist järgnevalt: “Inimesekeskse juhtimise juures on kõigi ülesande täitmise kaasatute tegevus ja käitumine suunatud püstitatud või kokkulepitud eesmärgi täitmisele, kusjuures tähtsat rolli mängib kaastöötaja, s.t inimene”.

Steiger (1997) nendib, et inimesekeskse juhtimise aluseks on usaldus ja eesmärgi saavutamine. Tema sõnul ei ole protsessil mõtet, kui ülesannet ei täideta ning kui tegu ei ole ülesande täitmisega, ei peaks inimesi ka juhtima. Taberero, Chambel jt (2009) tõid oma uuringus välja, et juhi käitumine avaldab positiivset mõju grupiprotsessidele, suhete arengule ning tulemuslikkusele. Taberero, Chambel jt (2009) uuringust selgus ka, et suhetele orienteeritud juhid tekitavad gruppides suurema ühtekuuluvustunde kui näiteks ainult ülesannetele keskenduvad juhid. Sarnase tulemuse esitasid ka Baran ja Sypniewska (2018), kelle sõnul on töötajate valmisolek tööks suurem kui neid koheldakse võrdsena, neid väärtustatakse, usaldatakse ning austatakse. Inimestekeskne juhtimine eeldab, et juht tunneb ennast ja kaastöötajaid, tunnistab oma vigu, püüab mõista kolleege, informeerib ja vestleb, on aus ja avatud (Steiger, 1997). Ka Kaitseväe sisemäärustiku kohaselt on põhiväärtusteks ausus, vaprus, asjatundlikkus, ustavus, koostöövalmidus ning avatus (Kaitseväe eetikakoodeks, 2018).

Pungar (2014) toob aga oma artiklis välja, et inimesekeskne eestvedamine kaitseväes eeldab arusaamist, et ajateenijast ülem on Eesti keskmine kodanik, mitte ideaalne juht. Ajateenijatest juhte tuleks usaldada, aga samas peab aru saama, et nende sooritused ei ole alati perfektsed. Ajateenijatest juhtidelt perfektsust oodata poleks mõistlik, sest juhtide väljaõpe kestab aastate asemel vähem kui pool aastat.

Eesti kaitseväes rakendatakse ka ülesandekeskset juhtimisstiili, mis eeldab ülematelt paindlikkust ja muutustele reageerimist (Mõts, 2010). Ülesandekesksel juhtimisel rõhutatakse tegutsemisvabaduse lubamist alluvatele juhtidele ning see lähtub neljast elemendist - ülema kavatsus, alluvate initsiatiiv, ülesandekesksed käsud ning ressursside vastavus (Mõts, 2010).

Kaitseväe sisemäärustiku (2013) § 44 alusel on ülem kohustatud järgima alluvate kaitsevälise eluolu korraldamisel, õppustel, pidulikel sündmustel ja omavahelisel suhtlemisel kasvatuslikke eesmärke. Samuti peab ülem olema oma alluvatele eeskujuks, hoolitsema alluvate kasvatamise ja õpetamise eest ning olema kursis alluvate igapäevaelu ja teenistuskäiguga. Ülema kohus on ergutada alluvaid saama paremaid tulemusi ning andma õiglast hinnangut, olema heatahtlik ja suunama alluvaid nende eksimuste korral. Ülemalt eeldatakse ka pidevat arenemist sõjalises tegevustes ning alluvate kasvatamisel.

1.2. Teoreetiline raamistik

Käesolevas peatükis esitatakse iseloomu, autentse juhtimise ning oskuste teooria põhiseisukohad. Samuti räägitakse kaitsevaelise juhi pädevusmudelist ning selektsiooni lähenemisest.

1.2.1. Iseloomu teooria

Iseloomu teooria (ing. k. *Trait Approach*) kohaselt on juhtidel kindlad iseloomujooned, mis neid mittejuhtidest eristavad. Kirkpatrick ja Locke (1991) väidavad, et nendele erinevustele tuleb tähelepanu pöörata, sest kindlad omadused on juhtimisprotsessi oluline osa. 20. sajandi jooksul uuriti juhtide omadusi üsna palju ning mitmete teoreetikute arvamused on teatud määral erinenud (Northouse, 2019). Northouse (2019) on aga kattuvatest iseloomujoontest teinud kokkuvõtte ning on välja toonud viis joont, mis juhil peaksid olema - intelligents (ing. k. *intelligence*), enesekindlus (ing. k. *self-confidence*), sihikindlus (ing. k. *determination*), ausus (ing. k. *integrity*) ning sotsiaalsus (ing. k. *sociability*).

Intelligentsi puhul selgitab Zaccaro jt (2017, viidatud Northouse 2019:69 kaudu), et uuringute käigus on leitud tõendeid sellele, et juhtidel on kõrgem intelligents kui mitteliidritel. Küll aga toob autor välja, et kui juhi IQ on väga erinev oma alluvatest, võib see hoopis probleeme tekitada, sest sellisel juhul on juhil oma alluvatega raskem samastuda ning neid suunata (Northouse, 2019).

Enesekindlus on võime olla kindel oma kompetentsis ja oskustest. Enesekindluse puhul võiks juht olla mõtestatud nii, et ta usub, et suudab läbi viia muutust ja teisi mõjutada (Northouse, 2019). Axelrod (2016) väidab, et enesekindlus suurendab isiku motivatsiooni ning see tekitab püsivust eesmärkide poole püüdlisel. Sihikindluse puhul nendib Northouse (2019), et see hõlmab endas selliseid omadusi nagu initsiatiiv, püsivus, dominantsus ja teotahe. Sihikindlad inimesed on proaktiivsed, suudavad takistustega hakkama saada ning vajadusel näidata dominantsi olukordades, kus alluvad vajavad juhendamist (Northouse, 2019). Seda kinnitab Popperi jt (2004) uuring, kus uuriti 402 sõduri puhul erinevusi juhtivatel kohtadel ning mitte juhtivatel kohtadel olevate sõdurite omadusi. Selgus, et juhtivatel kohtadel olevate sõdurite enesetõhusus ning sisemine kontroll on kõrgem kui teistel (Popper jt, 2004). Ausus on samuti omadus, mille puhul näidatakse tugevat põhimõtete kogumit ning vastutust oma tegude eest.

Liidrid, kes on ausad inspireerivad ka oma alluvaid (Northouse, 2019). Viimaseks sotsiaalsus, millega juht näitab, et ta tahab hoida häid suhteid, on lahke, viisakas ja taktitundeline. Sotsiaalne juht mõistab ja tunneb huvi oma alluvate heaolu üle (Northouse, 2019).

Iseloomu teooria puhul tuleb tähele panna, et teooria on täielikult juhikeskne ning see ei sea hüpoteesi, millist juhti on teatud olukordades vaja, vaid pigem rõhutab, et juht, kellel on need teatud omadused, on efektiivsem eestvedaja (Northouse, 2019). Teooria tugevusteks võib pidada seda, et tegu on ühe vanima juhtimisteooriaga, ning selle põhjal on tehtud väga mitmeid ning usaldusväärseid uuringuid, mis teooria põhimõtteid toetavad. Samuti annab teooria suunise, millised peaksid juhid olema ning mida peaks tulevases juhis tähele panema ning otsima (Northouse, 2019). Samas on iseloomu teoorial ka nõrkuseid. Kuna teooriat on uurinud väga paljud autorid, on lõpliku juhtimisomaduste loetelu piiritlemisel tekkinud probleeme, sest arvamusi ja tulemusi on mitmeid. Eelnevalt välja toodud omadused küll kattuvad teoreetikutel kõige rohkem, kuid siiski on ka mitmeid teisi omadusi, mis ühe või teise autori arvates on juhi jaoks olulised. Stogdill (1948), kes oli üks esimesi, kes sel juhtide iseloomujooni uuris, lisab, et juhile iseloomulikke jooni on raske eraldada arvestamata kindlat olukorda. Ta nendib, et inimene, kes on hea juht ühes olukorras, ei pruugi olla seda teises situatsioonis (Stogdill, 1948).

1.2.2. Autentse juhtimise teooria

Autentse juhtimise teooria (ing. k. *Authentic leadership theory*) keskendub autentsele eestvedamisele, mida peetakse efektiivseks viisiks inimeste juhtimisel (Avolio, Gardner 2005). Termin “autentsus” viitab autentse juhtimise teooria kontekstis toetumist isiklikele kogemustele (nt mõtted, emotsioonid, soovid, eelistused, vajadused, veendumused jne) ning endaga kooskõlas tegutsemisele, väljendades ennast viisil, mis on seoses juhi sisemiste mõtete ja tunnetega (Harter, 2002:382). Walumbwa jt (2008) on välja toonud, et autentse eestvedamise põhilised märksõnad on eneseteadlikkus (ing. k. *self-awareness*), läbipaistev suhtlus (ing. k. *relational transparency*), tasakaalustatud informatsiooni töötlemine (ing. k. *balanced processing*) ning sisemine moraalne perspektiiv (ing. k. *internalized moral perspective*).

Uurides korrelatsioone emotsionaalse intelligentsuse ja juhtimiseefektiivsuse vahel, selgus Koh'i ja O'Higgins'i (2018) uuringust, et emotsionaalse intelligentsuse aspektidel nagu näiteks enese emotsioonide mõistmisel ja nendest sõltuvalt tegutsemisel on positiivne seos

juhtimisefektiivsusega militaarkeskkonnas. Autorid on välja toonud, et juhid, kellel on parem arusaam oma emotsionaalsetest võimetest ja kelle emotsionaalne intelligents on kõrgem, on oma töö tulemuslikkuses paremad, sest nad oskavad paremini keskenduda kindlale ülesandele, selmet tegeleda düsfunktsionaalsete mõtete või käitumisega kriisi- või stressisituatsiooni korral (Koh', O'Higgins, 2018). See on militaarkontekstis väga oluline, sest ärevamatel hetkedel peavad juhid keskenduma heale eestvedamisele ning alluvate suunamisele.

Autentse juhtimise teooria suunas on välja toodud erinevaid kitsaskohti. Alvesson ja Einola (2019) nendivad, et konkreetset "mõõta" autentset eestvedamist on võimatu. Samuti toovad nad välja, et kaasaegsetel töökohtadel on harva nii vastutulelikud keskkonnad, et juht saaks rakendada isiklikku autentsust. Paljudel juhtudel pole tööl isiklik autentsus soovitud ning võib ülesannetelt tähelepanu eemale viia (Alvesson, Einola, 2019).

1.2.3. Oskuste teooria

1955. aastal Robert L. Katzi loodud oskuste teooria kohaselt põhineb juhtimine kolmel peamisel oskusel - tehnilised oskused, sotsiaalsed oskused ning kontseptuaalsed oskused. Tehnilised oskused on seotud konkreetse eriala tundmise ja mõistmisega. Tehniliste oskuste puhul eeldatakse, et inimene tunneb kindlaid meetodeid, protsesse, protseduure või tehnikaid, mis tagavad konkreetsel erialal õnnestumise ja juhtimisefektiivsuse (Katz, 1955). Sotsiaalsed oskused hõlmavad endas võimekust töötada efektiivselt koos teiste inimestega. Katzi (1955) sõnul demonstreerib inimene sotsiaalseid oskuseid sellega, kuidas ta tajub enda ja teiste käitumist ja emotsioone. Kontseptuaalsed oskused põhinevad oskusel näha organisatsiooni kui tervikut ning arusaamisel, millised on organisatsiooni osad, eesmärgid ja vajadused (Katz, 1955).

Katzi poolt välja toodud oskuste puhul tuleb aga eristada ka seda, kui kõrgel kohal juht on. Madalamal astmel olevate juhtide jaoks on olulised just tehnilised ning sotsiaalsed oskused, kontseptuaalsed on aga vähem tähtsamad. Keskastme juhtide puhul võiksid olla kõik kolm oskust võrdsel tasemel ning tippjuhtide puhul on kõige olulisemad sotsiaalsed ning kontseptuaalsed oskused (Katz, 1955).

Katzi teooriat on täiustanud Mumford ja Zaccaro (2000), kelle 1990. aastatel USA armees läbi viidud empiirilise uuringu tulemustest eristati samuti kolm oskust, mis peaks heal eestvedajal olema - loominguline probleemide lahendamise oskus, sotsiaalse keskkonna hindamise oskus

ning teadmised valdkonnast. Probleemide lahendamise all peavad Mumford ja Zaccaro (2000) oluliseks, et juht oskaks probleeme tuvastada, leida õige lähenemine probleemi lahendamiseks ning tulla toime ootamatustega. Sotsiaalse keskkonna hindamise oskus on oluline selleks, et juht oskaks arvestada oma alluvatega, hinnata erinevaid olukordi ning tagada meeskonna hea toimimine. Teadmised valdkonnast on aluseks sellele, kuidas juht oskab erinevaid probleeme ja olukordi lahendada. Mumford ja Zaccaro (2000) toovad välja, et teadmised ei ole lihtsalt informatsioon, vaid see on oskus fakte struktureerida ja anda varasemalt õpitule vastavalt olukorrale tähendus.

1.2.4. Kaitsevälise juhi pädevusmudel

Võttes arvesse Katzi, Mumfordi ja Zaccaro, ning ka teiste autorite juhtimisteooriaid, on Eesti autorid (Säälik jt, 2020) loonud kaitsevälise juhi pädevusmudeli, milles on välja toodud kuus erinevat, kuid tihedalt seotud pädevust, mis kaitsevälisel juhil peaks olema - tehniline, korraldus-, suhtlus-, enesekohane, eestvedamis- ning mõtestamispädevus.

Tehniline pädevus hõlmab endas teadmisi sellest, kuidas midagi Kaitseväes tehakse, korralduspädevuste alla kuuluvad näiteks planeerimine, käskude andmine, kontroll jms (Säälik jt, 2020). Suhtluspädevust iseloomustab kaitsevälise oskus valida õige suhtlusstiil ning sotsiaalse konteksti mõtestamine, enesekohast pädevust võiks kirjeldada eneseteadlikkuse ning enese arendamise ja emotsioonide juhtimise võimega (Säälik jt, 2020). Säälik jt (2020) on eestvedamispädevust käsitlenud kui teiste mõjutamist ehk positiivsete muutuste esile kutsumist juhina ning mõtestamispädevuse all mõeldakse süsteemset mõtlemist ning oma tegevuste seostamist pikaajalise perspektiiviga.

Autorite sõnul ei ole antud mudel niivõrd juhi headuse hindaja, vaid pigem on see suuniseks juhtidele oma pädevuse hindamiseks ning arendamiseks. Samuti on see abiks tulevaste juhtide väljaõppeks (Säälik jt, 2020).

1.2.5. Selektsooni lähenemine

Antud töös kasutab autor ka selektsooni lähenemist, mille kohaselt kindlat tüüpi inimesed selekteeruvad teatud positsioonidele ning seetõttu on osadel inimestel suurem tõenäosus saada juhiks. Selektsooni lähenemist saab vaadata kahel tasandil, ühelt poolt ühiskonna tasandil ehk kas ja kuivõrd sotsiaaldemograafilise tausta lõikes saab eristada ajateenistusse astumist ning teenistuses edasijõudmist. Näiteks on erinevate riikide uuringud toonud esile ajateenistuse ja militaarsüsteemi selektiivsuse. Venemaa näitel tulevad ajateenistusse suurema tõenäosusega kehvemal majanduslikul positsioonil olevatest peredest ja maapiirkonnast pärit noored (Svynarenko 2016), samuti USA uuringud toovad esile sarnase seose teenistusse astumise ja sotsiaalmajandusliku tausta vahel (Bachman, Segal, Freedman-Doan, O'Malley, 2000; MacLean 2011). Samuti tuleb esile, et sattumine otseselt sõjalisel konfliktis on väiksem neil sõjaväelastel, kelle päritolupere sotsiaalne staatus oli kõrgem (MacLean 2011). Seega kõrgema sotsiaalse staatusega noored pigem liiguvad militaarsüsteemi sees karjääriredelil ülespoole kõrgematele auastmetele.

Teiselt poolt toimub selektsooni organisatsiooni vaates ehk kuidas valitakse ja selekteeritakse endale sobivaid tegevvälasi. Stark jt (2014) sõnul on juba aastaid kasutatud militaarmaailmas teenistujate iseloomujooni ja omadusi tulemuslikkuse ennustajatena. Selektsooni lähenemist kirjeldavad erinevad testid, näiteks TAPAS-e testiga (ing.k. *Tailored Adaptive Personality Assessment System*) hinnatakse teenistuja iseloomujooni suure viisiku mudeli kontekstis ning testi tulemuste põhjal selekteeruvad teatud omadustega inimesed erinevatesse gruppidesse (Stark jt, 2014). Sarnasel põhimõttel toimib inimene-organisatsioon sobivus (ing. k. *Person-Organization Fit* ehk *P-O Fit*), millest on kirjutanud militaarkontekstis Sørliie jt (2020). Autorite uuringus hinnati inimese-organisatsiooni sobivust läbi erinevate pädevuste ja hoiakute, mis prognoosivad head juhtimist. Tulemused viitasid sellele, et teenistujad, kelle *P-O Fit* testi tulemuse skoor oli kõrgem, elavad armeesse paremini sisse ning samal ajal sooritavad ka ülesandeid paremini (Sørliie jt, 2020).

Käesoleva töö kontekstis saab tulenevalt selektsooni lähenemisest eeldada, et ajateenijate hulgas teatud omadustega inimesed selekteeruvad suurema tõenäosusega drillseersandiks või aspirandiks.

PROBLEEMI SEADE JA UURIMISKÜSIMUSED

Eesti kodanikust meestel on kaitseväekohustus 17-27aastasena seni, kuni ta alustab aja- või asendusteenistusega või ta vabastatakse kohustusest (Ajateenistusse asumine, 2021). Teenistusse saab astuda kutse alusel või vabatahtlikult, ehk paljud valivad oma teenistuse aja ise, mille tõttu toimub teatav eneseseleksioon.

Samas ei ole aga täiesti selge, kuidas erinev on seleksioon erinevatesse kutsetesse ning milline on seleksioon ajateenistuses erinevate ametikohtade vahel. Kuna ajateenistuses on ajateenijal võimalik saada ülemaks, on vajalik täpsemalt seletada ka ajateenija edasijõudmist ehk auastme saamist teenistuses. Lähtudes iseloomu, oskuste, autentse juhtimise ning seleksiooni teooriatest, saab eeldada, et ajateenijatest juhtidel esinevad teatud tunnused või hoiakud, mis neid mitte juhtidest eristavad.

Selleks, et mõista paremini, milline on erinevates kutsetes teenivate ajateenijate sotsiaaldemograafiline profiil ning kuidas ajateenija hoiakud ning sotsiaaldemograafiline profiil prognoosivad ajateenistuses juhiks saamist on autor püstitanud järgnevad uurimisküsimused:

- Millised erinevused on jaanuari- ja juulikutse ajateenijate sotsiaaldemograafilises profiilis?
- Millised sotsiaaldemograafilised tegurid ja hoiakud prognoosivad juhiks saamist ning kuidas need tegurid on sarnased jaanuari- ja juulikutse ajateenijate puhul?

2. METOODIKA

2.1. Uuringu andmed

Käesoleva töö aluseks on Kaitseväe inimressursi kompleksuuringu 2019. aasta jaanuari- ning juulikutse andmed. Kompleksuuringu ellukutsumine oli tingitud vajadusest järjepideva ajateenijaid monitooriva uuringu järele, et saada andmeid inimeste kohta, kes moodustavad suurima osa riigikaitsealises inimressursist (Allik ja Talves, 2016). Uuring toimub igal aastal ning see aitab välja selgitada erinevad inimese elu ja otsuseid mõjutavaid tegureid teenistuse vältel (Allik ja Talves, 2016).

Kompleksuuringu peamiseks eesmärgiks peetakse kaitse- ja julgeolekualase teadmuse ja akadeemilise ekspertiisi arendamist inimressursse puudutavates valdkondades ning pakkuda vastavat eksperttuge (Trumm, 2017). Samuti on uuringutulemused olulised selleks, et vähendada väljalangemist kõikides teenistusetappides ning tagada kvaliteetsema reservi olemasolu (Allik ja Talves, 2016).

Ajateenijate seas korraldatakse küsitlust kahel korral - teenistuse alguses ning lõpus (Ajateenijate kompleksuuring, i.a). Küsitlusankeet sisaldab endas erinevaid inimressursiga seotud valdkondi nagu näiteks sotsiaaldemograafiline profiil, tervis, enesekohased hoiakud, hoiakud riigikaitse ja teenistuse suhtes, õppimine ja motivatsioon teenistuses (Allik ja Talves, 2016).

Uuringus osalemine on ajateenijate jaoks täielikult konfidentsiaalne, mis tähendab, et küsitajate poolt antud vastuseid ei saa siduda nende isikuga. Küsimustikule antud vastuseid analüüsitakse Tartu Ülikooli teadlaste poolt ainult statistiliselt üldistatud kujul ning tulemused avaldatakse üldistatult. Uuring on vabatahtlik ning sellest on õigus igal hetkel loobuda, ilma et sellest kaasneks probleeme ajateenistuses. (Ajateenijate kompleksuuring, i.a)

Töö autor on SJKK-s ajateenijate andmete kogumisel ka ise kaasa aidanud ning lõputöös andmete kasutamiseks on Kaitseväe Akadeemiaga sõlmitud andmekasutuskokkulepe.

2.2. Valim

Antud töös kasutatakse 2019. aasta kompleksuuringu jaanuari- ning juulikutse mõlema küsitluslaine andmeid. Esimese laine küsitlus toimus jaanuarikutse puhul vahemikus 26.01-14.02.2019 ning juulikutse puhul 05.07-10.08.2019. Teise laine küsitlus toimus jaanuarikutse puhul 01.11-25.11.2019 ning juulikutse puhul 25.04-15.05.2020. Küsitlused toimusid erinevates väeosades, kus ajateenijad täitsid ankeete Tartu Ülikooli LimeSurvey keskkonnas (Ajateenijate teenistuses edasijõudmine, 2021).

Esimeses küsitlusetapis osales 2032 ajateenijat, nendest 367 jaanuarikutse ajateenijat ning 1665 juulikutse ajateenijat. Teises etapis osales kokku 1596 ajateenijat, kellest 319 kuulusid jaanuarikutsesse ning 1279 juulikutsesse. Neid ajateenijaid, kes vastasid mõlemale küsitlusele oli kokku 1436, kellest 292 ajateenijat kuulusid jaanuari- ning 1144 juulikutsesse (Ajateenijate teenistuses edasijõudmine, 2021).

2.3. Tunnuste kirjeldused

2.3.1. Sotsiaaldemograafilisi näitajaid iseloomustavad tunnused

Kompleksuuringu käigus uuritakse ajateenijate käest erinevaid sotsiaaldemograafilisi näitajaid, mida antud töös analüüsitakse kvantitatiivselt. Analüüsiks kasutatakse järgnevaid tunnuseid: ajateenija vanus, emakeel, perekonnaseis, elukoht, haridustase, õppimisharjumused, amet enne ajateenistust, leibkonna toimetulek ning seotus riigikaitsega seotud organisatsioonidega ja riigikaitseõpetusega.

2.3.2. Hoiakute ning rahuloluga seotud tunnused

Et analüüsida ajateenijate hoiakuid ning rahulolu on töös kasutatud järgnevaid tunnuseid: ajateenija auaste, kas ajateenija astus ajateenistusse vabatahtlikult või kutse alusel, kuidas hindavad ajateenijad teenistuse vajalikkust Eesti julgeolekule ning isiklikule arengule, millised tunded ajateenijaid teenistusse asumisel valdasid, kui tõenäoliselt ajateenija enda hinnangul ajateenistuse läbib, millisel kursusel peale SBK-d soovitakse jätkata ning kui tihti ajateenija enne teenistust sai erinevates olukordades juhiks või liidriks.

2.4. Analüüsimeetod

Analüüsi esimeses osas on uurimise all 2019. aasta jaanuaris ja juulis ajateenistusse astunud ajateenijate sotsiaaldemograafilised tunnused. Töö autor soovis välja selgitada, kas kahe kutse ajateenijad erinevad sotsiaaldemograafiliste näitajate alusel teineteisest. Samuti uuritakse sotsiaaldemograafiliste näitajate seost ajateenijate auastmega.

Erinevuste ning seoste leidmiseks kasutatakse risttabeleid ning seosekordajaid, et esitada tunnuste osakaalud ja uurida tunnuste vahelisi seoseid. Seosekordajatest esitatakse hii-ruutstatistikud, mille puhul vaadatakse kahe tunnuse tegelikku ühist jaotust ning võrreldakse seda jaotusega sellises olukorras, kus kahe tunnuse vahel seost ei oleks (Rootalu, 2014). Lisaks Crameri V väärtused, mis arvestab omakorda ka vastajate arvu ning tabeli suurust (Rootalu, 2014).

Analüüsi teises osas keskendutakse ajateenijate hoiakutele ning ajateenistusega rahulolule. Selgitatakse välja, kas ajateenija hoiakud on olulised nooremseerandiks saamisel ning kas ajateenija auaste mõjutab rahulolu ajateenistusega. Ka selleks esitatakse risttabelid, hii-ruutstatistikud ning Crameri V väärtused. Analüüsi kolmandas osas koostatakse nooremseersandi auastme prognoosimiseks logistiline regressioonanalüüs. Auastme prognoosimiseks valitud meetodi puhul saab korraga vaadelda mitut tunnust ning arvestada nende omavahelisi seoseid. Logistilise regressioonanalüüsi puhul saab ennustada analüüsitavate objektide kuuluvust ühte või teise gruppi erinevate sõltumatute tunnuste korral (Tooding, 2015). Sõltuvaks tunnuseks on regressioonanalüüsis ajateenija auaste, mis on kodeeritud dihhotoomseks - kas ajateenijast sai nooremseersant või mitte.

3. ANALÜÜS

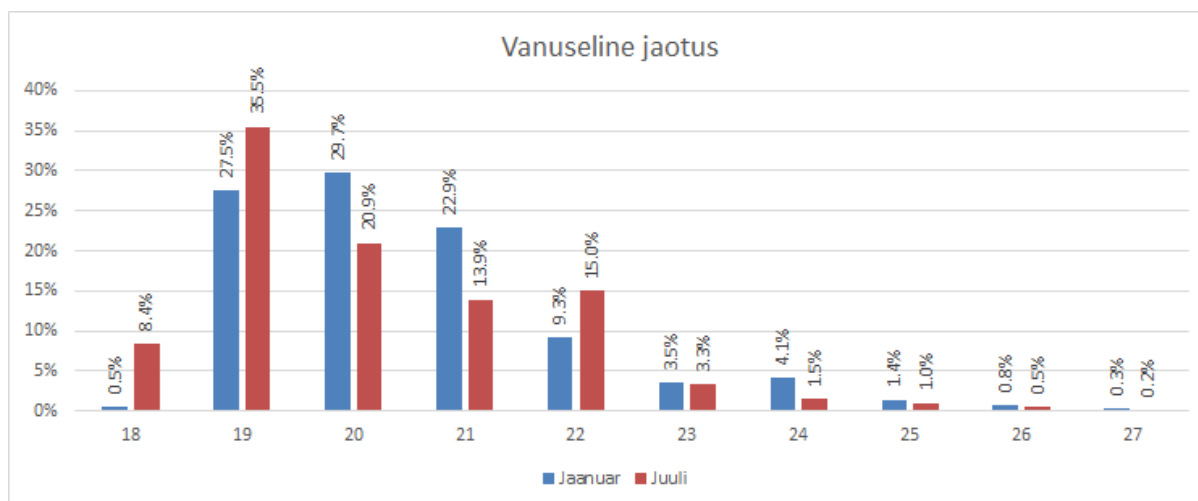
3.1. Sotsiaaldemograafilised tunnused

3.1.1. Jaanuari- ja juulikutse ajateenijate vanuseline jaotus

2019. aastal ajateenistusse astunud jaanuari- ja juulikutse teenistujate keskmine vanus oli 20,2 (sd=1,6). Kutsete lõikes selgub, et jaanuarikutse ajateenijate keskmine vanus (M=20,5; sd=1,5) on kõrgem kui juulikutse (M=20,2; sd=1,6) vanus ($t = 4,1$; $p < 0,05$). T-testi tulemus näitab, et kahe kutse keskmise vanuse vahel on oluline erinevus. Jaanuarikutse puhul oli kõige suurem osakaal 20. aastastel (29,7%) ning 19. aastastel (27,5%) ajateenijatel. Juulikutse puhul on 19-aastaseid 35,5%. Täpsem vanuseline jaotus on välja toodud joonisel 2.

Väikest seost vanuse ja ajateenistuse lõpuks omandatud aastme vahel kinnitavad olulisuse nivool 0,05 hii-ruut-statistik ning seosekordaja Crameri V ($\chi^2 = 86$, $df=27$, $p < 0,05$; Crameri V = 0,14). Tulemus tähendab, et aastmete vanuselises jaotuses on statistiliselt olulisi erinevusi.

Joonis 2. Ajateenijate vanuseline jaotus kutsete lõikes.



Et analüüsida kutseid eraldi, koostas autor kolm vanusegruppi: 18-19-aastased, 20-22-aastased, 23-27-aastased. Vaadates seost vanusegruppide ja aastme vahel, ei esinenud jaanuarikutse puhul statistiliselt olulisi erinevusi ($p > 0,05$). Küll aga on statistiliselt oluline erinevus olemas juulikutse puhul ($\chi^2 = 42,1$, $df=9$, $p < 0,05$; Crameri V = 0,11). Tulemustest selgub et 18-19-aastaste vanusegrupis on nooremseersantidel suurem osakaal (52%) kui reameestel ja kaprali

auastmega ajateenijatel. 20-22-aastaste grupis moodustavad nooremseersandid ajateenijatest 34% , 23-27-aastaste grupis 38,6%.

Tabel 1. Ajateenijate vanuserühmad auastmete lõikes.

Vanuserühm		Reamees	Kapral	Nooremseersant	Kokku
18-19	Jaauarikutse	47 (54,7%)	12 (14%)	27 (31,4%)	86 (100%)
	Juulikutse	205 (39,6%)	45 (8,7%)	268 (51,7%)	518 (100%)
20-22	Jaauarikutse	91 (52,3%)	28 (16,1%)	55 (31,6%)	174 (100%)
	Juulikutse	281 (50,7%)	85 (15,3%)	188 (34%)	554 (100%)
23-27	Jaauarikutse	14 (43,8%)	8 (25%)	10 (31,2%)	32 (100%)
	Juulikutse	32 (45,7%)	11 (15,7%)	27 (38,6%)	70 (100%)
Kokku		670 (46,7%)	189(13,2%)	575 (40,1%)	1434 (100%)

3.1.2. Ajateenijate kodune keel

Ligi kolmveerand (67%) jaauarikutse ajateenijatest kõnelevad koduse keelena eesti keelt ning 26% ajateenijatest vene keelt. Jaauarikutse puhul on statistiliselt oluline seos ajateenija emakeele ning teenistuse lõpuks saavutatud auastme vahel ($\chi^2 = 27,6$, $df=3$, $p < 0,05$; Crameri $V = 0,3$).

Sarnane tulemus kajastub juulikutse ajateenijate andmetes. 72% juulikutse ajateenijatest kõneleb eesti keelt ning 17% ajateenijatest vene keelt. Ka juulikutse puhul on näha statistiliselt olulist seost ajateenija emakeele ning auastme vahel. Tulemust kinnitavad hii-ruut-statistik ning Crameri V ($\chi^2 = 54,4$, $df=3$, $p < 0,05$; Crameri $V = 0,22$). Tulemuste täpne jaotus on välja toodud tabelis 2.

Tabel 2. Ajateenijate emakeele jaotus auastmete järgi.

Auaste		Reamees	Kapral	Nooremseersant	Kokku
Jaanuarikutse	Eesti keel	91 (42,7%)	41 (19,2%)	81 (38,1%)	213 (100%)
	Vene Keel	61 (77,2%)	7 (8,9%)	11 (13,9%)	79 (100%)
Juulikutse	Eesti keel	376 (40,5%)	118 (12,7%)	435 (46,8%)	929 (100%)
	Vene Keel	140 (67,3%)	22 (10,6%)	46 (22,1%)	208 (100%)
Kokku		668 (46,7%)	188 (13,2%)	573 (40,1%)	1429 (100%)

Võrreldes kahe kutse ajateenijate koduse keele seost omandatud auastmega, on näha statistiliselt olulist seost, mida kinnitavad hii-ruut-statistik ning Crameri V ($\chi^2 = 82,4$, $df=3$, $p < 0,05$; Crameri V = 0,24). Tulemused näitavad, et vene keelt kõnelevate ajateenijatel on väiksem võimalus kanda kõrgemat auastet ning olla juhirollis kui eesti keelt kõnelevatel ajateenijatel ning seda just eriti jaanuarikutse puhul, kus seos oli tugevam kui juulikutse puhul.

3.1.3. Ajateenijate jaotus hariduse alusel

Vaadates kahe kutse ajateenijate haridusprofiili, on näha kutsete vahel mõningaid erinevusi. Põhiharidusega või selle alusel omandatud kutseharidusega ajateenijaid oli jaanuarikutses 19% ning juulikutses 15%. Keskkharidusega ajateenijaid oli jaanuarikutses 47% ning juulikutses 56%. Keskkhariduse järel omandatud haridusega (kutseharidus keskkhariduse alusel, bakalaureusetase, magistriaste ja rakenduskõrgharidus) ajateenijaid oli jaanuarikutses 34% ning juulikutses 29%.

On näha, et jaanuarikutse ajateenijate hulgas leidub rohkem neid ajateenijaid, kes on omandanud hariduse ka keskkhariduse järel. Samas on juulikutses rohkem keskkharidusega ajateenijaid. See on tõenäoliselt tingitud sellest, et ajateenistusse tullakse kohe peale gümnaasiumi lõpetamist.

Kui vaadata seoseid haridustaseme ning ajateenija auastme vahel, siis hii-ruut-statistik ning Crameri V näitavad seost ($\chi^2 = 110$, $df=18$, $p < 0,05$; Crameri V = 0,16). See tähendab, et erineva haridustasemega ajateenijate vahel leidub statistiliselt olulisi erinevusi ning saab öelda, et kõrgemat haridust omaval ajateenijal on suurem tõenäosus saada kõrgem auaste. Kui vaadata

aga tulemusi kutsete lõikes, siis jaanuarikutse ajateenijate puhul statistiliselt olulist seost ei esinenud ($p > 0,05$), aga juulikutse puhul on statistiliselt oluline erinevus olemas ($\chi^2 = 108$, $df=18$, $p < 0,05$; Crameri $V = 0,18$).

Tabel 3. Haridustase auastmete ja kutsete lõikes.

Haridustase		Reamees	Kapral	Nooremseersant	Kokku
Põhiharidus või selle alusel omandatud kutseharidus	Jaanuarikutse	33 (54,1%)	11 (18%)	17 (27,9)	61 (100%)
	Juulikutse	103 (60,9%)	28 (16,6%)	38 (22,5%)	169 (100%)
Keskharidus	Jaanuarikutse	70 (50,7%)	20 (14,5%)	48 (34,8%)	138 (100%)
	Juulikutse	262 (40,1%)	59 (9%)	332 (50,9%)	653 (100%)
Keskhariduse järel omandatud haridus	Jaanuarikutse	49 (52,7%)	17 (18,3%)	27 (29%)	93 (100%)
	Juulikutse	153 (47,8%)	54 (16,9%)	113 (35,3%)	320 (100%)
Kokku		670 (46,7%)	189 (13,2%)	575 (40,1%)	1434 (100%)

3.1.4. Ajateenijate elukohad kutsete lõikes

Kui võrrelda elukohapõhist jaotust kutsete lõikes, on näha, et jaanuarikutse puhul on suurem osakaal suuremast linnast tulnutel kui juulikutse puhul (vt Tabel 4). Seda saaks põhjendada sellega, et jaanuarikutse puhul oli vene keelt kõnelevate ajateenijate osakaal suurem. Analüüsisides seost elukoha ning ajateenija auastme vahel, siis statistiliselt olulist seost ei esinenud ($p > 0,05$), seega ajateenija elukoht enne ajateenistusse astumist ei ole seotud auastmesse tõusmisega.

Tabel 4. Ajateenijate elukohapõhine jaotus.

Elukoht		Reamees	Kapral	Nooremseersant	Kokku
Tallinn/Tartu/Narva	Jaanuarikutse	87 (56%)	20 (13%)	49 (31%)	156 (100%)
	Juulikutse	196 (42%)	51 (11%)	215 (47%)	462 (100%)
Muu maakonnakeskus	Jaanuarikutse	15 (41%)	6 (16%)	16 (43%)	37 (100%)
	Juulikutse	69 (43%)	20 (13%)	71 (44%)	160 (100%)
Väikelinn/alev	Jaanuarikutse	16 (52%)	7 (23%)	8 (26%)	31 (100%)

	Juulikutse	114 (53%)	27 (13%)	74 (34%)	215 (100%)
Alevik/suurem küla	Jaanuarikutse	12 (40%)	7 (23%)	11 (37%)	30 (100%)
	Juulikutse	61 (45%)	22 (16%)	52 (39%)	135 (100%)
Väiksem küla/talu	Jaanuarikutse	22 (58%)	8 (21%)	8 (21%)	38 (100%)
	Juulikutse	78 (46%)	20 (12%)	70 (42%)	168 (100%)
Kokku		670 (47%)	188 (13%)	574 (40%)	1432 (100%)

3.1.5. Ajateenija perekonnaseis

Ajateenijate käest küsiti ka nende perekonnaseisu kohta. Tulemused näitavad, et mõlemas kutses on üle pooled ajateenijad vallalised (vt Tabel 5). Siiski on näha erinevust jaanuarikutse puhul, kus on protsentuaalselt rohkem abielus, kooselus või püsisuhtes olevaid ajateenijaid kui juulikutses. Tulemus võib olla tingitud näiteks sellest, et jaanuarikutse keskmine vanus on kõrgem kui juulikutse oma.

Analüüsidest seost ajateenija perekonnaseisu ning auastme lõikes, siis statistiliselt olulist seost ei esinenud. See tähendab, et ajateenija perekonnaseis ei ole seotud auastmesse tõusmisega.

Tabel 5. Ajateenijate perekonnaseis kutsete lõikes.

Abielus/kooselus		Reamees	Kapral	Nooremseersant	Kokku
Jah	Jaanuarikutse	6 (30%)	6 (30%)	8 (40%)	20 (100%)
	Juulikutse	23 (35%)	14 (22%)	28 (43%)	65 (100%)
Ei	Jaanuarikutse	97 (57%)	26 (15%)	47 (28%)	170 (100%)
	Juulikutse	361 (48%)	79 (10%)	320 (42%)	760 (100%)
Ei, kuid ma olen püsisuhtes	Jaanuarikutse	48 (48%)	16 (16%)	37 (37%)	101 (100%)
	Juulikutse	132 (42%)	47 (15%)	133 (43%)	312 (100%)
Kokku		667 (47%)	188 (13%)	573 (40%)	1428 (100%)

3.1.6. Ajateenijate ametikoht enne ajateenistusse asumist

Uurides, kellena ajateenijad enne teenistusse asumist töötasid, on näha selgeid erinevusi jaanuari- ja juulikutse vahel. Kui juulikutse vastanutest 48,5% ajateenijad olid enne teenistusse astumist õpilased või üliõpilased, siis jaanuarikutse on märkinud ennast õpilaseks kõigest 14,7% vastanutest. Andmete põhjal on näha, et jaanuarikutse ajateenijate hulgas on rohkem neid, kes töötasid enne ajateenistust kas näiteks spetsialisti, ettevõtja, oskustöölise või lihttöölisena. Kui analüüsida seoseid ajateenistusele eelneva ametikoha ning ajateenistuses saavutatud auastmega, siis jaanuarikutse puhul on hii-ruut-statistiku ning Crameri V näitajate põhjal statistiliselt oluline seos olemas ($\chi^2 = 92$, $df=24$, $p < 0,05$; Crameri V = 0,15). Sarnast tulemust on näha ka juulikutse ajateenijate puhul, kus statistiliselt oluline seos samuti olemas on ($\chi^2 = 68$, $df=24$, $p < 0,05$; Crameri V = 0,14). See tähendab, et ajateenistusele eelnev ametikoht mõjutab ajateenistuses saavutatud auastet.

Tabel 6. Ajateenijate ametikohad enne ajateenistusse asumist.

Ametikoht		Reamees	Kapral	Nooremseersant	Kokku
Iseendale tööandja (ettevõtja)	Jaanuarikutse	8 (67%)	2 (17%)	2 (17%)	12 (100%)
	Juulikutse	16 (59%)	3 (11%)	8 (30%)	27 (100%)
Asutuse/ettevõtte tippjuht, keskastme juht	Jaanuarikutse	0 (0%)	0 (0%)	1 (100%)	1 (100%)
	Juulikutse	0 (0%)	2 (50%)	2 (50%)	4 (100%)
Tippspetsialist (sh arst, õpetaja, insener jne.)	Jaanuarikutse	1 (25%)	3 (75%)	0 (0%)	4 (100%)
	Juulikutse	4 (21%)	9 (47%)	6 (32%)	19 (100%)
Spetsialist, tehnik, ametnik	Jaanuarikutse	17 (46%)	3 (8%)	17 (46%)	37 (100%)
	Juulikutse	39 (48%)	11 (14%)	31 (38%)	81 (100%)
Põllumees/talupidaja	Jaanuarikutse	2 (67%)	0 (0%)	1 (33%)	3 (100%)
	Juulikutse	9 (56%)	4 (25%)	3 (19%)	16 (100%)
Oskustöölise, seadmeoperaator, sõidukijuht	Jaanuarikutse	35 (63%)	9 (16%)	12 (21%)	56 (100%)
	Juulikutse	55 (51%)	15 (14%)	37 (35%)	107 (100%)
Lihttöölise	Jaanuarikutse	45 (57%)	13 (16%)	21 (27%)	79 (100%)
	Juulikutse	96 (59%)	13 (8%)	53 (33%)	162 (100%)
Õpilane, üliõpilane	Jaanuarikutse	21 (38%)	10 (18%)	24 (44%)	55 (100%)

	Juulikutse	257 (40%)	69 (11%)	311 (49%)	637 (100%)
Mitte töötav, mitte õppiv	Jaauarikutse	10 (50%)	2 (10%)	8 (40%)	20 (100%)
	Juulikutse	17 (47%)	5 (14%)	14 (39%)	36 (100%)
Kokku		632 (47%)	173 (13%)	551 (41%)	1356 (100%)

3.1.7. Ajateenijate õpingud kooli ajal

Vaadates tagasi õpingutele kooli ajal, selgub, et nende ajateenijate hulgas, kellele õppimine meeldis ja hinded olid päris head, on nooremseersantide osakaal kõige suurem (49%), samas nende hulgas, kellele õppimine üldse ei meeldinud ja kellel oli raskusi koolis edasijõudmisega, on nooremseersante kõigest 4,8%.

Seost õppimise ja auastme vahel kinnitavad jaauarikutse puhul hii-ruut-statistik ning Crameri V usaldusnivool 0,05 ($\chi^2 = 18,5$, $df=9$, $p < 0,05$; Crameri V = 0,15). Sarnane tulemus on ka juulikutse ajateenijatel, kus statistiliselt oluline erinevus on olemas ($\chi^2 = 37,1$, $df=9$, $p < 0,05$; Crameri V = 0,105).

Tabel 7. Ajateenijate õpingute iseloomustus kooli ajal

Õpingute iseloomustus		Reamees	Kapral	Nooremseersant	Kokku
Õppimine meeldis ja hinded olid päris head	Jaauarikutse	34 (37%)	18 (20%)	40 (43%)	92 (100%)
	Juulikutse	185 (39%)	53 (11%)	239 (50%)	477 (100%)
Tegin kohustuslikud asjad ära, kuid väga ei süvenenud	Jaauarikutse	74 (55%)	22 (16%)	39 (29%)	135 (100%)
	Juulikutse	223 (49%)	57 (13%)	176 (39%)	456 (100%)
Õppisin nii palju kui hädavajalik õppeainetest läbi saamiseks	Jaauarikutse	41 (66%)	8 (13%)	13 (21%)	62 (100%)
	Juulikutse	92 (53%)	22 (13%)	61 (35%)	175 (100%)
Õppimine ei meeldinud üldse ja oli raskusi koolis edasijõudmisega	Jaauarikutse	3 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (100%)
	Juulikutse	12 (67%)	5 (28%)	1 (6%)	18 (100%)
Kokku		664 (47%)	185 (13%)	569 (40%)	1418 (100%)

3.1.8. Ajateenijate majanduslik olukord

Ajateenijatelt uuriti nende majandusliku olukorra kohta. Kahe kutse vahel väga suuri erinevusi ei esinenud. Jaanuarikutse puhul on suurem osakaal nendel, kellel on kohati raskusi toimetulekul (11,4%). Juulikutse puhul on neid ajateenijaid 7,5%. Mõlema kutse puhul arvasid ligi pooled vastanutest, et nende leibkond tuleb hästi toime.

Analüüsidest seost ajateenija auastme ning tema leibkonna majandusliku olukorra vahel, on näha, et esineb statistiliselt olulisi erinevusi ($\chi^2 = 36,8$, $df = 12$, $p < 0,05$; Crameri $V = 0,093$). Just jaanuarikutse puhul on näha tugevamat seost ($\chi^2 = 66,2$, $df = 12$, $p < 0,05$; Crameri $V = 0,276$), kuid juulikutset eraldi analüüsidest seos puudub ($p > 0,05$).

Tabel 8. Ajateenijate majanduslik olukord kutsete ja auastmete lõikes.

Majanduslik olukord		Reamees	Kapral	Nooremseersant	Kokku
On suuri raskusi toimetulekul	Jaanuarikutse	2 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (100%)
	Juulikutse	7 (58%)	2 (17%)	3 (25%)	12 (100%)
Kohati on raskusi toimetulekul	Jaanuarikutse	26 (79%)	3 (9%)	4 (12%)	33 (100%)
	Juulikutse	51 (59%)	7 (8%)	29 (33%)	87 (100%)
On võimalik ilma mureta hakkama saada, aga midagi erilist lubada ei saa	Jaanuarikutse	57 (55%)	11 (11%)	35 (34%)	103 (100%)
	Juulikutse	193 (49%)	46 (12%)	151 (39%)	390 (100%)
Me tuleme hästi toime	Jaanuarikutse	65 (45%)	32 (22%)	49 (34%)	146 (100%)
	Juulikutse	250 (41%)	77 (13%)	285 (47%)	612 (100%)
Arvan, et oleme Eestis rikkamate hulgas	Jaanuarikutse	2 (33%)	1 (17%)	3 (50%)	6 (100%)
	Juulikutse	9 (56%)	2 (13%)	5 (31%)	16 (100%)
Kokku		662 (47%)	181 (13%)	564 (40%)	1407 (100%)

3.1.9. Ajateenija seos riigikaitsega seotud organisatsioonide ning riigikaitseõpetusega

Kutsealustelt uuriti nende seost riigikaitsega seotud organisatsioonide ning riigikaitseõpetuses osalemisega. Riigikaitse või sisejulgeolekuga seotud organisatsiooni kuulumise puhul on kahe kutse vastused üsna sarnased.

Vaadates seost riigikaitse või sisejulgeolekuga seotud organisatsiooni kuulumise ning ajateenija auastme kohta, selgus, et juulikutse puhul esineb statistiliselt olulisi erinevusi ($\chi^2 = 16,8$, $df = 3$, $p < 0,05$; Crameri $V = 0,122$), kuid jaanuarikutse puhul mitte ($p > 0,05$). See tähendab, et juulikutse puhul on kahe tunnuse vahel seos olemas.

Tabel 9. Kuulumine riigikaitse või sisejulgeolekuga seotud organisatsiooni

Kuulumine riigikaitse või sisejulgeolekuga seotud organisatsiooni		Reamees	Kapral	Nooremseersant	Kokku
Jah	Jaanuarikutse	28 (42%)	15 (22%)	24 (36%)	2 (100%)
	Juulikutse	92 (38%)	21 (9%)	130 (53%)	12 (100%)
Ei	Jaanuarikutse	124 (55%)	33 (15%)	67 (30%)	13 (100%)
	Juulikutse	422 (47%)	118 (13%)	349 (39%)	14 (100%)
Kokku		666 (47%)	187 (13%)	570 (40%)	15 (100%)

Andmetest selgus ka, et nii jaanuari- kui ka juulikutse puhul on ligi pooled osalenud riigikaitseõpetuse tundides. Kui hinnata seost ajateenija auastme ning riigikaitseõpetuses osalemise vahel tuli välja sarnane tulemus nagu riigikaitse või sisejulgeoleku organisatsioonide puhul. Juulikutse puhul hii-ruut-statistik ning Crameri V kinnitavad väikest seost ($\chi^2 = 8,9$, $df = 3$, $p < 0,05$; Crameri $V = 0,09$), samas jaanuarikutse puhul seost ei esine ($p > 0,05$).

Tabel 10. Riigikaitseõpetuses osalemine kutsete ja auastmete lõikes.

Riigikaitseõpetuses osalemine		Reamees	Kapral	Nooremseersant	Kokku
Jah	Jaauarikutse	69 (49%)	26 (18%)	46 (33%)	141 (100%)
	Juulikutse	273 (42%)	73 (11%)	297 (46%)	643 (100%)
Ei	Jaauarikutse	83 (55%)	22 (15%)	46 (30%)	151 (100%)
	Juulikutse	241 (49%)	67 (14%)	185 (38%)	493 (100%)
Kokku		666 (47%)	188 (13%)	574 (40%)	1428 (100%)

3.2. Hoiakud ja rahulolutunnused

3.2.1. Vabatahtlikult ajateenistusse ning tunded ajateenistusse astumisel

Analüüsidest seost ajateenija auastme ning vabatahtlikult ajateenistusse tulemise vahel on näha statistiliselt olulist erinevust ($\chi^2 = 65,2$, $df = 3$, $p < 0,05$; Crameri $V = 0,21$). Tuleb esile, et vabatahtlikult ajateenistusse astunute hulgas on suurem hulk just nooremseersante. Erinevus esineb aga kutsete vahel, kus selgub, et jaauarikutse puhul statistiliselt olulist erinevust ei esine ($p > 0,05$), aga juulikutse puhul on erinevus olemas ($\chi^2 = 54,9$, $df = 3$, $p < 0,05$; Crameri $V = 0,22$). Tabelis 11 on välja toodud ajateenistusse astumine kutsete ja auastmete lõikes.

Tabel 11. Ajateenistusse astumine kutsete ja auastmete lõikes.

Ajateenistusse astumine		Reamees	Kapral	Nooremseersant	Kokku
Vabatahtlikult	Jaauarikutse	42 (40%)	20 (19%)	44 (42%)	106 (100%)
	Juulikutse	182 (37%)	45 (9%)	271 (54%)	498 (100%)
Kutse alusel	Jaauarikutse	110 (59%)	28 (15%)	48 (26%)	186 (100%)
	Juulikutse	336 (52%)	96 (15%)	212 (33%)	644 (100%)
Kokku		670 (47%)	189 (13%)	575 (40%)	1432 (100%)

Küsitluses uuriti ka, milliste tunnetega vastajad ajateenistusse tulid. 13% vastanutest tulid ajateenistusse hea meelega. 32% olid valmis oma kohustust täitma ning 31% oleks võimaluse korral tulemata jätnud. 9,5% vastanutest tulid ajateenistusse täiesti vastumeelselt. Vaadates seoseid ajateenijate tunnete ning auastme vahel on näha statistiliselt olulist erinevust ($\chi^2 =$

124,3, $df = 9$, $p < 0,05$; Crameri $V = 0,17$). See tähendab, et meelestatus ajateenistusse tulekuks on seotud ajateenija auastmega. Võrreldes kutseid eraldiseisvalt on mõlema kutse puhul statistiliselt oluline erinevus olemas ning kahe kutse vahel erilisi erinevusi ei esine.

3.2.2. Ajateenistuse läbimise vajalikkus

Ajateenijatelt uuriti, milline on nende arvamus ajateenistuse läbimise vajalikkusest Eesti riigi julgeoleku ning isikliku arengu jaoks. Analüüsist selgub, et ajateenistuse läbimise vajalikkuse Eesti riigi jaoks ning ajateenija auastme vahel esineb statistiliselt oluline erinevus ($\chi^2 = 84$, $df = 9$, $p < 0,05$; Crameri $V = 0,16$). Sarnane tulemus esineb ka ajateenistuse vajalikkuse isikliku arengu jaoks ning auastme vahel, kus hii-ruut-statistik ning Crameri V kinnitavad tunnustevahelist seost ($\chi^2 = 34,5$, $df = 9$, $p < 0,05$; Crameri $V = 0,104$). See tähendab, et need ajateenijad, kes peavad ajateenistust vajalikuks, pürgivad suurema tõenäosusega nooremseersandiks.

Analüüsides jaanuarikutset eraldi, selgub, et ajateenistuse vajalikkus Eesti julgeolekule ning ajateenija auastme vahel on olemas statistiliselt oluline seos ($\chi^2 = 23,4$, $df = 9$, $p < 0,05$; Crameri $V = 0,18$), kuid isikliku arengu ja auastme vahel olulist erinevust ei esine ($p > 0,05$). Juulikutse puhul esineb statistiliselt oluline erinevus nii julgeoleku vajalikkuse ($\chi^2 = 83,9$, $df = 9$, $p < 0,05$; Crameri $V = 0,16$) kui ka isikliku arengu ($\chi^2 = 34,5$, $df = 9$, $p < 0,05$; Crameri $V = 0,104$) ja auastme vahel.

Tulemused näitavad, et ajateenija auaste mõjutab arvamust ajateenistuse vajalikkusest. Riikliku julgeoleku küsimusele vastanutest 24,4% arvavad, et ajateenistus on julgeoleku jaoks kindlasti vajalik. Nendest suurem osa (63%) olid nooremseersandid. 12,5% vastanutest arvas, et ajateenistus on julgeolekule täiesti mittevajalik ning nendest vastanutest 80% olid reamehed või kapralid ning 20% nooremseersandid. Isikliku arengu küsimuse puhul on sarnane tulemus. 23% vastanutest arvas, et ajateenistus on isikliku arengu jaoks väga vajalik ning vastanutest 52% olid nooremseersandid. Neid, kes arvasid, et ajateenistus on isikliku arengu jaoks täiesti mittevajalik, oli vastanutest 13%. Nendest 24% nooremseersandid ning ülejäänud reamehed või kapralid.

3.2.3. Ajateenistuse läbimise tõenäosus ning kursus peale SBK lõpetamist

Ajateenijatelt uuriti, kui suure tõenäosusega nad endi hinnangul läbivad ajateenistuse. Analüüsist selgub, et antud tunnuse ja ajateenija auastme vahel on olemas statistiliselt oluline erinevus ($\chi^2 = 102,5$, $df = 12$, $p < 0,05$; Crameri $V = 0,157$). See tähendab, et ajateenistuse alguses antud läbimise tõenäosuse vastus ning ajateenistuse lõpuks saadud auaste on omavahel seotud. Tulemustest selgus, et nooremseersandiks saanud ajateenijatest 69,3% ning reameesteks jäänud ajateenijatest 42,8% olid teenistuse alguses täiesti kindlad, et läbivad ajateenistuse. Neid, kes teenistuse alguses tõsiselt kahtlesid, et läbivad ajateenistuse, oli reameeste hulgas 4,2% ning nooremseersandiks saanute hulgas kõigest 1,1%. Vaadates seoseid kutsete lõikes, kinnitavad hii-ruut-statistik ning Crameri V väärtused jaanuarikutse puhul statistiliselt olulist erinevust ($\chi^2 = 30,1$, $df = 9$, $p < 0,05$; Crameri $V = 0,19$). Sarnane tulemus esineb juulikutse puhul, kus statistiliselt oluline erinevus esineb ($\chi^2 = 79,6$, $df = 9$, $p < 0,05$; Crameri $V = 0,16$). See tähendab, et mõlema kutse puhul on ajateenistuse alguses hinnatud tõenäosus ajateenistuse läbimisele seotud nende auastmega.

Tabel 12. Ajateenijate hinnang ajateenistuse läbimise tõenäosusele.

Hinnang ajateenistuse läbimisele		Reamees	Kapral	Nooremseersant	Kokku
Olen kindel, et läbin ajateenistuse	Jaanuarikutse	58 (37%)	34 (22%)	63 (41%)	155 (100%)
	Juulikutse	216 (36%)	57 (9%)	328 (55%)	601 (100%)
Ma arvan, et pigem läbin	Jaanuarikutse	69 (64%)	12 (11%)	26 (24%)	107 (100%)
	Juulikutse	228 (54%)	62 (15%)	131 (31%)	421 (100%)
Ma arvan, et pigem ei läbi	Jaanuarikutse	7 (88%)	1 (13%)	0 (0%)	8 (100%)
	Juulikutse	25 (76%)	2 (6%)	6 (18%)	33 (100%)
Tõsiselt kahtlen, et läbin ajateenistuse	Jaanuarikutse	8 (89%)	1 (11%)	0 (0%)	9 (100%)
	Juulikutse	19 (63%)	4 (13%)	7 (23%)	30 (100%)
Ei oska öelda	Jaanuarikutse	10 (77%)	0 (0%)	3 (23%)	13 (100%)
	Juulikutse	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Kokku		640 (46%)	173 (13%)	564 (41%)	1377 (100%)

Lisaks uuriti ajateenistuse alguses, millisel kursusel ajateenija sooviks peale SBK lõpetamist jätkata. Analüüsidest antud tunnuse seost ajateenistuse lõpuks omandatud auastmega, on näha statistiliselt olulist seost ($\chi^2 = 364,7$, $df = 6$, $p < 0,05$; Crameri $V = 0,36$). Nendest, kes soovisid jätkata nooremallohvitseride kursusel, said nooremseersandiks 69,1% vastanutest. Reameeste suurem osakaal on nende hulgas, kes soovisid jätkata autojuhi (67,3%) või erialakursusel (42,5%).

Kahte kutset eraldi vaadates on tulemus üsna sarnane. Jaanuarikutse puhul on hii-ruut-statistiku väärtuseks 74,9 ($df = 6$) ning Crameri V väärtuseks 0,361 ($p < 0,05$). Juulikutse puhul on hii-ruut-statistiku väärtus 302,4 ($df = 6$) ning Crameri V väärtus 0,368 ($p < 0,05$). On näha, et suurem osa nendest, kes nooremallohvitseride kursusel jätkata soovisid ka seda tegid ning reameeste osakaal on suurem just autojuhi ning erialakursusele soovijate hulgas.

3.2.4. Varasem juhikogemus

Ajateenijatelt uuriti kompleksuuringu esimeses laines, kuidas nad hindavad, kui sageli nad erinevates meeskondades/gruppides töötades said nende juhiks/liidriks. Kutsete vahel väga suuri erinevusi ei esinenud - peaaegu alati said juhiks jaanuarikutse puhul 6,9% vastanutest, juulikutse puhul 6,7% ning sageli said juhiks 27,2% jaanuarikutse ning 29,6% juulikutse ajateenijat. Mõnikord said erinevates gruppides juhiks 37,5% jaanuarikutse ajateenijatest ning 38% juulikutse ajateenijatest. Harva said juhiks 21,1% jaanuari- ning 20,7% juulikutse vastanutest. Mitte kunagi ei saanud juhiks 7,2% jaanuarikutse vastanutest ning 5% juulikutse vastanutest.

Analüüsidest varasema juhikogemuse seost ajateenija auastmega, esineb statistiliselt olulisi erinevusi ($\chi^2 = 100,3$, $df = 12$, $p < 0,05$; Crameri $V = 0,154$). See tähendab, et varasem juhikogemus soodustab ajateenistuses kõrgemasse auastmesse jõudmist. Tulemustest on näha, et nooremseersantide hulgas on võrreldes reameeste ja kapralitega suurem protsent neid, kes said peaaegu alati või sageli juhtideks (vt Tabel 11).

Tabel 13. Varasem juhikogemus auastmete lõikes.

Varasemalt juhiks		Reamees	Kapral	Nooremseersant	Kokku
Mitte kunagi	Jaauarikutse	16 (80%)	2 (10%)	2 (10%)	20 (100%)
	Juulikutse	41 (73%)	10 (18%)	5 (9%)	56 (100%)
Harva	Jaauarikutse	38 (68%)	7 (13%)	11 (20%)	56 (100%)
	Juulikutse	133 (56%)	28 (12%)	78 (33%)	239 (100%)
Mõnikord	Jaauarikutse	53 (50%)	17 (16%)	35 (33%)	105 (100%)
	Juulikutse	218 (49%)	55 (12%)	174 (39%)	447 (100%)
Sageli	Jaauarikutse	40 (45%)	16 (18%)	33 (37%)	89 (100%)
	Juulikutse	95 (32%)	33 (11%)	169 (57%)	297 (100%)
Peaaegu alati	Jaauarikutse	4 (24%)	4 (24%)	9 (53%)	17 (100%)
	Juulikutse	19 (24%)	10 (13%)	49 (63%)	78 (100%)
Kokku		657 (47%)	182 (13%)	565 (40%)	1404 (100%)

Kui analüüsida seoseid kahe kutse vahel eraldi, ei esine väga suuri erinevusi. Jaauarikutse puhul on hii-ruut-statistiku väärtuseks 21,8 (df = 12) ning Crameri V väärtuseks 0,159 ($p < 0,05$). Juulikutses on hii-ruut-statistiku väärtus 86,3 (df = 12) ning Crameri V väärtus 0,161 ($p < 0,05$).

3.3. Nooremseersandiks saamise prognoosimudel

Prognoosimiseks, milliste sotsiaaldemograafilise profiili ja hoiakutega inimestel on suurem tõenäosus saada nooremseersandiks, koostas autor logistilise regressioonanalüüsi, mille tulemused on kajastatud tabelis 14.

Esimeses mudelis kasutati analüüsis ainult sotsiaaldemograafilisi tunnuseid, teises mudelis lisati tunnused, mis kaardistavad eelnevat kokkupuudet riigikaitsega, samuti võeti kontrolli alla kutse eripära. Kolmanda mudeli puhul lisati õppeedukuse ning juhikogemuse tunnus.

Neljandas mudelis lisati mudelisse ajateenijate meelestatust kaardistavad tunnused. Viimases mudelis lisati tunnused, mis on seotud hinnangutega ajateenistusele.

Regressioonimudelitel puhul selgub, et vanuse tunnus oli oluline esimese, teise ja kolmanda mudeli puhul, ehk mida vanem ajateenija on, seda väiksem on tõenäosus, et ta teenistuse jooksul nooremseersandiks saab. Neljandas mudelis lisatud meelestatuse ja teenistuse astumise viisi tunnused kaotavad ära vanuse olulisuse. Sellest võib järeldada, et vanuse tunnus vahendas lisatud tunnuste mõju ehk just nooremad ajateenijad on need, kes tulevad teenistusse vabatahtlikult ning nende meelestatus on ka positiivsem. Sarnane tulemus on riigikaitse või sisejulgeolekuga seotud organisatsiooni kuulumise ning õppeedukuse tunnustel, millel samuti kaob lõppmudeli puhul mõju.

Iga mudeli puhul osutusid olulisteks tunnusteks haridus, kodune keel ning elukoht. Selgus, et eesti emakeelega ajateenijad saavad 2,3 korda suurema tõenäosusega nooremseersandiks kui vene emakeelega ajateenijad. Elukoha puhul osutus oluliseks suuremas linnas elamine, mille puhul kasvab nooremseersandiks saamise tõenäosus 1,6 korda. Ka haridustaseme kasvamisel suureneb tõenäosus saada nooremseersandiks.

Kolmandas mudelis lisatud juhikogemuse tunnus oli oluline kuni lõppmudelini, st ajateenijad, kes on varasemalt saanud erinevates gruppides liidripositsioonile, saavad 1,3 korda suurema tõenäosusega nooremseersandiks. Lõppmudelis osutus oluliseks ka kutsetunnus, millest selgub et juulikutses on suurem tõenäosus saada nooremseersandiks.

Üllatavalt ei anna olulist mõju lõppmudelis aga õppeedukuse tunnus, mis algselt mudelisse lisades oli oluline, kuid järgnevate tunnuste lisades kaotas mõju. Sarnane tulemus on riigikaitse või sisejulgeolekuga seotud organisatsiooni kuulumise tunnuse puhul.

Viimastes mudelites lisatud vabatahtlikult ajateenistusse astumise, ajateenistuse alguses soovitud eriala ning hinnang ajateenistuse läbimisele tunnuste puhul jäi lõppmudeli puhul oluline mõju, st need tunnused mõjutavad nooremseersandiks saamise tõenäosust. Ajateenijatel, kes astusid ajateenistusse vabatahtlikult, tahtsid läbida nooremallohvitseride kursuse ning hindasid ajateenistuse läbimist kõrgemalt, on suurem tõenäosus saada nooremseersandi auaste.

Tabel 14. Nooremseersandiks saamise prognoosimudel. Sõltuvaks tunnuseks ajateenija auaste.

Sõltumatud tunnused	Mudel 1			Mudel 2			Mudel 3			Mudel 4			Mudel 5		
	β	exp (β)	Sig.	β	exp (β)	Sig.	β	exp (β)	Sig.	β	exp (β)	Sig.	β	exp (β)	Sig.
Vanus	-0,190	0,827	0,001	-0,162	0,850	0,001	-0,154	0,857	0,001	-0,042	0,959	0,406	-0,044	0,957	0,447
Haridustase	0,209	1,233	0,001	0,196	1,217	0,001	0,139	1,016	0,026	0,140	1,151	0,028	0,133	1,142	0,005
Majanduslik olukord	0,149	1,160	0,075	0,134	1,143	0,114	0,031	1,032	0,724	0,000	1,000	0,999	-0,121	0,886	0,239
Kodune keel (vrd. vene keel)															
<i>Eesti keel</i>	1,420	4,138	0,001	1,348	3,851	0,001	1,215	3,371	0,001	1,161	3,193	0,001	0,823	2,278	0,001
Elukoht (vrd. väiksem küla/talu)															
<i>Tallinn/Tartu/Narva</i>	0,671	1,956	0,001	0,724	2,063	0,000	0,642	1,901	0,001	0,641	1,899	0,001	0,467	1,595	0,033
<i>Muu maakonnakeskus</i>	0,275	1,456	0,075	0,396	1,567	0,062	0,396	1,486	0,071	0,424	1,528	0,062	0,264	1,302	0,300
<i>Väikelinn/alev</i>	-0,010	0,990	0,962	-0,020	1,089	0,925	-0,089	0,915	0,678	-0,061	0,941	0,783	-0,144	0,866	0,558
<i>Alevik/suurem küla</i>	0,047	1,048	0,831	0,047	1,175	0,833	0,069	1,071	0,766	0,087	1,091	0,714	0,070	1,073	0,793
Perekonnaseis (vrd. püsisuhtes)															
<i>Abielus/kooselus</i>	0,241	1,273	0,366	0,247	1,280	0,361	0,209	1,232	0,458	0,250	1,284	0,394	0,229	1,258	0,478
<i>Ei ole abielus/kooselus</i>	-0,152	0,859	0,234	-0,159	0,853	0,218	-0,084	0,919	0,528	-0,212	0,809	0,130	-0,294	0,746	0,062
Riigikaitse või sisejulgeolekuga seotud organisatsiooni kuulumine (vrd. EI)															
<i>Jah</i>				0,346	1,413	0,013	0,318	1,375	0,027	0,253	1,287	0,093	0,096	1,100	0,569
Riigikaitseõpetuse läbimine (vrd. EI)															

<i>Jah</i>				0,201	1,223	0,088	0,142	1,153	0,244	0,101	1,106	0,428	0,034	1,034	0,812
Kutse (vrd. juulikutse)															
<i>Jaauarikutse</i>				-0,404	0,668	0,007	-0,423	0,655	0,006	-0,421	0,656	0,009	-0,504	0,604	0,004
Õppeedukus							-0,220	0,803	0,009	-0,169	0,844	0,054	-0,150	0,861	0,130
Varasem juhikogemus							0,445	1,560	0,001	0,380	1,462	0,001	0,255	1,291	0,001
Ajateenistusse asumine (vrd. kutse alusel)															
<i>Vabatahtlikult</i>										0,442	1,556	0,004	0,385	1,470	0,026
Tunded ajateenistusse astumisel										-0,437	0,646	0,001	-0,117	0,889	0,210
Kursuse soov (vrd. erialakursus)															
<i>Nooremallohvitseride kursus</i>													1,430	4,181	0,001
<i>Autojuhi kursus</i>													-0,468	0,626	0,057
Hinnang ajateenistuse läbimisele													-0,221	0,801	0,041
Sig.	0,001			0,001			0,001			0,001			0,001		
Nagelkerke	0,118			0,132			0,189			0,230			0,380		
Referentskategooria	Ei														

*Oluline usaldusnivool 0,05

4. ARUTELU

4.1. Jaanuari- ja juulikutse sotsiaaldemograafilised erinevused

Analüüsisist selgus, et kahe kutse vahel esineb mitmeid erinevusi. Jaanuarikutse puhul tuli esile, et ajateenijate keskmine vanus (20,5) on kõrgem kui juulikutse keskmine vanus (20,2). Samuti selgus, et juulikutse hulgas on rohkem keskharitud inimesi, samal ajal jaanuarikutses on suurem osakaal põhihariduse ning kõrgharidusega ajateenijatel kui juulikutses.

Üsna suur erinevus oli ajateenijate emakeeles - jaanuarikutse puhul on vene emakeelega ajateenijate osakaal suurem (27%) kui juulikutse puhul (17%). Ka ajateenijate elukohtade vahel leidis erinevusi. Jaanuarikutse puhul ligi pooled on tulnud ajateenistusse suurematest linnadest nagu Tallinn, Tartu või Narva, samas juulikutse puhul on nendest linnadest tulnud 38% ajateenijatest. Tulemust saaks põhjendada näiteks sellega, et jaanuarikutses oli rohkem vene emakeelega ajateenijaid.

Erinevusi leidis ajateenijate perekonnaseisu ning ametikoha suhtes. Tulemustest selgus, et jaanuarikutse puhul on protsentuaalselt rohkem neid, kes on abielus, kooselus või püsisuhtes. See võib olla tingitud näiteks kõrgemast vanusest. Ametikoha suhtes on samuti näha kahe kutse vahel suurt erinevust. Juulikutse puhul on ligi pooled vastanutest märkinud, et enne ajateenistust olid nad õpilased või üliõpilased, samal ajal jaanuarikutse puhul olid õpilased kõigest 14,7% vastanutest. Jaanuarikutses tuleb esile, et suurem osakaal on nendel, kes enne ajateenistust töötasid spetsialisti, ettevõtja, oskustöölise või lihttöölisena. Ka see on tingitud tõenäoliselt sellest, et jaanuarikutse puhul on keskmine vanus kõrgem ning ajateenistuses osaleb vähem otse koolist tulnud ajateenijaid.

Tulemuste põhjal saab öelda, et põhiliselt erinevad jaanuari- ning juulikutse ajateenijad vanuse, haridustaseme, elukoha, emakeele, ametikoha ning perekonnaseisu poolest. Ülejäänud näitajate protsendid jaotusid kahe kutse vahel üsna sarnaselt, st esines küll väikseid erinevusi, kuid need erinevused olid üsna minimaalsed.

4.2. Nooremseersandiks saamise prognoos

Selektsiooni, iseloomu, autentse juhtimise ning oskuste teooria kohaselt on teatud inimestel kindlad omadused ja oskused, mis prognoosivad juhiks saamist. Käesolevas töös on põhjalikult uuritud ajateenijate sotsiaaldemograafilist profiili ning hoiakuid, et näha, kas nende tunnuste poolest erinevad nooremseersandid madalama auastmega ajateenijatest.

Analüüsitud tunnuste puhul esines mitmeid seoseid ajateenija auastmega. Nooremseersandiks saamist prognoosiv regressioonanalüüs näitab, et teatud tunnused on nooremseersantide puhul olulised. Nendeks tunnusteks on haridustase, kodune keel, elukoht, ametikoht, kutse, varasem juhikogemus, ajateenistusse astumine kutse alusel või vabatahtlikult, ajateenistuse alguses soovitud eriala ning hinnang ajateenistuse läbimisele.

Tulemused näitavad, et mida kõrgem on ajateenija haridustase, seda suurem tõenäosus on saada nooremseersandiks. Northouse (2019) sõnul on iseloomu teooria kohaselt juhtidel kõrgem intelligents. Kõrgem haridustase viitab tõenäoliselt kõrgemale intelligentsile. Küll aga on oluline teadmine, et kui juhi IQ erineb suurel määral alluvate omast, võib see omakorda probleeme tekitada (Northouse, 2019). Ajateenistuse puhul võiks aga eeldada, et olukorda, kus juht väga suurel määral erineb alluvatest, ei esine, sest suur osa ajateenijatest on siiski sarnase haridustasemega. Selgus ka, et eesti emakeelega ajateenijatel on nooremseersandiks saamine tõenäolisem. Tulemus võib olla tingitud sellest, et vene emakeelega ajateenijatel on raskem suhelda kaasteenijatega ning keelebarjääri tõttu võib üksteise mõistmine olla raskendatud. Walumba jt (2008) sõnul on autentse juhtimise puhul oluline läbipaistev suhtlus, samuti oskuste teoorias (Katz, 1955) peetakse oluliseks sotsiaalseid oskuseid. Säälik jt (2020) on kaitsevaelise juhi pädevusmudelis ära märkinud suhtluspädevuse, mis hõlmab näiteks õige suhtlemisstiili valikut ning konteksti mõtestamist. Kuna keeleoskus on seotud kõigi kolme aspektiga, näiteks vene emakeelega ajateenijal võib olla raskem ennast väljendada, jagada käsklusi või mõista teisi teenijaid, siis on madalam tõenäosus juhiks saamisel põhjendatud.

Regressioonanalüüsi põhjal selgus ka, et ajateenija elu- ning ametikoht on seotud nooremseersandiks saamisega. Nooremseersandiks saamise tõenäosus on suurem ajateenijatel, kelle elukoht on suurem linn (Tallinn/Tartu/Narva). Lisaks mängib rolli varasem juhtimiskogemuse tunnus, mis avaldab nooremseersandi auastmesse jõudmisele mõju. Axelrod (2016) on väitnud, et enesekindlus suurendab isiku motivatsiooni ning see omakorda tekitab

püsivust eesmärkide poole püüdlisel. Kui ajateenijal on enne ajateenistust olnud võimalus teatud gruppides tõusta liidriks, on tal tõenäoliselt suurem motivatsioon ja enesekindlus ka just ajateenistuses juhtivale kohale püüelda. Varasema juhikogemuse puhul saab seoseid tõmmata oskuste teooriaga, milles on mainitud näiteks kontseptuaalseid oskuseid, mis põhinevad oskusel näha organisatsiooni kui tervikut (Katz, 1955). Võib eeldada, et kui ajateenija on saanud varasemalt liidripositsioonidele, oskab ta saada aru organisatsiooni eesmärkidest ja vajadustest, samuti olla hea tiimiliige.

Analüüsist selgus, et kutse on nooremseersandiks saamise puhul oluline, st juulikutse teenimine suurendab tõenäosust saada nooremseersandiks. Nooremseersandi prognoosimisel selgus ka, et nooremseersandiks saamise tõenäosus kasvab nendel ajateenijatel, kes on teenistusse astunud vabatahtlikult, kes on juba ajateenistuse alguses soovinud asuda nooremallohvitseri kursusele ning kes on hinnanud ajateenistuse läbimise tõenäosust kõrgelt. Tulemused viitavad sihikindlusele, eneseteadlikkusele ning enese arendamisele (Axelrod, 2016; Northouse, 2019; Säälik jt, 2020, Walumba jt, 2008). Kui ajateenija astub teenistusse vabatahtlikult võib selle taga olla näiteks soov planeerida ise oma aega või ennast arendada. Säälik jt (2020) on selgitanud, et eneseteadlikkus ja arendamine viitavad heale enesekohasele pädevusele. Koh ja O'Higgins (2018) toovad välja, et militaarkontesktis on emotsioonide ning soovide mõistmine ja nende järgi tegutsemine oluline, sest see kasvatab töö tulemuslikkust. See viitab näiteks sellele, et kui ajateenija teab, et ta astub vabatahtlikult ajateenistusse ning hindab selle läbimist kõrgelt, on ta rohkem motiveeritud ning tema töö tulemused paranevad. Head tulemused SBK jooksul avavad tõenäoliselt tee ka nooremallohvitseride kursusele.

Vaadates tulemusi selektsiooni lähenemise vaatepunktis, saab öelda, et teatud tüüpi ajateenijad selekteerusid nooremseersandi ametikohale ning lähenemine pidas paika. Eristusid kindlad tunnused, mis prognoosivad nooremseersandiks saamist.

KOKKUVÕTE

Käesolev bakalaureusetöö keskendus ajateenijate kutsete vahelistele erisustele ning nooremseersandiks saamise prognoosile.

Uurimuse teoreetiliseks aluseks kasutati iseloomu, autentse juhtimise ning oskuste teooriat, samuti selgitati kaitseväelise juhi pädevusmudelit ning selektsiooni lähenemist. Töö tulemustest selgus, et teoreetiline raamistik on seotud analüüsist selgunud tulemustega - nooremseersantidel esinesid teatud tunnused, mille põhjal nad enda auastmele selekteeruvad.

Uurimuse põhjal selgus, et jaanuari- ning juulikutse ajateenijate vahel esineb mitmeid erinevusi. Tuli esile, et suurimad erinevused kutsete vahel on seotud vanuse, hariduse, emakeele, elukohtade, ning perekonnaseisuga. Selgus, et jaanuarikutse ajateenijate keskmine vanus on kõrgem ning nende hulgas on rohkem vene emakeelega ajateenijaid. Samuti on jaanuarikutse ajateenijate hulgas rohkem neid, kes on teenistusse tulnud suurematest linnadest ning enne ajateenistust tegutsenud spetsialisti, ettevõtja, oskustöölise või lihttöölisena. Juulikutse puhul on suur osakaal aga just keskkoolist tulnud õpilastel.

Prognoosides nooremseersandiks saamist, selgus et nooremseersantide hulgas on kindlate tunnuste ja hoiakutega ajateenijad. Põhilised tunnused, mis nooremseersandiks saamist mõjutavad on ajateenija kõrgem haridustase, eesti emakeel, suuremas linnas elamine, juulikutses teenimine, varasem juhikogemus, ajateenistusse astumine vabatahtlikult, nooremallohvitseri kursuse soov ajateenistuse alguses ning positiivne hinnang ajateenistuse läbimisele.

Käesolev bakalaureusetöö annab lisandväärtust näiteks Kaitseväe inimressursi kompleksuuringule, et edasistes küsitluslainetes põhjalikumalt kaardistada juhtival kohal oleva ajateenija iseloomujooni ja erisusi teistest.

KASUTATUD KIRJANDUS

Ajateenijate kompleksuuring (i.a). Kaitseväe Akadeemia kodulehekül. Kasutatud 10.04.2021.

<https://www.kvak.ee/kompleksuuring/>

Ajateenistus (2021). Eesti kaitseväe kodulehekül. Kasutatud 28.02.2021.

<https://mil.ee/ajateenistus/>

Ajateenistusse asumine (2021). Eesti kaitseväe kodulehekül. Kasutatud 28.02.2021.

https://mil.ee/ajateenistus/ajateenistusse_asumine/

Alvesson, M., Einola, K. (2019). Warning for excessive positivity: Authentic leadership and other traps in leadership studies. *The Leadership Quarterly*, 30, 383-394.

<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.04.001>

Avolio, B. J., Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16 (3), 315–338.

<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>

Axelrod, R. H. (2016). Leadership and Self-confidence. J. Marques, S. Dhiman (toim), *Leadership Today* (lk 297-313). Springer International Publishing

https://doi.org/10.1007/978-3-319-31036-7_17

Bachman J. G., Segal, D. R., Freedman-Doan, P., O'Malley, P. M. (2000). Who Chooses Military Service? Correlates of Propensity and Enlistment in the US Armed Forces. *Military Psychology*, 12(1), 1–30.

https://doi.org/10.1207/S15327876MP1201_1

Baran, M., Sypniewska, B. (2018). The significance of people-oriented management and participation for mentoring in organizations. *Journal of Positive Management*, 8(4), 14-30.

<http://dx.doi.org/10.12775/JPM.2017.128>

Harter, S. (2002). Authenticity. C. R. Snyder, & S. Lopez (toim), *Handbook of positive psychology* (lk 382 – 394). Oxford: Oxford University Press.

Kaitseväe eetikakoodeks (27.04.2018). Eesti kaitsevägi. Kasutatud 28.02.2021. <https://mil.ee/wp-content/uploads/2020/01/Kaitsevae-eetikakoodeks.pdf>

Kaitseväe sisemäärustik (20.05.2013). Eesti kaitsevägi. Kasutatud 28.02.2021. <https://mil.ee/wp-content/uploads/2020/01/Kaitsevae-sisemaarustik.pdf>

Kaitseväeteenistuse seadus (07.05.2020). Riigi Teataja I. Kasutatud 28.02.2021, <https://www.riigiteataja.ee/akt/106052020009>

Katz, R. L. (1955). Skills of an Effective Administrator. *Harvard Business Review*, 33, 33–42.

Koh, C. B., O'Higgins, E. (2018). Relationships between emotional intelligence, perceived and actual leadership effectiveness in the military context. *Military Psychology*, 30(1), 27–42. <https://doi.org/10.1080/08995605.2017.1419021>

MacLean, A. (2011). The stratification of military service and combat exposure, 1934– 1994. *Social Science Research*, 40(1), 336–348. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2010.04.006>

Mõts, E. (2010). Eesti Kaitseväe maaväe lahingutegevuse alused. Maaväe ohvitseride ja staabitöö väljaõppejuhend. Teine, parandatud trükk. Kaitseväe Ühendatud Õppeasutuste taktika õppetool. Tartu: KVÜÕA.

Mumford, M. D., Zaccaro, S. J. (2000). Leadership skills for changing world: solving complex social problems. *The Leadership Quarterly*, 11, 11–35. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(99\)00041-7](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(99)00041-7)

Northouse, G. P. (2019). Leadership: theory and practice. Eight Edition. Los Angeles: SAGE Publications.

Popper, M., Amit, K., Gal, R., Mishkal-Sinai, M., Lisak, A. (2004). The Capacity to Lead: Major Psychological Differences Between Leaders and Nonleaders. *Military Psychology*, 16(4), 245-263. https://doi.org/10.1207/s15327876mp1604_3

Pungar, M. (2014). Ajateenijatest juhtide hoiakute kujundamine. KVÜÕA toimetised, 29, 46-74.

Rootalu, K. (2014). Risttabelid ja seosekordajad. Õppematerjal. Kasutatud 24.05.2021. <https://samm.ut.ee/risttabelid-ja-seosekordajad>

Stark, S., Chernyshenko, O. S., Drasgow, F., Nye, C. D., White, L. A., Heffner, T., Farmer, W. L. (2014). From ABLE to TAPAS: A New Generation of Personality Tests to Support Military Selection and Classification Decisions. *Military Psychology*, 26(3), 153–164. <https://doi.org/10.1037/mil0000044>

Steiger, R. (1997). Inimesekeskne juhtimine. Juhiseid tsiviil- ja sõjaväejuhtidele. Tartu: OÜ Fontese Kirjastus.

Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *Journal of Psychology*, 25, 35–71. <https://doi.org/10.1080/00223980.1948.9917362>

Svynarenko, A. (2016). The Russian demography problem and the armed forces. Trends and challenges until 2035. Puolustusvoimien tutkimuslaitos, Julkaisuja, 6.

Säälik, S., Ermus, A., Männamaa, I., Toom, L., Kasemaa, A. (2020). Kaitsevälise juhi pädevusmudel. *Sõjateadlane*, 14, 11-38.

Sørлие, H. O., Hetland, J., Dysvik, A., Fosse, T. H., & Martinsen, Ø. L. (2020). Person-Organization Fit in a military selection context. *Military Psychology*, 32 (2), 1–10. <https://doi.org/10.1080/08995605.2020.1724752>

Tabernerо, C., Chambel, M. J., Currel, L., Arana, J. M. (2009). The Role of Task-Oriented Versus Relationship-Oriented Leadership on Normative Contract and Group Performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 37(10), 1391–1404. <https://doi.org/10.2224/sbp.2009.37.10.1391>

Tooding, L.-M. (2015). Andmete analüüs ja tõlgendamine sotsiaalteadustes. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Trumm, A. (2017). Sissejuhatus. A. Trumm (toim), Riigikaitse inimvara kaardistamine: uuringute tulemused (lk 5–8). Tartu: Tartu Ülikool.

Väljaõppetsükkel ajateenistuses. (2020). Eesti kaitseväge kodulehekül. Kasutatud 28.02.2021. <https://mil.ee/ajateenistus/valjaoppetsukkel-ajateenistuses/>

Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., Peterson, S. J. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure. *Journal of Management*, 34 (1), 89–126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Helena Keskpalu,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Ajateenijate kutsete vahelised erinevused ning nooremseersandiks saamise prognoos 2019. aasta kompleksuuringu andmetel“, mille juhendaja on Kairi Kasearu, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, 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.

Helena Keskpalu

27.05.2021