

TARTU ÜLIKOOL

Sotsiaalteaduste valdkond

Ühiskonnateaduste instituut

Sotsioloogia õppekava

Eliise Järvala

**PROBLEEMSETE SUHETE JA RÜHMA SIDUSUSE MÕJU  
AJATEENISTUSEGA RAHULOLULE**

Magistritöö

Juhendaja: Kairi Kasearu, sotsioloogia PhD

Tartu 2020

## **AUTORIDEKLARATSIOON**

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

Eliise Järvala, 25.05.2020

## **ABSTRACT**

### **The effect of problematic relationships and group coherence on satisfaction with military service**

In military service, it is very important to have good relations with superiors and other conscripts, because one of the integral parts of military service is community life, which is very rare in other organizations. Conscripts can also experience problematic relationships during service, both with each other and with their superiors. One form of problematic relationship is, for example, bullying. Bullying is not considered a crime and is rather ignored or treated as a disciplinary issue, which means there is no complete overview of the extent of bullying in military service. What makes bullying in the military even more problematic is that while in the civilian world victims of bullying can confront or sue their bullies and seek other help, then in the military service, soldiers are subject to harsh discipline and have no realistic means of combating bullying.

The current situation among Estonian conscripts is such that the desire to continue in active service is relatively low. This arises a question whether the experience of military service, and in particular the relations between conscripts and their superiors, affect satisfaction with military service and also the readiness to continue in active service. In order to understand how much negative experiences in communication with other conscripts and superiors affect the motivation and willingness to continue to serve, it is necessary to ask conscripts themselves how they perceive poor relationships in the conscript service and how it affects their overall satisfaction with conscription.

The aim of this Master's thesis was to find out what is the effect of problematic relations and coherence on satisfaction with military service and further readiness to contribute to national defense. Current thesis is based on a survey which was held by Estonian National Defence College, National Institute for Health Development and University of Tartu.

The main research questions in this Master's thesis were:

- 1) How are conscripts' assessments of the relationships between each other and the relationships with their superiors related to the general satisfaction of conscription?
- 2) To what extent does the impact of problematic relationships on satisfaction change when the impact of sociodemographic background factors is taken into account?

- 3) How are the problematic relationships and the four components of the group's sense of belonging related?
- 4) To what extent is the group's sense of belonging related to the overall satisfaction with the military service?
- 5) To what extent do problematic relationships and satisfaction with military service depend on the conscript's subjective physical ability?

The study revealed that the experience of problematic relationships in conscription affected the general satisfaction of military service. Problematic relationships with superiors affected satisfaction more than relationship problems between conscripts. Conscripts also rated themselves more satisfied with their relationships with each other than with their superiors. The impact of problematic relationships on satisfaction did not change when the impact of socio-demographic background factors were also taken into account. Problematic relationships and the group's sense of belonging were interrelated in a number of ways. First, the more problematic the relations were between the conscripts and with their superiors, the more the conscripts criticized their teammates and their behavior. Also, the more problematic the relations were with the commander, the more incompetent and unreliable the conscripts considered their commander in the performance of his duties. And last, the problematic relations experienced in the conscript service, especially in the service relations with the commanders, reduced the desire of conscripts to belong to the Estonian Defense Forces in the future. The group's sense of belonging also had an effect on satisfaction with military service. Horizontal bonding and vertical bonding had the largest impact on satisfaction with conscription, which meant that the weaker the sense of cohesion between conscripts and between conscripts and their superiors were, the more dissatisfied they were with conscription as a whole. Also, the weaker the coherence between the conscript and the Estonian Defense Forces, the more dissatisfied conscripts were with military service in general. The influence of the conscript's own subjective physical ability on the satisfaction with conscription showed that the lower the conscript had assessed his physical ability, the more dissatisfied he or she was with conscription. Conscripts who rated their physical ability as fairly bad or bad had more personal relationship problems with their superiors than those who rated their physical ability as fairly good, good, or average.

**Keywords:** conscription, compulsory military service, problematic relationships, bullying, coherence, unit cohesion, satisfaction, Estonia

# Sisukord

SISSEJUHATUS .....	7
1. UURIMUSE TAUST .....	9
1.1. Ajateenistuse olemusest.....	9
1.2. Ajateenistusest Eestis .....	10
1.3. Omavahelistest suhetest ajateenistuses.....	12
1.4. Probleemsetest suhetest .....	14
1.4.1. Kiusamisest üldiselt.....	14
1.4.2. Kiusamisest täiskasvanueas .....	16
1.4.3. Kiusamisest militaarsfääris.....	17
PROBLEEMISEADE JA UURIMISKÜSIMUSED .....	20
2. METOODIKA .....	22
2.1. Andmed .....	22
2.2. Uurimiseetika .....	22
2.3. Tunnuste kirjeldus .....	23
2.3.1. Ajateenijate sotsiaaldemograafilised näitajad .....	23
2.3.2. Omavahelisi suhteid ja suhteid ülematega kirjeldavad tunnused .....	23
2.3.3. Füüsilist võimekust kirjeldavad tunnused .....	23
2.3.4. Rahulolu mõõtvad tunnused .....	24
2.3.5. Ühtekuuluvustunnet mõõtvad tunnused .....	24
2.4. Analüüsimeetodid .....	24
3. ANALÜÜS JA TULEMUSED .....	26
3.1. Ajateenijate sotsiaaldemograafiline profiil.....	26
3.2. Probleemsed suhted ajateenistuses .....	27
3.3. Ajateenijate füüsiline võimekus .....	29
3.4. Üldine rahulolu ajateenistusega.....	30
3.5. Ühtekuuluvustunne.....	31
3.6. Rahulolu seos probleemsete suhete ja sidususega.....	35
4. ARUTELU JA JÄRELDUSED.....	39
4.1. Probleemsete suhete kogemine ajateenistuse jooksul ning selle mõju teenistusega rahulolule .....	39
4.2. Ühtekuuluvustunne ning selle mõju ajateenistusega rahulolule.....	41
4.3. Füüsilise võimekuse mõju probleemsetele suhetele ja ajateenistusega rahulolule .....	44

KOKKUVÕTE .....	46
KASUTATUD ALLIKAD .....	47
LISAD .....	55
Lisa 1. Ankeet: omavahelised probleemsed suhted.....	55
Lisa 2. Ankeet: probleemsed suhted ülematega .....	56
Lisa 3. Ankeet: sidusus .....	57
Lisa 4. Omavaheliste suhteprobleemide keskmised hinnangud .....	58
Lisa 5. Ülematega suhteprobleemide keskmised hinnangud.....	59
Lisa 6. Dispersioonanalüüs füüsilise võimekuse ja probleemsete suhete tunnuste vahel ....	60

## SISSEJUHATUS

Ajateenistuses on väga oluline omada häid suhteid teiste ajateenijate ja oma ülematega, sest ajateenistuse üheks lahutamatuks osaks on kogukondlik elu, mida teistes organisatsioonides esineb väga harva. Varasemad uuringud on näidanud, et üksteise ja oma ülematega häid suhteid väärtustavad ajateenijad on ka üldiselt oma eluga rahulolevamad (Demus, 2018) ning positiivsed suhted sõjaväeüksustes aitavad vähendada aktiivselt lähetustel käivate sõjaväelaste seas post-traumaatilise stressihäire sümptomite ning depressiooni ja ärevuse riski (Layman jt, 2019). Sõjaväeüksuste edu peamine element on üksuse ühtekuuluvus (ingl *unit cohesion*). Üksuse ühtekuuluvust on seostatud positiivselt töö tulemuslikkuse, isikliku heaolu ja sõjalise valmisolekuga (Oliver, Harman, Hoover, Hayes ja Pandhi, 1999). Lisaks vähendab üksuse ühtekuuluvus ajateenijatel psühholoogilist kurnatust (ingl *psychological distress*), uneprobleeme ning annab enesekindlust stressirohketes olukordades paremini toime tulemiseks (Williams jt, 2017).

Ajateenijad võivad kogeda teenistuse jooksul aga ka probleemseid suhteid ning seda nii omavahel kui ka oma ülematega. Probleemsete suhete üheks vormiks on näiteks kiusamine (ingl *bullying*). Kiusamist ei käsitleta kui kuritegu ning seda pigem ignoreeritakse või käsitletakse distsiplinaarküsimusena (Cornell ja Limber, 2016), mistõttu puudub täielik ülevaade kiusamise ulatusest ajateenistuses. Distsiplineerimisel on tõepoolest oht muutuda kiusamiseks sellepärast, et sellisel käitumisel nagu distsiplineerimine puuduvad kindlad reeglid (Garnier, 2018). Lisaks distsiplineerimisele võib kiusamiseks muutuda ajateenistuses ka naljategemine, sest inimesed mõistavad huumorit erinevalt (Bullying and Harassment in the Military, i.a). Mis teeb aga ajateenistuses kiusamise veelgi problemaatilisemaks on see, et kui tsiviilmaailmas võivad kiusamise ohvrid oma kiusajatele vastu hakata, nende peale kaevata ning otsida muud vajalikku abi, siis militaarmaailmas kehtib sõdurite suhtes karm distsipliin ning nende võimalused kiusamise vastu võidelda on seetõttu piiratud (Roark, 2017).

Eesti ajateenijate seas on hetkel olukord selline, et soov tegevteenistuses jätkata on suhteliselt madal (Truusa, Kasearu ja Tooding, 2018). Sellest tulenevalt tekib küsimus, kuivõrd ajateenistuse kogemus, ning eelkõige omavahelised suhted teiste ajateenijate ning oma ülematega, mõjutavad rahulolu ajateenistusega ning ühtlasi valmidust jätkata tegevteenistuses. Selleks, et mõista kui palju negatiivne kogemus suhtlemisel teiste ajateenijate ja ülematega teenistujate motivatsiooni ning tahet teenistust jätkata mõjutab, on vaja uurida ajateenijatelt endalt, kuidas

nad hindavad kehvade suhete olemasolu ajateenistuses ning kuidas see mõjutab nende üldist ajateenistusega rahulolu.

Antud magistritöö eesmärgiks on selgitada välja, milline on ajateenistuses kogetud probleemsete suhete ja sidususe mõju ajateenistusega rahulolule ning edasisele valmidusele panustada riigikaitse.

Magistritöö on kasvanud välja Strateegilise Jätkusuutlikkuse Kompetentsikeskuse (SJKK) juures tehtud praktikast ning selle raames valminud raporti peatükist (Järvala, 2019).

# 1. UURIMUSE TAUST

## 1.1. Ajateenistuse olemusest

Sõjaväelist organisatsiooni (ingl *military organisation*) eristab teistest organisatsioonidest kolm konkreetset aspekti: igapäevaelu toimub vormiriietuses, organisatsiooni ülesehitus on hierarhiline, ning organisatsioonisiselt õpetatakse korda ja distsipliini (Lang, 1965, viidatud Soeters, Winslow ja Weibull, 2006: 240 kaudu). Ajateenistuse olemust saab kirjeldada Weberi bürokraatliku juhtimisteooria (Soeters, 2018b: 10) abil, millele tuginedes võib iseloomustada ajateenistust kui tiptasemel bürokraatiat: protseduurid, oskused ja õppused on maksimaalselt välja töötatud, ratsionaliseeritud, standardiseeritud ja seega isikustamata. Sarnaselt järgib kõrgemale ametikohale edutamine hästi kirjeldatud mustreid, mis tähendab, et karjääritee on kõigile selge ning põhineb ka kvalifikatsioonil ja teenetel.

Ajateenistus rõhutab distsipliini ja hierarhiat, peab rühma indiviidist olulisemaks ning kasutab oluliste tähenduste ja üleminekute edastamiseks spetsiifilisi rituaale ja sümboteid. Ajateenijad peavad demonstreerima voorust, autunnet, patriotismi ning alluvust kõiges, mida nad teevad (Hsu, 2010). Ajateenistuses kaasnevad selged juhised isiklikule hügieenile ja hoolitsetud välimusele. Kõigil ajateenijatel on kohustus järgida reegleid, mis puudutavad selliseid toiminguid nagu juukselõikus ja -hooldus ning maniküür (Powers, 2018). Antud reeglid on osaliselt kehtestatud tervise ohutuse, kuid teisalt ka professionaalse sõjalise välimuse tagamise eesmärgil (Piha 2020). Antud põhimõtteid järgitakse ka Eesti Kaitseväes kehtestatud juhistes (Kaitsevälase ja Kaitseliidu tegevliikme..., 2010).

Ajateenistuse käigus omandavad ajateenijad palju uusi oskusi ja teadmisi. Kuna sõjaline väljaõpe on üldiselt ajateenistuse põhiline eesmärk, moodustab suure osa õppest relvade käsitlemine ja sõjalisteks ülesanneteks ettevalmistumine. Relvaoskuse jaoks on oluline õppida kuidas nii relva kasutada kui ka kuidas seda hooldada (Halvorson, 2010). Relvaõppes käsitletakse relva lahtivõtmist ja kokkupanemist, relvaosade identifitseerimist, funktsioonide kontrollimist, laskemoona liike, relva laadimist ning tühjaks laadimist jms (Powers, 2011: 41). Väljaõppe käigus aga toimub ka aktiivne organisatsiooni väärtuste ja käitumismustrite sotsialiseerimine. Näiteks õpetatakse ajateenijaid tundma sõjalisi kombeid ja viisakust (Halvorson, 2010). Sõjaväeline viisakus (ingl *military courtesy*) on detailne ja üldlevinud etiketikood, mis reguleerib teenistujate omavahelisi suhteid. See keskendub ülemuste ja alluvate vahelisele korrektsele käitumisele ning tugevdab sellega ka distsipliini (Piehler, 2013:

863). Lisaks sellele õpivad ajateenijad vormiriietuse nõuetekohast kandmist, sõjalisi väärtusi ja eetikat ning muud teavet, mis on nende teenistuses edukuse jaoks kriitilise tähtsusega (Halvorson, 2010). Ajateenistuses vormiriietuse kandmise peamine eesmärk ei ole austada sõjaõigust, vaid hoida sõjaväe vormiriietuse traditsioonilisi funktsioone, nagu näiteks teistega samastumine ja üksteise tuvastamine, distsipliini hoidmine, vormiriietuse kandmise üle uhkuse tundmine ning kaaslastega sideme, uhkustunde ja ühise lojaalsuse loomine (Pfanner, 2004: 99).

Kõige olulisem aga, mida ajateenistus ajateenijatele õpetab, on distsipliin, keskendumine ja kontroll. Distsipliin on väljaõppe ja koolituse tagajärjel tekkinud käitumisviis, mille eesmärk on tagada üksikisikute ja rühmade korraldustele vastavus ning luua ja säilitada sidusus sõjaväeüksustes (Sheffield, 2014). Distsipliini või "sõjalist distsipliini" määratletakse sõjaseisukorras oleva personali korra ja kuulekuse seisundina ning seda iseloomustab personali kiire ja teenistusvalmis reageerimine korraldustele ning regulatsioonist kinnipidamise mõistmine (Williamson, 2013: 154). Ajateenijatele õpetatakse, kuidas käsklusi kuulata ja neid järgida ning kuidas toimida sõjalises käsuliinis. Teenistujatelt oodatakse distsipliini nii oma tegudes kui ka sõnades (Halvorson, 2010). Koos distsipliini ja kontrolliga õpetatakse ka keskendumist. Keskendumine on missiooni õnnestumisel oluline, mistõttu õpetatakse sõjalise väljaõppe käigus keskendumist keerukates olukordades – olukordades, kus ollakse unised, füüsiliselt kurnatud või harjumatu ja ekstreemse stressi all. Keskendumist, kontrolli ja distsipliini kasutavad ajateenijad kõikides olukordades kogu ajateenistuse jooksul, kui nad seisavad silmitsi eba-kindlate ja sageli ohtlike olukordadega (Halvorson, 2010).

## **1.2. Ajateenistusest Eestis**

Põhiseadus määratleb Eesti riigikaitse laiema eesmärgina säilitada Eesti riigi iseseisvus ja sõltumatus, tema maa-ala, territoriaalvete ja õhuruumi lahutamatu ja jagamatu terviklikkus ning põhiseaduslik kord (RiKS § 2). Eesti riigikaitse tugineb laiapindse riigikaitse käsitlusele, mis tähendab, et riigi kaitsmine ei hõlma üksnes sõjalist riigikaitset, vaid et riigi kaitseks peavad valmis olema kõik riigiasutused ja kogu ühiskond (Laiapindne riigikaitse, 2018). Eesti riigis tekib alates 17. eluaastast Eesti kodanikust noormeestel kaitseväekohustus (KVTS § 2). Kaitseväeteenistuskohustuse täitmine on kaitseväekohustuslase kohustus läbi teha kindlaksmääratud ajavahemikul aja- ja reservteenistus Eesti Kaitseväes<sup>1</sup> (KVTS § 5). Kõik füüsiliselt ja vaimselt

---

<sup>1</sup> Kaitsevägi on Vabariigi Valitsuse alluvuses olev sõjaväelisel korraldatud täidesaatva riigivõimu asutus, mis asub Kaitseministeeriumi valitsemisalas. Kaitsevägi teostab sõjalist kaitset ja seda juhib Kaitseväe juhataja.  
*Allikas: Kaitseväe kodulehekülg*

terved meessoost Eesti kodanikud osalevad 18.–60. eluaastani kaitseväekohustuslasena riigikaitstes läbides aja- või asendusteenistuse ning osaledes reservõppekogunemistel (KVTS § 2, § 3, § 27). Ajateenistusse ei kutsuta kutsealust, kelle terviseseisund arstliku komisjoni otsusel ei vasta kaitseväeteenistuskohustuslase tervisenõuetele; kes ei ole läbinud vähemalt põhikooli II kooliastet põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse tähenduses; kes on kriminaalasjas kahtlustatav või süüdistatav, kuni kriminaalmenetluse lõpetamiseni; kes kannab vabadusekaotuslikku karistust; või kes on asunud kõrgharidust omandama arsti või õe erialal (KVTS § 38).

Ajateenistuse kestus sõltub väeliigist, ajateenijate väljaõppega tegelevale struktuuriüksusele pandud ülesannetest ja sõjaväelise väljaõppe iseloomust. Ajateenistuse kestus ei või Eestis olla pikem kui 12 kuud ega lühem kui 8 kuud (KVTS § 46). Eestis kestab ajateenistus sõltuvalt väljaõppe eesmärgist seega kas 8 või 11 kuud. Ajateenistus kestab 11 kuud, kui ajateenija läbib ajateenistuse mereväes; läbib ajateenistuses allohvitseri, sõjaväepolitseinikuna või side- või infotehnoloogiaalase väljaõppe; omandab ajateenistuses mootorsõiduki juhtimise õiguse või täidab mootorsõidukijuhi ülesandeid. 11-kuulisesse ajateenistusse asutakse üldjuhul jaanuaris või juulis. 8-kuulises ajateenistuses õpetatakse välja üksuse reaksioonis ning ajateenistus algab üldjuhul oktoobris (Ajateenistusest, 2020). Kõikides kaitseväe väeosades on võimalik ajateenistuse jooksul standardselt omandada ka järgmisi erialasid: juhtimise (jaoülem, reservrühmaülem ja kompaniiülem abi kvalifikatsioon), parameedik (rühma-, kompanii- ja vanemparameedik), mootorsõiduki juhtimise (C-, D- ja E-kategooria juhiloa ametikohast olenevalt), side (raadio- ja traatside spetsialist) ning tagala (mehaanik, väliköögispetsialist) eriala (Väeosad, 2019). Pärast ajateenistust on Eesti Vabariigis võimalik astuda Kaitseväe Akadeemiasse ja alustada ohvitserikarjääri või jätkata kutselise tegevväljalasena liitudes näiteks scoutspataljoniga<sup>2</sup> (Ajateenistusest, 2020).

Kaitseväe kui sõjaväelise organisatsioonikultuuri peamisteks elementideks on kogukondlik elu, hierarhia, reeglid ja distsipliin (Soeters, 2018a: 252). Kaitseväe süsteem on üles ehitatud hierarhiliselt. Eestis on kõik alustavad ajateenijad maaväes reamehe ja mereväes madruse auastmega, järgmisteks teenitavateks auastmeteks on maaväes kapral ning mereväes vanemmadrus, seejärel vastavalt nooremseersant või nooremmaat ning viimasena on võimalik ajateenistuses teenida seersandi või maadi auaste (KVTS § 16). Sõjaväeline auaste on isikule, välja

---

<sup>2</sup> Scoutspataljon on 1. Jalaväebrigaadi koosseisu kuuluv kiirreageerimisvõimega jalaväepataljon, mis osaleb NATO operatsioonidel ja on võimeline tõrjuma Eesti-siseseid äkkrünnakuid.

Allikas: Kaitseväe kodulehekül

arvatud kutsealusele, asendusteenistujale ja alla 28-aastasele kaitseväekohustusega isikule, antav haridusest ja sõjaväelisest väljaõppest sõltuv sõjaväeline nimetus (KVTS § 16).

Teenistuse jooksul peavad ajateenijad kinni pidama ka kaitseväes kehtivatest kindlatest kommetest. Kaitseväekombed avalduvad kaitseväeliste viisakusreeglite täitmisel, üksikute tegevvälaliste ja meeskondade vastastikusel tervitamisel, üksteise kõnetamisviisil, tervitus- ja soovsõnadega, ettekandmise ja enese esitlemise korras, omavahelises suhtlemises ning kaitseväetseremooniates. Kaitseväekommete ja -tseremooniatega luuakse ühtekuuluvustunnet ning tõstetakse kaitseväe üldist moraali ning lahinguvõimet. Kaitseväekombed arendavad distsipliinitunnet ja loovad kaitseväe hea maine (Ajateenistusest, 2020). Eesti Kaitseväe põhi- väärtused, mida peavad järgima eranditult kõik ajateenijad, on ausus, vaprus, asjatundlikkus, ustavus, koostöövalmidus ja avatus. See tähendab seda, et kaitseväelane peab olema aus ja ustav, ta peab tundma oma tööd, olema asjatundlik ning vapper, meeskonnatöös olema koostöövalmis ning suhtlemiseks avatud (Kaitseväe eetikakoodeks, 2018).

### **1.3. Omavahelistest suhetest ajateenistuses**

Suur osa sellest, mis organisatsioonisiselt ära tehakse, tehakse inimeste kaudu. Kui kellelgi kollektiivist on aga raskusi teistega läbisaamisel, on tal ka keeruline teistega koostööd teha ning vajadusel abi saada. Halbade omavaheliste suhete mõju tagajärjel organisatsioonis kannatavad seega tegurid, mis on sageli vajalikud organisatsiooni normaalseks toimimiseks (Jex, 2002). Selline lähenemine kehtib ka sõjaväelise organisatsiooni puhul. Mis aga teeb ajateenijate jaoks heade omavaheliste suhete olemasolu eriti oluliseks on kogukondlik elu, mida teistes organisatsioonides esineb väga harva. Kogukondlik elu on üheks ajateenistuse lahutamatuks osaks ning teenistujad peavad väljaõppe ajal päevast-päeva õppima, töötama ja elama koos oma rühmakaaslastega (Greenwood, 2013). Seega, et selline eluvorm normaalselt toimida saaks, tuleb ajateenijatel omavahel ning oma ülematega säilitada häid suhteid.

Ajateenijate kompleksuuringu analüüsist (Demus, 2018) selgub, et teineteise ja oma ülematega häid suhteid väärtustavad ajateenijad on ka üldiselt oma eluga rahulolevamad. Lisaks hindavad ennast eluga rahulolevamateks pigem need ajateenijad, kes on teeninud aega kokkuhoidvas ja üksteist toetavas rühmas, kui need, kes ei pidanud enda teenistuskeskkonda sedavõrd ühtseks. Varasemad uuringud on näidanud ka seda, et positiivsed suhted sõjaväeüksustes aitavad vähendada aktiivselt lähetustel käivate sõjaväelaste seas post-traumaatilise stressihäire sümptomite ning depressiooni ja ärevuse riski (Layman jt, 2019).

Mis tahes sõjaväeüksuse edu peamine element on üksuse ühtekuuluvus. Antud magistritöös kasutatakse üksuse ühtekuuluvusest rääkides sünonüümina ka terminit sidusus. Sõjaväe juhid ja sotsiaalteadlased peavad üksuste ühtekuuluvust motivatsiooni ja vastupidavuse võtmelementideks sõjalise konfliktisituatsioonis (Ben-Shalom, Lehrer ja Ben-Ari, 2005). Varastes militaaruurimustes käsitleti ühtekuuluvust monoliitses mõttes kui olulist panust sõjalisse jõudlusesse ja võitlusesse lahinguväljal (MacCoun ja Hix, 2010: 139). Üksuse ühtekuuluvust on seostatud positiivselt ka töö tulemuslikkuse, isikliku heaolu ja sõjalise valmisolekuga (Oliver, Harman, Hoover, Hayes ja Pandhi, 1999). Lisaks sellele vähendab üksuse ühtekuuluvus ajateenijatel psühholoogilist kurnatust ja uneprobleeme ning annab enesekindlust stressirohketes olukordades paremini toime tulemiseks (Williams jt, 2017).

Üksuse ühtekuuluvus jaotub primaarseks ja sekundaarseks ühtekuuluvuseks (Siebold, 2007). USA sotsioloog Charles Horton Cooley (1909, viidatud Siebold, 2011: 450 kaudu) on iseloomustanud primaarset ühtekuuluvust kui intiimset näost-näkku seotust ja koostööd, mis kujutab endast indiviidide sulandumist ühtsesse tervikusse ning integreerumist rühma ühisesse ellu ja ühistesse eesmärkidesse. Primaarsed sotsiaalsed suhted põhinevad seega otsestel isiklikel suhetel suhteliselt suletud võrkudes ning neid kontrollib tugev normatiivne mõju (ingl *strong normative influence*) (Cook, 2005, viidatud Salo ja Siebold, 2008: 2 kaudu). Primaarne ühtekuuluvus jaguneb aga omakorda veel horisontaalseks ja vertikaalseks siduvaks ühtekuuluvustundeks (ingl *horizontal and vertical bonding*). Horisontaalne siduv ühtekuuluvustunne tekib samal sõjaväelisel hierarhilisel tasemel olevate inimeste, näiteks rühma- ja jaokaaslaste, vahel ning vertikaalne siduv ühtekuuluvustunne erinevatel tasanditel olevate inimeste, näiteks ajateenijate ja nende ülemate, vahel (Siebold, 2007). Uuringud on näidanud, et horisontaalne siduv ühtekuuluvustunne on kõige kõrgem ajateenistuse baaskursuse lõpus, sest baaskursus on ülimalt struktureeritud, ajateenijaid ei eristata millegi alusel ning ühtlasi on ka nende tegevused sellest tulenevalt enamasti samad. Kõige madalam on horisontaalne siduv ühtekuuluvustunne aga teenistuse lõpus, sest pärast baaskursust on väljaõpe vähem struktureeritud, ajateenijad eristuvad ametikoha ja auastme järgi ning nende vastutusala on erinev (Salo ja Siebold, 2008: 13).

Sekundaarse ühtekuuluvuse moodustavad aga organisatsiooniline ja institutsionaalne sidusus. Organisatsiooniline siduv ühtekuuluvustunne saab tekkida personali ja nendest järgmiste kõrgemate organisatsioonide, näiteks kompanii ja pataljoni, vahel ning institutsionaalne siduv ühtekuuluvustunne personali ja nende väeliigi, näiteks maaväe või mereväe, vahel (Siebold,

2007). Sekundaarsed sotsiaalsed suhted põhinevad rohkem kaudsel suhtlusel ja suhteliselt avatud võrkudes ning neid juhivad enamasti vahetussuhted (ingl *exchange relations*) ja usaldusväärsus (Cook, 2005, viidatud Salo ja Siebold, 2008: 2 kaudu).

Täiendavates ühtekuuluvust käsitlevates akadeemilistes uurimustes on eristatud erinevaid ühtekuuluvuse tüüpe, mille abil paremini analüüsida, kuidas inimestevaheline dünaamika mõjutab väikeste gruppide tulemusi. Erinevat tüüpi ühtekuuluvusteks loetakse ülesandelist ühtekuuluvust ning sotsiaalset ühtekuuluvust. Ülesandeline ühtekuuluvus (ingl *task cohesion*) on liikmete ühine pühendumus eesmärgi, mis nõuab rühma ühiseid pingutusi, saavutamisele. Kõrge ülesandelise ühtekuuluvusega rühm koosneb liikmetest, kellel on ühine eesmärk ja kes on motiveeritud eesmärgi saavutamiseks meeskonnana pingutusi koordineerima. Sotsiaalne ühtekuuluvus (ingl *social cohesion*) on aga see, mil määral rühmaliikmed üksteisele meeldivad, eelistavad nautida üksteise seltskonda ja tunda end emotsionaalselt üksteisega lähedaselt (MacCoun ja Hix, 2010: 139). Seega ühtekuuluvuse oluliseks aluseks on probleemsete suhete puudumine rühmas.

## **1.4. Probleemsetest suhetest**

### **1.4.1. Kiusamisest üldiselt**

Probleemsete suhete üheks vormiks on kiusamine. Kiusamist on kogetud ja uuritud teadlaste poolt juba aastaid. See levib nii koolides õpilaste seas kui ka tööalaselt täiskasvanute seas (Smith, Singer, Hoel ja Cooper, 2003). Teadlased on tuvastanud neli peamist kiusamise tüüpi: füüsiline, verbaalne, suhteline/kaudne (ingl *relational*) ning küberkiusamine (Wang, Iannotti ja Nansel, 2009). Füüsilise kiusamise alla kuuluvad sellised tegevused teise inimese suhtes nagu näiteks löömine, pekmine, lükkamine, tõukamine, kägistamine ning sunniviisiliselt ohvrit millegi äravõtmine. Verbaalseks kiusamiseks nimetatakse sellist kiusamisvormi, kus ohvrit sõnade abil sõimatakse, ähvardatakse, hirmutatakse ning pahatahtlikult narritakse. Suhtelise/kaudse kiusamise iseärasuseks on see, et antud kiusamisvormi puhul puudub kiusaja ja ohvri vahel füüsiline kokkupuude. See tähendab seda, et sellised tegevused nagu tagarääkimine, laimamine, saboteerimine ning teiste inimeste veenmine ohvri tõrjumiseks toimuvad ohvri selja taga. Viimaseks teadlaste poolt tuvastatud kiusamise tüübiks on küberkiusamine. Küberkiusamine kujutab endast sellist kiusamisvormi, mis toimub elektrooniliste meediavahendite teel. Ohvrit ähvardatakse, ahistatakse, mõnitatakse ja/või hirmutatakse kasutades selleks näiteks sotsiaalmeediat (Shetgiri, 2013).

Nii koolikiusamine kui ka tööalane kiusamine on üle maailma väga levinud probleemid. Näiteks 2017. aastal teatas USA-s tehtud uuringu (National Center for Education Statistics, 2019) käigus iga viies 12–18-aastane õpilane, et on kogenud kooliaasta jooksul koolikiusamist. Kõige levinumad kiusamisvormid, mis antud uuringus esile kerkisid, olid kuulujuttude levitamine, naerualuseks sattumine, mõnitamine, solvamine, lükkamine, peale sülitamine ning tahtlikult teiste poolt tõrjumine. Vähemal määral mainiti ka ähvarduste tegemist, üritusi panna ohvreid tegema asju, mida nad ei tahtnud teha, ning ohvrite vara tahtlikku hävitamist. Eestis tehtud uuringu (Mark, Sisask, Vaikma, Värnik ja Värnik, 2015) tulemusena selgus, et 12 kuu jooksul oli kiusamise ohvriks langenud 19% uuringus osalenud õpilastest. Kiusamise viisidest kogeti kõige sagedamini verbaalset ja kaudset kiusamist, mille hulka kuulusid ohvri üle naerimine, tema naeruvääristamine, välimuse halvustamine, narrimine, kuulujuttude levitamine ning grupist välja jätmine. Kiusamise põhjusena nähti kokkuvõtlikult teistest millegi poolest erinemist. Kiusaja tegevuses nägid koolikiusamise ohvrid kõige sagedamini võimalust olla populaarne (65%), võimalust näidata oma ülemvõimu (64%) ja oskamatust oma probleemidega muul viisil toime tulla (38%).

Nagu juba eelnevalt mainitud, siis koolikiusamise kõrval on suureks probleemiks kujunenud ka tööalane kiusamine täiskasvanute seas. Töölase kiusamise all peetakse silmas järjepidevat kokkupuudet püsiva, ängistava, solvava, hirmutava, ahistava või pahatahtliku käitumisega juhi, juhendaja või töökaaslaste poolt (Zapf ja Gross, 2001, viidatud Farmer, 2011: 196 kaudu). 2017. aastal läbiviidud WBI USA töökohtadel kiusamise riikliku uuringu (ingl *WBI U.S. Workplace Bullying National Survey*) (2017) kohaselt on 19% ameeriklastest olnud ise tööalase kiusamise ohvriks, teine 19% on kiusamist pealt näinud ning 61% ameeriklastest on teadlik, et kuritarvitav käitumine töökohal aset leiab. Ka Eestis on tööalast kiusamist uuritud, kuid pigem vähe. 2015. aastal Eestis tehtud uuringust (Tambur, 2015) selgus, et 23% vastanutest oli ühte uuringu küsimustikus esitatud negatiivset käitumist kogenud vähemalt kord nädalas. Umbes 10% vastanutest teatasid, et on viimase kuue kuu jooksul kogenud kahte negatiivset tegu nädalas. Uuringu kohaselt on kiusamine töökohal individuaalsel tasandil seotud vanuse ja perekonna-seisuga. Töökiusamine ei sõltu soost, töö tasemest ega haridusest. Uuring näitas, et töökohal kiusamise oht on suurem nooremate ja vanemate töötajate seas ning kiusamise ohvrid on sagedamini vallalised ja lahutatud inimesed.

### 1.4.2. Kiusamisest täiskasvanueas

Psühholoogid ja teadlased on välja pakkunud erinevaid teooriaid selle kohta, miks täiskasvanud inimesed teisi täiskasvanud inimesi kiusavad. Erinevad teooriad on jagatud järgmiselt (Mann, 2000): lapsepõlve tasumise teooria (ingl *the childhood pay-off theory*), kadeduse/ohu teooria (ingl *the envy/threat theory*) ning isiksuse teooria (ingl *the personality theory*). Lapsepõlve tasumise teooria puhul tuleb mõelda nii, et paljud täiskasvanueas olevatest kiusajatest kiusavad näiteks sellepärast, et on lapsepõlves avastanud, et kiusamisega kaasnevad positiivsed tulud (Randall ja Parker, 2000: 90). Mõne inimese jaoks võib kiusamine olla aga hoopis viis, kuidas üritatakse leppida lapsena kogetud väärkohtlemisega (Crawford, 1992: 72), teiste jaoks võib nende käitumine peegeldada lapseas kogetud vanemate hoolimatust ning kiusamises nähakse vahendit oma tahtmise saavutamiseks (Crawford, 1992: 74). Kadeduse/ohu teooriat toetavad psühholoogid ja teadlased on arvamusel, et kiusamise peamiseks motivaatoriks täiskasvanueas on kadedus. Kadedust saavad tekitada töökohal näiteks ohvri populaarsus teiste kolleegide seas, ohvri edu, tema saavutused, organisatsiooniline kompetentsus ning kõrged sotsiaalsed oskused (Savva ja Alexandrou, 1998, viidatud Mann, 2000 kaudu). Isiksuse teooria pooldajad leiavad, et täiskasvanueas kiusajatel on kindlad isiksuse- ja käitumuslikud omadused. On olemas patoloogilised kiusajad, kes kiusavad lihtsalt lõbu pärast; situatsioonilised kiusajad, kes pinge all olles otsivad abi kiusamisest; n-ö „rollimängijad“, kes arvavad, et neilt oodatakse kiusamiskäitumist; ning karistavad kiusajad, kes usuvad, et karistamine (kiusamine) on tõhus juhtimisviis (Raynor ja Cooper, 1997: 214, viidatud Mann, 2000 kaudu).

USA Foothilli kolledži kommunikatsiooniprofessor Preston Ni on tuvastanud viis erinevat tüüpi täiskasvanueas kiusajaid, kes kasutavad kahju tekitamiseks erinevaid tehnikaid (LaMotte, 2019): 1) materiaalne kiusaja – need kiusajad kasutavad teiste hirmutamiseks oma ametlikku võimu, näiteks ettevõtte ülemuseks või tegevjuhiks olemist, või materiaalsel võimu, näiteks omavad juriidilisi volitusi või kontrolli rahanduse üle; 2) verbaalne kiusaja – seda tüüpi kiusajad häbistavad ja solvavad kasutades sõnu, väljendavad pidevat kriitikat või kasutavad vaenulikku kiusamist, sealhulgas võivad solvangud olla seksistlikud, rassistlikud või homofobsed ning ähvardavad; 3) passiiv-agressiivne kiusaja – sellised kiusajad levitavad toksilisi kuulujutte, nalju ja kasutavad sarkasmi oma ohvri kulul, samuti võivad nad sotsiaalselt või ametialaselt isoleerida oma ohvri, põhjustades seeläbi ohvril ebakindlust ja ärevust; 4) küberkiusaja – need kiusajad saadavad ohvrile näiteks ahistavaid sõnumeid või laimavad sõnumite, meili või

sotsiaalmeedia teel; 5) füüsiline kiusaja – seda tüüpi kiusajad kasutavad kas oma ohvri peal füüsilist vägivalda või ähvardavad sellega.

### **1.4.3. Kiusamisest militaarsfääris**

Kiusamine sõjalistes organisatsioonides on äärmiselt tõsine probleem. Piir kiusamise, tugeva distsipliini ja naljategemise vahel on hägune. Kiusajad ise lisavad sellele veelgi segadust väites, et ohver ei mõista nalja või et iga solvanguna võetud tegu/ütlus on lihtsalt ülereageerimine sõbralikule tögamisele. Kui aga inimene pannakse tahtlikult tundma ennast alandatud, ebaumugavalt või hirmul, siis teda kiusatakse (Bullying and Harassment in the Military, i.a). Ameerika Ühendriikide kaitseministeerium (ingl *The United States Department of Defense, DoD*) on defineerinud kiusamist militaarsüsteemis järgmiselt (Gilberd, 2017): „Mistahes käitumine, mille käigus sõjaväelane või kaitseministeeriumi tsiviilisikust töötaja, ilma nõuetekohase sõjalise või muu valitsuse eesmärgita, kuid millel on seos sõjaväeteenistuse või kaitseministeeriumi tsiviilotstarbelise tööga, vigastab füüsiliselt, psühholoogiliselt või tekitab füüsilise või psühholoogilise vigastuse ohu ühele või mitmele sõjaväelasele, kaitseministeeriumi tsiviiltöötajale või muule isikule eesmärgiga mistahes sõjaväe või kaitseministeeriumi tsiviilorganisatsiooni liikmeks astuda, staatust või positsiooni muuta, või liikmeks olemist jätkata.“

Suurbritannia kaitseministeeriumi relvajõudude iga-aastase suhtumise uuringu (ingl *UK Ministry of Defence's Armed Forces Continuous Attitude Survey, AFCAS*) (2019) tulemused näitavad, et 2018. aastal tunnistas 11% Suurbritannia sõjaväelastest, et on viimase 12 kuu jooksul teenistuse ajal kogunud diskrimineerimist, ahistamist või kiusamist. See protsent võib olla isegi suurem, aga kuna kiusamist ei käsitleta kui kuritegu ning seda pigem ignoreeritakse või käsitletakse distsiplinaarküsimusena (Cornell ja Limber, 2016), puudub tegelik ülevaade kiusamise ulatusest ajateenistuses. Üle maailma aga levib juhtumeid, mil inimesed on kiusamise tõttu endalt ka elu võtnud. Näiteks 2011. aastal otsustas oma elu lõpetada 21-aastane Ameerika Ühendriikide merejalaväelane Harry Lew, kuna oli kogunud teiste merejalaväelaste poolt korduvat kiusamist (Cohen, 2011). Harry Lew kaks väekaaslast nende seersandi juhtimisel otsustasid Lew-le pärast seda, kui ta oli jäänud juba korduvalt valveülesannete ajal magama, talle n-ö „õppetund anda“. Väekaaslased piinasid Lew-d kolm ja pool tundi, mille järel tegi Lew mõnikümmend minutit hiljem omaenese relvast enesetapu (Wire, 2016). Antud juhtumi puhul jõuti kiusamiseni distsipliini tagamise eesmärgil ning kiusajad ka ise põhjendasid oma tegu distsiplineerimisega. Nagu juba eelnevalt mainitud, on piir kiusamise ja distsipli-

neerimise vahel hägune ning seda seepärast, et distsiplineerimisel ei ole kindlaid reegleid, mistõttu võib see muutuda ka kiusamiseks (Garnier, 2018).

Hea kord ja distsipliin on sõjalised põhiprintsiibid ning ainulaadsed tingimused kriitilise tähtsusega operatiivse edu saavutamiseks. Lisaks eristavad need printsiibid sõjaväe ülejäänud ühiskonnast. Kriitikud on hakanud aga nägema lahknevust sõjaväe juhtide hea korra ja distsipliini kohta öeldu ning selle vahel, kuidas nad seda terminit tegelikult kasutavad (Weber, 2016). Kuigi kaitseväge ülemad rõhutavad hea korra ja distsipliini hoidmist, võivad nad oma võimu liigkasutamisega vastupidiselt hoopis kahjustada head korda ja distsipliini (Weber, 2017). Ühe karmima näitena sellest, kuidas ülemad nooremaid ajateenijaid kiusavad, saab tuua „dedovštšina” (vene *дедовщина*). Mõiste „dedovštšina“ hakkas laiemalt levima Nõukogudejärgsel Venemaal, olles varem Nõukogude Liidu avalik saladus (Maklak, 2015), ning selle tõlkimine teistesse keeltesse on keeruline. Seda seepärast, et ükski tõlge ei anna edasi selle sõna mitmetähenduslikkust ega kajasta selles viidatud tegevuste keerukust. Mõistes tähendab algus „ded” (vene *ded*) vene keeles „vanaisa“ ning selle järgi mõtestatakse mõistes „dedovštšina“ sellist vägivalda, mida vanemad ajateenijad ja ülemad kasutavad nooremate ajateenijate peal (Daucé ja Sieca-Kozlowski, 2004). Dedovštšina leebemad näited Venemaa ajateenistusest on vargused ja ebameeldivate ülesannete lahendamisele sundimine, karmimad näited aga kallalretungid, vägistamised, grupiviisilised vägistamised ning tapmised (Maklak, 2015: 684).

Lisaks distsiplineerimisele võib ajateenistuses kiusamiseks muutuda ka naljategemine. Huumor mängib väga suurt rolli sõdurite igapäevaelus. Sõdurid kasutavad huumorit selleks, et toime tulla privaatsuse äravõtmisega (ingl *to cope with the deprivation of privacy*), läbirääkimiste pidamiseks omavaheliste suhete üle (ingl *to negotiate their relations to each other*) ning oma madalama hierarhilise positsiooniga toimetulemiseks (ingl *to handle their lower hierarchical position*) (Bjerke ja Rones, 2017:1). Seega võib väita, et huumori kasutamine on ajateenijate jaoks teenistuses oluline toimetulekumehhanism. Seda kasutatakse n-ö "näo päästmiseks" (ingl *to „save face“*) piinlikes olukordades, kus ületatakse intiimseid piire; väljendamaks eakaaslastega mittenõustumist ohutul viisil; autonoomia säilitamiseks; ning sotsiaalse kauguse vähendamiseks allohvitseridest (Bjerke ja Rones, 2017: 1). Huumori multifunktsionaalsuse ja mitmetähenduslikkuse tõttu saavad kiusajad seda kasutada mehhanismina, et tõhusalt varjata oma tõelisi kavatsusi (Clason, 2019: 205).

Mis teeb aga ajateenistuses kiusamise veelgi problemaatilisemaks, on see, et kui tsiviilmaailmas võivad kiusamise ohvrid oma kiusajatele vastu hakata, nende peale kaevata ning otsida muud vajalikku abi, siis militaarmaailmas kehtib sõdurite suhtes karm distsipliin ning neil pole realistlikke võimalusi kiusamise vastu võitlemiseks (Roark, 2017). Seetõttu jäetakse ajateenistuse olemuse tõttu kiusamine tihti ka tähelepanuta.

## PROBLEEMISEADE JA UURIMISKÜSIMUSED

Ajateenijate kompleksuuringu analüüs on näidanud, et ajateenijate üldist eluga rahulolu mõjutavad omavahelised suhted teiste ajateenijate ja oma ülematega (Demus, 2018). Erinevad uuringud on näidanud ka seda, et rühma ühtekuuluvus ja head omavahelised suhted on olulised sõjaliste ülesannete täitmisel ning keeruliste olukordadega toimetulemisel (Ben-Shalom jt, 2005; Laymann jt, 2019; Oliver jt, 1999; Williams jt, 2017). Ajateenistuse tulemusi on võimalik paremini analüüsida ülesandelise ja sotsiaalse ühtekuuluvustunde kaudu. Kõrge ülesandelise ühtekuuluvusega rühm koosneb liikmetest, kellel on ühine eesmärk ja kes on motiveeritud eesmärgi saavutamiseks meeskonnana pingutusi koordineerima. Sotsiaalne ühtekuuluvus näitab aga, mil määral rühmaliikmed üksteisele meeldivad, eelistavad nautida üksteise seltskonda ja tunda end emotsionaalselt üksteisega lähedaselt (MacCoun ja Hix, 2010: 139). Seega saab eeldada, et kõrge ülesandelise ja sotsiaalse ühtekuuluvusega rühmades on vähem negatiivseid omavahelisi suhteid või mõtestades teistpidi – negatiivsete omavaheliste suhete puudumine suurendab rühmas ühtekuuluvustunnet. .

Militaarsfääri hierarhiline ülesehitus võib soosida probleemsete suhete, sh kiusamise, esilekerkimist seoses võimu erineva jaotumisega vastavalt auastmele (Soeters, 2018b). Kaitseväge ülemad rõhutavad küll hea korra ja distsipliini hoidmist, mis võib tegelikkuses väljenduda aga võimu liigkasutamise ja vastupidiselt hoopis kahjustada head korda ja distsipliini (Weber, 2017). Sõdurite omavahelistele suhetele võib pinget lisada aga naljategemine. Kuigi huumorit kasutatakse ajateenistuses toimetulekumehhanismina (Bjerke ja Rones, 2017: 1), mõistavad inimesed huumorit erinevalt ning piir kiusamise ja naljategemise vahel on hägune (Bullying and Harassment in the Military, i.a).

Eesti ajateenijate seas on soov tegevteenistuses jätkata suhteliselt madal (Truusa, Kasearu ja Tooding, 2018). Sellest tulenevalt tekib küsimus, kui võrd ajateenistuse kogemus, ning eelkõige omavahelised suhted teiste ajateenijate ning oma ülematega, mõjutavad rahulolu ajateenistusega ning ühtlasi valmidust jätkata tegevteenistuses. Eelnevalt tehtud uuringutele (Ben-Shalom jt, 2005; Demus, 2018; Laymann jt, 2019; Oliver jt, 1999; Williams jt, 2017) toetudes saab eeldada, et probleemsete suhete ennetamine ning kiusamisvaba ajateenistuse soodustamine tagaks rühma ühtekuuluvustunde, mis siis omakorda viiks parema sõjalise soorituseni ning ühtlasi suurendaks ajateenijates soovi tulla reservõppekogunemistele ja jätkata tegevteenistuses.

Selleks, et mõista kui palju negatiivne kogemus suhtlemisel teiste ajateenijate ja ülematega teenistujate motivatsiooni ning tahtet teenistust jätkata mõjutab, on vaja uurida ajateenijatelt endalt, milliseks nad hindavad kehvade suhete olemasolu ja rühma ühtekuuluvustunnet ning kuidas see omakorda mõjutab üldist ajateenistusega rahulolu.

Antud magistritöö eesmärk on selgitada välja ajateenistuses kogetud probleemsete suhete ja ühtekuuluvuse mõju ajateenistusega rahulolule ning edasisele valmidusele panustada riigikaitssesse.

Uurimisküsimused:

- 1) Kuidas on ajateenijate hinnangud omavahelistele suhetele ja suhetele oma ülematega seotud ajateenistuse üldise rahuloluga?
- 2) Mil määral probleemsete suhete mõju rahulolule muutub, kui arvesse on võetud sotsiaaldemograafiliste taustategurite mõju?
- 3) Kuidas on omavahel seotud probleemsed suhted ja rühma ühtekuuluvustunde neli komponenti?
- 4) Mil määral on rühma ühtekuuluvustunne seotud ajateenistuse üldise rahuloluga?
- 5) Mil määral probleemsed suhted ja rahulolu ajateenistusega sõltuvad ajateenija enda enesehinnangulisest füüsilisest võimekusest?

## **2. METOODIKA**

### **2.1. Andmed**

Antud uuringu aluseks on Kaitseväe inimressursi kompleksuuringu 2018. aasta andmed. Kaitseväe inimressursi kompleksuuringu eesmärk on arendada riigikaitse inimefaktoriga seonduva jätkusuutlikkuse uurimissuunda, mis peab võimaldama Kaitseväel, Kaitseväel ja Kaitseressursside ametil kohandada ja parendada oma tegevusi lähtuvalt inimefaktoriga seonduvast (Trumm, 2017: 5). Kaitseväe inimressursi kompleksuuring viiakse läbi Kaitseväe Ühendatud Õppeasutuste, Tervise Arengu Instituudi ja Tartu Ülikooli koostöös (Kaitseväe Ühendatud Õppeasutused..., 2018). Antud magistritöös on kasutatud andmeid indiviidide sotsiaaldemograafilistest näitajatest ning tunnuseid, millega mõõdeti probleemsete suhete ja sidususe määra ning nende mõju ajateenistuse kogemusele.

Ajateenijate kompleksuuring on üles ehitatud longituudsel põhimõttel (Kasearu, 2017: 60). Longituudsete andmete analüüsiga on võimalik uurida sündmuste, käitumise ja hoiakute dünaamikat indiviidide tasandil. See avardab tunduvalt uurijate võimalusi põhjuslike seoste väljaselgitamiseks ja teaduspõhiste järelduste ning soovitude tegemiseks kaitsevaldkonnas inimressursi paremaks planeerimiseks ning efektiivsemaks rakendamiseks (Kasearu, Murakas, Talves, Trumm ja Truusa, 2017: 11). 2018. aastal teenistust alustanud ajateenijate hulgas korraldati küsitlust kahel korral: teenistuse esimesel kuul ja lõpus, vahetult enne reservi arvamist. Antud magistritöö empiiriline analüüs põhineb 1331 ajateenija andmetel, kes osalesid nii esimeses kui ka teises uurimisetapis.

### **2.2. Uurimiseetika**

Kaitseväe inimressursi kompleksuuringus osalemine on rangelt konfidentsiaalne, mis tähendab seda, et küsitajate poolt antud vastuseid ei seostata nende isikutega (Ajateenijate kompleksuuring, i.a). Uuringus antakse igale ajateenijale küll isiklik kood, mida on vajalik kahe küsitluslaine sidumiseks, aga seda kasutatakse vaid küsitluse läbiviimise hetkel ning koodidega nimekirjad hävitatakse peale ajateenistuse lõpu küsitluse toimumist (Ajateenijate kompleksuuring, i.a). Enne ankeedile vastamist tutvustatakse ajateenijatele uuringut ning palutakse esmalt kinnitada oma nõusolek uuringus osalemiseks (Kasearu ja Toeding, 2019: 4). Uuringus osalemine on seega vabatahtlik ning sellest on õigus igal hetkel loobuda ilma, et sellega kaasneks probleeme küsitajale või tema tegevusele ajateenistuses (Ajateenijate kompleks-

uuring, i.a). Uuringule on väljastatud ka Tartu Ülikooli inimuuringute eetika komitee luba nr. 271/T-7 (Kasearu ja Tooding, 2019: 4).

## **2.3. Tunnuste kirjeldus**

### **2.3.1. Ajateenijate sotsiaaldemograafilised näitajad**

Ühe osana kompleksuuringus kogutakse andmeid ajateenijate sotsiaaldemograafilise tausta kohta. Antud töös kasutatakse järgmisi sotsiaaldemograafilisi näitajaid: peamine kodune keel (eesti keel, vene keel, muud keeled), vanus ajateenistuse lõpus, kõrgeim omandatud haridustase (põhiharidus, kutseharidus põhihariduse baasil, keskharidus, kutseharidus keskhariduse baasil, rakenduskõrgharidus, kõrgharidus: bakalaureusekraad, kõrgharidus: magistri-/doktorikraad), perekonnaseis (abielus/kooselus; ei ole abielus/kooselus; ei ole abielus/kooselus, kuid on püsisuhtes). Lisaks kaasatakse analüüsi ka ajateenija auastme tunnus teenistuse lõpus (reamees, kapral, nooremseersant/seersant).

### **2.3.2. Omavahelisi suhteid ja suhteid ülematega kirjeldavad tunnused**

Omavahelisi suhteid ja suhteid oma ülematega kirjeldavate tunnuste puhul esitati ajateenijatele erinevaid näiteid probleemsetest suhetest ning neil tuli hinnata 5-palli süsteemis, kui tihti on nad sellise olukorraga ajateenistuses kokku puutunud. Kokku esitati ajateenijatele 18 valikvastusega väidet omavaheliste suhete kohta (vt lisa 1) ning 9 väidet ülematega suhete kohta (vt lisa 2). Skaalal 1-5 said vastajad vastata järgmiselt: 1 – „mitte kunagi“, 2 – „vahetevahel“, 3 – „kord kuus“, 4 – „kord nädalas“, 5 – „iga päev“. Omavaheliste suhete puhul uuriti ajateenijatelt üldiselt, kui tihti on nad kokku puutunud etteantud käitumisega ajateenijate vahel (ise kogenud ja/või pealt näinud). Ülematega suhete puhul aga uuriti konkreetselt seda, kui tihti ajateenija ise on kogenud etteantud käitumist oma ülema või ülemate poolt.

### **2.3.3. Füüsilist võimekust kirjeldavad tunnused**

Füüsilist võimekust kirjeldavate tunnuste puhul uuriti ajateenijatelt nii teenistuse alguses kui ka teenistuse lõpus, millise hinnangu nad annavad oma füüsilisele vormile/ kehalisele võimekusele. Ajateenijad said oma füüsilist võimekust hinnata 5-palli süsteemis, sealjuures tähendas 1 – „hea“ ja 5 – „halb“. Analüüsi tegemise lihtsustamiseks on moodustatud antud tunnuse puhul kolm koondhinnangut: 1) hea või üsna hea, 2) keskmine, 3) üsna halb või halb.

### **2.3.4. Rahulolu mõõtvad tunnused**

Rahulolu mõõtvate tunnuse puhul uuriti ajateenijatelt, kuivõrd rahul on nad omavaheliste suhete, suhetega oma ülematega ning kogu ajateenistusega. Tunnuseid mõõdeti 5-palli skaalal, sealjuures tähendas 1 – „väga rahul“ ja 5 – „ei olnud üldse rahul“. Skaala järgi väljendatakse antud tunnuste puhul rahulolu langust ja rahulolematuse kasvu, seega mida kõrgem on ajateenija hinnang rahulolu tunnusele, seda rahulolematum ta sellega on.

### **2.3.5. Ühtekuuluvstunnet mõõtvad tunnused**

Sidusust mõõtvate tunnuste puhul uuriti ajateenijatelt, kuivõrd nõus olid nad etteantud väidetega oma rühma, aspirandi<sup>3</sup> ja Kaitseväge kohta (vt lisa 3). Kokku esitati ajateenijatele 16 väidet. Tunnuseid mõõdeti 7-palli skaalal, sealjuures tähendas 1 – „ei ole üldse nõus“ ja 7 – „olen täiesti nõus“.

## **2.4. Analüüsimeetodid**

Töös kasutatakse läbivalt kirjeldavat statistikat, mille tulemusi esitatakse nii kirjalikult kui ka joonistena. Kirjeldavat statistikat kasutatakse ajateenijate sotsiaaldemograafilise profiili ja füüsilise võimekuse, rahulolutunnuste keskmiste hinnangute ning sidususetunnuste keskmiste hinnangute uurimiseks.

Analüüsi teises osas tuleb lisaks kasutusele peakomponentide analüüs, mille abil leitakse probleemseid suhteid kirjeldavatest tunnustest probleemsete suhete mõõdikud. Peakomponentide analüüsi eesmärk on peakomponentide kaudu edasi anda võimalikult suurt osa tunnuste koguhajuvusest (Tooding, 2015). Kokku luuakse peakomponentide meetodil antud osas neli omavaheliste suhete mõõdikut ning kaks ajateenijate ja ülemate suhete vahelist mõõdikut, mida töös nimetatakse kokkuleppeliselt ka probleemsete suhete tunnusteks. Peakomponentide meetodit on antud magistritöös kasutatud selleks, et tihendada infot probleemsete suhetega seotud uurimisküsimustele vastamiseks.

Analüüsi kolmandas osas tuleb lisaks kirjeldavale statistikale kasutusele ka dispersioonanalüüs, mille abil võrreldakse erineva subjektiivse füüsilise võimekuse tasemel olevate ajateenijate rühmi peakomponentide keskmise taseme poolest. Dispersioonanalüüsi puhul uuritakse, kuivõrd ühetaolised on teatud liigituse korral rühmade keskmised. Teiste sõnadega tähendab

---

<sup>3</sup> Aspirant on ajateenijast reservohvitserikandidaat, kes õpib väeüksuses reservohvitserikursusel.

Allikas: Riigi Teataja

see analüüsi liigitava tunnuse (antud juhul subjektiivse füüsilise võimekuse) mõju uuritava tunnuse variatiivsusele keskmiselt (Tooding, 2014). Dispersioonanalüüsi abil leitakse antud töös vastus uurimisküsimusele 5.

Analüüsi viiendas osas tuleb lisaks kirjeldavale statistikale kasutusele taaskord peakomponentide analüüs, mille abil leitakse sidususe ploki tunnustest peakomponentide meetodil neli sidususe mõõdikuid. Peakomponentide meetodit kasutatakse taaskord selleks, et tihendada infot ning lihtsustada sidususega seotud uurimisküsimusele vastamist. Samuti leitakse antud osas ka korrelatsioonikordajatega korrelatsiooniseosed probleemsete suhete peakomponentide ning sidususe peakomponentide vahel. Korrelatsioonikordajaid kasutatakse seose uurimiseks kahe arvulise või pikema skaalaga järjestustunnuse vahel (Rootalu, 2014). Korrelatsioonanalüüsi tegemine aitab antud töös vastata uurimisküsimustele 3.

Analüüsi kuuendas ehk viimases osas kasutatakse mitmest lineaarset regressioonanalüüsi prognoosimaks erinevate tunnuste kaudu ajateenistusega rahulolu. Regressioonanalüüsi meetodit kasutatakse selleks, et vaadelda mitut tunnust korraga ja arvestada järeldustes nende omavahelisi seoseid (Tooding, 2014). Mitmese lineaarse regressiooni abil vaadatakse, kuidas uuritava tunnuse keskväärtus muutub kahe või enama seletava tunnuse mõjul (Regressioon, i.a). Regressioonimudeli abil otsitakse antud töös vastust uurimisküsimustele 1, 2, 4 ja 5.

### **3. ANALÜÜS JA TULEMUSED**

#### **3.1. Ajateenijate sotsiaaldemograafiline profiil**

Kokku oli antud töös andmeid 1331 ajateenija kohta. Koduse keelena eesti keelt kõnelevad ajateenijad moodustasid ajateenijate hulgast 83,4%, vene keelt kõnelevad 15,6% ning 1,1% moodustasid need ajateenijad, kes märkisid oma koduseks keeleks mõne muu keele või ei soovinud antud küsimusele vastata.

Uurides ajateenijate vanuselist jaotust tuli välja, et ajateenijad on pigem nooremad kui vanemad. Ajateenistuse lõpus oli kõige enam 20-aastaseid ajateenijaid, moodustades 29,8%, ning kõige vähem 27-aastaseid ajateenijaid, moodustades kõigest 0,7%. Edaspidi on töös vaadeldud ajateenijate vanust kolmes vanusegrupis: 1) kuni 19 eluaastat, 2) 20-21 eluaastat, 3) 22 ja rohkem eluaastat. Ajateenijate vanuseline jaotus on koostatud selle alusel, et need ühtiks suuremal määral haridusjaotusega. Jaotuse koostamise juures eeldati, et esimesse vanusegruppi kuuluvad ajateenijad on lõpetanud kas põhihariduse, kutsehariduse selle alusel või keskkhariduse ning viimasesse vanusegruppi kuuluvatel ajateenijatel on eeldatavasti lõpetatud keskkhariduse järel omandatav haridus.

Mis puutub ajateenijate haridusse, siis kõige enam oli ajateenijate seas keskkharidusega inimesi, moodustades 52,9%. See tähendab seda, et kõige populaarsemaks ajaks ajateenistus läbida on pärast gümnaasiumiõpinguid. Kõige vähem oli aga neid ajateenijaid, kes olid oma kõrgeimaks haridustasemeks märkinud magistri- või doktorikraadi (0,5%). Edaspidi on töös ajateenijate haridustasemed klassifitseeritud järgmiselt: 1) põhiharidus või kutseharidus selle alusel, 2) keskkharidus, 3) keskkhariduse järel omandatud haridus.

Uurides ajateenijate perekonnaseisu tuli välja, et suurem enamus ajateenijatest olid enne teenistusse asumist vallalised (63,0%). Abielus või oma partneriga koos elavad ajateenijad moodustasid kõigest 4,8%, aga need, kes ei olnud enne teenistust oma partneriga abielus ega elanud temaga koos, kuid olid püsisuhtes, moodustasid 32,2%.

Ajateenistuses antakse isikule tema haridusest ja sõjaväelisest väljaõppest sõltuv sõjaväeline nimetus (KVTS § 16). Ajateenistuse lõpus oli 63,4% ajateenijatest reamehed. Ajateenistuse käigus sai kapraliks 14,6% ajateenijatest ning nooremseersandiks või seersandiks 22,0% ajateenijatest.

### 3.2. Probleemsed suhted ajateenistuses

Selles analüüsis osas leitakse probleemseid suhteid kirjeldavatest tunnustest probleemsete suhete mõõdikud. Kokku luuakse peakomponentide meetodil antud osas neli omavaheliste suhete mõõdikut ning kaks ajateenijate ja ülemate suhete vahelist mõõdikut. Suhete ploki tunnuste puhul leiti peakomponentide meetodi teel seega kokku kuus koondnäitajat, mida nimetatakse antud magistritöös kokkuleppeliselt ka probleemsete suhete tunnusteks.

Kõige tihedamini puututi omavahelistes suhetes kokku üksteise naeruvääristamisega ( $M=3,09$ ,  $SD=1,54$ ) ning kõige harvemini õelate ja haiget tegevate telefonikõnede ( $M=1,13$ ,  $SD=0,60$ ) ja sotsiaalmeediapostituste ( $M=1,16$ ,  $SD=0,63$ ) tegemisega (vt lisa 4).

Küsimustest ajateenijate omavaheliste suhete kohta moodustati neli koondnäitajat järgmiste kokkuleppeliste nimetustega: 1) isiklik narrimine, 2) tõrjumine ja halvustamine, 3) kiusamine meediavahendite teel ning 4) füüsiline kiusamine. Isikliku narrimise koondnäitaja mõõdab negatiivsete märkuste tegemist ja kogemist välimuse, naiselikkuse-mehelikkuse ning vaimsete ja füüsiliste võimete alusel, seksuaalse orientatsiooni teemadel ning üldise naeruvääristamise kaudu. Tõrjumise ja halvustamise koondnäitaja mõõdab probleemsete suhete määra madalasse staatusesse surumise kaudu rikkuse-vaesuse alusel, samuti vaimsete ja füüsiliste võimete alusel ja halva maine tekitamise ning tõrjumise kaudu. Koondnäitaja, mis kirjeldab meedia vahendite teel kiusamist, mõõdab vahendatud kiusamismäära, nii verbaalset kui ka kirjalikku terroriseerimist mis tahes põhjustel meedia vahendite teel, k.a anonüümne kiusamine. Füüsilise kiusamise koondnäitaja mõõdab kiusamismäära, mille tulemuseks on füüsiline ebamugavus, valu või nende kartus, sund ebaväärikaks käitumiseks ning ahistamine isiklike asjade äravõtmise kaudu. Tabelis 1 on võimalik näha koondnäitajate moodustamise protsessi. Mõõdikuteks jagamisel võeti aluseks peakomponendi laadungi suurus ehk korrelatsioonikordaja algtoonuse ja mõõdiku vahel.

**Tabel 1.** Peakomponentide meetodil leitud ajateenijate omavaheliste suhete mõõdikud

Kui tihti olete ajateenistuses puutunud kokku järgmise käitumisega ajateenijate vahel?	Peakomponentide laadungid				Kommunaliteet
	Isiklik narrimine	Tõrjumine ja halvustamine	Kiusamine meediavahendite teel	Füüsiline kiusamine	
Naeruvääristatakse üksteist	<b>0,75</b>	0,17	-0,01	0,20	0,64
Narritakse homoseksuaalsuse teemadel	<b>0,82</b>	0,08	0,10	0,18	0,73

Naerdakse või halvustatakse ajateenija välimust	<b>0,79</b>	0,29	0,10	0,22	0,78
Narritakse kuna ajateenija on liiga mehelik/naiselik	<b>0,73</b>	0,34	0,19	0,14	0,70
Narritakse füüsilise võimekuse tõttu	<b>0,63</b>	0,50	0,11	0,22	0,71
Narritakse vaimsete võimete tõttu	<b>0,66</b>	0,50	0,07	0,19	0,72
Narritakse või halvustatakse sotsiaalmajanduslikel põhjustel (rikas, vaene)	0,26	<b>0,66</b>	0,40	0,15	0,68
Narritakse või halvustatakse päritolupere (rahvus, vanemate välimus, elukutse jms)	0,32	<b>0,68</b>	0,23	0,17	0,64
Jäetakse grupist meelega välja või tõrjutakse	0,27	<b>0,74</b>	0,16	0,23	0,70
Levitatakse kuulujutte	0,39	<b>0,54</b>	0,07	0,38	0,59
Lüüakse	0,12	0,08	0,37	<b>0,77</b>	0,74
Tõugatakse	0,29	0,17	0,17	<b>0,79</b>	0,76
Võetakse ära esemeid või varustust	0,23	0,24	0,29	<b>0,67</b>	0,65
Ähvardatakse	0,30	0,36	0,16	<b>0,61</b>	0,61
Sunnitakse tegema ebaväärikaid asju	0,20	0,40	0,40	<b>0,45</b>	0,56
Saadetakse õelaid, haiget tegevaid sõnumeid või e-kirju	0,13	0,24	<b>0,83</b>	0,24	0,83
Tehakse õelaid, haiget tegevaid sotsiaalmeediapostitusi	0,07	0,18	<b>0,90</b>	0,24	0,90
Tehakse õelaid, haiget tegevaid telefonikõnesid	0,04	0,12	<b>0,91</b>	0,24	0,89
Kirjeldusmäär	22%	16%	17%	16%	71%

Ajateenijatelt uuriti probleemsete suhete plokis ka seda, millises rollis on nad ise olnud etteantud olukordades (vt tabel 1). Kõige enam vastati, et ise on oldud nii kiusaja kui ka kiusatava rollis (30,7%) ning kõige vähem tunnistati, et on antud olukordades oldud ainult kiusaja rollis (2,6%). Üle poole ajateenijatest (54,5%) aga teatas, et nad ei ole olnud kummaski rollis ehk nad kas on ainult kiusamiskäitumist pealt näinud või pole sellega üldse ajateenistuses kokku puutunud.

Suhetes ülematega kogesid ajateenijad kõige tihedamini seda, et nende eest varjatakse informatsiooni, mis omakorda mõjutab neile antud ülesande täitmist ( $M=2,80$ ,  $SD=1,33$ ), ning seda, et nende ülesannete täitmist kritiseeritakse järjepidevalt ( $M=2,78$ ,  $SD=1,36$ ). Kõige harvemini kogesid ajateenijad ülematega suhtlemisel üleüldist ignoreerimist või tõrjumist ( $M=1,67$ ,  $SD=1,06$ ) ning seda, et ülema poole pöördudes neid ignoreeritakse või suhtutakse vaenulikult ( $M=1,70$ ,  $SD=1,05$ ) (vt lisa 6).

Küsimustest ajateenijate suhete kohta oma ülematega moodustati peakomponentide meetodi teel kaks koondnäitajat: 1) isiklikud suhteprobleemid ja 2) teenistusala suhteprobleemid.

Isiklike suhteprobleemide koondnäitaja mõõdab probleemide määra, mis tekivad ajateenija arvates ülema negatiivsest suhtumisest tema isikusse. See võib hõlmata staatuse ja maine kahju, psühholoogilist ebamugavust ja tõrjutuse tunnet. Teenistuslaste suhteprobleemide koondnäitaja mõõdab probleemide määra, mida ajateenija seob oma teenistusliku efektiivsusega. See võib tähendada ajateenija silmis ebaselget teenistuslikku kommunikatsiooni ülema poolt, aga samuti liigset negatiivset tagasisidet teenistuslaste tulemuste suhtes.

Koondnäitajate moodustamise protsess on esitatud tabelis 2. Mõõdikuteks jagamisel võeti aluseks peakomponendi laadungi suurus ehk korrelatsioonikordaja algunnuse ja mõõdiku vahel. Antud vastused peegeldavad ainult vastaja enda kogemusi suhetes ülematega.

**Tabel 2.** Peakomponentide meetodil leitud ajateenijate ja ülemate vaheliste suhete mõõdikud

Kui tihti olete ajateenistuses kogenud järgnevat käitumist oma ülemate poolt?	Peakomponentide laadungid		Kommunaliteet
	Isiklikud suhteprobleemid	Teenistuslased suhteprobleemid	
Teie eest varjatakse informatsiooni ja see mõjutab Teile antud ülesande täitmist	0,25	<b>0,72</b>	0,96
Teile tuletakse korduvalt meelde Teie vigu või eksimusi	0,27	<b>0,85</b>	0,86
Teie ülesannete täitmist kritiseeritakse järjepidevalt	0,32	<b>0,83</b>	0,85
Teid räägitakse taga või levitatakse Teie kohta kuulujutte	<b>0,75</b>	0,30	0,76
Teie suunas tehakse solvavaid või ründavaid märkusi (sh Teie harjumuste, tausta, seisukohtade või eraelu kohta)	<b>0,77</b>	0,28	0,83
Teie peale karjutakse või Te olete spontaanse viha (või raevu) sihtmärk	<b>0,71</b>	0,34	0,63
Teid ignoreeritakse või tõrjutakse	<b>0,81</b>	0,25	0,75
Teid ignoreeritakse või Teisse suhtutakse vaenulikult kui pöördate ülema poole	<b>0,76</b>	0,28	0,82
Tehakse tunga (rumalat nalja) ülemate poolt, kellega Te läbi ei saa	<b>0,75</b>	0,20	0,82
Kirjeldusmäär	41%	26%	67%

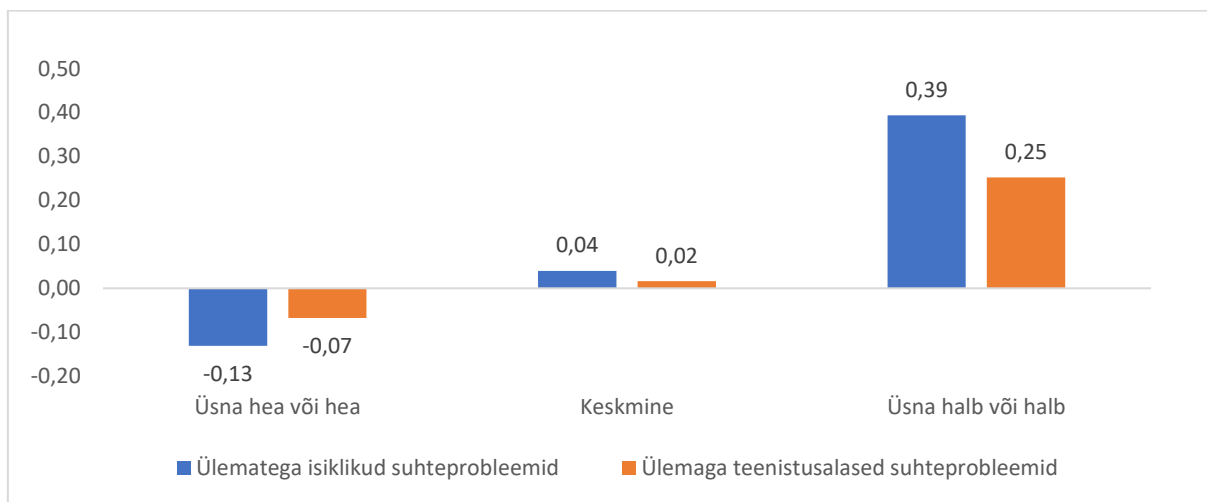
### 3.3. Ajateenijate füüsiline võimekus

Selles analüüsis osas võrreldakse dispersioonanalüüsi abil erineva subjektiivse füüsilise võimekuse tasemel olevate ajateenijate rühmi probleemsete suhete tunnuste peakomponentide keskmise taseme poolest.

Ajateenistuse alguses hindasid ligi pooled ajateenijad (48,1%) oma füüsilise võimekuse keskmiseks. Nii ajateenistuse alguses kui ka lõpus on hinnatud oma füüsiline vorm pigem heaks

kui halvaks. Kõikide ajateenijate keskmine hinnang oma füüsilisele võimekusele oli ajateenistuse alguses 2,69 ning lõpus 2,51. Seega saab analüüsitulemustele tuginedes öelda, et enesehinnang füüsilisele võimekusele paraneb ajateenistuse jooksul.

Uurides dispersioonanalüüsi teel, kas peakomponentide meetodil leitud probleemsete suhete tunnuste keskmised erinevad erineva füüsilise võimekusega gruppides, leiti, et ajateenija füüsilisel vormil on statistiliselt oluline seos probleemsete suhete määraga (vt lisa 6). Statistiliselt oluline seos puudub ainult füüsilise kiusamise puhul. Andmetele tuginedes tuleb selgelt esile, et kõige tugevam on seos füüsilise võimekuse ja ülemaga isiklike suhteprobleemide tekkimise vahel. Seose demonstreerimiseks on koostatud joonis 1, kus on näha mõõdikute keskmisi väärtusi füüsilise võimekuse kategooriate kaupa. Lisaks on joonisel 1 välja toodud ka keskmised väärtused ülematega teenistuslaste suhete puhul. Ajateenijad, kes on hinnanud oma füüsilise võimekuse üsna heaks, heaks või keskmiseks ei eristu omavahel nii ülematega isiklike kui ka teenistuslaste suhteprobleemide küsimuses. Erisus tekib aga nendega, kes hindasid oma füüsilise võimekuse üsna halvaks või halvaks.



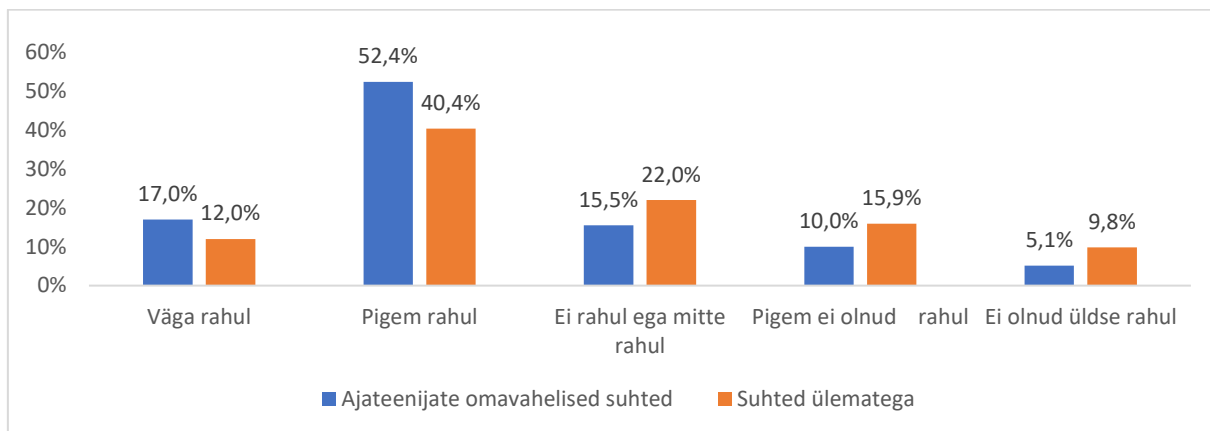
**Joonis 1.** Peakomponentide keskmised skoorid füüsilise võimekuse kategooriate lõikes

### 3.4. Üldine rahulolu ajateenistusega

Analüüsi selles osas tuuakse välja ajateenijate hinnangute protsentuaalne jaotus nendes rahulolu hindavates küsimustes, mis käisid ajateenijate omavaheliste suhete, ülematega suhete ja kogu ajateenistuse kohta.

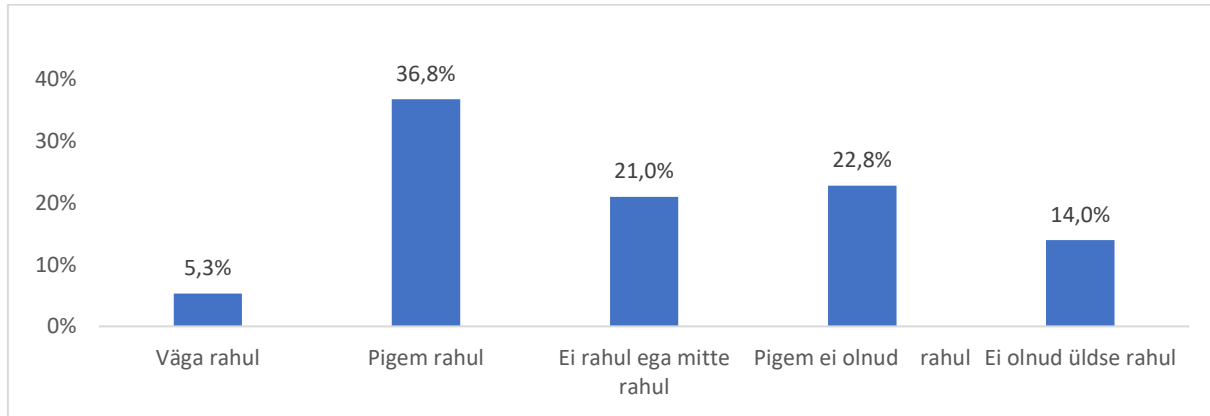
Suhete aspektist vaadatuna olid ajateenijad omavaheliste suhetega rohkem rahul kui suhetega oma ülematega. Selleks, et saada täpsem ülevaade sellest, kuivõrd rahul olid ajateenijad oma-

vaheliste suhetega ja suhetega oma ülematega, on joonisel 2 välja toodud ajateenijate hinnangute protsentuaalne jaotus antud küsimustes.



**Joonis 2.** Rahulolu suhetega ajateenistuses

Ajateenijatel uuriti ka seda, kuivõrd rahul on nad kogu ajateenistusega üldiselt. Joonisel 3 on näha ajateenijate hinnangute protsentuaalne jaotus ka antud küsimuses. Üldiselt võib öelda, et nii ülematega suhetega kui ka ajateenijate omavaheliste suhetega on rahulolevaid ajateenijaid rohkem kui seda kogu ajateenistusega.



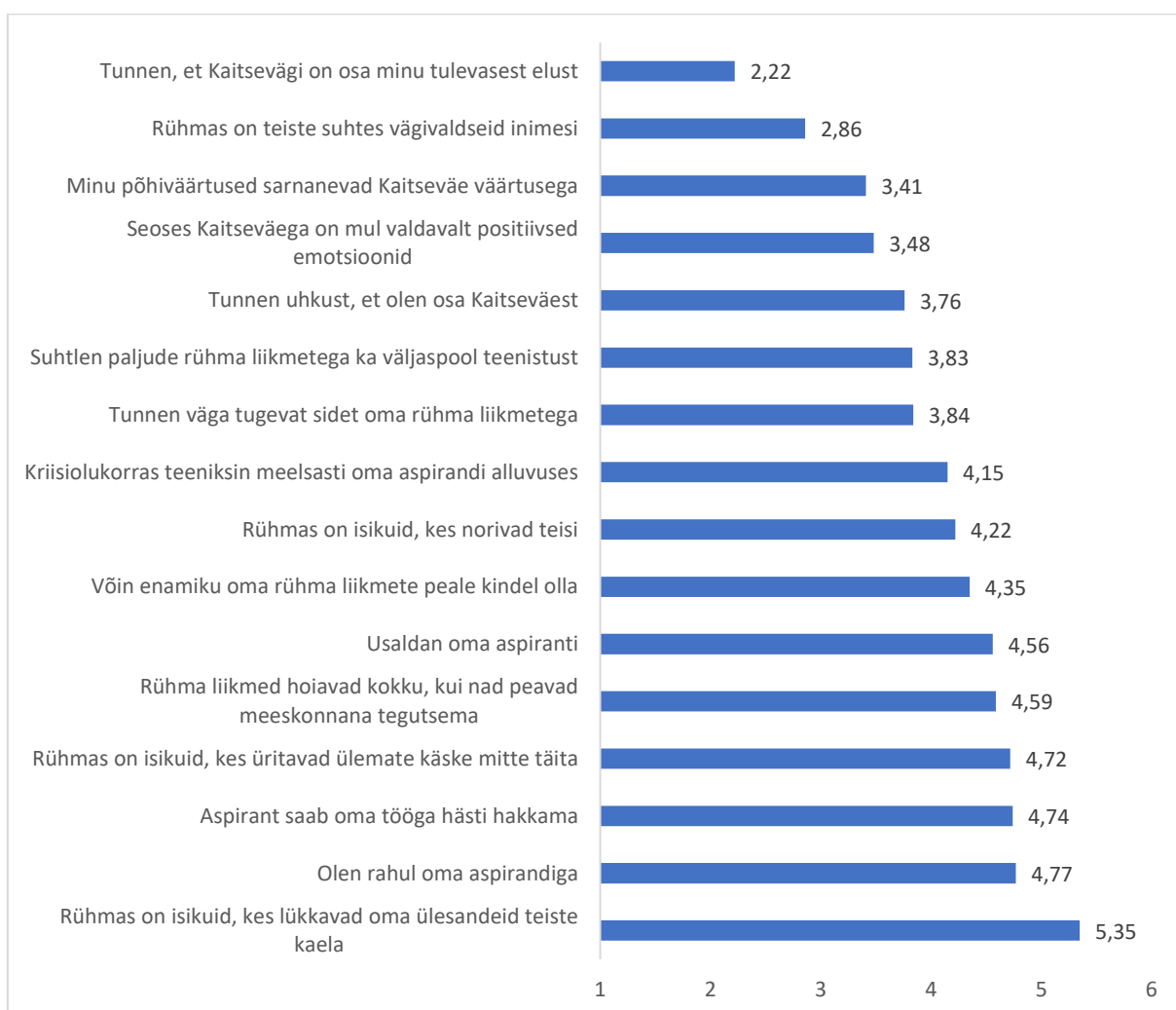
**Joonis 3.** Ajateenijate hinnangud rahulolule kogu ajateenistusega

### 3.5. Ühtekuuluvustunne

Selles analüüsis osas võrreldakse ajateenijate keskmisi hinnanguid ühtekuuluvusele ning kasutatakse taaskord peakomponentide analüüsi, mille abil leitakse sidususe ploki tunnustest peakomponentide meetodil neli sidususe mõõdikut. Peakomponentide meetodi kasutamise eesmärk antud osas on tihendada infot ning lihtsustada sidususega seotud uurimisküsimustele

vastamist. Samuti leitakse antud osas ka korrelatsioonikordajatega korrelatsiooniseosed probleemsete suhete peakomponentide ning sidususe peakomponentide vahel.

Sidususe ploki tunnuste puhul uuriti ajateenijatel kuivõrd nõus olid nad etteantud väidetega oma rühma, aspirandi ja Kaitseväe kohta. Osa esitatud väidetest olid oma olemuselt negatiivse sisuga ning osa positiivsed. Tunnuseid mõõdeti 7-palli skaalal, sealjuures tähendas 1 – „ei ole üldse nõus“ ja 7 – „olen täiesti nõus“. Seega, mida kõrgem on väitele antud keskmine hinnang, seda nõusolevamad ajateenijad selle väitega olid. Sidususe tunnuste keskmised hinnangud on välja toodud joonisel 4.



**Joonis 4.** Ajateenijate keskmised hinnangud sidususe tunnustele (1 = „ei ole üldse nõus“, 7 = „olen täiesti nõus“)

Tulemused näitavad, et kõige enam olid ajateenijad nõus väitega, et nende rühmas on selliseid isikuid, kes lükkavad oma ülesandeid teiste kaela. Ajateenijad olid nõus ka sellega, et nad on rahul oma aspirandiga ning sellega, et ta saab oma tööga hästi hakkama. Kõige vähem nõustusid

ajateenijad väitega, et Kaitsevägi on osa nende tulevases elust. Väikese skoori sai ka väide, et rühmas on teistega vägivaldselt käituvaid inimesi.

Sidususe ploki tunnuste puhul leiti ka peakomponentide meetodi teel neli koondnäitajat, mida nimetatakse antud magistritöös kokkuleppeliselt ka sidusustunnusteks. Väidetest, mis käisid ajateenijate omavaheliste negatiivsete suhete kohta, moodustati antud töös näitaja nimetusega „horisontaalne nõrgendav sidusus“ ja positiivsete suhete kohta „horisontaalne tugevdav sidusus“. Väidetest rühmaülema kohta moodustati „vertikaalne sidusus“ ning väidetest, mis käisid Kaitseväge kohta, „organisatsiooniline sidusus“. Koondnäitajate moodustamise protsessi on võimalik näha tabelis 3. Mõõdikuteks jagamisel võeti aluseks peakomponendi laadungi suurus ehk korrelatsioonikordaja alg tunnuse ja mõõdiku vahel.

**Tabel 3.** Peakomponentide meetodil leitud sidususe mõõdikud

Mõeldes oma rühma ja selle aspirandist ülema peale, kuivõrd olete nõus järgnevate väidetega?	Peakomponentide laadungid				Kommunaliteet
	Horisontaalne nõrgendav sidusus	Horisontaalne tugevdav sidusus	Vertikaalne sidusus	Organisatsiooniline sidusus	
Rühmas on isikuid, kes üritavad ülemate käske mitte täita.	<b>0,76</b>	-0,07	-0,08	-0,08	0,60
Tunnen, et Kaitsevägi on osa minu tulevases elust.	0,03	0,05	0,02	<b>0,77</b>	0,60
Rühmas on isikuid, kes norivad (nt teevad pahatahtlikku nalja) teistega.	<b>0,76</b>	-0,25	-0,06	0,03	0,63
Aspirant saab enda tööga hästi hakkama.	-0,03	0,09	<b>0,92</b>	0,11	0,86
Ma võin enamiku oma rühma liikmete peale kindel olla.	-0,18	<b>0,73</b>	0,30	0,11	0,67
Suhtlen paljude rühma liikmetega ka väljaspool teenistust.	-0,07	<b>0,75</b>	0,03	0,12	0,58
Ma usaldan oma aspiranti.	-0,02	0,19	<b>0,90</b>	0,17	0,88
Tunnen uhkust, et olen osa Kaitseväest.	-0,04	0,26	0,25	<b>0,79</b>	0,75
Ma tunnen väga tugevat sidet oma rühma liikmetega.	-0,10	<b>0,79</b>	0,13	0,31	0,75
Rühma liikmed hoiavad kokku kui nad peavad meeskonnana tegutsema.	-0,11	<b>0,78</b>	0,17	0,12	0,66
Ma olen rahul oma aspirandiga.	0,01	0,13	<b>0,94</b>	0,12	0,91
Rühmas on teiste suhtes vägivaldseid inimesi.	<b>0,59</b>	-0,14	0,00	0,09	0,38
Kriisiolukorras teeniksin meelsasti oma aspirandi alluvuses.	-0,02	0,20	<b>0,83</b>	0,29	0,80

Minu põhiväärtused sarnanevad Kaitseväe väärtustega.	-0,01	0,10	0,20	<b>0,79</b>	0,67
Seoses Kaitseväega on mul valdavalt positiivsed emotsioonid.	-0,05	0,28	0,22	<b>0,80</b>	0,76
Rühmas on isikuid, kes lükkavad oma ülesandeid teiste kaela.	<b>0,71</b>	0,06	0,08	-0,09	0,52
Kirjeldusmäär	13%	17%	22%	27%	79%

Tabelis 4 on välja toodud korrelatsiooniseosed probleemsete suhete ja sidususe peakomponentide vahel. Korrelatsiooniseosed ei ole küll väga tugevad, aga tulemused näitavad, et kõik probleemsete suhete vormid, nii omavahelistes suhetes kui ka suhetes ülematega, mõjutavad horisontaalset nõrgendavat sidusust positiivselt ning horisontaalset tugevdavat sidusust negatiivselt. See tähendab seda, et mida rohkem kiusatakse, seda nõrgem horisontaalne sidusus on. Kõige tugevam seos on horisontaalsel nõrgendaval sidususel isikliku narrimisega (korrelatsioonikordaja 0,32) ning horisontaalsel tugevdaval sidususel ülematega isiklike suhteprobleemidega (korrelatsioonikordaja -0,25). Tabeli kohaselt ei ole kiusamisel meediavahenditega statistiliselt olulist seost horisontaalse nõrgendava sidususega ning füüsilisel kiusamisel horisontaalse tugevdava sidususega. Veel saab tulemustest välja lugeda seda, et kõik probleemsete suhete tunnused peale isikliku narrimise, millel ei ole vertikaalse sidususega statistiliselt olulist seost, mõjutavad vertikaalset sidusust negatiivselt. Seega saab öelda, et mida rohkem esineb probleemseid suhteid, seda nõrgem on vertikaalne sidusus. Kõige tugevam seos on vertikaalsel sidususel nii ülematega isiklike (korrelatsioonikordaja -0,16) kui ka teenistus-alaste (korrelatsioonikordaja -0,17) suhteprobleemidega. Organisatsioonilise sidususe puhul mõjutavad probleemsete suhete tunnused seda samuti negatiivselt ning saab öelda, et mida rohkem on probleemseid suhteid, seda nõrgem on organisatsiooniline sidusus. Organisatsioonilise sidususe puhul on näha, et kõige tugevam seos on ülematega teenistusalaste suhteprobleemidega, ning meediavahendite teel kiusamisega statistiliselt olulist seost ei ole.

**Tabel 4.** Korrelatsiooniseosed probleemsete suhete ja sidususe peakomponentide vahel

	Horisontaalne nõrgendav sidusus	Horisontaalne tugevdav sidusus	Vertikaalne sidusus	Organisatsiooniline sidusus
<b>Isiklik narrimine</b>	0,32**	-0,18**	0,02	-0,12**
<b>Tõrjumine ja halvustamine</b>	0,19**	-0,21**	-0,11**	-0,07*
<b>Kiusamine meediavahendite teel</b>	-0,52	-0,07*	-0,14**	0,02
<b>Füüsiline kiusamine</b>	0,24**	-0,04	-0,12**	-0,07*
<b>Ülemaga isiklikud suhteprobleemid</b>	0,21**	-0,25**	-0,16**	-0,07*

Ülemaga teenistusosalased suhte probleemid	0,18**	-0,09**	-0,17**	-0,24**
--	--------	---------	---------	---------

### 3.6. Rahulolu seos probleemsete suhete ja sidususega

Uurimaks seda, kuidas mõjutavad rahulolu kogu ajateenistusega erinevate probleemsete suhete kogemine ja/või pealtnägemine ning ajateenijate sotsiaaldemograafiline taust, on koostatud ajateenistusega üldist rahulolematust prognoosiv mudel (vt tabel 5). Regressioonanalüüsi puhul koostati kaks eraldi võrrandit (vastavalt mudel 1 ja mudel 2). Mudelisse 1 on kaasatud ainult probleemsete suhete tunnused, et näha, milline on otsene seos probleemsetel suhetel üldise ajateenistusega rahulolematusega. Mudelisse 2 on lisaks probleemsete suhete tunnustele kaasatud ka ajateenijate sotsiaaldemograafilist tausta kirjeldavad tunnused koos auastme ja subjektiivse füüsilise võimekuse tunnustega.

Esmalt, vaadates korrelatsiooniseoseid rahulolu ja probleemsete suhete vahel, siis võib täheldada, et korrelatsioonikordajad üldise rahulolu tunnuse ja probleemsete suhete tunnuste vahel ulatuvad ajateenijate omavahelistes suhetes väärtuseni 0,2 ning suhetes ülematega jäävad 0,2 ja 0,4 vahele. Tunnustevaheline korrelatsiooniseos on seega tugevam rahulolu tunnuse ja ülematega suhteid kirjeldavate tunnuste vahel.

**Tabel 5.** Ajateenistusega üldist rahulolematust prognoosiv mudel probleemsete suhete kaudu

	Mudel 1 (N=1253)			Mudel 2 (N=1253)		
	B	Usaldus- vahemik, 95%	Sig.	B	Usaldus- vahemik, 95%	Sig.
Konstant	3,03	2,97...3,09	0,00	3,53	3,26...3,81	0,00
Isiklik narrimine	0,08	0,01...0,14	0,02	0,08	0,02...0,14	0,01
Tõrjumine ja halvustamine	0,08	0,02...0,15	0,01	0,08	0,02...0,15	0,01
Kiusamine meediavahendite teel	0,03	-0,03...0,10	0,31	0,01	-0,06...0,07	0,87
Füüsiline kiusamine	0,05	-0,01...0,11	0,11	0,04	-0,02...0,10	0,16
Ülemaga isiklikud suhte probleemid	0,24	0,17...0,32	0,00	0,19	0,12...0,26	0,00
Ülemaga teenistusosalased suhte probleemid	0,34	0,28...0,40	0,00	0,31	0,25...0,37	0,00
Kodune keel eesti keel <sup>1</sup>				0,04	-0,12...0,20	0,63
Vanus kuni 19 eluaastat <sup>2</sup>				-0,14	-0,32...0,04	0,13
Vanus 20-21 eluaastat <sup>2</sup>				-0,18	-0,31...-0,05	0,01
Kõrgeim haridustase põhiharidus või kutseharidus selle alusel <sup>3</sup>				-0,22	-0,39...-0,05	0,01
Kõrgeim haridustase keskharidus <sup>3</sup>				-0,24	-0,40...-0,09	0,00

Perekonnaseis abielus või kooselus <sup>4</sup>				-0,18	-0,46...0,10	0,20
Perekonnaseis vallaline <sup>4</sup>				-0,18	-0,31...-0,06	0,00
Auaste reamees <sup>5</sup>				0,54	0,40...0,69	0,00
Auaste Kapral <sup>5</sup>				0,30	0,11...0,49	0,00
Füüsiline võimekus hea või üsna hea <sup>6</sup>				-0,65	-0,83...-0,46	0,00
Füüsiline võimekus keskmine <sup>6</sup>				-0,47	-0,65...-0,28	0,00
Akaike kordaja (AIC)	3720,24			3612,66		

<sup>1</sup>Taustakategooria „Kodune keel vene keel“. <sup>2</sup>Taustakategooria „Vanus 22 eluaastat ja rohkem“. <sup>3</sup>Taustakategooria „Kõrgeim haridustase keskhariduse järel omandatud haridus“. <sup>4</sup>Taustakategooria „Perekonnaseis püsisuhtes, aga ei ole abielus ega ela koos“. <sup>5</sup>Taustakategooria „Auaste nooremseersant või seersant“. <sup>6</sup>Taustakategooria „Füüsiline võimekus üsna halb või halb“.

Mudel 1 on regressioonanalüüsi tulemustest näha, et teenistusega rahulolu mõjutavad rohkem teenistusala (B=0,34) ja isiklikud (B=0,24) probleemid suhted oma ülematega kui ajateenijate omavahelised suhted. Sellest tulenevalt saab öelda, et mida rohkem on ajateenija kogunud negatiivset käitumist oma ülema või ülemate poolt, kas siis isiklikul või teenistusala tasandil, seda vähem on ta rahul ajateenistusega. Füüsilisel kiusamisel ning kiusamisel meedia vahendite teel ei ole mudel 1 statistiliselt olulist seost ajateenistusega rahuloluga.

Mudel 2 on ajateenistusega rahulolu prognoosimise kaasatud ka ajateenijate kodune keel, vanus, haridustase, perekonnaseis ning lisaks auaste teenistuse lõpus ja ajateenija enda hinnang oma füüsilisele võimekusele. Analüüsitulemustest saab välja lugeda seda, et mida noorem on ajateenija, seda väiksem on tõenäosus rahulolematuseks võrreldes vanemate ajateenijatega. Uurides haridusest tulenevaid erinevusi saab öelda, et mida kõrgem on ajateenija haridus, seda rahulolematum on ta ka kogu ajateenistusega. Samuti tuleb välja, et mida kõrgema auastmega on ajateenija, seda rohkem on ta rahul ajateenistusega üldiselt. Mis puutub ajateenijate perekonnaseisu, saab analüüsitulemustele tuginedes öelda, et kõige rahulolevamad on ajateenistusega vallalised ajateenijad. Viimasena saab tulemustest välja tuua selle, et mida kõrgemaks on ajateenija hinnanud oma füüsilise võimekuse, seda rahulolevam on ta ka kogu ajateenistusega. Mudeli 2 kohaselt ajateenijad statistiliselt ei eristu rahulolu poolest peamise koduse keele järgi.

Selleks, et uurida, kuidas mõjutab ajateenistusega rahulolu sidusus, on taaskord koostatud ajateenistusega üldist rahulolematust prognoosiv mudel (vt tabel 6) kahe eraldi võrrandiga (vastavalt mudel 3 ja mudel 4). Mudelisse 3 on kaasatud ainult sidusustunnused, et näha, milline on otsene seos ühtekuuluvustundel üldise ajateenistusega rahuloluga. Mudelisse 4 on lisaks

sidusustunnustele kaasatud ka ajateenijate sotsiaaldemograafilised näitajad koos auastme ja subjektiivse füüsilise võimekuse tunnustega.

Vaadates esmalt korrelatsiooniseoseid rahulolu ja ühtekuuluvustunde vahel on näha, et korrelatsioonikordajad üldise rahulolu tunnuse ja sidusustunnuste vahel jäävad -0,5 ja 0,1 vahele.

**Tabel 6.** Ajateenistusega rahulolematust prognoosiv mudel sidususe kaudu

	Mudel 3 (N=1203)			Mudel 4 (N=1203)		
	B	Usaldus- vahemik, 95%	Sig.	B	Usaldus- vahemik, 95%	Sig.
Konstant	3,06	3,01...3,11	0,00	3,35	3,11...3,58	0,00
Horisontaalne nõrgendav sidusus	0,10	0,05...0,15	0,00	0,10	0,06...0,15	0,00
Horisontaalne tugevdav sidusus	-0,28	-0,33...-0,23	0,00	-0,26	-0,31...-0,21	0,00
Vertikaalne sidusus	-0,25	-0,30...-0,21	0,00	-0,24	-0,28...-0,19	0,00
Organisatsiooniline sidusus	-0,10	-0,75...-0,65	0,00	-0,66	-0,71...-0,61	0,00
Kodune keel eesti keel <sup>1</sup>				0,14	0,01...0,28	0,04
Vanus kuni 19 eluaastat <sup>2</sup>				-0,07	-0,23...0,08	0,36
Vanus 20-21 eluaastat <sup>2</sup>				-0,11	-0,22...0,01	0,06
Kõrgeim haridustase põhiharidus või kutseharidus selle alusel <sup>3</sup>				-0,06	-0,21...0,08	0,38
Kõrgeim haridustase keskharidus <sup>3</sup>				-0,10	-0,23...0,03	0,13
Perekonnaseis abielus või kooselus <sup>4</sup>				-0,04	-0,28...0,19	0,72
Perekonnaseis vallaline <sup>4</sup>				-0,12	-0,23...-0,02	0,02
Auaste reamees <sup>5</sup>				0,16	0,03...0,30	0,02
Auaste Kapral <sup>5</sup>				-0,10	-0,27...0,07	0,23
Füüsiline võimekus hea või üsna hea <sup>6</sup>				-0,36	-0,52...-0,20	0,00
Füüsiline võimekus keskmine <sup>6</sup>				-0,27	-0,43...-0,11	0,00
Akaik kordaja (AIC)	3046,95			3020,08		

<sup>1</sup>Taustakategooria „Kodune keel vene keel“. <sup>2</sup>Taustakategooria „Vanus 22 eluaastat ja rohkem“. <sup>3</sup>Taustakategooria „Kõrgeim haridustase keskhariduse järel omandatud haridus“. <sup>4</sup>Taustakategooria „Perekonnaseis püsisuhtes, aga ei ole abielus ega ela koos“. <sup>5</sup>Taustakategooria „Auaste nooremseersant või seersant“. <sup>6</sup>Taustakategooria „Füüsiline võimekus üsna halb või halb“.

Regressioonanalüüsi tulemustele tuginedes saab öelda, et kõigil sidusustunnustel on statistiliselt oluline seos ajateenistusega rahuloluga. Mudelis 3 on näha, et kõige suurem mõju ajateenistusega rahulolule on horisontaalsel tugevdaval sidususel (B=-0,28) ning vertikaalsel sidususel (B=-0,25). See tähendab seda, et mida nõrgem on horisontaalne sidusus ning mida nõrgem on vertikaalne sidusus, seda rahulolematum ollakse ka kogu ajateenistusega. Organisatsioonilise sidususe puhul saab öelda samuti, et mida nõrgem on organisatsiooniline sidusus, seda rahulolematum ollakse ajateenistusega üldiselt.

Mudelis 4, kus on ajateenistusega rahulolu prognoosimisse kaasatud ka ajateenijate sotsiaaldemograafiline profiil, auaste ning subjektiivne hinnang oma füüsilisele võimekusele, saab välja lugeda seda, et eesti keelt kõnelevad ajateenijad on ajateenistusega rahulolematumad kui vene keelt kõnelevad ajateenijad. Mis puutub ajateenijate perekonnaseisu, siis analüüsitulemused näitavad, et kõige rahulolevamad on ajateenistusega vallalised inimesed. Veel saab analüüsitulemustest välja lugeda seda, et kõige rahulolematumad ajateenistusega on reamehe auastmega ajateenijad. Uurides ajateenistusega rahulolematust ajateenija enda subjektiivse füüsilise võimekuse puhul, saab öelda, et mida halvemaks on ajateenija hinnanud oma füüsilise võimekuse, seda rahulolematum on ta ka ajateenistusega. Mudeli 4 kohaselt ajateenijad statistiliselt ei eristu rahulolu poolest vanuse ja haridustaseme järgi.

Uurides seda, mil määral probleemsete suhete ja sidususe mõju rahulolule muutus, kui arvesse oli võetud sotsiaaldemograafiliste taustategurite mõju, saab tulemustele tuginedes öelda, et probleemsete suhete puhul mõju ajateenistusega rahulolule oluliselt ei muutunud. Ainsa erisusena saab esimesest prognoosimudelitest (vt tabel 5) välja tuua vaid selle, et ülematega isiklike ja teenistusalaste suhte probleemide mõju ajateenistusega rahulolule nõrgenes, aga seda väga vähesel määral. Sidususe puhul tekib aga veidi rohkem erisususi. Teises prognoosimudelites (vt tabel 6) horisontaalse ja vertikaalse sidususe mõju ajateenistusega rahulolule muutub küll vähesel määral, aga suur muutus tekib organisatsioonilise sidususe mõjul ajateenistusega rahulolule. Seda selliselt, et lisades prognoosimudelisse sotsiaaldemograafilised tunnused, tugevnes märgatavalt organisatsioonilise sidususe mõju ajateenistusega rahulolule.

## 4. ARUTELU JA JÄRELDUSED

### 4.1. Probleemsete suhete kogemine ajateenistuse jooksul ning selle mõju teenistusega rahulolule

Analüüsitulemused näitasid, et omavahelistes suhetes puututi kõige sagedamini kokku üksteise naeruvääristamisega. Ajateenijate jaoks on huumori kasutamine erinevates olukordades teenistuse läbimisel oluline toimetulekumehhanism (Bjerke ja Rones, 2017), aga inimesed mõistavad huumorit erinevalt, mistõttu on piir kiusamise ja naljategemise vahel hägune (Bullying and Harassment in the Military, i.a). Toetudes teooriale saab öelda, et analüüsitulemus oli ootuspärane. Üksteise naeruvääristamist võib ajateenistuses tõepoolest palju esineda, sest „kiusaja“ ise võib näha pilkamist huumorina ning huumor mängib väga suurt rolli sõdurite igapäevaelus. Naeruvääristajatel ei pruugi olla oma tegudega küll halvad kavatsused, aga kui ohver ise tunneb ennast alandatult, ebamugavalt või hirmul, siis tema jaoks on tegemist kiusamisega (Bullying and Harassment in the Military, i.a). Kiusaja käitumist antud olukorras saab seletada isiksuse teooria abil (Mann, 2000), mille kohaselt on olemas situatsioonilised kiusajad, kes otsivad abi kiusamisest pinge all olles (Raynor ja Cooper, 1997, viidatud Mann, 2000 kaudu). Ajateenistuse hierarhiline ülesehitus ja sooritusele orienteeritus on keskkond, mida saadab igapäevaselt pingeline õhkkond, kuna tegevustes ja käitumises tuleb järgida etteantud reegleid. Teenistujad peavad demonstreerima voorust, autunnet, patriotismi ning alluvust kõiges, mida nad teevad (Hsu, 2010) ning neilt oodatakse distsipliini nii oma tegudes kui ka sõnades (Halvorson, 2010). Naeruvääristajad saab Preston Ni täiskasvanueas kiusajate tüüpide (LaMotte, 2019) alusel liigitada passiiv-agressiivseteks kiusajateks. Sellised kiusajad teevad oma ohvri kulul toksilisi nalju ning kasutavad sarkasmi. Tulemustest tuli välja ka see, et teenistujate rahulolu ajateenistusega mõjutasid omavahelistes suhetes just isiklik narrimine ning tõrjumine ja halvustamine. Seega, kui üksteise naeruvääristamise/narrimise puhul ei ole tegemist lihtsalt naljategemisega, saab liigitada kiusajad verbaalseteks kiusajateks, kes häbistavad ja solvavad oma ohvrit kasutades selleks sõnu (LaMotte, 2019).

Negatiivne kogemus suhtlemisel teiste ajateenijate ja oma ülematega mõjutab teenistujate rahulolu kogu ajateenistusega. Ülematega suhete puhul kogesid ajateenijad isiklikult kõige sagedamini seda, et nende eest varjatakse informatsiooni, mis omakorda mõjutab neile antud ülesande täitmist. Lisaks ka seda, et nende ülesannete täitmist kritiseeritakse järjepidevalt. Uurides ajateenijatelt, kuivõrd rahul olid nad erinevate aspektidega ajateenistuse juures, tuli

välja, et ülematega suhetega oldi vähem rahul kui omavaheliste suhetega. Ülematega probleemsete suhete tekkimist saab seletada samuti isiksuse teooriaga, mille kohaselt on täiskasvanueas kiusajatel kindlad isiksuse- ja käitumuslikud omadused (Mann, 2000). Teooria alusel võib liigitada ajateenistuse ülemad karistavate kiusajate alla, kes usuvad, et karistamine (kiusamine) on kõige tõhusam juhtimisviis (Raynor ja Cooper, 1997, viidatud Mann, 2000 kaudu). Preston Ni täiskasvanueas kiusajate tüüpidest (LaMotte, 2019) saab pidada ülemaid materiaalseks kiusajateks, kes kasutavad teiste hirmutamiseks oma ametlikku võimu. Mida kõrgem on isiku auaste, seda rohkem on tal ka võimu (Soeters, 2018b). Tulles tagasi selle juurde, et 2018. aastal Eestis aega teeninud ajateenijad tõid kõige sagedamini ülematega suhteprobleemide puhul välja ülemate poolt informatsiooni varjamise ja ülesannete täitmise kritiseerimise, saab ülemad liigitada selles olukorras ka passiiv-agressiivseteks ning verbaalseteks kiusajateks (LaMotte, 2019). Passiiv-agressiivsed kiusajad võivad sotsiaalselt või ametialaselt isoleerida oma ohvri, vähendades seeläbi ohvri kindlustunnet (LaMotte, 2019). Informatsiooni varjamisega ülem isoleerib ajateenija ametialaselt ning informatsiooni varjamise mõju ajateenija ülesannete täitmisele saab seletada ohvri ebakindlusega – ta pole kindel, mida ta peab täpsemalt tegema. Verbaalsed kiusajad aga väljendavad pidevat kriitikat oma ohvri suhtes (LaMotte, 2019). See seletab sellist käitumist, kus ülem kritiseerib järjepidevalt ajateenija ülesannete täitmist.

Ajateenijate üldist teenistusega rahulolu mõjutasid rohkem teenistusalased ja isiklikud suhte- probleemid oma ülematega kui ajateenijate omavahelised suhted. Seega, mida rohkem koges ajateenija negatiivset käitumist oma ülema või ülemate poolt, kas siis isiklikul või teenistus- alasel tasandil, seda vähem oli ta rahul kogu ajateenistusega. Ülematega võivad ajateenijatel suhte- probleemid tekkida näiteks distsipliini tagamise eesmärgil. Distsiplineerimine võib muutuda kiusamiseks sellepärast, et sellisel käitumisel nagu distsiplineerimine puuduvad kind- lad reeglid (Garnier, 2018), mistõttu võib ülemate poolt hea korra ja distsipliini rõhutamine tagajärjel ajateenija käitumise karistamine hoopis kahjustada head korda ja distsipliini ajateenistuses (Weber, 2016). Omavaheliste suhete puhul näitasid regressioonanalüüsi tulemu- sed isikliku narrimise, tõrjumise ja halvustamise mõju teenistusega rahulolule. Seda selliselt, et mida rohkem koges ajateenija isiklikult või nägi pealt teenistuse jooksul isiklikku narrimist, tõrjumist ja halvustamist, seda vähem oli ta ka rahul kogu ajateenistusega.

Uurides seda, mil määral probleemsete suhete mõju rahulolule muutub, kui arvesse on võetud sotsiaaldemograafiliste taustategurite mõju, saab tulemustele tuginedes öelda, et mõju aja- teenistusega rahulolule oluliselt ei muutu. Erisustena saab välja tuua vaid selle, et ülematega

isiklike ja teenistusalaste suhteprobleemide mõju rahulolule nõrgenes, aga seda väga vähesel määral. Analüüsitulemustest tuli aga välja see, et mida vanem on ajateenija ning mida kõrgem on tema haridustase, seda rahulolematum on ta ajateenistusega üldiselt. Seda võib põhjendada 22-aastaste ja vanemate ajateenijate üldise madalama positiivse eelhäälestusega ajateenistusse tulles, mida kinnitab ka suurem väljalangemise risk teenistuse jooksul (Kasearu ja Uulimaa-Margus, 2018). Samuti on vanematel ajateenijatel rohkem kohustusi ja vastutust tsiviilsfääris (Raid, Kasearu ja Truusa, 2019) ning rohkem „elukogemust“, mistõttu on nad ka kriitilisemad hindamaks erinevaid olukordi enda ümber.

Lisaks tuli analüüsitulemustest välja ka see, et mida kõrgema auastmega on ajateenija, seda enam on ta rahul kogu ajateenistusega. Perekonnaseisust tulenevaid erinevusi vaadates näitasid analüüsitulemused seda, et kõige rahulolevamad on ajateenistusega vallalised ajateenijad. Kuna ajateenistusse asumine tähendab suurt muutust inimese senises elukorralduses, siis ei pruugi see muutus osutada just kõige sujuvamaks, kui ajateenijal oli enne ajateenistust suur sotsiaalne seotus perekonna ja/või laste näol (Kasearu, 2017: 59). Mis puutub seega püsisuhtes olevatesse ajateenijatesse, siis võib eeldada, et nende ajateenistusega rahulolu võib mõjutada ka igatsus oma pere järele. Seega võib vallaliste ajateenijate rahulolu ajateenistusega seletada eeldusega, et kuna neil puudub suur sotsiaalne seotus tsiviilmaailmaga, ehk neil ei ole abikaasat ega tüdruk- või poiss-sõpra, kelle pärast ajateenistuses olles muretseda ja keda igatseda, siis nende ajateenistus möödub ka n-ö „murevabamalt“, mistõttu võivad nad ühtlasi olla ka ajateenistusega rahulolevamad kui püsisuhtes inimesed.

## **4.2. Ühtekuuluvustunne ning selle mõju ajateenistusega rahulolule**

Uurides seda, milliseks hindavad 2018/2019 aastal Eestis aega teeninud ajateenijad sidusust oma rühma, aspirandi ja Kaitseväega, selgus tulemustest, et kõige enam olid ajateenijad nõus sellega, et nende rühmas on selliseid isikuid, kes lükkavad oma ülesandeid teiste kaela. Saadud tulemus viitab nõrgale horisontaalsele sidususele ehk madalale üksuse ühtekuuluvustundele. Ajateenijad olid nõus ka sellega, et nad on rahul oma aspirandiga ning sellega, et ta saab oma tööga hästi hakkama. Sellele tuginedes saab öelda, et vertikaalne sidusus ehk ajateenijate suhted oma ülematega olid 2018/2019 aastal head. Kõige vähem nõustusid ajateenijad väitega, et Kaitsevägi on osa nende tulevasest elust, mille alusel saab öelda, et organisatsiooniline sidusus ehk Kaitseväge maine ja ajateenijate tahe tegevteenistuses jätkata oli madal.

Uurides, milline on seos probleemsete suhete kogemisel ja/või pealtnägemisel üksuse ühtekuuluvusega, näitasid tulemused seda, et kõik probleemsete suhete vormid, nii omavahelistes suhetes kui ka suhetes ülematega, mõjutasid horisontaalset nõrgendavat sidusust positiivselt ning horisontaalset tugevdavat sidusust negatiivselt. Horisontaalne sidusus tekib samal sõjaväelisel hierarhilisel tasemel olevate inimeste, näiteks rühma- ja jaokaaslaste, vahel (Siebold, 2007). Seega saab öelda, et mida nõrgem oli ajateenijate omavaheline sidusus ehk mida rohkem kritiseeriti rühmakaaslasti ja nende käitumist, seda rohkem esines ka probleemseid suhteid nii ajateenijatel omavahel kui ka oma ülematega. Kõige tugevam seos horisontaalsel nõrgendaval sidususel oli isikliku narrimisega, millele tuginedes võib öelda, et mida rohkem puututi teenistuse jooksul kokku üksteise narrimisega, seda rohkem kritiseeriti ka rühma-liikmeid ja nende tegevust ajateenistuses. Positiivne korrelatsioonikordaja horisontaalse nõrgendava sidususe ja isikliku narrimise vahel võib viidata aga ka vastupidisele seosele: mida rohkem kritiseeriti rühmakaaslaste käitumist ajateenistuses, seda rohkem ka üksteist narriti.

Horisontaalsel tugevdaval sidususel oli kõige tugevam seos ülematega isiklike suhte-probleemidega, mis tähendab seda, et mida paremini said ajateenijad läbi oma rühmakaaslastega, seda vähem oli ka ülematega isiklike suhte-probleeme. Varasema uuringu (Bartone ja Kirkland, 1991) kohaselt võib ajateenistuses ülesannete lahendamisel esineda ka ebaõnnestumisi ning see, kuidas ülemad nendele ebaõnnestumistele reageerivad, võib mõjutada ka horisontaalse sidususe ehk ajateenijate omavaheliste suhete kulgu. Kui ülemad käsitlevad ajateenijate ebaõnnestumisi kasulike õppimisvõimalustena, siis tugevdavad nad oma käitumisega sõdurite pühendumust (Bartone ja Kirkland, 1991: 399). Selline ülematepoolne reageerimine hõlbustab ka sõdurite vastastikku toetavat käitumist ehk tugevdab horisontaalset sidusust. Kui aga ülemad reageerivad ebaõnnestumistele karistavalt, võivad üritada üksikud sõdurid ennast kaitsta. See võib endaga kaasa tuua selle, et üksus killustub ja ajateenijad võivad hakata töötama üksteise vastu selleks, et vältida karistada saamist. Teisalt aga võivad ajateenijad antud olukorras omavahel hoopis ühtsemaks saada ning hakata üheskoos ülemate käitumise vastu võitlema (Bartone ja Kirkland, 1991: 399). Seega horisontaalne sidusus suureneb, kuid vertikaalne väheneb veelgi.

Veel tuli tulemustest välja see, et kõik probleemsete suhete tunnused peale isikliku narrimise, millel ei olnud vertikaalse sidususega statistiliselt olulist seost, mõjutasid vertikaalset sidusust negatiivselt. Vertikaalne siduv ühtekuuluvustunne tekib erinevatel tasanditel olevate inimeste, näiteks ajateenijate ja nende ülemate, vahel (Siebold, 2007). Kõige tugevam seos oli vertikaalsel sidususel nii ülematega isiklike kui ka teenistusalaste suhte-probleemidega. Antud

tulemus oli ootuspärane, sest vertikaalne sidusus tekib ajateenija ja tema ülema või ülemate vahel. Tulemustele tuginedes saab seega öelda, et mida rohkem esines probleemseid suhteid ülematega, seda ebapädevamaks ja ebausaldusväärsemaks peeti oma ülemat tema tööülesannete täitmisel. Negatiivset korrelatsiooniseost vertikaalse sidususe ja ülematega probleemsete suhete vahel saab tõlgendada aga ka niipidi, et mida vähem oldi rahul ülema käitumisega tema tööülesannete täitmisel, seda rohkem esines ka probleeme ajateenijate ja ülemate vahel. Organisatsioonilise sidususe puhul mõjutasid probleemsete suhete tunnused seda samuti negatiivselt. Organisatsiooniline siduv ühtekuuluvustunne saab tekkida personali ja nendest järgmiste kõrgemate organisatsioonide, näiteks kompanii ja pataljoni, vahel (Siebold, 2007). Tulemustest tuli välja ajateenistuses kogetud probleemsete suhete vähendav mõju Kaitsevæe kui organisatsiooni mainele ning ajateenijate soovile antud organisatsiooni kuuluda. Organisatsioonilise sidususe puhul oli näha, et kõige tugevam seos oli ülematega teenistusalaste suhte-probleemidega, mis viitab sellele, et kui ajateenija ei saanud teenistuse jooksul oma ülema või ülematega hästi läbi, ei näinud ta ka oma tulevikku Kaitsevæes.

Uurides seda, kuidas mõjutab ajateenistusega rahulolu sidusus, näitasid tulemused, et kõigil sidusustunnustel oli statistiliselt oluline seos ajateenistusega rahuloluga. Kõige suurem mõju ajateenistusega rahulolule oli horisontaalsel tugevdaval sidususel ning vertikaalsel sidususel. See tähendab seda, et mida nõrgemad olid ajateenijate omavaheline sidusus ning ajateenijate ja nende ülemate vaheline sidusus, seda rahulolematum oldi ka kogu ajateenistusega. Organisatsioonilisel sidususel oli küll nõrgem seos kui horisontaalsel ja vertikaalsel sidususel ajateenistusega rahuloluga, aga ka selle puhul tuli välja see, et mida nõrgem oli sidusus ajateenija ja Kaitsevæe vahel, seda rahulolematum oldi ajateenistusega üldiselt.

Ajateenistusega rahulolu prognoosimisse kaasati ka sidususe puhul ajateenijate sotsiaaldemograafiline profiil, auaste ning subjektiivne hinnang oma füüsilisele võimekusele. Eesti keelt kõnelevad ajateenijad olid tulemuste kohaselt ajateenistusega rahulolematumad kui vene keelt kõnelevad ajateenijad. Mis puutub ajateenijate perekonnaseisu, tuli välja, et kõige rahulolevamad olid ajateenistusega vallalised inimesed. Lisaks saab öelda ka seda, et kõige rahulolematumad olid ajateenistusega reamehe auastmega ajateenijad.

### **4.3. Füüsilise võimekuse mõju probleemsetele suhetele ja ajateenistusega rahulolule**

Uurides ajateenistusega rahulolu sõltuvalt ajateenija enda subjektiivsest füüsilisest võimekusest, näitasid tulemused, et mida madalamaks oli ajateenija hinnanud oma füüsilise võimekuse, seda rahulolematum oli ta ka ajateenistusega. Kõige tugevam seos oli füüsilise võimekuse ja ülemaga isiklike suhteprobleemide tekkimise vahel. Ajateenijatel, kes olid hinnanud oma füüsilise võimekuse üsna halvaks või halvaks, esines rohkem ülematega isiklike suhte-probleeme kui neil, kes olid hinnanud oma füüsilise võimekuse üsna heaks, heaks või keskmiseks.

Varasem uuring (Hodný ja Štastný, 1997) on näidanud, et ajateenistuses on kõige halvem positsioon neil, kes saavad teiste tähelepanu oma füüsilise välimuse tõttu. Selliste ajateenijate hulka kuuluvad füüsiliselt nõrgad, täidlasema kehaehitusega ning kohmakad teenistujad. Nendel ajateenijatel on väga suur oht sattuda teenistuse jooksul kiusamise ohvriks. Seega võib eeldada, et probleemsete suhete tekkimise, kiusamise ja ka distsiplineerimise üheks aluseks on see, et ajateenija ei saa tulenevalt oma nõrgast füüsilisest võimekusest oma ülesannete täitmisega hakkama.

Eelnevalt tuli antud töös välja see, et ka horisontaalsel tugevdaval sidususel oli kõige tugevam seos ülematega isiklike suhteprobleemidega ning seda selliselt, et mida paremini said ajateenijad läbi oma rühmakaaslastega, seda vähem oli ka ülematega isiklike suhteprobleeme ja vastupidi. Sellest tulenevalt võiks mõelda ka sellele, kas horisontaalsel sidususel, ajateenija füüsilisel võimekusel ning ülematega isiklikel suhteprobleemidel võib ka omavaheline seos olla. Ajateenijate omavahelisi suhteid mõjutab see, kuidas nende ülemad reageerivad ajateenijate ebaõnnestumistele ülesannete täitmisel (Bartone ja Kirkland, 1991: 399). Ülesannete edukas täitmine võib aga omakorda olla tingitud ajateenija füüsilisest võimekusest (Santtila, Pihlainen, Viskari ja Kyröläinen, 2015). Siinkohal võib teha kaks järeldust. Esiteks võib eeldada, et kui ajateenija on füüsiliselt teistest nõrgem, siis suhtuvad ka tema rühmakaaslased temasse halvasti, mis omakorda tekitab aga ka probleemseid isiklike suhteid ülematega. Teiseks võib aga eeldada seda, et kui rühm ise on kokkuhoidev, aga mõne ajateenija füüsiline võimekus rühmas on halb, mistõttu on ka tema suhted ülemaga halvad, siis rühmakaaslased võivad ülesannete täitmisel oma rühma nõrgemaid ajateenijaid aidata ning seda selleks, et vähendada suhteprobleeme ülematega. Sellist abistavat käitumist rühmasiseselt saab selgitada

ülesandelise ühtekuuluvuse kaudu, mille korral on rühmaliikmed pühendunud ühise eesmärgi saavutamisele ning on motiveeritud selle saavutamiseks meeskonnana pingutusi koordineerima (MacCoun ja Hix, 2010: 139).

## KOKKUVÕTE

Antud magistritöö eesmärgiks oli selgitada välja, milline on ajateenistuses kogetud probleemsete suhete ja sidususe mõju ajateenistusega rahulolule ning edasisele valmidusele panustada riigikaitsesse.

Tulemustest selgus, et probleemsete suhete kogemine ajateenistuses mõjutas ajateenijate üldist rahulolu kogu ajateenistusega ning seda selliselt, et mida rohkem esines ajateenijal probleemseid suhteid teenistuse jooksul, seda rahulolematum oli ta ka ajateenistusega. Probleemsed suhted ülematega mõjutasid ajateenistusega rahulolu rohkem kui ajateenijate omavahelised suhteprobleemid. Samuti hindasid ajateenijad ennast ka omavaheliste suhetega rohkem rahulolevamaks kui suhetega oma ülematega. Probleemsete suhete mõju rahulolule oluliselt ei muutunud, kui arvesse võeti ka sotsiaaldemograafiliste taustategurite mõju.

Probleemsed suhted ja rühma ühtekuuluvustunne olid omavahel seotud mitmel viisil. Mida rohkem esines probleemseid suhteid nii ajateenijatel omavahel kui ka oma ülematega, seda rohkem kritiseeriti ajateenijate poolt oma rühmakaaslast ja nende käitumist. Samuti mida rohkem esines probleemseid suhteid ülematega, seda ebapädevamaks ja ebausaldusväärsemaks pidasid ajateenijad oma ülemat tema tööülesannete täitmisel. Ajateenistuses kogetud probleemsete suhted, eriti ülematega teenistusalaletes suhetes, võivad vähendada ka ajateenijates soovi kuuluda tulevikus Kaitseväge.

Rühma ühtekuuluvustunne avaldas mõju ka ajateenistusega rahulolule. Kõige suurem mõju ajateenistusega rahulolule oli horisontaalsel tugevdaval sidususel ning vertikaalsel sidususel, mis tähendas seda, et mida nõrgemad olid ajateenijate omavaheline ühtekuuluvustunne ning ajateenijate ja nende ülemate vaheline ühtekuuluvustunne, seda rahulolematum oldi ka kogu ajateenistusega. Samuti, mida nõrgem oli sidusus ajateenija ja Kaitseväge vahel, seda rahulolematum oldi ajateenistusega üldiselt.

Ajateenija enda subjektiivse füüsilise vormi mõju ajateenistusega rahulolule näitas, et mida madalamaks oli ajateenija hinnanud oma füüsilise võimekuse, seda rahulolematum oli ta ka ajateenistusega. Ajateenijatel, kes olid hinnanud oma füüsilise võimekuse üsna halvaks või halvaks, esines rohkem ülematega isiklike suhteprobleeme kui neil, kes olid hinnanud oma füüsilise võimekuse üsna heaks, heaks või keskmiseks.

## KASUTATUD ALLIKAD

2017 WBI U.S. Workplace Bullying Survey (2017). Kasutatud 18.03.2020, <https://www.workplacebullying.org/wbiresearch/wbi-2017-survey/>

Ajateenijate kompleksuuring (i.a). *Kaitseväe Akadeemia kodulehekülg*. Kasutatud 19.05.2020, <https://www.kvak.ee/kompleksuuring/>

Ajateenistusest (2020). *Kaitseressursside Ameti kodulehekülg*. Kasutatud 22.02.2020, <https://www.kra.ee/ajateenistus/ajateenistusest/>

Bartone, P.T. ja Kirkland, F.R. (1991). Optimal leadership in small army units. In R. Gal ja A. D. Mangelsdorff (toim), *Handbook of Military Psychology* (lk 393–409). West Sussex, England: Wiley.

Ben-Shalom, U., Lehrer, Z. ja Ben-Ari, E. (2005). Cohesion during Military Operations A Field Study on Combat Units in the Al-Aqsa Intifada. *Armed Forces & Society*, 32(1). doi: 10.1177/0095327X05277888

Bjerke, T.A. ja Ronnes, N. (2017). The Fine Line between Funny and Offensive Humour in a Total Institution: An Ethnographic Study of Joking Relationships among Army Soldiers. *Res Militaris*, 7(2), 1–23. Kasutatud 11.04.2020,

[http://resmilitaris.net/ressources/10270/17/res\\_militaris\\_article\\_bjerke\\_rones\\_funny\\_and\\_offensive\\_joking\\_in\\_the\\_norwegian\\_military.pdf](http://resmilitaris.net/ressources/10270/17/res_militaris_article_bjerke_rones_funny_and_offensive_joking_in_the_norwegian_military.pdf)

Bullying and Harassment in the Military (i.a). Bolt Burdon Kemp kodulehekülg. Kasutatud 22.02.2020, <https://www.boltburdonkemp.co.uk/military-claims/military-bullying>

Clason, M.A. (2019). Managing Sexual Joking in Manufacturing Organizations: Harassment or Humor? *Women's Studies in Communication*, 42(2), 202–220. doi: 10.1080/07491409.2019.1607791

Cohen, T. (2011). Three Marines face courts-martial in hazing case. *CNN*, 27. oktoober. Kasutatud 23.02.2020,

<https://edition.cnn.com/2011/10/27/justice/us-marines-hazing/index.html>

Cornell, D.G ja Limber, S.P. (2016). *Do U.S. laws go far enough to prevent bullying at school?* Kasutatud 10.03.2020, <https://www.apa.org/monitor/2016/02/ce-corner>

- Crawford, N. (1992). *The Psychology of the Bully*. A. Adams ja N. Crawford (toim), *Bullying At Work: How to Confront and Overcome It* (lk 69–84). London: Virago. [e-raamat].
- Daucé, F. ja Sieca-Kozłowski, E. (2004). *Introduction by Françoise Daucé and Elisabeth Sieca-Kozłowski (1st Issue Editors)*. Kasutatud 12.04.2020, <https://journals.openedition.org/pipss/242>
- Demus, E. (2018). Rahulolu ajateenistusega ja seda mõjutavad tegurid. K. Kasearu ja A. Saumets (toim), *Sõjateadlane* (lk 108-137). Tartu: Eesti Ülikoolide Kirjastus.
- Farmer, D. (2011). Workplace Bullying: An increasing epidemic creating traumatic experiences for targets of workplace bullying. *International Journal of Humanities and Social Science* 1(7), 196–203.
- Garnier, T. (2018). *Values and discipline are the foundation of a military ethos but do not need to be 'military' to be effective*. Kasutatud 23.03.2020, <https://www.isc.co.uk/media-enquiries/isc-blogs/values-and-discipline-military-ethos/>
- Gilberd, K. (2017). Hazing and Bullying in the Military. *The National Lawyers Guild Military Law Task Force*, 30. juuli. Kasutatud 23.02.2020, <https://nlgmltf.org/military-law/2017/hazing-and-bullying-in-the-military/>
- Greenwood, L. (2013). Testing the cultural boundaries of the British military. *Humanitarian Exchange* 56, 10–12. Kasutatud 30.03.2020, [http://sro.sussex.ac.uk/id/eprint/66684/1/HE\\_56.pdf](http://sro.sussex.ac.uk/id/eprint/66684/1/HE_56.pdf)
- Halvorson, A. (2010). *Understanding the Military: The Institution, the Culture and the People*. Kasutatud 22.02.2020, [https://www.samhsa.gov/sites/default/files/military\\_white\\_paper\\_final.pdf](https://www.samhsa.gov/sites/default/files/military_white_paper_final.pdf)
- Hodný, J. ja ŠTastný, R. (1997). Bullying in the army of the Czech republic. *The Journal of Slavic Military Studies*, 10(1), 128–140. DOI: 10.1080/13518049708430278
- Hsu, J. (2010). *Overview of Military Culture*. Kasutatud 20.03.2020, <https://amacon1.files.wordpress.com/2013/08/military-culture.pdf>
- Jex, S.M. (2002). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. Hoboken: Wiley.

Järvala, E. (2019). Probleemsed suhted ja riskitegurid ajateenistuses. *Probleemsed suhted ajateenistuses: Kompleksuuringu 2018-2019 ajateenijate küsitluse aruanne*. Tartu: SJKK. Kättesaadav: <https://www.kvak.ee/files/2020/05/Kompleksuuringu-2018-2019-aruanne.pdf>

Kaitseväe eetikakoodeks (27.04.2018). *Kaitseväe kodulehekülg*. Kasutatud 12.03.2020, <https://mil.ee/wp-content/uploads/2020/01/Kaitsevae-eetikakoodeks.pdf>

Kaitseväe Ühendatud Õppeasutused avaldasid ajateenijate kompleksuuringu tulemused (2018). *KVAK*, 7. märts. Kasutatud 25.04.2020, <https://www.kvak.ee/uudised/kaitsevae-uhendatud-oppeasutused-avaldasid-ajateenijate-kompleksuuringu-tulemused/>

*Kaitsevälase ja Kaitseliidu tegevliikme vormiriietuse ja eraldusmärkide kandmise kord* (2010). Kasutatud 13.05.2020, <https://mil.ee/wp-content/uploads/2020/02/Kaitsev%C3%A4elase-ja-Kaitseliidu-tegevliikme-vormiriietuse-ja-eraldusm%C3%A4rkide-kandmise-kord.pdf>

Kaitseväeteenistuse seadus (01.01.2020). *Riigi Teataja*. Kasutatud 10.03.2020, <https://www.riigiteataja.ee/akt/119122019005>

Kaitsevägi (2020). *Kaitseväe kodulehekülg*. Kasutatud 22.02.2020, <https://mil.ee/kaitsevagi/>

Kasearu, K. (2017). Ajateenistuse vajalikkus ja Kaitseväe kuvand – mil määral muutuvad ajateenijate arvamused ajateenistuse jooksul? *Riigikaitse inimvara kaardistamine: uuringute tulemused*, 58–76. Kättesaadav: [www.yti.ut.ee/sites/default/files/aki/sjkk\\_2016\\_kogumik\\_kaas\\_viimane\\_1.pdf](http://www.yti.ut.ee/sites/default/files/aki/sjkk_2016_kogumik_kaas_viimane_1.pdf)

Kasearu, K., Murakas, R., Talves, K., Trumm A. ja Truusa, T.-T. (2017). Ajateenijate kompleksuuring: metodoloogiline ülevaade. *Riigikaitse inimvara kaardistamine: uuringute tulemused*, 9–14. Kättesaadav: [www.yti.ut.ee/sites/default/files/aki/sjkk\\_2016\\_kogumik\\_kaas\\_viimane\\_1.pdf](http://www.yti.ut.ee/sites/default/files/aki/sjkk_2016_kogumik_kaas_viimane_1.pdf)

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

Kasearu, K. ja Uulimaa-Margus, U. (2018). Ajateenistusest enne tähtaega reservi arvamise sotsiaalsed tegurid ja dünaamika. Kasearu ja A. Saumets (toim), *Sõjateadlane* (lk 223-243). Tartu: Eesti Ülikoolide Kirjastus.

Laiapindne riigikaitse (2018). *Kaitseministeeriumi kodulehekülj*. Kasutatud 23.03.2020, <https://kaitseministeerium.ee/et/eesmargid-tegevused/laiapindne-riigikaitse>

LaMotte, S. (2019). *How to handle the adult bully in your life*. Kasutatud 24.03.2020, <https://edition.cnn.com/2019/09/20/health/adult-bully-survivor-tips-wellness/index.html>

Layman, P.G., Sanford, K., Myers, D.R., Dolan, S., Ellor, J.W., Morissette, S.B., Whitacre, J. ja Crow, J. (2019). Intimate partner cohesion and military unit cohesion: Different types of interpersonal relationships each uniquely predict soldier well-being. *Military Psychology* 31(3), 178–186. <https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1080/08995605.2019.1579606>

MacCoun, R. J. ja Hix, W. M (2010). Unit cohesion and military performance. In RAND (toim), *Sexual Orientation and U.S. Military Personnel Policy* (lk 137–158). Santa Monica: RAND Corporation.

Maklak, A. (2015). Dedovshchina on trial. Some evidence concerning the last Soviet generation of “sons” and “grandfathers”. *Nationalities Papers*, 43(5), 682–699. doi: 10.1080/00905992.2015.1048676

Mann, S. (2000). *Managing Your Boss In A Week: Managing Up In Seven Simple Steps*. London: Hodder and Stoughton General Division.

Mark, L., Sisask, M., Vaikma, J., Värnik, P. ja Värnik, A. (2015). *Kiusamine koolis*. Uuringu raport. Kasutatud 18.04.2020, <https://humanrights.ee/app/uploads/2017/01/Uuring-kiusamisest-koolis.pdf>

*National Center for Education Statistics: Indicator 10: Bullying at School and Electronic Bullying* (2019). Kasutatud 18.03.2020, [https://nces.ed.gov/programs/crimeindicators/ind\\_10.asp](https://nces.ed.gov/programs/crimeindicators/ind_10.asp)

Oliver, L.W., Harman, J., Hoover, E., Hayes, S.M. ja Pandhi, N.A. (1999). A Quantitative Integration of the Military Cohesion Literature. *Military Psychology* 11(1), 57–83. [https://doi.org/10.1207/s15327876mp1101\\_4](https://doi.org/10.1207/s15327876mp1101_4)

- Pfanner, T. (2004). Military uniforms and the law of war. *International Review of the Red Cross*, 853, 93-124. Kasutatud 13.03.2020, [https://www.icrc.org/en/doc/assets/files/other/irrc\\_853\\_pfanner.pdf](https://www.icrc.org/en/doc/assets/files/other/irrc_853_pfanner.pdf)
- Piehler, G.K. (2013). *Encyclopedia of Military Science*. California: SAGE Publications, Inc.
- Piha, E. (2020). *Army Grooming Standards: Haircuts, Mustaches, Beards, And More*. Kasutatud 29.03.20, <https://www.operationmilitarykids.org/army-grooming-standards/>
- Powers, R. (2011). *Basic Training For Dummies*. Hoboken: Wiley.
- Powers, R. (2018). *Army Grooming Standards for Men and Women*. Kasutatud 29.03.2020, <https://www.thebalancecareers.com/army-grooming-standards-3331780>
- Põhikooli riikliku õppekava määrus (09.05.2020). *Riigi Teataja*. Kasutatud 23.05.2020, <https://www.riigiteataja.ee/akt/106052020054>
- Raid, K., Kasearu, K. ja Truusa, T.-T. (2019). I just want to be done with it! Estonian conscripts negotiating the tensions between military, family, and personal agendas. R. Moelker, M. Andres ja N. Ronen (toim), *The Politics of Military Families State, Work Organizations, and the Rise of the Negotiation Household* (lk 87–104). Abingdon: Taylor & Francis Group.
- Randall, P. ja Parker, J. (2000). Adult Bullying: Working with Victims. H. Kemsall ja J. Pritchard (toim), *Good Practice in Working with Victims of Violence* (lk 89–100). London: Jessica Kingsley Publishers.
- Regressioon (i.a). Kasutatud 03.05.2020, <http://kvanthum.ut.ee/regressioon2.html>
- Riigikaitseeadus (15.03.2019). *Riigi Teataja I*. Kasutatud 23.03.2020, <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019147>
- Roark, P. (2017). *Effects of Bullying: Information About Bullying That Will Blow You Away*. Lulu.com [e-raamat].
- Rootalu, K. (2014). *Korrelatsioonikordajad*. Kasutatud 03.05.2020, <http://samm.ut.ee/korrelatsioonikordajad>
- Salo, M. ja Siebold, G. L. (2008). Variables Impacting Peer Group Cohesion in the Finnish Conscript Service. *Journal of Political and Military Sociology*, 36(1), 1–18.

- Santtila, M., Pihlainen, K., Viskari, J. ja Kyröläinen, H. (2015). Optimal Physical Training During Military Basic Training Period. *The Journal of Strength and Conditioning Research*, 29(11), 154–157.
- Sheffield, G. (2014). *Military discipline and punishment*. Kasutatud 23.03.2020, <https://www.bl.uk/world-war-one/articles/military-discipline#>
- Shetgiri, R. (2013). Bullying and Victimization Among Children. *Advances in Pediatrics* 60(1), 33–51. doi: 10.1016/j.yapd.2013.04.004
- Siebold, G. L. (2007). The Essence of Military Group Cohesion. *Armed Forces & Society*, 33(2), 286–295. doi:10.1177/0095327X06294173
- Siebold, G. L. (2011). Key Questions and Challenges to the Standard Model of Military Group Cohesion. *Armed Forces & Society*, 37(3), 448–468. doi: 10.1177/0095327X11398451
- Smith, P.K., Singer, M., Hoel, H. ja Cooper, C.L. (2003). Victimization in the school and the workplace: Are there any links? *British Journal of Psychology* 94(2), 175–188. <https://doi.org/10.1348/000712603321661868>
- Soeters, J. (2018). Organizational Cultures in the Military. G. Caforio ja M. Nuciari (toim), *Handbook of the Sociology of the Military* (lk 251-272). Cham: Springer International Publishing.
- Soeters, J. (2018). *Sociology and Military Studies*. London: Routledge.
- Soeters, J.L., Winslow, D.J. ja Weibull, A. (2006). Military Culture. G. Caforio (toim), *Handbook of the Sociology of the Military* (lk 237-255). New York: Springer.
- Tambur, M. (2015). *Workplace bullying in Estonian organizations: The prevalence and causes*. Doktoritöö. Tartu Ülikool: majandusteaduskond.
- Tooding, L.M. (2014). *Dispersioonanalüüs*. Kasutatud 03.05.2020, <http://samm.ut.ee/dispersioonanalyyis>
- Tooding, L.-M. (2014). *Regressioonimudelid*. Kasutatud 03.05.2020, <http://samm.ut.ee/regressioonanalyyis>

Tooding, L.-M. (2015). Faktoranalüüsile lähedane meetod: peakomponentide meetod. *Andmete analüüs ja tõlgendamine sotsiaalteadustes 2., täiendatud väljaanne* (lk 341–344). Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

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

Truusa, T.-T., Kasearu, K. ja Tooding, L.-M. (2018). The effects of conscript service on the recruitment of professional soldiers in Estonia. dr. L. Brožič (toim), *Sodobni vojaški izzivi/Contemporary Military Challenges* (lk 37–54). Ljubljana: Generalštab Slovenske vojske/General Staff of the Slovenian Armed Forces.

*UK Regular Armed Forces Continuous Attitude Survey Results 2019* (2019). Kasutatud 10.03.2020,

[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/811689/Armed\\_Forces\\_Continuous\\_Attitude\\_Survey\\_2019\\_Main\\_Report.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/811689/Armed_Forces_Continuous_Attitude_Survey_2019_Main_Report.pdf)

Väeosad (2019). *Kaitseressursside Ameti kodulehekülj.* Kasutatud 10.03.2020,

<https://www.kra.ee/ajateenistus/ajateenistusest/vaeosad/>

Wang, J., Iannotti, R.J. ja Nansel, T.R. (2009). School Bullying Among US Adolescents: Physical, Verbal, Relational and Cyber. *Journal of Adolescent Health* 45(4), 368–375. doi: 10.1016/j.jadohealth.2009.03.021

Weber, J. (2016). *The Disorderly, Undisciplined State of the “Good Order and Discipline” Term.* Uurimisaruanne. Air War College, Air University. Kasutatud 29.03.2020,

[https://www.jcs.mil/Portals/36/Documents/Doctrine/Education/jpme\\_papers/weber\\_j.pdf?ver=2017-12-29-142200-423](https://www.jcs.mil/Portals/36/Documents/Doctrine/Education/jpme_papers/weber_j.pdf?ver=2017-12-29-142200-423)

Weber, J. (2017). Whatever Happened to Military Good Order and Discipline? *Cleveland State Law Review* 66(1), 123–179. Kasutatud 29.03.2020,

<https://engagedscholarship.csuohio.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3985&context=clevstlrev>

Williams, J., Brown, J.M., Bray, R.M., Anderson Goodell, E.M., Rae Olmsted, K. ja Adler, A.B. (2017). Unit Cohesion, Resilience, and Mental Health of Soldiers in Basic Combat Training. *Military Psychology*, 28(4), 241–250. <https://doi.org/10.1037/mil0000120>

Williamson, S.R. (2013). Standards and Discipline. An In-Depth Look at Where We Once Were and Where We Are Now. J.B. Parson (toim), *From One Leader to Another* (lk 151-159). Fort Leavenworth, Kansas: Combat Studies Institute Press.

Wire, S. D. (2016). Rep. Judy Chu's nephew took his own life after military hazing. Now she's seeking justice for him and other families. *Los Angeles Times*, 10.mai. Kasutatud 23.02.2020, <https://www.latimes.com/politics/la-pol-ca-chu-military-hazing-20160510-snap-story.html>

# LISAD

## Lisa 1. Ankeet: omavahelised probleemsed suhted

Kui tihti olete ajateenistuses puutunud kokku järgmise käitumisega ajateenijate vahel?

	Mitte kunagi	Vahete vahel	Kord kuus	Kord nädalas	Iga päev
Naeruvääristatakse üksteist	1	2	3	4	5
Narritakse homoseksuaalsetel teemadel	1	2	3	4	5
Naerdakse või halvustatakse ajateenija välimust	1	2	3	4	5
Narritakse kuna ajateenija on liiga mehelik/naiselik	1	2	3	4	5
Narritakse füüsilise võimekuse tõttu	1	2	3	4	5
Narritakse vaimsete võimete tõttu	1	2	3	4	5
Narritakse või halvustatakse sotsiaalmajanduslikel põhjustel (rikas, vaene)	1	2	3	4	5
Narritakse või halvustatakse päritolupere (rahvus, vanemate välimus, elukutse jms)	1	2	3	4	5
Jäetakse grupist meelega välja või tõrjutakse	1	2	3	4	5
Levitatakse kuulujutte	1	2	3	4	5
Lüüakse	1	2	3	4	5
Tõugatakse	1	2	3	4	5
Võetakse ära esemeid või varustust	1	2	3	4	5
Ähvardatakse	1	2	3	4	5
Sunnitakse tegema ebaväärikaid asju	1	2	3	4	5
Saadetakse õelaid, haiget tegevaid sõnumeid või e-kirju	1	2	3	4	5
Tehakse õelaid, haiget tegevaid sotsiaalmeediapostitusi	1	2	3	4	5
Tehakse õelaid, haiget tegevaid telefonikõnesid	1	2	3	4	5

## Lisa 2. Ankeet: probleemsed suhted ülematega

Järgnevalt on toodud mõned näited ülemate võimalikust negatiivsest käitumisest ajateenijate suhtes. Kui tihti olete ajateenistuses kogenud järgnevat käitumist?

	Mitte kunagi	Vahetevahel	Kord kuus	Kord nädalas	Iga päev
Teie eest varjatakse informatsiooni ja see mõjutab Teie antud ülesande täitmist	1	2	3	4	5
Teile tuletakse korduvalt meelde Teie vigu või eksimusi	1	2	3	4	5
Teie ülesannete täitmist kritiseeritakse järjepidevalt	1	2	3	4	5
Teid räägitakse taga või levitatakse Teie kohta kuulujutte	1	2	3	4	5
Teie suunas tehakse solvavaid või ründavaid märkusi (sh Teie harjumuste, tausta, seisukohtade või eraelu kohta)	1	2	3	4	5
Teie peale karjutakse või Te olete spontaanse viha (või raevu) sihtmärk	1	2	3	4	5
Teid ignoreeritakse või tõrjutakse	1	2	3	4	5
Teid ignoreeritakse või Teisse suhtutakse vaenulikult kui pöördute ülema poole	1	2	3	4	5
Tehakse tünga (rumalat nalja) ülemate poolt, kellega Te läbi ei saa	1	2	3	4	5

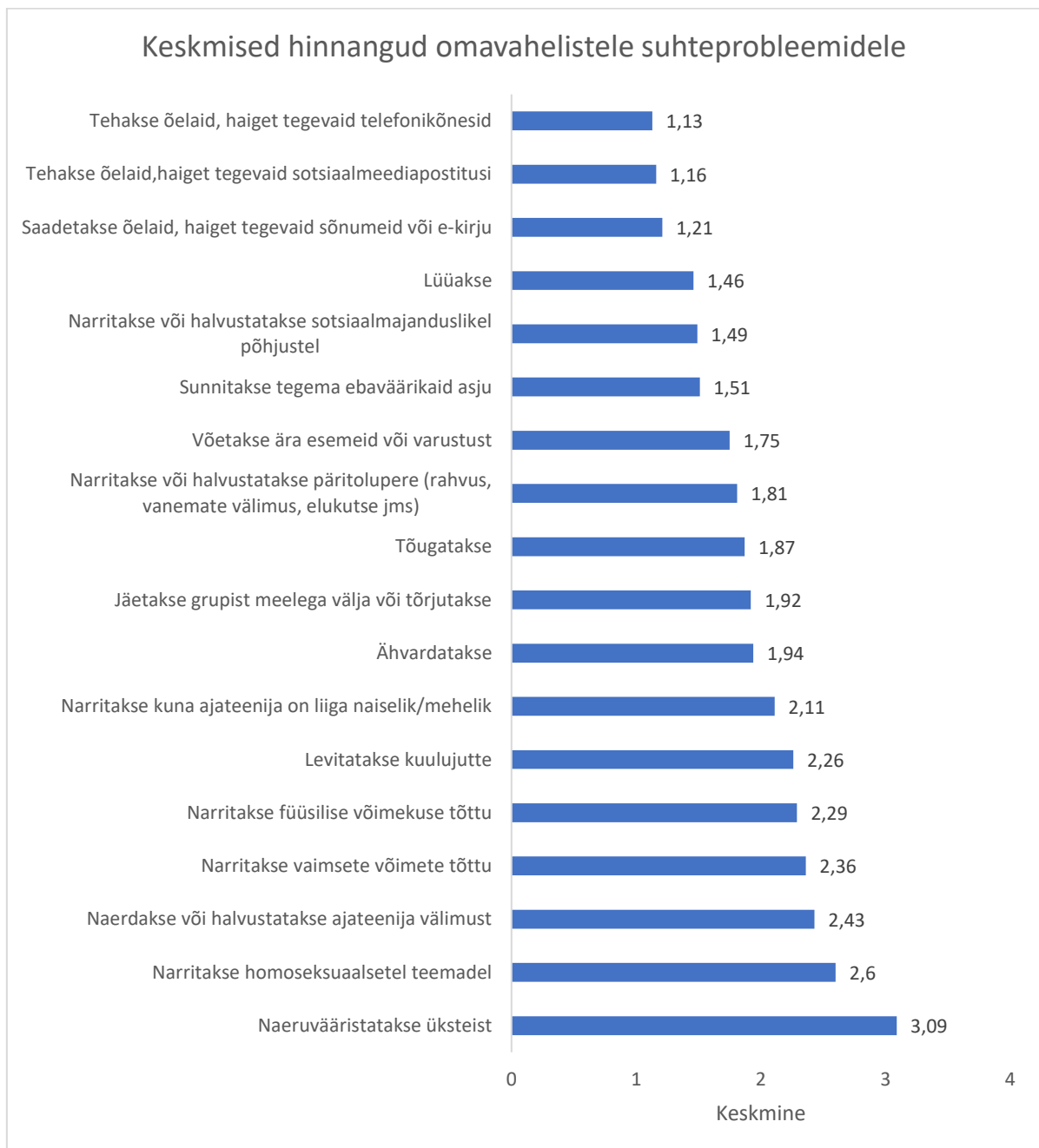
### Lisa 3. Ankeet: sidusus

Mõttele enda allüksuse (rühm, meeskond) ja selle aspirandist ülema peale ning andke hinnang sellele, kui ühtne on Teie üksus skaalal "1- ei ole üldse nõus" ... "7- täiesti nõus".

	Ei ole üldse nõus	Ei ole nõus	Pigem ei ole nõus	Ei ole nõus ega vastu	Pigem olen nõus	Nõus	Täiesti nõus
Rühmas on isikuid, kes üritavad ülemate käske mitte täita.	1	2	3	4	5	6	7
Tunnen, et Kaitseväge on osa minu tulevases elust.	1	2	3	4	5	6	7
Rühmas on isikuid, kes norivad (teevad pahatahtlikku nalja) teistega.	1	2	3	4	5	6	7
Aspirant saab enda tööga hästi hakkama.	1	2	3	4	5	6	7
Ma võin enamiku oma rühma liikmete peale kindel olla.	1	2	3	4	5	6	7
Suhtlen paljude rühma liikmetega ka väljaspool teenistust.	1	2	3	4	5	6	7
Ma usaldan oma aspiranti.	1	2	3	4	5	6	7
Tunnen uhkust, et olen osa Kaitseväest.	1	2	3	4	5	6	7
Ma tunnen väga tugevat sidet oma rühma liikmetega.	1	2	3	4	5	6	7
Rühma liikmed hoiavad kokku kui nad peavad meeskonnana tegutsema.	1	2	3	4	5	6	7
Ma olen rahul oma aspirandiga	1	2	3	4	5	6	7
Rühmas on teiste suhtes vägivaldseid inimesi.	1	2	3	4	5	6	7
Kriisiolukorras teeniksin meelsasti oma aspirandi alluvuses	1	2	3	4	5	6	7
Minu põhiväärtused sarnanevad Kaitseväge väärtustega.	1	2	3	4	5	6	7
Seoses Kaitseväega on mul enamusest positiivsed emotsioonid.	1	2	3	4	5	6	7
Rühmas on isikuid, kes "riputavad" enda ülesandeid teistele.	1	2	3	4	5	6	7

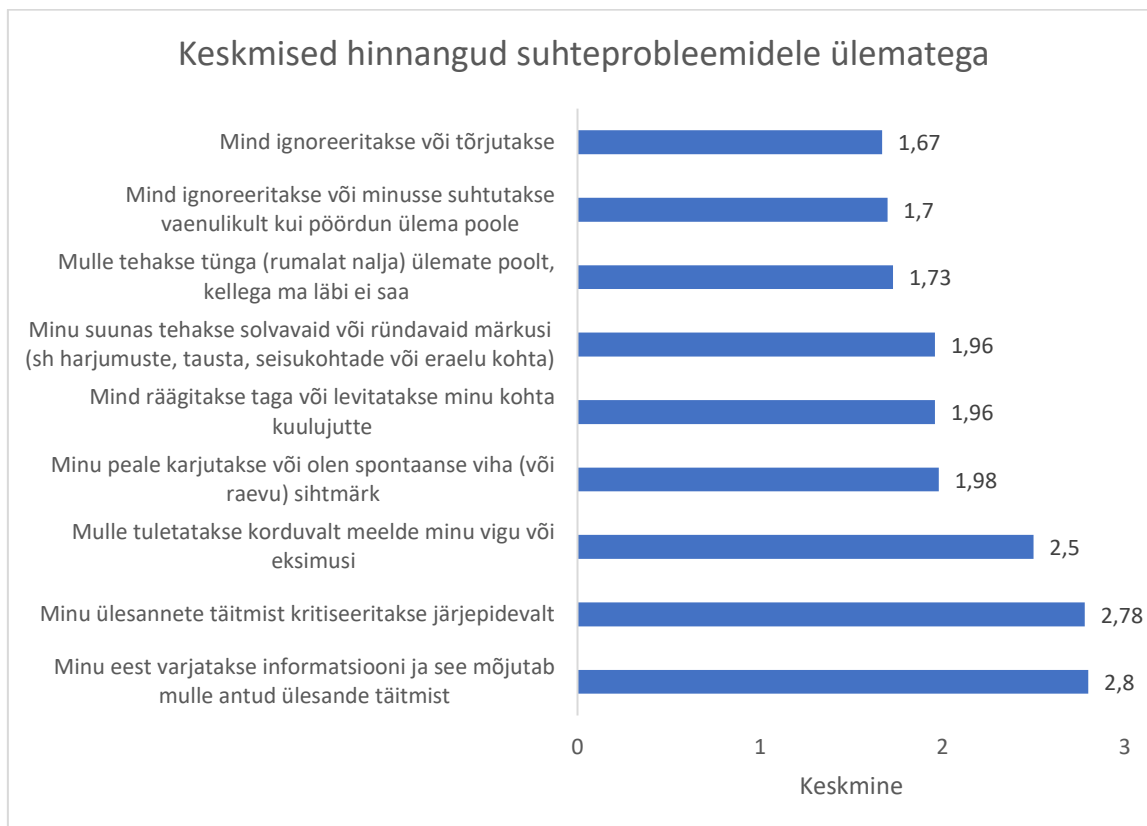
#### Lisa 4. Omavaheliste suhteprobleemide keskmised hinnangud

Kui tihti olete ajateenistuses puutunud kokku järgmise käitumisega ajateenijate vahel?



## Lisa 5. Ülematega suhteprobleemide keskmised hinnangud

Kui tihti olete ajateenistuses kogenud järgnevat käitumist oma ülemate poolt?



**Lisa 6. Dispersioonanalüüs füüsilise võimekuse ja probleemsete suhete tunnuste vahel**

<b>Füüsilise vormi/ kehalise võimekuse hinnang</b>			
	<b>df</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Isiklik narrimine	2	3,43	0,03
Tõrjumine ja halvustamine	2	4,18	0,02
Kiusamine meediavahendite teel	2	7,51	0,00
Füüsiline kiusamine	2	2,24	0,11
Ülemaga isiklikud suhte probleemid	2	18,43	0,00
Ülemaga teenistusalased suhte probleemid	2	6,49	0,00

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, *Eliise Järvala*,

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

*„Probleemsete suhete ja rühma sidususe mõju ajateenistusega rahulolule“*,

mille juhendaja on *Kairi Kasearu*,

1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 25.05.2020