

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Ühiskonnateaduste instituut
Infoühiskond ja sotsiaalne heaolu õppekava
Sotsioloogia ja infoteadused eriala

Ajateenijate suhtumine naiste osalusse ajateenistuses
Bakalaureusetöö

Autor: Kadi-Liis Peiponen
Juhendaja: Kairi Kasearu, PhD

Tartu 2023

SISUKORD

ABSTRACT	5
SISSEJUHATUS	7
1. TEOREETILINE TAUST	9
1.1. Soopõhised organisatsioonid ja naiste osalemine nendes.....	9
1.2. Militaarsüsteem ja meritokraatia	10
1.3. Naiste osalus ajateenistuses	12
1.4. Suhtumine ja hoiakud seoses naiste osalusega ajateenistuses	13
1.5. Hoiakute muutumine	16
2. PROBLEEMISEADE JA UURIMISKÜSIMUSED	19
3. METOODIKA	20
3.1. Andmed ja valim	20
3.2. Analüüsiskeem ja -meetod.....	21
3.3. Tunnused	23
3.3.1. Sotsiaaldemograafilised tunnused	23
3.3.2. Hoiakuid kirjeldavad tunnused	23
3.3.3. Suhtumine naiste ajateenistusse.....	24
4. TULEMUSED	26
4.1. Sotsiaaldemograafiline taust ja hoiakud	26
4.2. Meeste suhtumine naiste ajateenistusse teenistuse alguses	27
4.3. Meeste suhtumine naiste ajateenistusse teenistuse lõpus	31
4.4. Suhtumise muutus teenistuse jooksul	33
4.5. Klasteranalüüs	35
5. ARUTELU.....	41
5.1. Meessoost ajateenijate suhtumine naiste osalusse ajateenistuses	41
5.2. Suhtumise muutus ajateenistuse jooksul	42
5.3. Suhtumine vastavalt sotsiaalmajanduslikule taustale ja hoiakutele	43

KOKKUVÕTE	45
KASUTATUD ALLIKAD	47
LISA 1. Väidete vahelised korrelatsioonikordajad küsitluse alguse tunnuste puhul (absoluutväärtused).....	56
LISA 2. Väidete vahelised korrelatsioonikordajad küsitluse lõpu tunnuste puhul (absoluutväärtused).....	58
LISA 3. Klasteritesse kuuluvus ajateenistuse alguses sotsiaaldemograafiliste/hoiakute tunnuste alusel.....	60

AUTORIDEKLARATSIOON

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

Kadi-Liis Peiponen

28.05.2023

ABSTRACT

Conscripts' attitudes about women's participation in military service

The aim of this bachelor's thesis was to find out the attitudes of conscripts towards women's participation in military service. For doing so, attitudes towards women's participation in military service were analysed in the beginning and in the end of the service, additionally change of attitudes during the service and attitudes depending on the socio-demographic background were also analysed. The work is based on the 2022 winter, July and October call data from the human resource sustainability survey of the Estonian Defence Forces. Ten questions regarding the participation of women in the military service were analysed as the main characteristics throughout the study. Socio-demographic characteristics and questions regarding other attitudes were used to find links between main characteristics.

In terms of analysis, descriptive statistics, one- and two-dimensional frequency distributions and cluster analysis were used. In the case of main characteristics, the responses of men at the beginning and in the end of military service were generally examined and then analysed by the call. The change in attitude is then examined using the winter call data, firstly by analysing the group of conscripts as a whole and then also on an individual basis. As the last step, a cluster analysis is carried out, which enables conscripts' attitudes to be analysed according to their socio-demographic background and attitudes.

The analysis revealed that the overall attitude towards women's participation in military service is positive. It changes during the military service, and the change is downwards but still remains positive.

It is agreed on that the effectiveness of contributing to national defence does not depend on a person's gender. At the beginning of the service, it was not perceived that going through military service together (both men and women together) could cause problems in daily life arrangements or in communication between each other, and at the end of the service, it was also not detected that such problems arose. The same was true about increasing complexity of training. Results were the same on both – group and individual levels.

The cluster analysis revealed that conscripts who speak Estonian, have completed national defence training, have a secondary education, are 20-21 years old and consider military service necessary for the state have a more positive attitude towards women's participation in military service. Those who speak Russian, have not previously belonged to any organization related to national defence or internal security, have not completed a national defence education class, have an education acquired after secondary education, are 20-21 years old, and those who do not consider military service to be necessary for the state have a more negative attitude. Conscripts who did not develop a firm position can only be distinguished to a certain extent based on education (education acquired after secondary education) and age (up to 19 years old).

In summary, attitudes towards women's participation in military are rather positive. It is agreed on that both men and women should get to participate in national defence but it is also agreed on that women should do it voluntarily and it should not be made mandatory.

SISSEJUHATUS

Eestis on kaitseväekohustus 17-60 aastastel meestel. Naistele on võimaldatud vabatahtlikult kaitseväekohustuse võtmise. Võttes vastu otsuse osaleda vabatahtlikult ajateenistuses, saavad ka neist naistest kaitseväekohustuslased ja on seda kuni 60 eluaastani. (Riigikaitstes osalemisest, 2020) Naised saavad küll esimese 90 päeva jooksul ajateenistuse pooleli jätta, kuid edasine väljaõpe ajateenistuse jooksul naistel ja meestel üksteisest ei erine ning kõiki koheldakse võrdselt (Naised ja ajateenistus, 2023). Erinevate uuringute põhjal on Eestis levinud arvamus, et naised võiksid ja peaksid kaitseväes osalema vabatahtlikult (Siplane, 2017; Tulk, 2022). Viimase, 2022 aasta statistika kohaselt toetab naiste kohustuslikku ajateenistust 5% ja vabatahtlikku ajateenistust 81% avaliku arvamusel uuringule vastanutest (Eesti Uuringukeskus, 2022).

Dahl jt (2020) on leidnud Norra kaitseväe põhjal, et meeste ja naiste kombineeritud ajateenistus muudab meeste suhtumist soorollidesse ja sugupoolte identiteeti egalitaarsemaks. Uurimusest selgub, et mehed, kes on ajateenistuse jooksul segasoolistes gruppides usuvad rohkem sellesse, et heterogeensed meeskonnad on sama edukad või edukamad kui sooliselt homogeensed meeskonnad ning grupi produktiivsus naiste kaasamise tõttu ei lange. Lisaks usuvad segasoolistes gruppides olevad mehed rohkem, et majapidamistööd võiksid olla jagatud meeste ja naiste vahel võrdselt ning suurem protsent nendest meestest ei välista täielikult ka enda naiselikke jooni (Dahl jt, 2020). Eestis on varasemalt uuritud erinevate gruppide – elanikkonna, tegevväelaste, vahetute ülemate, meedia ja naiste endi suhtumist naiste osalusse ajateenistuses (Aalde, 2019; Bastig, 2019; Kiili, 2017; Siplane 2017 ja 2018; Tulk, 2022). Prants (2013) on oma lõputöös leidnud kinnitust sellele, et ajateenijate hoiakud muutuvad juba ainuüksi 10 nädalat kestva sõduri baaskursuse jooksul. Prantsi (2013) töö puhul oli muutujateks suurenenud agressiivsuse ja perekonna väärtustamine, õigusteadlikkus, põhjus-tagajärg seoste loomine ja soov muuta enda senised hoiakud ühiskonnas kehtivatele moraalidele ja tavadele vastavaks. Eeltoodud uurimustele tuginedes saab eeldada, et ajateenistuse jooksul võivad aset leida sarnased muutused naiste ajateenistuses osalemise suhtes.

Senini on uuritud küll erinevate gruppide suhtumist naiste osalusse ajateenistuses, kuid käsitlemata on ajateenijate grupp ning uurimata on kuidas ajateenijate suhtumine naiste ajateenistusse muutub ajateenistuse jooksul. Antud bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada ajateenijate hoiakud ja suhtumine naiste osalusse ajateenistuses. Bakalaureusetöö empiiriliseks aluseks on kaitseväe inimressursi kompleksuuring ehk ajateenijate kompleksuuring.

Töö teoreetiline osa keskendub naiste osalusele militaarsfääris kui maskuliinses organisatsioonis ning kitsamalt naiste osalusele Eesti Kaitseväes ja vastavale avalikule arvamusele. Samuti antakse ülevaade hoiakute muutumisest ning mõjuteguritest, mis muutusi esile kutsuvad. Lisaks käsitletakse militaarsüsteemi ja meritokraatia seost.

Töö teises pooles sõnastab autor lähtuvalt eelnevatest uuringutest antud töö uurimisprobleemi ning seab uurimisküsimused. Samuti tutvustatakse ajateenijate kompleksuuringut, mille andmeid töös kasutatakse ja analüüsimetodeid. Järgneb tulemuste analüüs ning järelduste tegemine vastavalt kogutud informatsioonile, uurimisküsimustele ja teoreetilistele lähtekohtadele. Töö lõppeb kokkuvõtte ning edaspidiste soovitusetega.

1. TEOREETILINE TAUST

1.1. Soopõhised organisatsioonid ja naiste osalemine nendes

Britton ja Logan (2008) rõhutavad, et 20. sajandi esimesel poolel ja veel varem oli levinud suhtumine, et naiste madalam staatus ja sissetulek on nende endi vähesema panuse süü. Autorite hinnangul hakkas aga sama sajandi teisel poolel, tänu erinevatele uurimustele, üha enam juurduma soopõhise organisatsiooni mõiste ning suhtumine, et sooline ebavõrdsus on asutusse sisse ehitatud (Britton ja Logan, 2008). Soopõhine organisatsioon on asutus, kus ressursside, hüvede jaotamine toimub lähtudes maskuliinsuse ja naiselikkuse mõistetest ja nendega kaasnevatest tunnustest (Britton, 2000). Sooline jaotus toimub organisatsioonis läbi struktuuride. Soo järgi on määratud tööjaotus, lubatud käitumismustrid, töökoha füüsiline paiknemine, mõjuvõim. Värbamisel eelistatakse kandidaate, kelle aeg, energia ja tähelepanu ei ole jagunenud mitme kohustuse vahel. (Carreiras, 2017) Selline lähenemine eelistab aga selgelt just meessoost töötajaid. Samuti ilmneb soopõhisus organisatsioonikultuuris ja ideoloogiates ning mustrites ja käitumises, mis antud struktuure ja ideoloogiaid veel enam tugevdada võivad (Carreiras, 2017).

Kanter (1977, viidatud Carreiras, 2017 kaudu) on täheldanud, kui naised on asutuses suures vähemuses (alla 15% töötajatest), saavad neist pigem oma vähemuse esindajad kui iseseisvad isikud ja töötajad. Sellega kaasnevad suurest tähelepanust tingitud surve tulemuslikkusele, isolatsioon, soostereotüübid ja rolliootused (Kanter, 1977, viidatud Carreiras, 2017 kaudu).

Harrell ja Miller (1997) on leidnud, et tööandjad ei kaasa naisi maskuliinsetesse töökohtadesse ja organisatsioonidesse, sest see võib vähendada meeste moraali, grupikuuluvust ja produktiivsust. Heilmani ja Haynesi (2005) uuringust selgus, et meestöötajad peavad naiskolleege vähem pädevateks, mõjukateks ja näevad neid väiksema tõenäosusega juhirollis. Acker (2006) on samuti märkinud, et suurte organisatsioonide juhtimine on üks maskuliinsuse peamisi tundemärke. Koostöö projektides alahinnatakse ja pisendatakse naiste rolli ning nende panust ei peeta tihti võrdseks meestöötajatega (Heilman ja Haynes, 2005).

Militaarsüsteem on üks soopõhisemaid organisatsioone, kus domineerib hegemooniline maskuliinsus ja sooline ebavõrdsus (Carreiras, 2017; Acker, 2006). See tuleneb nii meeste arvulisest ülekaalust kui ka üldisest struktuurist, kultuurist ja ajaloolisest taustast (Woodward ja Duncanson, 2017). Titunik (2000) on märkinud, et sõltumata militaarsüsteemi maskuliinsusest, on

sellel ka naiselikke ja pehmemaid omadusi. Kaitseväes on olulised koostöö, organiseeritus, kuuletumine, ustavus, mida kõiki peetakse olemuselt naiselikumateks joonteks (Titunik, 2000). Naiste eeliseks kaitseväes on ka võimekus pidada vastu pikemaid perioode vähese energia ja magamatusega (Friedl, 2005). Meeste eelistamisel militaarsüsteemis toob Friedl (2005) oma töös argumendiks nende tugevama füüsilise vormi. Küll aga ei ole füüsilise võimekuse testid piisavaks näitajaks, sest sõltuvalt inimesest võib tulla erinevatel füüsilistel ülesannetel ette erinevaid piiranguid – seda ka ainult meeste puhul (Friedl, 2005). Woodward ja Duncanson (2017) on samuti välja toonud, kuidas vastupidavuse, vaprus, tugevuse ja agressiivsuse väärtustamise kõrval hakatakse üha enam väärtustama ka hoolivust, kaastunnet, kommunikatsiooni ja paindlikkust. Erinevatest artiklitest (Matthews jt, 2009; Persson ja Sundevall, 2019) on tulnud välja, et sõltumata naiste kaasamisest ajateenistusse, on väga raske murda juba juurdunud stereotüüpe. Nii Matthews jt (2009) Ameerika Ühendriikide näitel kui ka Persson ja Sundevall (2019) Rootsi näitel on leidnud, et kõige raskem on leppida naistega juhtivatel positsioonidel.

Carreiras (2017) on ühe versioonina välja toonud, kui tõsta naiste osalust töökeskkonnas võib see tuua kaasa naiste ja meeste võrdsustumise. Teise versioonina võib aga eeldada, et mehed tunnevad ennast siis veel ohustatumana ning nad üritavad naistöötajate üle domineerides ning neid alla surudes end kehtestada (Carreiras, 2017).

1.2. Militaarsüsteem ja meritokraatia

Meritokraatia kui süsteem väärtustab inimese sooritust, oskusi ja võimeid. Meritokraatia puhul ei loe inimese sotsiaalne kuuluvus, sugu, rass jne. (Son Hing jt, 2011) Militaarsüsteemis tähendaks meritokraatia seda, et ajateenistuse läbimine on meestel ja naistel võrdsetel tingimustel, sest puudub seostamine sooga. Positiivne meritokraatia on oluline, sest see suurendab usaldust käsuliini vastu (Cavanaugh, 2019). Alluvatel on raske uskuda oma juhti, kui nad tunnevad, et parimad inimesed ja ideed jäävad hoolimata heast sooritusest tunnustuseta (Cavanaugh, 2019).

Eestis on lähtuvalt ametlikest dokumentidest ja seadustest ette nähtud naiste ja meeste võrdne osalemine kõikides valdkondades (Eesti Vabariigi põhiseadus, 2015; Soolise võrdõiguslikkuse seadus, 2022). Sellest tulenevalt väärtustab kaitseväge võrdsete võimaluste loomist kõigile Eesti Vabariigi kodanikele ja ajateenistuse läbimine on nii meestele kui naistele ühtsetel alustel,

erinevad vaid üldfüüsilise testi normid (Kaitseministeerium, 2017b; Naised ja ajateenistus, 2023). Teenistuse jooksul on väljaõpe kõigile sama – varustus, igapäeva elukorraldus, rännakud, üksustesse ja ametikohtadele määramine (Kaitseministeerium, 2017b). See näitab, et kogu ajateenistuse vältel lähtutakse sooritusest, oskustest ja võimetest ning naisi ei jäeta kõrvale nende soost tulenevalt. Samuti on Kaitseväeteenistuse seaduses (2023) ära mainitud, et ka rahuaja ametikohale vastavuse hindamine käib objektiivselt ja võttes arvesse tegevvälase sooritust ning arengut.

Kiili (2017) on naisajateenijate kogemusi ja arvamusi uurides leidnud, et tegelikkus on veidi erinev ja kõiki tingimusi ettenähtult ei järgita. Varustus, ootused, välilaagrite majutus ja korraldus on tõesti nii mees- kui naisajateenijatele samad. Samas tuleb antud tööst välja, et naised ise tunnetavad siiski ebavõrdset kohtlemist ning eelarvamustega suhtumist tulenevalt nende soost. Näiteks suunatakse naised aega teenima tagalasse, mitte meestega võrdselt jalaväkke. (Kiili, 2017) Pärtel (2014) on samuti enda töös jõudnud järelduseni, et kaitseväes toimub traditsiooniline sugude vaheline ülesannete jaotus – naiste koht on toetusüksustes ja administratiivsel poolel ning meeste koht raskete füüsiliste ametikohtadel peal. See näitab, et naistele ei anta tihti võimalust enda võimeid ja oskusi täismahus realiseerida ning kõikides aspektides ei ole võrdseid tingimusi.

Eestis on 2017. – 2018. aasta ajateenijate kompleksuuringu raames uuritud ülemate poolset ausat ja õiglast kohtlemist (Kasearu ja Tooding, 2019). Ajateenijate vastustest selgus, et aususe ja õigluse poolest hinnatakse ülemaid kõrgelt. Kõige sagedasemad vastused olid, et ülemad olid ajateenija suhtes õiglasemad ja ausad „alati“, „peaaegu alati“ ja „enamasti“, vaid alla kolmandiku vastanutest tajus ülemate poolset ausust ja õiglust vahetevahel või mitte kunagi. Samuti kaldub küsimuse „Minu üksuse ülemad tunnustavad head sooritust“ vastuste keskmine positiivse tulemuse suunas ehk valdavalt ollakse väitega kas täiesti nõus või nõus (Kasearu ja Tooding, 2019). Kuigi nende näitajatega ei ole otseselt mõõdetud Eesti Kaitseväe meritokraatiat ja sellega rahulolu, saab eeltoodud vastustest järeldada, et ajateenistuse jooksul väärtustatakse ajateenijate sooritusi, oskusi ja võimeid ning seda pigem võrdselt ja õiglaselt.

Kaitseministeeriumi (2017b) „Poliitika naiste kaitseväeteenistuses osalemise võimaluste suurendamiseks“ elluviimisel peaks veelgi suurenema Eesti Kaitseväe ja meritokraatia vaheline seos, seda just soolise võrdsuse aspektist. Poliitika näeb ette naistele võrdse võimaluse tagamise teenida kõikides reservüksusi ettevalmistavates väeosades, naissoost ajateenijate ametikohtadele määramise praktika muutmise, majutuspõhimõtete ühtlustamise ja reguleerimise.

(Kaitseministeerium, 2017b) Kõik need aspektid olid probleemkohtadena välja toodud ka Kiili (2017) analüüsis.

1.3. Naiste osalus ajateenistuses

Naised saavad Eestis osaleda ajateenistuses alates 2013. aastast, mil see lubati 01.04.2013 jõustunud kaitseväeteenistuse seadusega (Kaitseministeerium, 2014). Esimesel aastal liitus ajateenistusega 15 naist (Kaitseministeerium, 2014). Alates 2017. aastast on naiste osalus ajateenistuses järjest kasvanud, jõudes 2021. aastal rekordilise 60 naiseni, kes soovisid teenistusse astuda (Kaitseressursside Amet, 2022). Läbi ajateenistuse sõjaaja ametikohale määratud¹ naiste arv on läbi aastate kõikunud, aastast 2019 on see olnud kindlal tõesuteel (Kaitseressursside Amet, 2022). Kui 2015. aastal arvati sõjaaja ametikohale vaid kaheksa naist (Kaitseministeerium, 2016), siis 2021. aastal oli neid naisi juba 34 (Kaitseressursside Amet, 2022). Kokku on kaheksa aasta jooksul ajateenistus läbinuks arvestatud 159 naise puhul (Kaitseressursside Amet, 2022). (Tabel 1).

Tabel 1. Naiste osalus Eesti Kaitseväes aastatel 2013-2021

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ajateenistusse võetud naised	15	30	17	18	31	30	31	40	60
Ajateenistuse läbinud/sõjaaja ametikohale määratud naised	13	16	8	9	24	13	22	28	34
Teenistuse lõpetanute osakaal teenistuse alustanutest	87%	53%	47%	50%	77%	43%	71%	70%	57%

(Allikas: Aruanded kaitseväeteenistuskohustuse täitmisest riigis aastatest 2013-2021, tabel koostatud töö autori poolt)

2017. aastal allkirjastati Kaitseministeeriumi poolt „Poliitika naiste kaitseväeteenistuses osalemise võimaluste suurendamiseks“ (Kaitseministeerium, 2017b). Poliitika peamiseks eesmärgiks on

¹ Sõjaaja ametikohaks nimetatakse ametikohta kaitseväe sõjaaja üksuse koosseisus, mis täidetakse peamiselt kaitseväekohustuslastega. Sõjaaja ametikohale võib määrata vastava väljaõppe saanud ehk kindla aja teenistusest läbinud ajateenija või selleks soovi avaldanud Kaitseliidu tegevliikme. Antud töö kontekstis tähendab see läbi ajateenistuse sõjaaja ametikohale määratud naisi. (Kaitseväeteenistuse seadus, 2023; Kaitseliidu seadus, 2023)

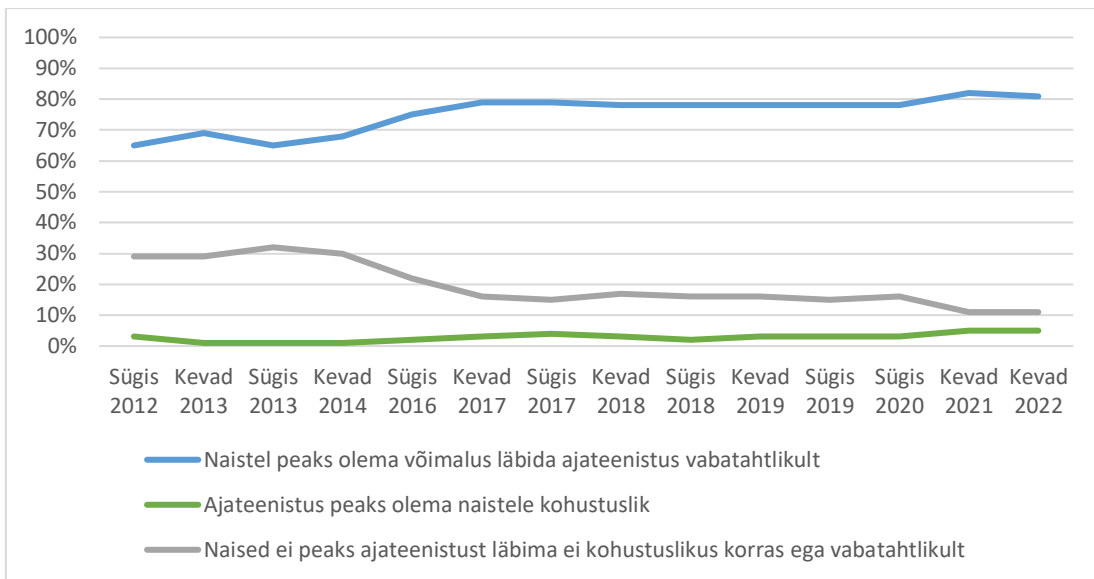
julgustada naise osa võtma ajateenistusest ning selle tulemusena tagada Kaitseväge laiem värbamisväli (Kaitseministeerium, 2017b). Poliitikast tulenevalt panustatakse riigi poolt naiste kaitseväeteenistusse värbamiseks üha rohkem ressursse – aega, inimesi, raha. Korraldatakse erinevaid kampaaniaid, esinemisi, proovivõimalusi. (Kaitseministeerium, 2017b) Kaitseressursside Ameti poolt on loodud eraldi kampaanialeht „Naised Vormi!“, kust leiab vajalikku infot ja kontakte ning vastuseid korduma kippuvatele küsimustele. 15-26 aastastel neiuudel on võimalik osaleda teabepäeval ja töövarjupäeval. (Naised Vormi kodulehekülg, i.a) Lisaks teavitustööle ja teadlikkuse tõstmisele tagatakse väeosades üha enam naissoost ajateenijatele vajalikud tingimused ning kohandatakse varustust (Kaitseministeerium, 2017b).

Naiste osalust Eesti Kaitseväes soosib ka maksimaalse kavandatud naissoost ajateenijate arvu pidev kasv. 2015. aastal oldi valmis teenistusse võtma maksimaalselt 24 naist, 2018. aastal juba 108 ning 2021. aastal kuni 112 naissoost isikut (Kaitseministeerium, 2017b; 2021. aasta..., 2021).

1.4. Suhtumine ja hoiakud seoses naiste osalusega ajateenistuses

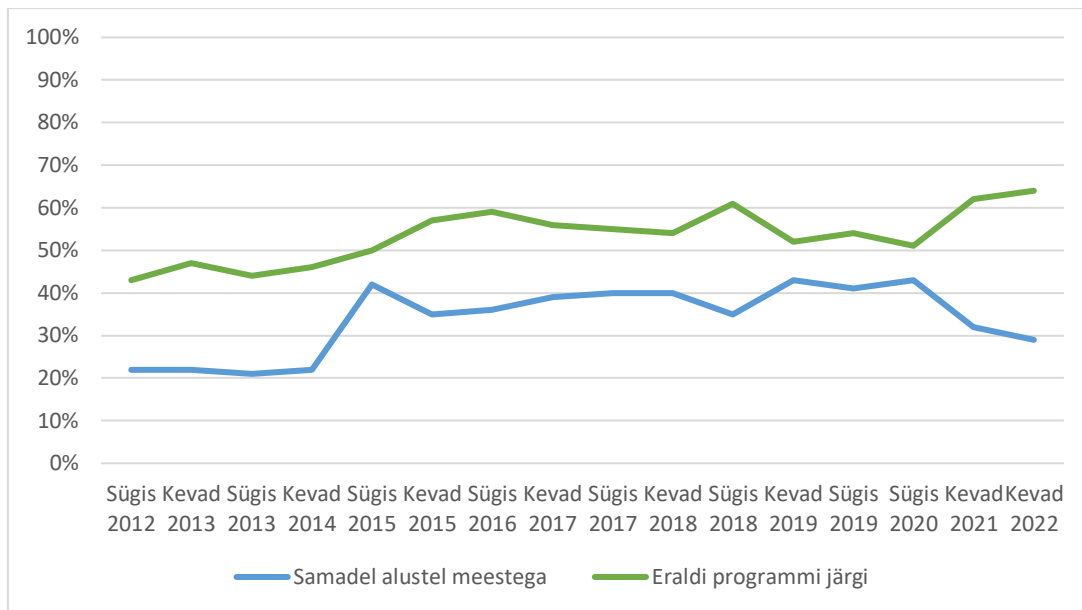
Naiste suutlikkuse läbida edukalt ajateenistus suhtutakse ühiskonnas pigem skeptiliselt ja ei arvata, et nad tuleksid toime metsas elamise, füüsilise koormuse ja muu ajateenistusega kaasnevaga. Hoiakute erinevus sõltub isiklikust kokkupuutest kaitseväega. Kaitseväega tihedamalt kokku puutunud inimesed ehk peamiselt tegevvälased soosivad naiste osalust rohkem kui tavakodanikud. (Siplane, 2017)

Kaitseministeeriumi poolt tellitud avaliku arvamuse uuringust on selgunud, et ühiskond on võtnud levinud hoiakuks naiste vabatahtliku ajateenistuse pooldamise (Avaliku arvamuse ja riigikaitse raportid aastatest 2013-2022). 2012. aasta sügisel, enne ajateenistuses osalemise võimaldamist naistele, arvas 29% avalikkusest, et naised ei kuulu ajateenistusse ning 65%, et naised võiksid ajateenistuse läbida vabatahtlikult (Saar Poll, 2012). 2022. aasta kevadel pooldas vabatahtlikku naiste ajateenistust juba 81% vastanutest, kohustuslikuks tegemist 5% ja naiste ajateenistusest täielikku kõrvale jätmist 11% inimestest (Eesti Uuringukeskus, 2022). (Joonis 1)



Joonis 1. Avalik arvamus seoses naiste kaitseväeteenistuses osalemisega (Allikas: Avaliku arvamuse ja riigikaitse raportid aastatest 2013-2022, joonis koostatud töö autori poolt)

Samast avaliku arvamuse uuringust on selgunud, et nendest, kes pooldavad naiste osalemist ajateenistuses, arvab siiski suurem osa, et meeste ja naiste teenistus ei peaks olema samasugune. Aastate jooksul on selline hoiak muutunud üha levinumaks. (Avaliku arvamuse ja riigikaitse raportid aastatest 2013-2022) Enne naiste kaasamist kaitsevähk, 2012. aasta sügisel, arvas 22% avalikkusest, et naiste ajateenistus peaks toimuma meestega samadel alustel ja 43%, et eraldi programmi järgi (Saar Poll, 2012). Viimatise uuringu järgi, 2022. aasta kevadel, oli jaotus vastavalt 29% ja 64% (Eesti Uuringukeskus, 2022). (Joonis 2)



Joonis 2. Avalik arvamus sellest, millistel alustel peaks naised ajateenistuse läbima (Allikas: Avaliku arvamuse ja riigikaitse raportid aastatest 2013-2022, joonis koostatud töö autori poolt)²

Kiili (2017) analüüsist on selgunud, et naisajateenijatest pooled tunnetavad teenistuse jooksul meesajateenijate poolset negatiivset suhtumist ning pooled positiivset. Naisajateenijad tajuvad rohkem instruktorite või juhtkonna poolset negatiivset suhtumist ning vähem meesajateenijate poolset. Samuti on pooled küsitletud naisajateenijatest tajunud negatiivseid hoiakuid seoses nende osalemisega ajateenistuses ka väljaspool kaitseväge. Sookaaslaste suhtumine naiste ajateenistusse on aga valdavalt positiivne. (Kiili, 2017)

Tegevväelaste seas läbi viidud uuring (Siplane, 2017) näitas, et tegevväelased pooldavad, võrreldes ühiskonna üldise hoiakuga, naiste osalemist ajateenistuses suuremal määral. Kui 2017. aastal pooldas 79% elanikkonnast naiste vabatahtlikku ajateenistust ja 3% kohustuslikku, siis tegevväelaste seas oli kohustusliku ajateenistuse pooldamise protsent lausa 17 ja vabatahtliku puhul 77 (Siplane, 2017). Uurides tegevväelastelt, kas ajateenistus peaks naistel toimuma noormeestega sama programmi järgi, nõustus sellega 73% vastanutest ning eraldi programmi pooldas 24%. Samal aastal arvas 39% ühiskonnast, et naiste ajateenistus peaks olema

² Aastatel 2012-2014 (kevad) oli suhtumine naiste ajateenistusse vastusevariandid „ajateenistus võiks olla naistele kohustuslik“, „naised, kes soovivad ajateenistuses osaleda, peaksid selle läbima noormeestega samadel tingimustel“, „naised, kes soovivad ajateenistuses osaleda, peaksid selle läbima eraldi programmi järgi“, „naised ei peaks osalema ajateenistuses“. Vastusevariantidest on tuletatud joonised 1 ja 2. Aastatel 2016-2022 on suhtumine naiste osalemisse ajateenistuses ja suhtumine naiste ajateenistuse läbimise viisi kohta küsitud eraldi küsimustena. Tulemused on samuti esitatud joonistel 1 ja 2. Seetõttu protsendid ei anna kohati kokku 100%.

noormeestega samadel tingimustel ja 56%, et eraldi programmi järgi (Siplane, 2017). Neid tulemusi arvesse võttes võib eeldada, et inimesed, kes puutuvad kaitsevägega otseselt kokku on ka naiste osaluse suhtes tolerantsemad.

1.5. Hoiakute muutumine

Hoiakud on inimeste individuaalsed hinnangud neid ümbritsevate inimeste, kohtade, asjade ja olukordade kohta (Petty ja Briñol, 2010). Hoiakuid on võimalik mõjutada ja muuta läbi erinevate tegurite, sealhulgas näiteks läbi kogutud informatsiooni, teiste arvamuse ja isikliku kogemuse (Garner, 2005, viidatud Prants, 2013 kaudu). Need tegurid kujundavad hoiakuid enim ka ajateenistuse jooksul. Hoiakute muutumist on võimalik kirjeldada muuhulgas läbi Bronfenbrenneri ökoloogilise süsteemiteooria (Bronfenbrenner, 1979; Mcleod, 2023a), Scheini täiendatud Lewini muutuste teooria (Wirth, 2004) ning Võgotski kultuurilise ja biosotsiaalse arengu teooria (Mcleod, 2023b).

Bronfenbrenneri teooria (1979) kohaselt mõjutab inimest, tema arengut, hoiakute muutust kogu teda ümbritsev keskkond. Ümbritseva maailma saab jaotada viieks süsteemiks – mikro-, meso-, ekso-, makro- ja kronosüsteem (Bronfenbrenner, 1979; Mcleod, 2023a). Mikrotasandil mõjutavad indiviidi tema kõige lähedasem tutvusringkond, kellel on otsene mõju – pere, sõbrad, kool. Mesotasandi moodustavad mikrosüsteemis osalevate inimeste ja asutuste vahelised suhted. Eksotasand on indiviidi ümbritsevad suhted, inimesed, asutused, millega ei ole otsest kokkupuudet, kuid võib kaudset mõju osutada, näiteks naabruskond, vanemate töökoht ja sõbrad, massimeedia. Makrotasandil on mõjutajateks ümbritsev ühiskond, kultuur ja sotsiaalne taust ning kuuluvus. Kronotasand kujutab endast ajalist dimensiooni ning eelnevates tasandites toimuvate tegevuste jada. (Bronfenbrenner, 1979; Mcleod, 2023a)

Kui arvestada kaitseväge kui ümbritsevat keskkonda, siis toimub ajateenijate hoiakute mõjutamine peamiselt läbi mikrotasandi, kus uueks lähiringkonnaks kujunevad kaasteenijad ja ülemad, kellega suhtlemisel ja kooseksisteerimisel kujunevad uued arusaamad ja arvamused (Prants, 2013). Teiseks oluliseks tasandiks võib pidada makrotasandit, mis tähendab ühiskonnas juurdunud kohustuslikku ajateenistust. Ette kirjutatud kohustused, nõudmised ning nende täitmise kontrollimine mõjutab, millisenä kaitseväge ja selle rolli nähakse. (Prants, 2013)

Lewini muutuste teooria (Wirth, 2004) kohaselt toimub hoiakute muutumine kolmeetapiliselt – eelnevate hoiakute lahti sulatamine, muutuse läbi viimine, uute hoiakute kinni külmutamine. Schein on antud teooriat täiendanud ja öelnud, et toimub seniste arusaamade ümber lükkamine või nende täpsustamine – vanad hoiakud ei kao kuhugi, need muutuvad. Esimeses etapis tulevad esile uued tegurid ja jõud, mis viivad vajaduseni muutuda. Nendeks võivad olla näiteks rahulolematuse enda hetke olukorraga, vanade hoiakute tõttu tõrjutuna tundmine, mure ja süü tundmine vanade hoiakute sobimatuse pärast. (Wirth, 2004) Naiste ajateenistusse suhtumise kontekstis võib see tähendada, et ühiskond muutub üha leplikumaks ja pooldavamaks naiste osaluse suhtes kaitseväes ning ajateenijad võivad tunda survet enda hoiakuid samuti muuta. Uute hoiakute ja arusaamade omandamisele aitavad kaasa tulevikuvisioni loomine, koolitused ja reaalne kokkupuude, personaalne lähenemine ja kontroll, kogu seotud grupi kaasamine, eeskujud, tunnustamine, toetav keskkond (Wirth, 2004). Kaitseväes on esindatud grupimentaliteet ehk üheskoos uute arusaamade kujundamine, eeskujud grupi- ja riigijuhtide näol, kes toetavad naiste ajateenistust ja kokkupuude hoiakuid kujundava olukorraga.

Teises etapis toimuv muutus võib esineda kolme põhimõtte järgi (Wirth, 2004). Esimene põhimõte on varem teadaolevate sõnade, väljendite ja arusaamade ümberdefineerimine. Teine põhimõte on ümberdefineeritud sõnade, väljendite ja arusaamade laiemas kontekstis tõlgendamine ja mõistmine. Kolmas põhimõte on uute standardite ja skaalade välja töötamine ja rakendamine, mis aitab õpitud ja kogetut laiemalt kasutada. (Wirth, 2004)

Kolmandas etapis toimub uute hoiakute ja arusaamade juurutamine. Kolmanda etapi lõpus ning kogu protsessi tulemusena kujuneb uus identiteet ning uued käitumis- ja suhtlemismustrid. (Wirth, 2004) Kaitseväe kontekstis tähendab see järjest enam noori, kes pooldavad ka naiste osalemist ajateenistuses ning levitavad neid hoiakuid ka ühiskonnas laiemalt.

Võgotski (Mcleod, 2023b) rõhutab enda teorias kultuuri, sotsiaalse keskkonna ja keele mõju hoiakute ja arusaamade kujunemisel. Kognitiivne areng saab alguse sotsiaalsetest suhetest ja suhtlusest. Keskkond, kus Võgotski teooria järgi laps üles kasvab, mõjutab kuidas ja millest nad mõtleavad. Nagu ka eelnevate teooriate kohaselt, peab Võgotski oluliseks eeskujusid ja juhirollis olevaid inimesi, kes tutvustavad uusi arusaamu ja aitavad neid omaks võtta. (Mcleod, 2023b) Rakendades seda ajateenistuse konteksti, iseloomustab teooria seda, kuidas kaitseväge kui sotsiaalne keskkond ja omaette kultuuriruum võib suurel määral mõjutada seal teenivate noorte

arusaamu ja hoiakuid. Suhtlus üksteisega ning kõrgematel astmetel olevate teenistujatega kujundavad muutust hoiakutes.

Seda, et kaitseväge kogemus uusi hoiakuid ja arusaami kujundab, on leidnud ka mitmed erinevad uuringud. Juba varasemalt mainitud Dahl jt (2020) leidsid militaarsüsteemi näitel tõendeid, et sooliselt kallutatud keskkondades on soo stereotüübid muudetavad, kuid nende püsimine ilma jätkuva kokkupuuteta on ebatõenäoline. Prants (2013) on Eesti Kaitseväge näitel leidnud, et sõduri baaskursus suurendab, võrreldes enne ajateenistuse algust, ajateenijate agressiivsuse- ja perekonna väärtustamist, õigusteadlikkust, põhjus-tagajärg seoste loomist ning soovi muuta oma hoiakuid ühiskonnas levinud arusaamadele vastavaks. Seda, et hoiakud võivad muutuda kinnitab ka Mürsoo (2018) töö, kust selgub näiteks, et teenistuse jooksul muutus ligi kolmandiku küsitletute hinnang ajateenistuse vajalikkusele. Samast tööst (Mürsoo, 2018) tuleb välja, et hoiakute muutumisele on suurim mõju ühiskonnas levivatel arusaamadel, ümbritsevatel sotsiaalsetel gruppidel, mis käib kokku ka eelnevalt mainitud teooriatega.

2. PROBLEEMISEADE JA UURIMISKÜSIMUSED

NATO töögrupp „Naiste integratsioon maaväe lahinguüksustes“ on jõudnud tõdemusele, et naiste osalusel militaarsüsteemis ei ole kõige suuremaks takistuseks naiste füüsiline ega emotsionaalne valmisolek, vaid ümbritsevate inimeste hoiakud seoses nende osalusega militaristlikes tegevustes (Kiili, 2017). Naiste ajateenistus on üha enam kõlapinda leidev teema ka Eesti ühiskonnas. Varasemalt on uuritud Eesti elanikkonna, tegevväelaste, vahetute ülemate, meedia suhtumist naiste osalusse ajateenistuses ning naiste endi kogemust ajateenistuse läbimisega ja seal levivate hoiakutega (Aalde, 2019; Bastig, 2019; Kiili, 2017; Siplane, 2017 ja 2018; Tulk, 2022). Nendest uuringutest lähtuvalt tulenevad meeste ja naiste ajateenistuse kogemuse ja hakkama saamise peamised erinevused muuhulgas füüsilisest võimekusest, rollisobivusest, olmelistest probleemidest, motiveeritusest, suhtlemisest (Aalde, 2019; Siplane, 2017 ja 2018; Tulk, 2022). Lisaks on leitud, et tegevväelaste seas on naiste ajateenistuse poolehoid oluliselt kõrgem kui üldiselt elanikkonnas (Siplane, 2017). Sellest tulenevalt võib arvata, et kaitseväes osalemine muudab inimeste arvamust ning NATO töögrupi järgi on hoiakute muutumine väga oluline samm naiste kaasamiseks militaarsüsteemi. Eestis on uurimata, kuidas täpsemalt võivad hoiakud ning eelarvamused seoses naiste ajateenistusega kaitseväe läbimise jooksul muutuda, eriti näiteks siis kui väeosas teenivad korraga koos nii mehed kui naised.

Mõistmaks seda, kuidas mõjutab ajateenistuse läbimine noorte suhtumist naiste osalusse ajateenistuses ja kuidas see erineb sotsiaaldemograafiliste tunnuste alusel on püstitatud järgnevad uurimisküsimused:

- Milline on meessoost ajateenijate suhtumine naiste osalusse ajateenistuses ajateenistuse alguses ja lõpus?
- Kuivõrd suhtumine naiste osalusse muutub ajateenistuse jooksul?
- Kuivõrd suhtumine naiste osalusse ajateenistuses varieerub vastavalt meesajateenija enda sotsiaalmajanduslikust taustast?

3. METOODIKA

3.1. Andmed ja valim

Antud töös on kasutatud Kaitseväe inimressursi kompleksuuringu andmeid, mida on Kaitseväe Akadeemia ning Tartu Ülikooli Strateegilise Jätkusuutlikkuse Kompetentsikeskuse koostööna läbi viidud alates 2016. aastast. Uuringut viiakse läbi kaks korda ajateenistuse jooksul, alguses ja lõpus. Uuringu eesmärk on kaardistada teenistuses olevate inimeste arvamusi ja hoiakuid ning analüüsida nende muutust aastate lõikes. Samuti on uuringu tulemused sisendiks teenistuse paremaks juhtimiseks ja korraldamiseks. (Allik ja Talves, 2016) Antud töö kontekstis võimaldab kahekordne küsitlus analüüsida üksikisikute hoiakute ja arvamuste muutusi, mis on mõjutatud teenistuse läbimisest.

Ajateenijate kompleksuuring järgib longituuduuringu põhimõtteid ehk võimaldab samu indiviide küsitleda ajateenistuse jooksul mitu korda ajalise intervalliga. Selline lähenemine aitab kirjeldada muutuste mustrit ning hinnata põhjusliku seose suunda ja tugevust (Kasearu, 2018) Antud uurimistöö puhul võimaldavad kompleksuuringu andmed selgust saada, kuidas ja kelle puhul muutub hinnang naiste osaluse suhtes kaitseväes. Uuringu käigus kogutakse kvantitatiivseid andmeid läbi elektroonilise ankeedi Tartu Ülikooli *LimeSurvey* keskkonnas (Ajateenijate..., 2021).

Ajateenistusse astutakse kolm korda aasta jooksul: jaanuaris, juulis ja oktoobris. Kõiki ajateenijaid küsitletakse ajateenistusse astumisel algusküsitluse raames ning ajateenistust lõpetades lõpuküsitluse raames. (Ajateenijate..., 2021) Jaanuaris astub teenistusse kõige väiksem arv ajateenijaid, nende väljaõpe kestab 11 kuud, mille jooksul saavad nad omandada kindla eriala (mereväe, allohvitseri, sõjaväepolitseinase, side- või infotehnoloogiaalase väljaõppe, mootorsõiduki juhtimise õiguse). Jaanuari ajateenijatest saavad drillseersandid, seega on neil ka roll ülejäänud kutsete ajateenijate sõduri baaskursuse läbiviimisel. Juulis astub teenistusse kõige suurem hulk ajateenijaid. Nende teenistus kestab samuti 11 kuud ning nad saavad spetsialiseeruda kindlale erialale. Oktoobris alustanute ajateenistus kestab 8 kuud ning nende teenistus piirdub reakoosseisu arvestamisega ehk madalama auastmega. (Kaitseväe teenistuse seadus, 2023; Ajateenistuse..., 2023)

Antud töös kasutatakse 2022 aasta talvise kutse algus- ning lõpuküsitluse andmeid ning 2022 aasta juuli ja oktoobri kutsete algusküsitluse andmeid, kuna lõpuküsitluse andmeid ei ole veel kogutud.

Tegu on kõige hiljutisemate andmetega, mis kompleksuuringu raames on kogutud. Ajateenijate kompleksuuringu näol on tegu kõikse valimiga. Küsitlus viiakse läbi väeosades ja kõiki ajateenijad kutsutakse uuringusse osalema. Uuringus osalemine on samas vabatahtlik.

Talvise kutse algusküsitlusele vastanuid oli kokku 296, nendest 98,6% olid mehed, 1% naised. Ajateenijate vanused jäid vahemikku 18-26 elusaastat, keskmine vanus oli 20,07. Talvise kutse lõpuküsitlusele vastanuid oli kokku 305, nendest 99% mehed ja 1% naised. Juulikutse ajateenijaid oli kokku 1806, nendest 98% mehed, 1,9% naised. Vanused jäid vahemikku 17-26, keskmine vanus oli 19,44. Oktoobrikutses oli vastanuid 973, nendest 98,2% mehed ja 1,4% naised. Ajateenijad olid vanuses 18-28 ning keskmine vanus oli 19,63. (Tabel 2)

Tabel 2. Kirjeldav statistika kolme kutse lõikes

	Talvine kutse, algus	Talvine kutse, lõpp	Juulikutse, algus	Oktoobrikutse, algus
Vastanuid	296	305	1806	973
Mehed	292	302	1770	955
Naised	3	3	34	14
Keskmine vanus	20,07	20,11	19,44	19,63
Ajateenijate arv	389	368	1934	1012
Vastamismäär	78,4%	82,9%	90,7%	96,4%

3.2. Analüüsiskeem ja -meetod

Analüüsi osas kasutatakse kirjeldavat statistikat, ühe- ja kahemõõtmelisi sagedusjaotusi ning klasteranalüüsi.

Uurimisküsimusele nr 1 (milline on meessoost ajateenijate suhtumine naiste osalusse ajateenistuses ajateenistuse alguses ja lõpus?) vastamiseks kasutatakse talvise kutse algus- ja lõpuküsitluse vastuseid, juuli ja oktoobri kutsete algusküsitluse vastuseid. Vaatluse all on suhtumist mõõtvad tunnused. Analüüsiks kasutatakse sagedusjaotust ehk esmalt vaadatakse üldise terviku vastuseid seitsmele väitele ja kolmele küsimusele ning siis antud sagedusjaotust kutsete lõikes.

Uurimisküsimusele nr 2 (kuivõrd suhtumine naiste osalusse muutub ajateenistuse jooksul?) vastamiseks kasutatakse talvise kutse algus- ja lõpuküsitluse andmeid, sest talvise kutse näol on tegu tervikliku küsitlustsükliga, mille põhjal on võimalik vaadelda ajateenijate hoiakute muutumist teenistuse jooksul. Vaatluse all on suhtumist mõõtvad tunnused. Esmalt analüüsitakse talvise kutse ajateenijaid kui tervikut ehk vaadatakse väidetega nõustumise osakaalu muutust teenistuse jooksul ning ülejäänud kahe küsimuse vastuste erinevust teenistuse jooksul. Seejärel viiakse läbi individipõhine analüüs, mille tarbeks luuakse kategooriad „püsivalt nõus“ (nõustub väitega nii teenistuse alguses kui lõpus), „liigub nõustumiselt mittenõustumisele“ (on teenistuse alguses väitega nõus, teenistuse lõpus ei nõustu), „püsivalt mittenõus“ (ei nõustu väitega teenistuse alguses ega lõpus), „liigub mittenõustumiselt nõustumisele“ (ei ole teenistuse alguses väitega nõus, teenistuse lõpus nõustub). Klasteranalüüsi käigus vaadatakse samuti, kuidas muutuvad teenistuse jooksul hoiakud klasteri siseselt.

Uurimisküsimusele nr 3 (kuivõrd suhtumine naiste osalusse ajateenistuses varieerub vastavalt meesajateenija enda sotsiaalmajanduslikust taustast?) vastamiseks kasutatakse taaskord talvise kutse algus- ja lõpuküsitluse vastuseid. Lisaks suhtumist mõõtvatele tunnustele on vaatluse all veel sotsiaaldemograafilised ning hoiakute tunnused. Vastuse andmiseks kasutatakse esmalt klasteranalüüsi, selleks et määrata sarnased individid ühte klasterisse. Klasteranalüüsi jaoks standarditakse klasterdamise aluseks olevad tunnused (seitse väidet) ning saadud z-skooride põhjal viiakse läbi klasteranalüüsi. Klasteranalüüsi puhul on kasutusel k-keskmiste meetod, eukleidilised kaugused. Klasterite kirjeldamisel kasutatakse alg tunnuseid standardimata kujul. Seejärel analüüsitakse klasteritesse kuulumist sotsiaaldemograafilise tausta ja hoiakute alusel, selle jaoks kasutatakse mitmemõõtmelist sagedusjaotust. Tabeli loomine annab aimdust, milline sotsiaaldemograafiline taust ühendab sarnaseid indiviide.

Analüüsi osas on joonistel tärniga märgitud seosed, mis on olulisuse nivool 0,05 statistiliselt olulised. Statistilise analüüsi abil selgitatakse välja seosed suhtumise, sotsiaalmajandusliku tausta ja hoiakute vahel. Antud tulemused on üldistatavad vaid konkreetsetele kutsealustele ehk ühe aastakäigu ajateenijatele.

3.3. Tunnused

Töös on kasutatud kümmet põhitunnust ning kümmet taustatunnust. Taustatunnustest viis kirjeldab omakorda ajateenijate sotsiaaldemograafilist tausta.

3.3.1. Sotsiaaldemograafilised tunnused

Antud töös kasutatavad sotsiaaldemograafilised tunnused on sugu, vanus, haridustase, kodune keel ja kuulumine riigikaitse organisatsiooni. Osadel talvise kutse vastajatel puudub ankeedi alguses sotsiaaldemograafiline profiil, kuna nad osalesid ainult teises küsitlusetapis ning nende kohta ei ole seetõttu sotsiaaldemograafilist informatsiooni teada.

Soo tunnuse puhul oli tavapärasele mees ja naine vastusevariantide kõrval valikus ka variant määramata. Analüüsi osas kasutatakse meeste vastuseid, sest naisi oli kõikide kutsete puhul vaid alla 2%. Naiste vastused on jäetud analüüsist välja. Enda vanuse sisestasid vastajad ise, analüüsi osas kasutatakse vanusegruppe kuni 19 aastased, 20-21 aastased ning 22 ja vanemad. Haridustaseme valikud olid põhiharidus, kutseharidus põhihariduse baasil, keskharidus, kutseharidus keskhariduse baasil/kutsekeskharidus, rakenduskõrgharidus, kõrgharidus (bakalaureusekraad), kõrgharidus (magistri- ja doktorikraad). Analüüsi jaoks on haridustasemed kokku kodeeritud järgnevalt: põhiharidus ja kutseharidus põhihariduse baasil; keskharidus; keskhariduse järel omandatud haridus. Põhilise koduse keele vastusevariandid olid eesti keel, vene keel, muu. Varasemalt mõnda riigikaitse või sisejulgeolekuga seotud organisatsiooni kuulumise küsimus oli jah/ei vastusega.

3.3.2. Hoiakuid kirjeldavad tunnused

Analüüsi osas kasutatakse lisaks sotsiaaldemograafilistele tunnustele veel viit lisatunnust. Nendeks on riigikaitseõpetuse läbimine, teenistusse tulemise viis, võimalusel vabatahtlikult teenistusse tulemine, ajateenistuse riigile vajalikuks pidamine, tegevteenistuses jätkamise soov.

Küsimus „Kas olete koolis läbinud riigikaitseõpetuse?“ oli jah/ei vastusega küsimus. „Kas tulite ajateenistusse omal algatusel või kutse alusel?“ sai valida vastuseks kas omal algatusel või Kaitseressursside Ameti kutse alusel. Küsimuse „Kui ajateenistus oleks vabatahtlik, siis kas Te oleksite astunud ajateenistusse?“ vastusevariantideks olid jah, kindlasti; arvatavasti jah;

arvatavasti mitte; kindlasti mitte; ei oska öelda. Analüüsi osas on vastused kodeeritud variantideks jah/ei. „Kuivõrd vajalikuks Te peate ajateenistuse läbimist Eesti riigi julgeoleku jaoks?“ vastusevariandid olid kindlasti vajalik, pigem vajalik, pigem mittevajalik, täiesti mittevajalik ja ei oska öelda. Analüüsi osas kasutatakse kokku kodeeritud variante vajalik ja mittevajalik. Tegevteenistuse küsimuse „Kas oleksite nõus tulema teenistusse tegevväelasena pärast ajateenistust?“ vastusevariandid olid oleksin kindlasti nõus, oleksin tõenäoliselt nõus, kaaluksin sellist võimalust sõltuvalt pakutavatest tingimustest, tõenäoliselt ei oleks nõus, kindlasti ei oleks nõus ja ei oska öelda. Analüüsi osas on vastusevariantideks oleksin nõus, kaaluksin sellist võimalust sõltuvalt pakutavatest tingimusteks, ei oleks nõus. Juuli eelkutse ja oktoobri põhikutse andmestikus on lisaks tunnus „Milline kutse?“ ning eeldab vastuseks kas juulikutse või oktoobrikutse.

3.3.3. Suhtumine naiste ajateenistusse

Antud töös on sõltuvateks tunnusteks erinevad hoiakud naiste ajateenistuse suhtes. Tunnuseid on kokku kümme. Kõikide tunnuste puhul käsitletakse vastusevarianti „ei oska öelda“ kui puuduvat väärtust.

Seitse väidet, mille võimalikud vastusevariandid on nõustun täielikult, pigem nõustun, pigem ei nõustu, ei nõustu üldse, ei oska öelda. Tõlgendamisel kasutatakse binaarset tunnust: nõustun ja ei nõustu, kuid joonistel on välja toodud vastuste neljane jaotus. Väited on järgmised:

- naiste vabatahtlik osalemine ajateenistuses suurendab meesajateenijate motivatsiooni panustada ajateenistusse;
- naisajateenijate osalemine ajateenistuses muudab väljaõppe keerulisemaks;
- meeste ja naiste ühine ajateenistus tekitab probleeme ajateenijate igapäevases elukorralduses (majutus, pesemine tualett jms);
- meeste ja naiste ühine ajateenistus tekitab probleeme ajateenijate vahelistes suhetes;
- naiste osalemine ajateenistuses parandab üksuses ajateenijate omavahelist suhtlemiskultuuri;
- meeste ja naiste ühise ajateenistuse puhul võib tekkida nii nais- kui meesajateenijate ebavõrdse kohtlemise oht;
- riigikaitsesse panustamise tõhusus ei sõltu isiku soost.

„Milline on teie suhtumine naiste ajateenistusse?“ Võimalikud vastusevariandid: ajateenistus võiks olla naistele kohustuslik, naised võivad vabatahtlikult ajateenistuses osaleda, naised ei peaks osalema ajateenistuses, ei oska öelda.

„Millistel ametikohtadel ja üksustes võiksid Teie arvates naised kaitseväes teenida?“ Võimalikud vastusevariandid on võrdselt meestega kõikides üksustes ja ametikohtadel, pigem tagalas ja toetavates funktsioonides, ei oska öelda.

„Kas eelistaksite teenistuse läbida üksuses, kus on...“. Vastusevariandid on ainult mehed, nii mehed kui ka naised, vahet pole. Tasub tähele panna, et antud küsimust küsitakse vaid meessoost ajateenijatelt ja ainult teenistuse alguses.

4. TULEMUSED

4.1. Sotsiaaldemograafiline taust ja hoiakud

Suurema enamuse talvise kutse vastajatest moodustasid keskharidusega (39,5%) ja kutsehariduse keskhariduse baasil/kutsekeskeriharidusega (36,3%) ajateenijad. 64,2% vastanutest räägivad põhilise koduse keelena eesti keelt. 82,4% vastanutest ei olnud varasemalt kuulunud mõnda riigikaitse või sisejulgeolekuga seotud organisatsiooni.

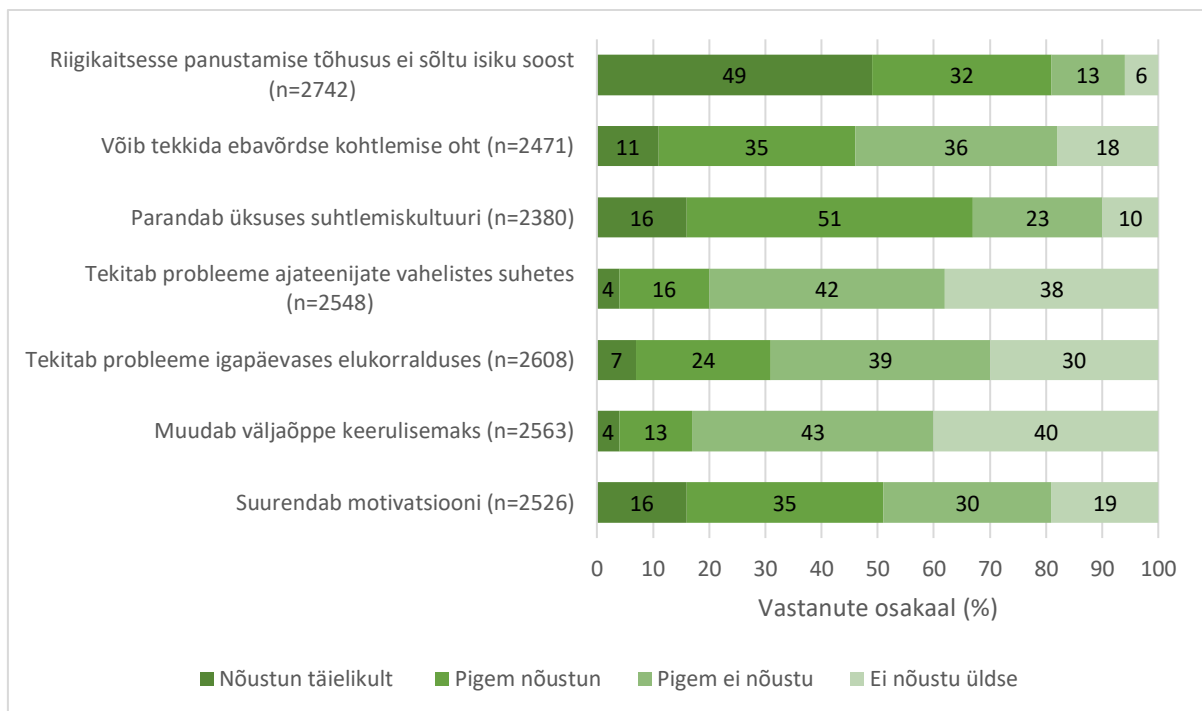
Riigikaitseõpetuse läbimine jagunes põhimõtteliselt pooleks – 48,8% vastanutest oli selle läbinud ning 51,2% ei olnud. 73,9% vastanutest tuli teenistusse Kaitseressursside Ameti kutse alusel. Suurem osa vastanutest (81,6%) ei tuleks arvatavasti või kindlasti mitte vabatahtlikult ajateenistusse. Tegevväelasena jätkaks vaid 6,6% ajateenijatest, ülejäänud kaaluksid võimalust sõltuvalt tingimustest (34,8%) või ei jätkaks tegevväelasena (58,6%). Ajateenistust peab riigile vajalikuks 57,7% vastanud ajateenijatest.

Juulikutse eelkutse ajateenijatest üle poolte (67,9%) olid keskharidusega. 88,3% vastanutest räägivad põhilise koduse keelena eesti keelt. 76,6% vastanutest ei olnud varasemat kuulunud riigikaitse või sisejulgeolekuga seotud organisatsiooni. 56,4% on varasemalt läbinud riigikaitseõpetuse, 52% tuli teenistusse Kaitseressursside Ameti kutse alusel. 62,1% vastanutest ei tuleks ajateenistusse vabatahtlikult ning 53,1% ei jätkaks pärast tegevteenistuses. Ajateenistust peab riigile vajalikuks 86,5%.

Oktoobri põhikutse ajateenijatest kõige suurem osa (49%) on põhihariduse ja kutseharidusega põhihariduse baasil. 75% vastanutest räägivad põhilise koduse keelena eesti keelt. 80,5% vastanutest ei olnud varasemalt kuulunud ühtegi riigikaitse või sisejulgeolekuga seotud organisatsiooni. 67,5% ei ole varasemalt koolis läbinud riigikaitseõpetust. 53,4% vastanutest tuli teenistusse Kaitseressursside Ameti kutse alusel. 70,5% ei tuleks ajateenistusse kui see oleks vabatahtlik ning 59,3% ei jätkaks tegevteenistuses. Ajateenistuse läbimist Eesti riigi julgeoleku jaoks peab vajalikuks 78,4% vastanud ajateenijatest.

4.2. Meeste suhtumine naiste ajateenistusse teenistuse alguses

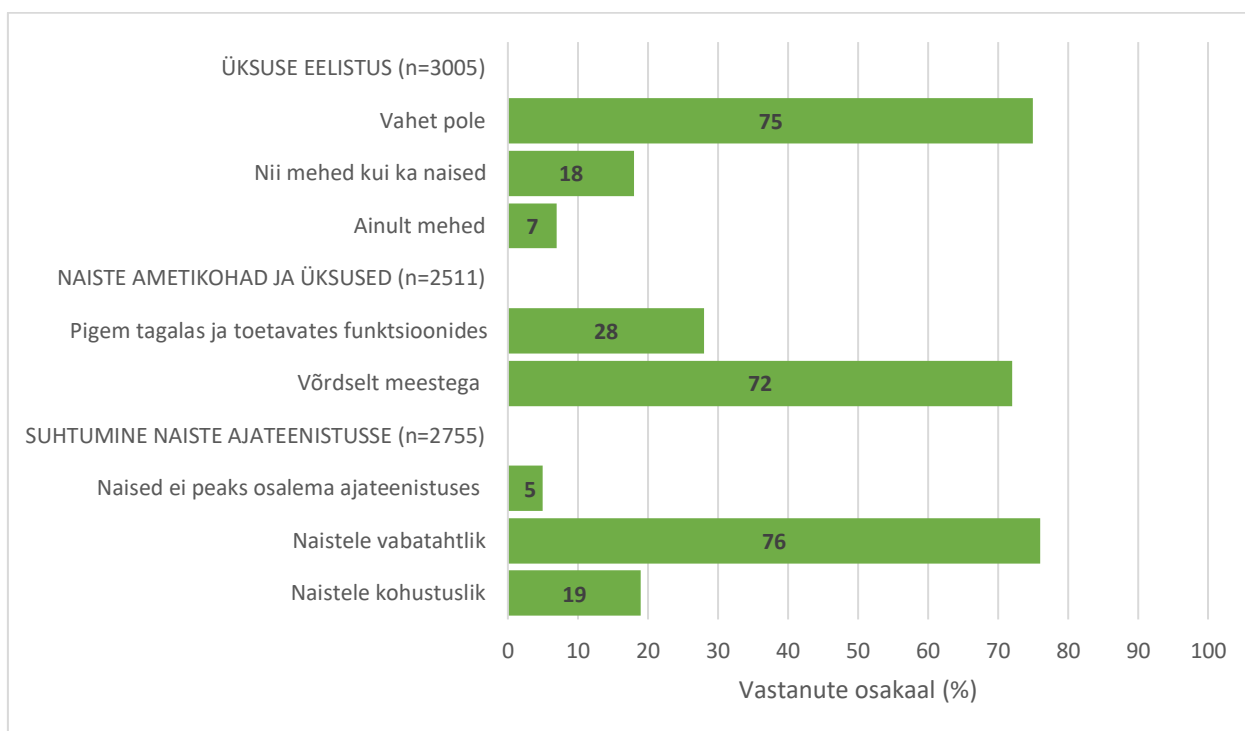
Jooniselt 3 on näha kolme kutse – talvine kutse, juulikutse, oktoobrikutse – alustanute suhtumist naiste osalusse ajateenistuses. Üldiselt saab öelda, et meessoost ajateenijate suhtumine naiste osalusse ajateenistuses on teenistuse alguses pigem positiivne. Kõige enam poolehoidu leidis väide, et riigikaitseesse panustamise tõhusus ei sõltu isiku soost, sellega oli nõus 81% vastanud ajateenijatest. Samuti nõustutakse sellega, et naiste osalemine ajateenistuses parandab üksuses ajateenijate omavahelist suhtlemiskultuuri (nõus 67% meesajateenijatest). 80% vastanutest ei arva, et ühine ajateenistus võib tekitada probleeme ajateenijate vahelistes suhetes ning 69% ei leia, et võib tekitada probleeme igapäevases elukorralduses. 83% vastanutest ei nõustu sellega, et naisajateenijate osalemine ajateenistuses muudab väljaõppe keerulisemaks. Naiste ajateenistusse neutraalset suhtumist näitab 46% nõustumine väitega, et võib tekkida nii nais- kui ka meesajateenijate ebavõrdse kohtlemise oht ning 51% nõusutmine sellega, et naiste vabatahtlik osalemine ajateenistuses suurendab meesajateenijate motivatsiooni panustada ajateenistusse. (Joonis 3)



Joonis 3. Ajateenijate üldine suhtumine naiste ajateenistusse seitsme väite põhjal

Jooniselt 4 on näha, et 93% vastanud meesajateenijatele sobib aega teenida sõltumata üksuse soolisest kooslusest (variandid vahet pole ja nii mehed kui ka naised). 72% vastanutest arvasid, et naised võiksid kaitseväes teenida võrdselt meestega kõikides üksustes ja ametikohtadel. 76% 2022

aasta meesajateenijatest pooldab naiste vabatahtlikku ajateenistust, 19% pooldab naiste kohustuslikku ajateenistust.

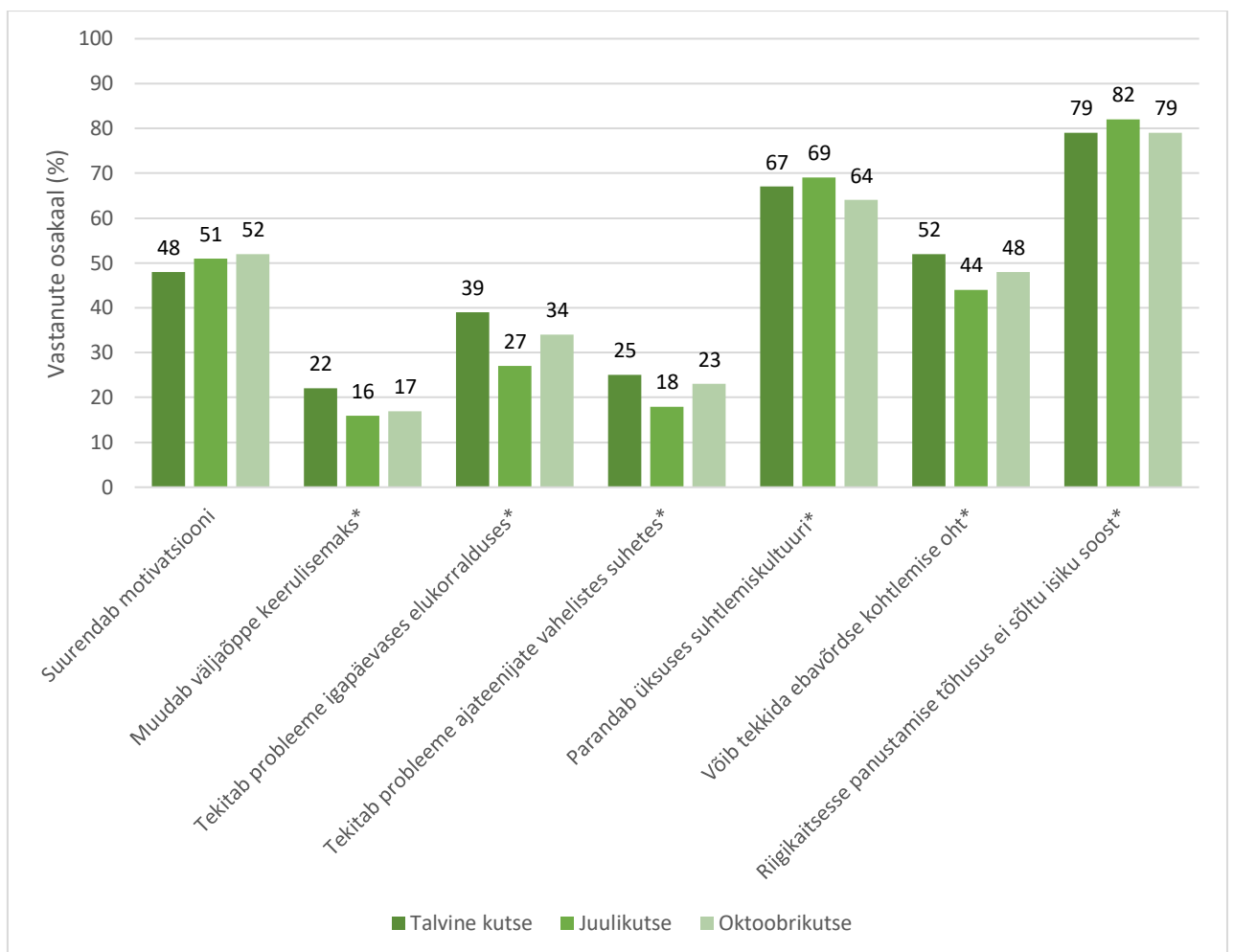


Joonis 4. Ajateenijate üldine suhtumine naiste ajateenistusse kolme küsimuse põhjal

Suhtumine varieerub ka sõltuvalt kutsest, sest väljaõpe on kutsete vahel erinev. Talvise kutse ajateenijate hulgast valitakse välja drillseersandid, juulikutse ajateenijad saavad spetsialiseeruda kindlatele erialadele ning oktoobrikutse ajateenijad jäävad reakoosseisu – kui kutsete vahel tulevad esile erinevused hoiakutes, võib naised planeerida pigem nendesse kutsetesse, kus eelhoiak on positiivsem. Statistiliselt oluline seos on kutse ja väljaõppe keerulisemaks muutmise ($\chi^2=15,61$, $p=0,016$, $df=6$), probleemide tekkimise igapäevases elukorralduses ($\chi^2=17,02$, $p=0,009$, $df=6$), probleemide tekkimise ajateenijate vahelistes suhetes ($\chi^2=22,36$, $p=0,001$, $df=6$), suhtlemiskultuuri parandamise ($\chi^2=13,96$, $p=0,03$, $df=6$), ebavõrdse kohtlemise ohu ($\chi^2=13,80$, $p=0,03$, $df=6$), riigikaitseesse panustamise ($\chi^2=17,24$, $p=0,008$, $df=6$) vahel. Nende väidete vahelised sisulised olulisused ja protsentuaalne erinevus tuleb esile allpool olevatelt joonistelt. Üldiselt tuleb välja, et juuli- ja oktoobrikutse ajateenijad on naiste osaluse suhtes ajateenistuses tolereerivamad ja positiivsemalt meelestatud.

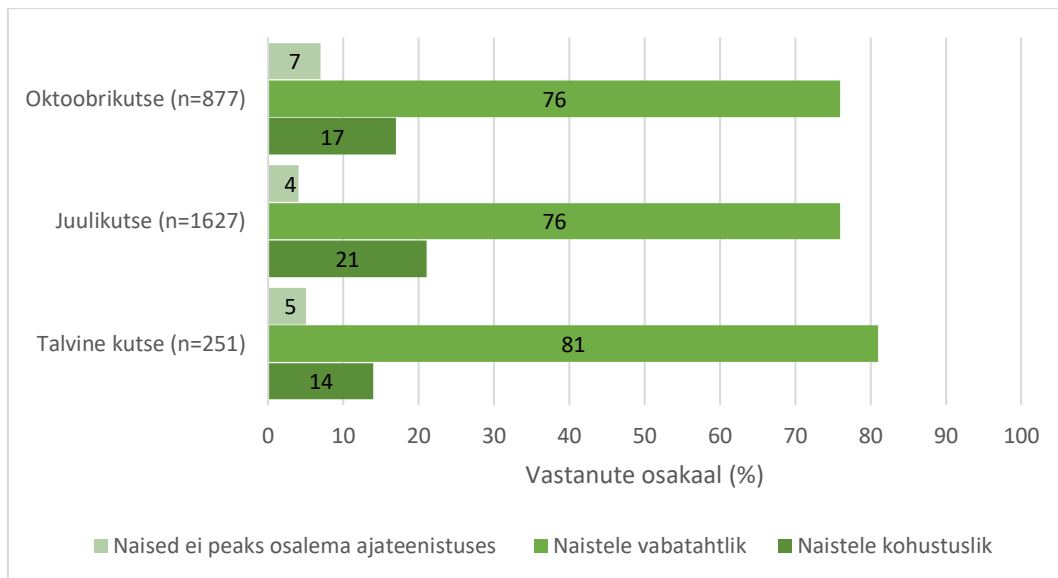
Teistest kutsetest natuke vähem nõustuvad talvise kutse ajateenijad sellega, et naiste olemasolu ajateenistuses võiks tõsta meesajateenijate motivatsiooni. Väitega on talvisel kutsel nõus 48% vastanutest, teiste kutsete puhul on nõustumine üle 50%. Seda, et naisajateenijate osalemine

muudab väljaõppe keerulisemaks tajuvad veidi rohkem talvise kutse meesajateenijad (nõustujaid 22%). Juuli- ja oktoobri kutse ajateenijad on väitega vastavalt 16% ja 17% nõus ehk nende puhul erinevust esile ei tule. Probleemide tekkimist ajateenijate igapäevases elukorralduses tajuvad kõige enam talvise kutse meesajateenijad. Nende puhul on väitega nõus 39% vastanutest. Kõige vähem tajuvad sellist ohtu juulikutse ajateenijad, kus mittenõustumise protsent on 73. Probleemide tekkimist ajateenijate vahelistes suhetes tajuvad samuti kõige rohkem talvise kutse ajateenijad (nõustumine 25%). Juulikutse ajateenijad on selle suhtes kõige vähem skeptilised, sest mittenõustujaid on 82%. Ajateenijate suhtlemiskultuur paraneb tänu naiste osalemisele ajateenistuses kõige rohkem juulikutse ajateenijate arvates (69%). Kõige rohkem on väitele vastu oktoobrikutse ajateenijad (36%). Ebavõrdset kohtlemist kardavad kõige enam talvise kutse ajateenijad (52% nõustujaid). Oktoobri- ja juulikutse ajateenijad on pigem arvamusel, et ebavõrdset kohtlemist ei teki. Meeste ja naiste võrdsesse panustamisesse riigikaitstes usuvad kõige rohkem juulikutse meesajateenijad. Väitega nõustujaid on 82%. (Joonis 5)



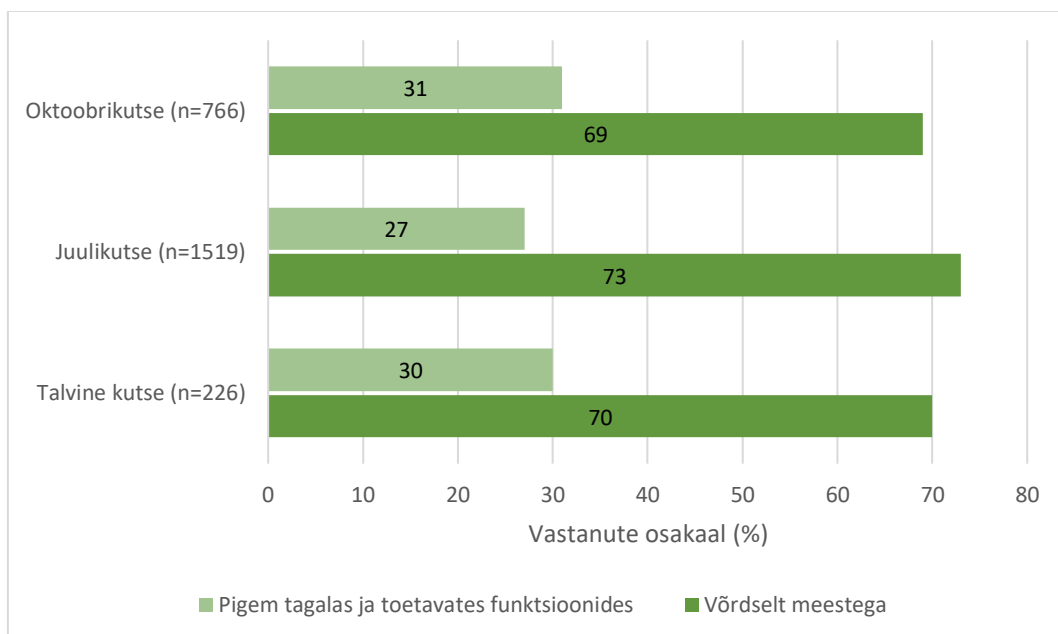
Joonis 5. Väidetega nõustumine kutsete lõikes

Statistiliselt oluline erinevus sõltuvalt kutsest tuleb esile ka naiste ajateenistusse suhtumise küsimuse puhul ($\chi^2=18,99$, $p<0,001$, $df=4$). Naiste kohustuslikku ajateenistust pooldavad kõige enam juulikutse meesajateenijad (21%). Naiste vabatahtliku ajateenistuse poolt on kõige enam talvise kutse vastajad (81%). (Joonis 6)



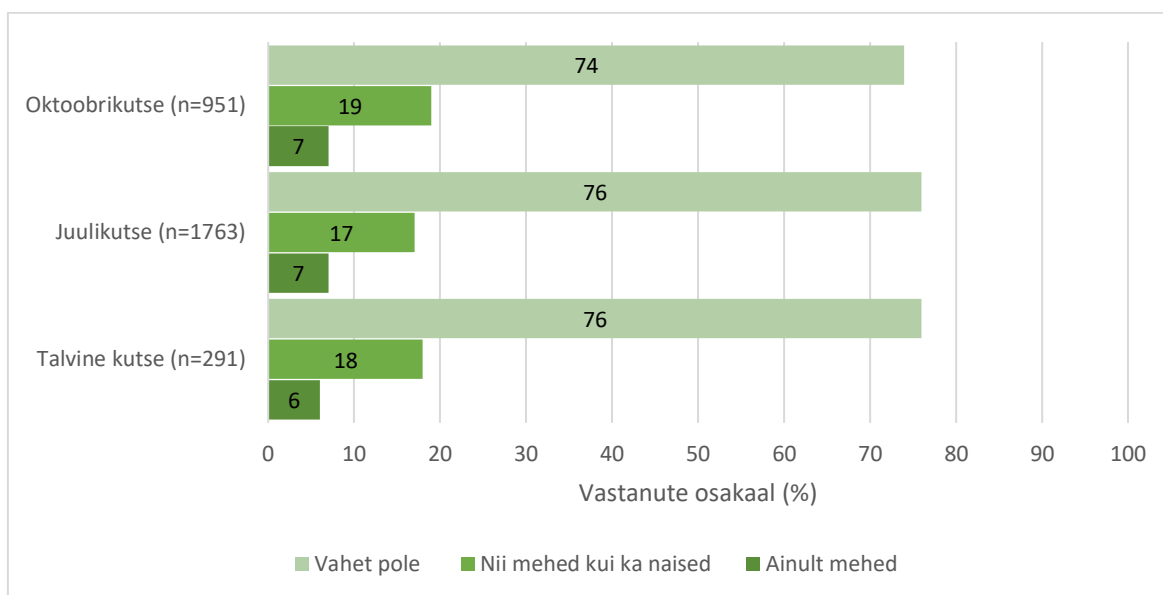
Joonis 6. Küsimuse „milline on Teie suhtumine naiste ajateenistusse?“* vastused kutsete lõikes

Kolmest kutsest toetavad juulikutse ajateenijad kõige enam naiste ajateenistust võrdsetel ametikohtadel ja samades üksustes koos meestega (73% vastanutest) (Joonis 7).



Joonis 7. Küsimuse "millistel ametikohtadel ja üksustes võiksid Teie arvates naised kaitseväes teenida?" vastused kutsete lõikes

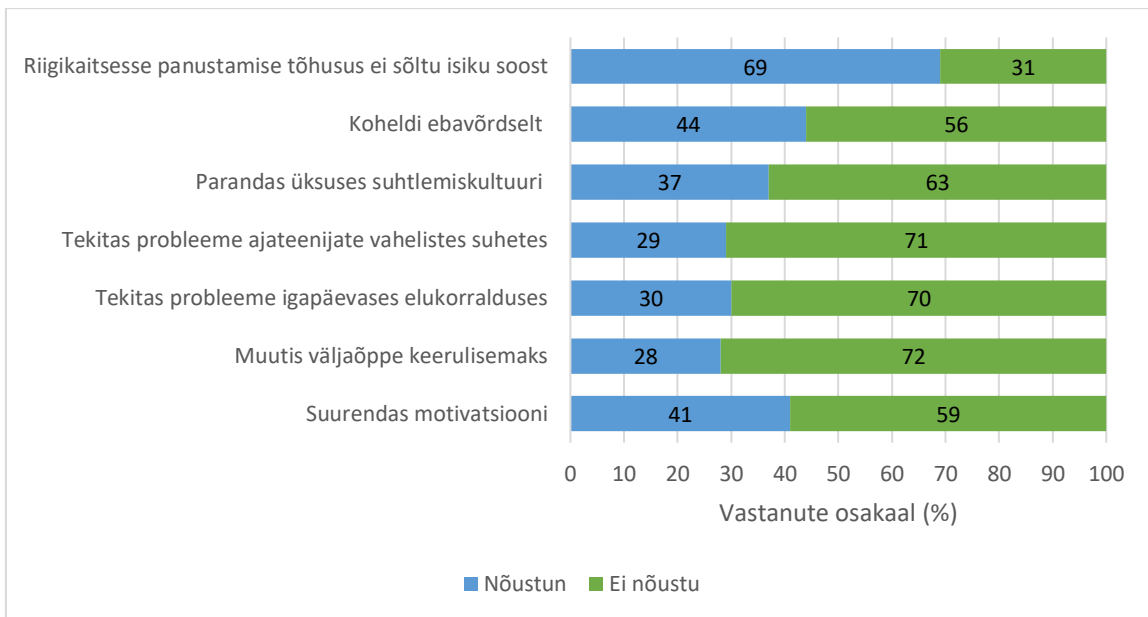
Üksuse koosseisu eelistuse puhul ei tule esile kutsete lõikes olulisi erisusi. Kõikide kutsete puhul on suurem enamus ilma kindla eelistuseta. (Joonis 8)



Joonis 8. Küsimuse "kas eelistaksite ajateenistuse läbida üksuses, kus on..." vastused kutsete lõikes

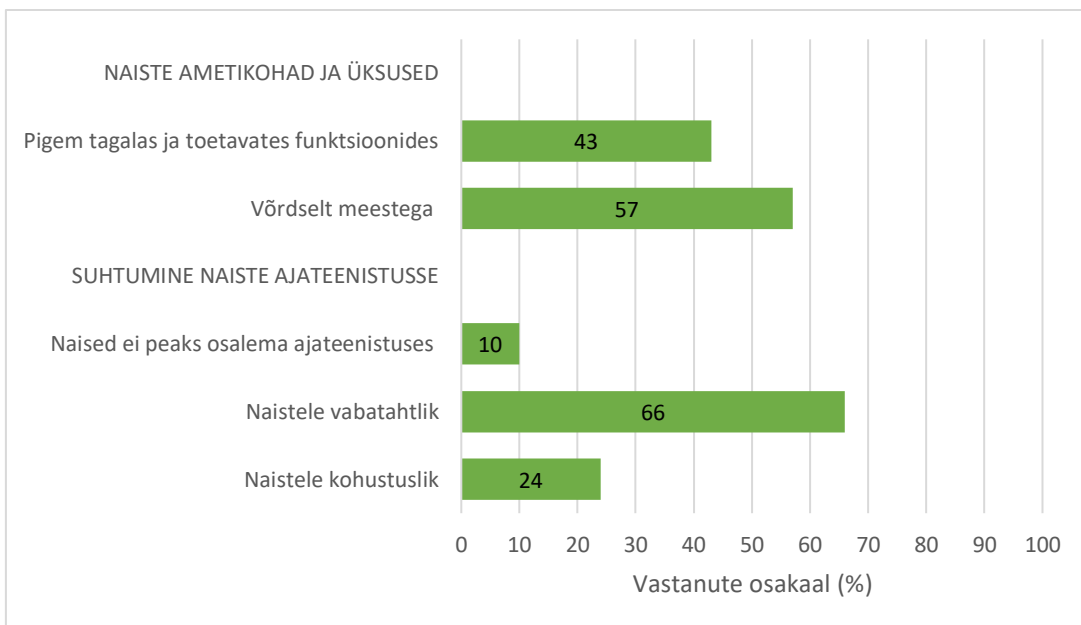
4.3. Meeste suhtumine naiste ajateenistusse teenistuse lõpus

Jooniselt 9 on näha, et teenistuse lõpus nõustuvad talvise kutse meesajateenijad kõige rohkem väitega, et riigikaitssesse panustamise tõhusus ei sõltu isiku soost (nõustumise protsent 69). 71% vastanutest ei leia, et ühine ajateenistus tekitab probleeme ajateenijate vahelistes suhetes ning 70% ei leia, et tekkis probleeme igapäevases elukorralduses. 72% vastanutest ei nõustu väitega, et naisajateenijate osalemine ajateenistuses muutis väljaõppe keerulisemaks. 56% vastanutest ei tundnud, et neid oleks naiste osaluse tõttu ebavõrdselt koheldud. Need näitajad iseloomustavad jätkuvalt poolehoidu naiste ajateenistuse suhtes. 59% vastanutest ei nõustu väitega, et naiste osalemine suurendas meesajateenijate motivatsiooni ning 63% ei nõustu väitega, et naiste osalemine parandas üksuse suhtlemiskultuuri. (Joonis 9)



Joonis 9. Talvise kutse meeste osakaal, kes nõustuvad või ei nõustu naiste ajateenistuse kohta käivate väidete ajateenistuse lõpus

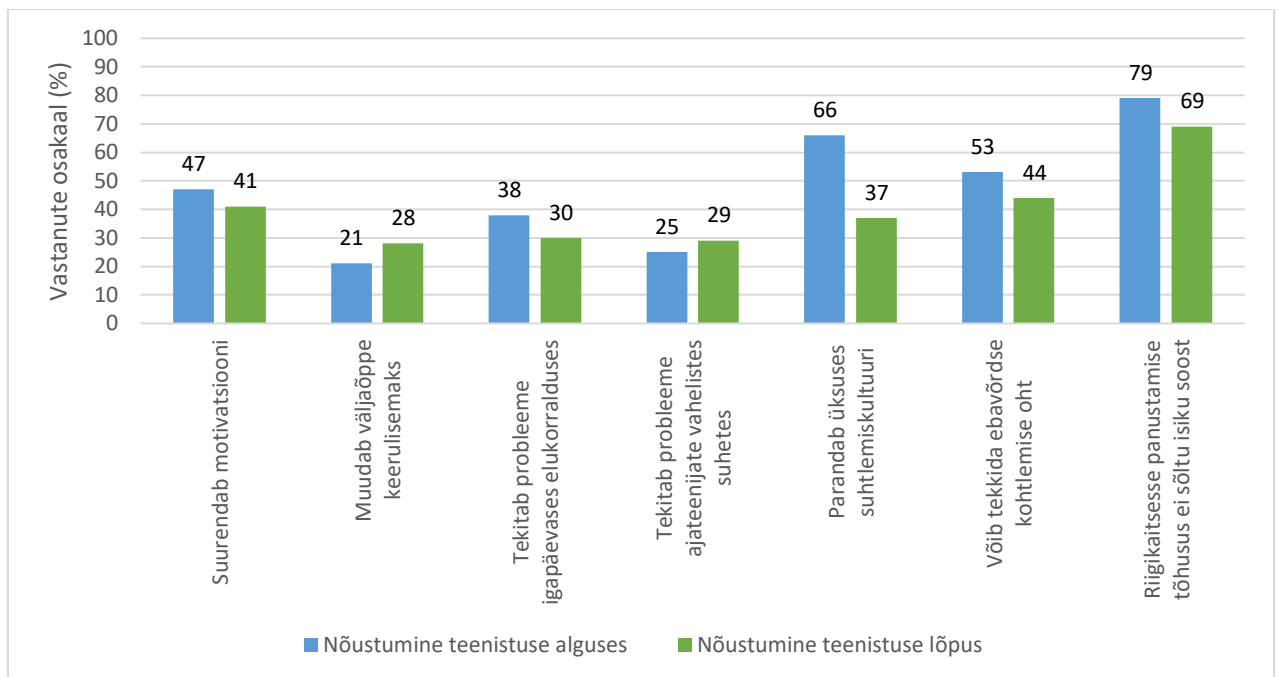
Jooniselt 10 on näha, et 57% talvise kutse meesajateenijatest arvas teenistuse lõpus, et naised võiksid kaitseväes teenida võrdselt meestega kõikides üksustes ja ametikohtadel. 66% vastanutest arvas, et naiste ajateenistus võiks olla vabatahtlik ning 24%, et ajateenistus võiks naistele olla kohustuslik. (Joonis 10)



Joonis 10. Talvise kutse meesajateenijate suhtumine naiste osalusse ajateenistuses teenistuse lõpus kahe küsimuse põhjal

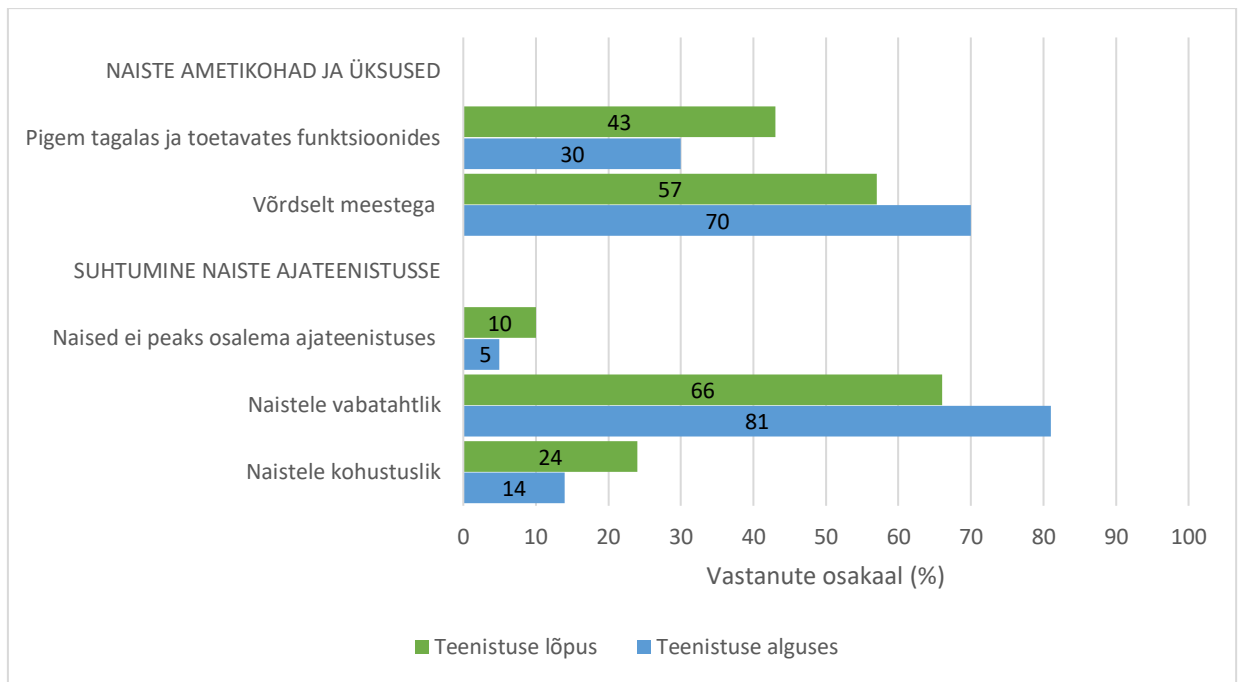
4.4. Suhtumise muutus teenistuse jooksul

Kõige suurem muutus leidis aset seoses üksuse suhtlemiskultuuriga. Kui enne teenistust arvas 66% talvise kutse ajateenijatest, et naiste osalemine ajateenistuses parandab üksuses ajateenijate omavahelist suhtlemiskultuuri, siis teenistuse lõpus olid väitega nõus 37% vastanutest. Teenistuse lõpus arvas 10% vähem meesajateenijaid, et riigikaitseesse panustamise tõhusus ei sõltu isiku soost. Võrreldes teenistuse algusega, nõustus teenistuse lõpus 7% meesajateenijatest rohkem, et naiste osalus muutis väljaõppe keerulisemaks. Nõustumine sellega, et ühine ajateenistus tekitab probleeme igapäevases elukorralduses langes 8%, kuid nõustumine probleemide kohta ajateenijate vahelistes suhetes tõusis 4%. Kui teenistuse alguses arvas 53%, et võib tekkida ebavõrdse kohtlemise oht, siis teenistuse lõpus tundis seda 44% vastanutest ehk ebavõrdset kohtlemist kogeti vähem kui alguses arvati. (Joonis 11)



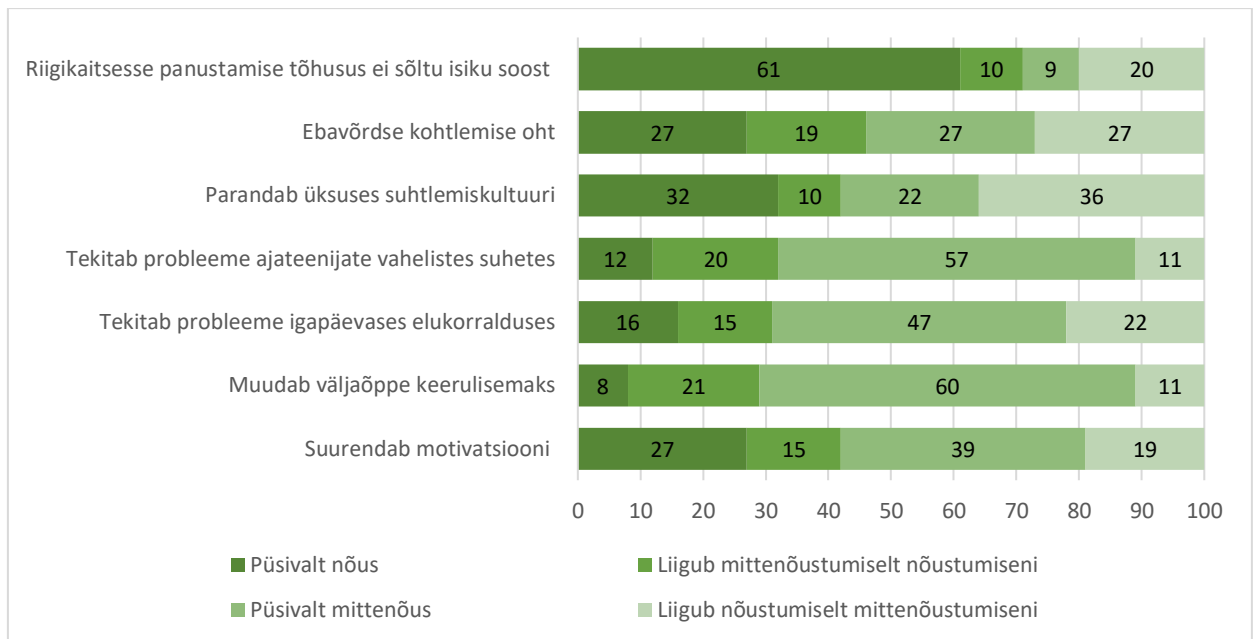
Joonis 11. Talvise kutse meesajateenijate suhtumise muutus naiste osalusse ajateenistuses

Jooniselt 12 on näha, et teenistuse läbides muutub arusaam ametikohtadest ja üksustest, kus naised aega teenida võiksid. Kui teenistuse alguses arvas 70% meesajateenijatest, et naised võiksid olla võrdselt meestega samadel ametikohtadel ja üksustel, siis teenistuse lõpus oli sellega nõus 57% vastajatest. Samuti tõusis 10% meesajateenijate osakaal, kes peavad ajateenistust naistele kohustuslikuks ning 5% nende osakaal, kes arvavad, et naised ei peaks üldse ajateenistuses osalema. Naiste vabatahtliku ajateenistuse pooldajate osakaal langes 15%. (Joonis 12)



Joonis 12. Talvise kutse meesajateenijate suhtumise muutus naiste osalusse ajateenistuses

Jooniselt 13 on näha individipõhise analüüsi tulemused seoses suhtumise muutusega naiste osalusse ajateenistuses. Need tulemused kinnitavad eelnevalt terviku analüüsis välja tulnud tulemusi – suurim muutus leiab aset seoses üksuse suhtlemiskultuuriga. 36% vastanutest muudab enda arvamust positiivselt negatiivsele ehk toimub liikumine väitega nõustumiselt mittenõustumiseni. Kõige väiksem muutus toimub seoses riigikaitssesse panustamise tõhususega sõltuvalt isiku soost – 61% vastanutest on püsivalt nõus, et see ei sõltu isiku soost. Kõige märkimisväärsem liikumine mittenõustumiselt nõustumiseni on seoses väljaõppe keerulisemaks muutmisega – 21% leiab, et naiste osalus muutis väljaõpet keerulisemaks. Samas on ka püsivalt mittenõustujate protsent sama väite puhul kõige suurem – 60% vastajatest on nii teenistuse alguses kui lõpus seisukohal, et naiste osalus ei muuda väljaõpet keerulisemaks.



Joonis 13. Talvise kutse meesajateenijate suhtumise muutus naiste osalusse ajateenistuses indiviiditasandil

4.5. Klasteranalüüs

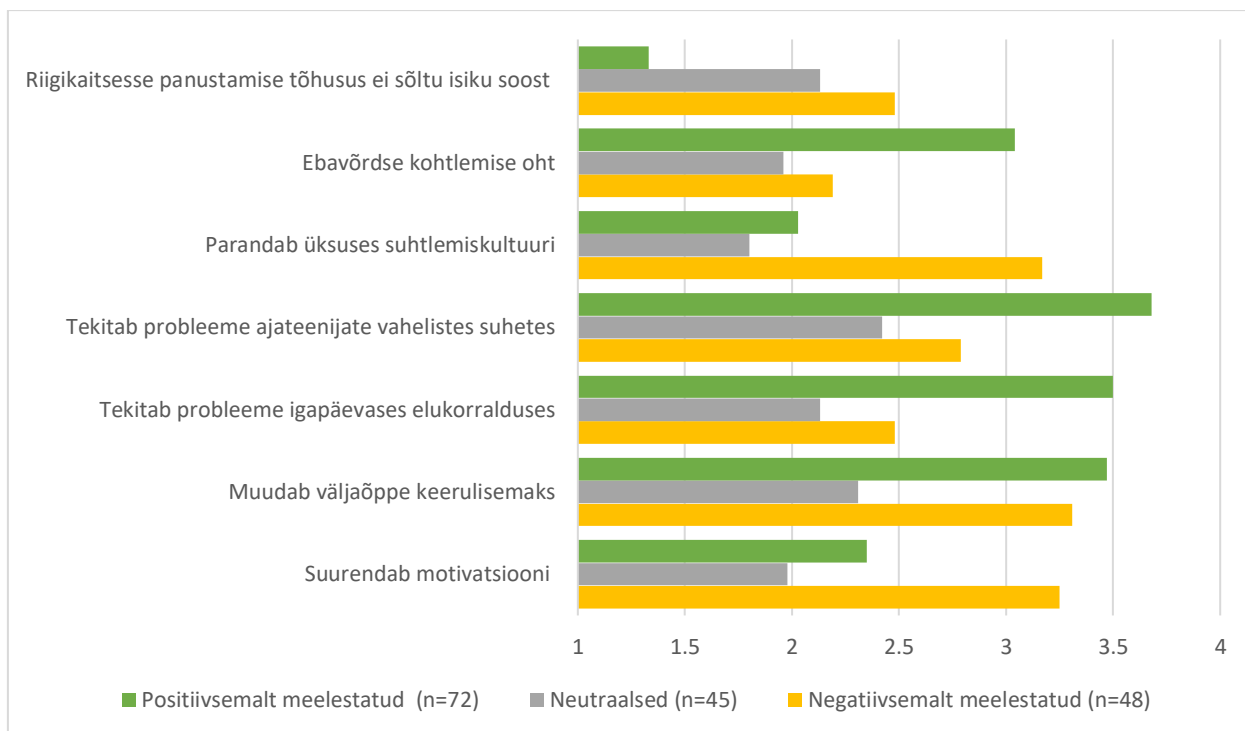
Klasteranalüüsi eesmärgiks on teada saada, kellel on naiste ajateenistuse suhtes sarnased arvamused ja hoiakud ehk analüüsida suhtumist vastavalt sotsiaalmajanduslikule taustale ja hoiakutele. Lisaks saab klasteranalüüsiga vaadata hoiakute muutumist klasteri siseselt. Klasteranalüüsil kasutati k-keskmiste meetodit ning eukleidilisi kaugusi. Klasteranalüüsi aluseks on seitse naiste ajateenistuse kohta käivat väidet. Kasutatakse talvise kutse alguse- ja lõpuküsitluse andmeid. Klasteritesse jaotamine toimub alguseküsitluse põhjal ning siis vaadatakse, kasutades lõpuküsitluse andmeid, kuidas on hoiakud moodustatud klasterite lõikes muutunud. Sotsiaaldemograafilise tausta analüüsil kasutatakse alguseküsitluse andmeid. Valimiks on talvise kutse ajateenijad, sest nende puhul on olemas nii alguse- kui ka lõpuandmed ning on võimalik küsitlusi omavahel siduda.

Väidete vahel ei esine väga tugevaid seoseid. Alguse andmete puhul on kõige rohkem omavahel seotud väited probleemide tekkimise osas igapäevase elukorraldusega ja ajateenijate omavaheliste suhetega (Lisa 1). Lõpu andmete puhul on kõige tugevam seos samade väidete vahel (Lisa 2). Klasteranalüüsi tarbeks loodi kolm klasterit. Autor soovis luua nii neli kui kolm klasterit ning

lõpuks tundus kolm kõige mõistlikum arv, sest nii ei tekkinud liiga väikesearvulisi gruppe ja eristusid sarnaste hoiakutega klastrid. Klastritesse jagunemist iseloomustab joonis 14. Algusküsitluse põhjal kuuluvad esimesse klastrisse ajateenijad, kes suhtuvad naiste osalusse ajateenistuses mõnevõrra negatiivsemalt. Nad ei nõustu sellega, et naiste osalus võib suurenda meessoost ajateenijate motivatsiooni. Nad näevad, et ühine ajateenistus võib tekitada probleeme igapäevases elukorralduses ning, et võib tekkida ebavõrdse kohtlemise oht. Klastrisse kuulub 48 indiviidi. (Joonis 14)

Teise klastrisse kuuluvad ajateenijad, kellel puudub arvamus seoses naiste osalusega ajateenistuses või on selle suhtes pigem neutraalsed. Nende peamiseks vastusevariantideks on iga väite puhul olnud „pigem nõustun“ või „pigem ei nõustu“ ja seega ei kujune välja selget hoiakut. Klastrisse kuulub 45 indiviidi. (Joonis 14)

Kolmandasse klastrisse kuuluvad ajateenijad, kelle suhtumist naiste ajateenistusse saab pidada mõnevõrra positiivsemaks. Nad ei nõustu sellega, et ühine ajateenistus võib tekitada probleeme igapäevases elukorralduses ja ajateenijate omavahelistes suhetes ega sellega, et naiste osalemine väljaõpet keerulisemaks muudab. Nad ei näe, et võiks tekkida nais- või ka meesajateenijate ebavõrdse kohtlemise oht. Nad on nõus sellega, et riigikaitssesse panustamise tõhusus ei sõltu isiku soost ning, et ühine ajateenistus võib parandada üksuse sisest suhtlemiskultuuri. Klastrisse kuulub 72 indiviidi. (Joonis 14)



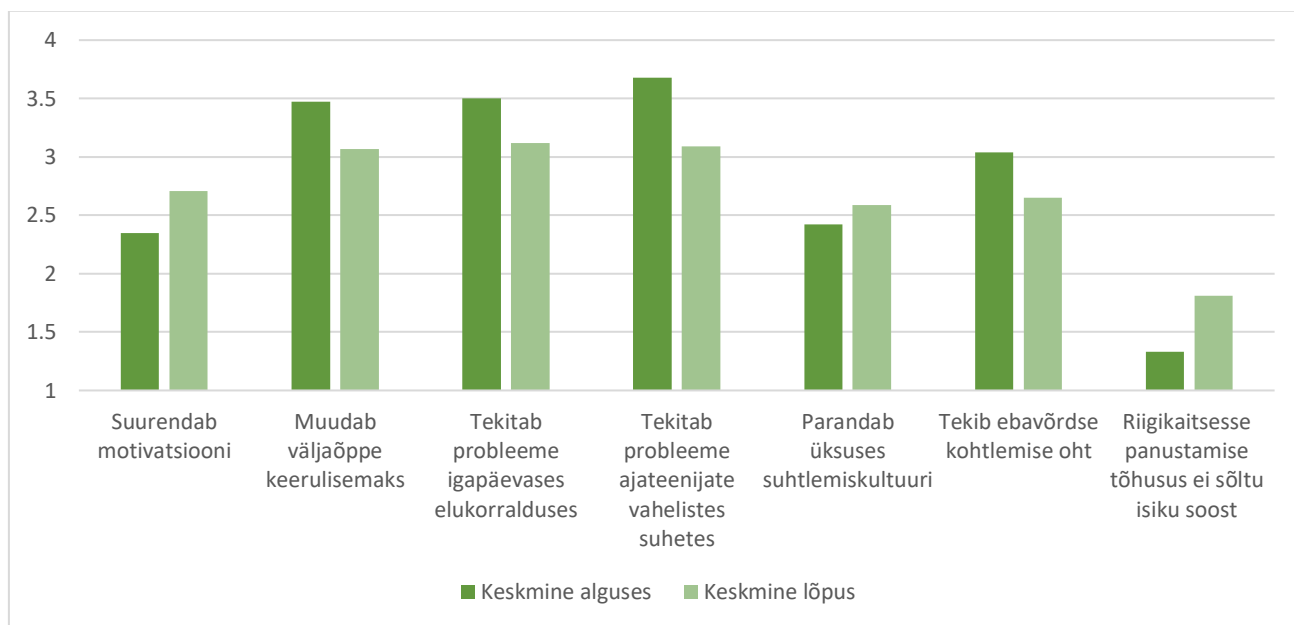
Joonis 14. Klasterite moodustamise aluseks olevate hoiakute keskmine hinnang klasterite lõikes ajateenistuse alguses, skaalal 1 – nõustun täielikult, 4 – ei nõustu üldse

Klastrisse kuulumine sotsiaaldemograafilise tausta ja hoiakute alusel viidi läbi ajateenistuse alguse tunnustega, sest kõiki sotsiaaldemograafilisi tunnuseid ei küsitud korduvalt teenistuse lõpus. Klasterisse kuulumisel on statistiliselt oluline seos vaid kodusel keelel ($\chi^2=11,17$, $p=0,03$, $df=4$). Esimesse klasterisse kuuluvad nii eesti keelt (46%) kui vene keelt kõnelevad (50%) ajateenijad. Nad ei ole varasemalt mitte ühtegi riigikaitse või sisejulgeolekuga seotud organisatsiooni kuulunud (85%). Nad on teenistusse asunud Kaitseressursside Ameti kutse alusel (83%), riigikaitseõpetuse tundi mitte läbinud (58%), keskhariduse järel omandatud haridusega (46%), 20-21 aastased (50%). Sinna klasterisse kuuluvad ajateenijad ei oleks nõus jätkama tegevteenistuses (58%), ei tuleks vabatahtlikult ajateenistusse (82%) ja ei pea ajateenistuse läbimist riigile vajalikuks (58%). (Lisa 3)

Teise klasterisse kuuluvad eesti keelt kõnelevad (67%), varasemalt mitte ühtegi vabatahtlikku organisatsiooni kuulunud (80%), kutse alusel teenistusse tulnud (76%), riigikaitseõpetuse läbinud (53%), keskhariduse järel omandatud haridusega (51%), kuni 19 aastased (49%) ajateenijad. Sinna klasterisse kuuluvad ajateenijad ei oleks nõus jätkama tegevteenistuses (58%), nad ei tuleks vabatahtlikult ajateenistusse (71%), aga peavad ajateenistust riigile vajalikuks (72%). (Lisa 3)

Kolmandas klastris on ajateenijad, kes räägivad peamiselt eesti keelt (74%), ei ole kuulunud ühtegi vabatahtlikku organisatsiooni (78%), teenistusse kutsutud Kaitseressursside Ameti poolt (76%), koolis riigikaitseõpetuse läbinud (63%), keskharidusega (46%), 20-21 aastased (54%). Sealsed ajateenijad ei oleks nõus jätkama tegevteenistuses (48%), kuid võrreldes teiste klastritega, kaaluks suurem osakaal tegevteenistuses jätkamist sõltuvalt pakutavatest tingimustest (41%), nad ei tuleks vabatahtlikult teenistusse (78%), kuid peavad ajateenistust siiski riigile vajalikuks (68%). (Lisa 3)

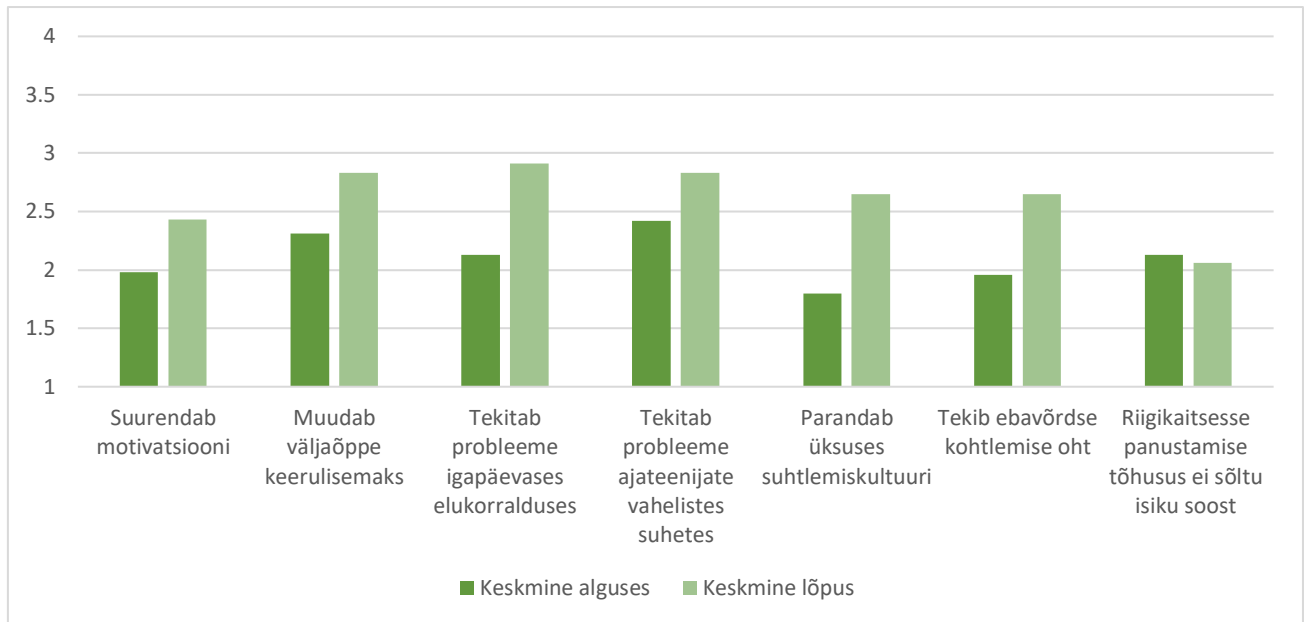
Joonistelt 15, 16 ja 17 on näha suhtumise muutust klastrite siseselt. Need ajateenijad, kes kuuluvad positiivsemalt meelestatud klastrisse, muudavad oma suhtumist kõigi seitsme väite lõikes mõnevõrra negatiivsemaks (joonis 15). Kui enne teenistust arvati, et meeste ja naiste ühine ajateenistus suurendab meesajateenijate motivatsiooni ja parandab üksuses suhtlemiskultuuri, siis teenistuse lõpus olid arvamused nihkunud mittenõustumise suunas. Samuti arvati enne teenistuse algust, et teenistuse jooksul ei teki probleeme igapäevases elukorralduses ega ajateenijate vahelistes suhetes, väljaõpe ei muutu keerulisemaks. Teenistuse lõpus nõustuti, et ühine ajateenistus võib tekitada erinevaid probleeme. Lisaks nõustuti teenistuse lõpus sellega, et tekib nii mees- kui naisajateenijate ebavõrdse kohtlemise oht ning langes nõustumine sellega, et riigikaitseesse panustamise tõhusus ei sõltu isiku soost. (Joonis 15)



Joonis 15. Positiivsemalt meelestatud klatri hoiakute muutus teenistuse jooksul, skaalal 1 – nõustun täielikult, 4 – ei nõustu üldse

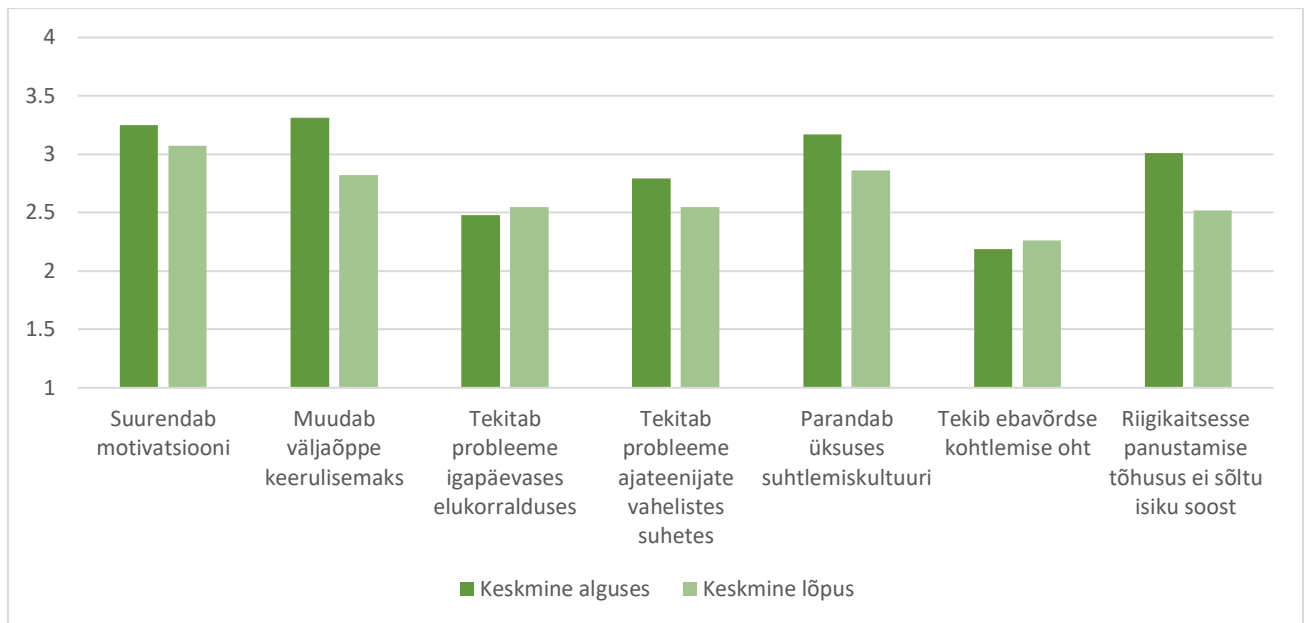
Ajateenijatel, kes teenistuse alguses kuulusid neutraalsesse klastrisse, kujunes teenistuse jooksul välja pigem positiivne suhtumise naiste osalusse ajateenistuses (joonis 16). Nad ei nõustunud

teenistuse lõpuks sellega, et naiste osalemine muudab väljaõppe keerulisemaks, tekitab probleeme igapäevases elukorralduses või ajateenijate vahelistes suhetes. Samuti tundsid nad teenistusse astumisega võrreldes väiksemat ebavõrdse kohtlemise ohtu. Keskmised jäävad aga jätkuvalt skaala keskpunkti ja variantide „pigem nõustun“, „pigem ei nõustu“ ümber. (Joonis 16)



Joonis 16. Neutraalse klasteri hoiakute muutus teenistuse jooksul, skaalal 1 – nõustun täielikult, 4 – ei nõustu üldse

Ajateenijad, kes jaotusid negatiivsemalt meelestatud klasterisse, ei muutnud teenistuse jooksul suurel määral enda suhtumist, nende keskmiste nihked olid võrreldes ülejäänud klasteritega väiksemad (Joonis 17). Nad nõustusid teenistuse lõpus veelgi enam sellega, et ühine ajateenistus muudab väljaõpet keerulisemaks. Küll aga nõustusid nad teenistuse lõpuks ka rohkem sellega, et riigikaitssesse panustamise tõhusus ei sõltu isiku soost. (Joonis 17)



Joonis 17. Negatiivsemalt meelestatud klatri hoiakute muutus teenistuse jooksul, skaalal 1 – nõustun täielikult, 4 – ei nõustu üldse

5. ARUTELU

Argumente naiste kaasamiseks kaitsevähke on mitmeid. Kasearu jt (2022) ning Lillemäe jt (2023) on ära maininud soolise sidususe saavutamise, soolise ebavõrdsuse vähendamise ning riigikaitse suurema potentsiaali saavutamise. Naiste ajateenistusse kutsumiseks viiakse iga aasta läbi erinevaid kampaaniaid ning naisteni jõudmiseks leitakse muudkui erinevaid võimalusi (Naised Vormi koduleheküljel, i.a). Oluliseks osaks on aga ka meesajateenijate suhtumine naiste osalusse ajateenistuses, positiivsete hoiakute olulisust naiste kaasamisel on märkinud ka NATO töögrupp (Kiili, 2017).

5.1. Meessoost ajateenijate suhtumine naiste osalusse ajateenistuses

Ajateenistuse alguses on meessoost ajateenijad naiste osalusse ajateenistuses pigem positiivselt meelestatud. Usutakse, et riigikaitse panustamise tõhusus ei sõltu isiku soost, naiste osalemine parandab üksuse suhtlemiskultuuri, ei nähta ohtu, et ühine ajateenistus võiks tekitada probleeme igapäevases elukorralduses, suhtluses või muuta väljaõpet keerulisemaks. Positiivset suhtumist näitab ka asjaolu, et klastris, mida määratleti positiivselt meelestatuna, on kõige rohkem indiviide. Ajateenijate suhtumine sarnaneb avaliku arvamusega (Siplane, 2017), sest ülekaaluliselt pooldatakse naiste vabatahtlikku ajateenistust. Selline positiivne suhtumine viitab ka meritokraatia olemasolule, vähemalt ajateenijate endi seas. Positiivse eelhoiaku kujundajaks võib pidada naiste ajateenistuse kampaaniaid ning info levitamist, ühise riigikaitseõpetuse läbimist koolis.

Poolehoid naiste ajateenistuse suhtes tuleb esile ka ajateenistuse lõpus. Jätkuvalt on suurem enamus meessoost ajateenijaid arvamusel, et riigikaitse panustamise tõhusus ei sõltu isiku soost, nad ei tajunud ajateenistuse jooksul probleeme seoses igapäevase elukorralduse ja omavahelise suhtlusega. Samuti ei tundud, et väljaõppe oleks naisajateenijate pärast kuidagi keerulisem olnud või, et kedagi koheldi ebavõrdselt. Naiste ja meeste ühine ajateenistus küll ei tekitanud omavahelises suhtluses probleeme, kuid ajateenijad ei leidnud ka, et see suhtlemiskultuuri paremaks oleks muutnud. Naiste vabatahtliku ajateenistuse kõrval hakati variandina nägema ka naiste kohustuslikku ajateenistust.

5.2. Suhtumise muutus ajateenistuse jooksul

Ajateenijate kui terviku analüüsi tulemustest on näha, et suhtumine seoses naiste osalusega ajateenistuses muutub ajateenistuse jooksul. Nõustumine väitega, et ühine ajateenistus parandab üksuse sisest suhtlemiskultuuri langes 29%, seega võib eeldada, et naiste osalemine ei parandanud üksuse suhtlemiskultuuri, vaid võis seda halvemaks muuta. Samuti langes märkimisväärselt (10%) uskumus, et riigikaitseesse panustamise tõhusus ei sõltu ajateenija soost. Võib eeldada, et kogedes ajateenistust ja väljaõpet, jõuti arvamusele, et mehed on võimelisemad rohkem panustama riigikaitseesse kui naised. Langes ka nõustumine väitega, et ühine ajateenistus võib kaasa tuua ebavõrdse kohtlemist nii nais- kui meesajateenijate seas. See näitab positiivset muutust ning võib eeldada, et ebavõrdset kohtlemist tajuti vähem kui algselt arvati ja kardeti. Üldiselt leidis kinnitust see, et teenistuse jooksul hoiakud muutuvad, küll aga muutusid nad teises suunas algselt arvatust. Varasemalt näiteks Dahli jt (2020) leitud põhjal võis eeldada, et suhtumine naiste ajateenistusse muutub positiivsemaks ning hoiakud egalitaarsemaks. Tulemused näitasid, et kuigi valdavalt jäi suhtumine positiivseks, siis toimus siiski muutus madalama poolehoiu suhtes.

Teooria osas välja toodud Brofenbrenneri ökoloogilise süsteemiteooria (Brofenbrenner, 1979; Mcleod, 2023a), Scheini täiendatud Lewini muutuste teooria (Prants, 2013) ning Vögotski kultuurilise ja biosotsiaalse arengu teooria (Mcleod, 2023b) rõhutasid kõik ümbritseva keskkonna, suhete ja kogemuste mõju hoiakute muutmisel ja muutumisel. Kuigi talvise kutse naisajateenijate osakaal oli liiga väike, et arvestada nendega kokkupuudet suhtumise muutumise teguriks, siis kokkupuudet ülemate ja teiste ajateenijatega ning üldist kogemust saab muutumisteguriteks lugeda. Leitud tulemused sobituvad Prantsi (2013) ja Mürsoo (2018) poolt leitud tulemustega, sellest, kuidas sõduri baaskursus ja kaitseväge üldisemalt ajateenijate hoiakuid muudavad. Prants (2013) leidis, et baaskursuse läbimisel suurenevad ajateenijatel agressiivsuse ja perekonna väärtustamine, õigusteadlikkus, põhjus-tagajärg seoste loomine ja soov muuta enda senised hoiakud ühiskonnas kehtivatele moraalidele ja tavadele vastavaks. Mürsoo (2018) leidis, et ajateenistuse jooksul muutuvad kolmandiku ajateenijate hoiakud seoses erinevate valdkondadega ja erinevate tegurite mõjul. Antud töö kinnitas, et ajateenistuse jooksul muutub ka suhtumine naiste osalusse ajateenistuses.

Samuti on näha, et osalemine maskuliinses organisatsioonis ning naiste kaasamine sinna muudab arusaamu. Kui teenistuse alguses nähti naisi meestega võrdsetel ametikohtadel ja samades

üksustes, siis teenistuse lõpuks oli selline arusaam 13% langenud ning naisi nähakse pigem tagalas ja toetavates funktsioonides. Ajateenistuse lõpus pisendatakse naiste rolli ning ei nähta neid enam võrdsetena meesajateenijatega.

Indiviiditasandil läbiviidud analüüs kinnitas samuti hoiakute muutumist ajateenistuse jooksul. Kõige enam muudeti enda vastust nõustumiselt mittenõustumisele seoses suhtlemiskultuuri paranemisega – sarnaselt tervikule tajuti pigem suhtlemiskultuuri halvenemist. Püsivalt oldi nõus sellega, et riigikaitssesse panustamise tõhusus ei sõltu isiku soost. Püsivalt oldi vastu sellele, et ühine ajateenistus muudab väljaõppe keerulisemaks.

Klasteranalüüs kinnitas veelkord suhtumise muutust naiste osalusse ajateenistuses. Alguses positiivsemalt meelestatud ajateenijad muutsid oma arvamust teatud määral negatiivsemaks. Neutraalsed või ilma kindla seisukohata ajateenijad võtsid teenistuse jooksul pigem positiivsema suhtumise. Negatiivsemalt meelestatud ajateenijad muutsid oma arvamust väga vähesel määral ehk jäid püsivalt negatiivsemalt meelestatumaks.

5.3. Suhtumine vastavalt sotsiaalmajanduslikule taustale ja hoiakutele

Erinevatest uuringutest on tulnud välja, et suhtumine ajateenistusse sõltub inimese sotsiaalmajanduslikult taustast. Näiteks tundub rohkem peavad ajateenistust vajalikuks eestlased (võrreldes mitte-eestlastega) ning samamoodi peavad ajateenistust kindlasti vajalikuks pigem vanemaealised (alates 40a) kui nooremad (Eesti Uuringukeskus, 2021). Seega võis eeldada, et ka suhtumine naiste osalusse ajateenistuses varieerub sõltuvalt sotsiaalmajanduslikule taustale ja hoiakutele. Klasteranalüüs kinnitas, et ajateenijaid on võimalik sarnase suhtumise järgi jagada gruppidesse ning neid iseloomustavad kindlad tunnused ja hoiakud.

Klastrid jagunevad negatiivsemalt meelestatud, neutraalsed, positiivsemalt meelestatud. Negatiivsemalt meelestatud ajateenijad näevad seost riigikaitssesse panustamise tõhususe ja soo vahel. Nende arvates kujutab meeste ja naiste ühine ajateenistus probleeme igapäevases elukorralduses ning ajateenijate omavahelistes suhetes, soodustab ebavõrdset kohtlemist, muudab väljaõpet keerulisemaks, mõjutab üksuse suhtlemiskultuuri negatiivselt ning ei suurenda meesajateenijate motivatsiooni. Selles klastris on näiteks rohkem vene keelt kõnelevaid ja

riigikaitsega varasemalt mitte kokku puutunud. Positiivsemalt meelestatud ajateenijad ei arva, et riigikaitseesse panustamise tõhusus sõltub isiku soost. Nad ei taju probleemide tekkimist igapäevases elukorralduses, ajateenijate omavahelistes suhetes ega ebavõrdset kohtlemist sõltuvalt soost. Samuti ei arva nad, et ühine ajateenistus muudab väljaõpet keerulisemaks. Selles klastris on rohkem eesti keelt kõnelevaid, riigikaitseõpetuse varasemalt läbinuid, neid kes peavad ajateenistuse läbimist riigile vajalikuks ning neid, kes kaaluksid ka tegevteenistuses jätkamist.

Lillemäe jt (2023) on oma artiklis toonud erinevate uuringute tulemusena välja selle, et vene rahvusest ajateenijad on erinevate hoiakute ja suhtumiste osas negatiivsemad kui eesti rahvusest ajateenijad, sest nad ei tunne samasugust kuuluvust ja sidusust Eesti riigi ja Kaitseväega. Samamoodi ei võta nad ka naiste osaluse suhtes ajateenistuses positiivsemat hoiakut. Nad on ka passiivsemad, sest klastrite sisest suhtumise muutust analüüsid, muutsid negatiivsemalt meelestatud kõige vähem enda hoiakuid. Siplane (2017) leidis enda analüüsi põhjal, et tegevväelased suhtuvad naiste osalusse ajateenistuses positiivsemalt ja tolereerivamalt kui üldine avalikkus. Seda sai üldistada, et inimesed, kellel on kokkupuude riigikaitse, sisejulgeoleku, kaitseväega, suhtuvad ka naiste ajateenistusse positiivsemalt. Töö käigus ei leidnud statistiliselt ega protsentuaalselt olulist kinnitust tegevteenistuses jätkamise valmidus ja positiivsem suhtumine naiste ajateenistusse. Küll aga tuli välja, et ajateenijad, kes on läbinud koolis riigikaitseõpetuse, peavad ajateenistust riigile vajalikuks, on ka naiste osaluse suhtes positiivsemalt meelestatud ja kuuluvad vastavasse klastrisse.

Olulist seost teenistusse tuleku, vabatahtlikult teenistusse asumise, vabatahtlikku organisatsiooni kuulumise ja naiste ajateenistuse vahel esile ei tulnud. Kindlamad hoiakud kujunesid välja noorematel ja kõrgema haridustasemega ajateenijatel.

KOKKUVÕTE

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks oli uurida ajateenijate suhtumist naiste osalusse ajateenistuses. Selle jaoks analüüsiti ajateenijate suhtumist naiste ajateenistusse teenistuse alguses nii üldiselt kui sotsiaaldemograafilise tausta ja hoiakute lõikes, teenistuse lõpus ning suhtumise muutust. Kasutusel olid ajateenijate kompleksuuringu 2022 aasta andmed. Andmeanalüüsiks kasutati kirjeldavat statistikat, ühe- ja kahemõõtmelisi sagedusjaotusi ning klasteranalüüsi.

Tulemustest selgus, et sarnaselt avalikule arvamusele (Siplane, 2017), suhtuvad ka ajateenijad nii teenistuse alguses kui ka lõpus naiste osalusse kaitseväes pigem positiivselt. Nõustatakse, et riigikaitseesse panustamise tõhusus ei sõltu isiku soost. Teenistuse alguses ei arvatud, et ühine ajateenistuse läbimine võiks tekitada probleeme igapäevases elukorralduses või omavahelistes suhetes ning ka teenistuse lõpus ei tajutud, et taolisi probleeme tekkis. Sama kehtis ka väljaõppe keerulisemaks muutumise suhtes. Kuigi suhtumine jääb valdavalt positiivseks, toimub siiski nihe madalama poolehoiu suunas seoses naiste ajateenistusega. Ainus väide, millega toimus muutus positiivsest negatiivseks oli üksuses suhtlemiskultuuri paranemise kohta. Samuti tuli välja, et kogu teenistuse jooksul jäädakse arvamusele, et naiste osalemine ajateenistuses peaks olema vabatahtlik. Selliseid lähenemisi kinnitas nii grupi- kui indiviiditasandi analüüs. Klasteranalüüs näitas, et teenistuse alguses positiivsemalt meelestatud ajateenijate suhtumine naiste osalusse ajateenistuses muutub teenistuse jooksul negatiivsemaks. Neutraalsed või ilma kindla seisukohata ajateenijad muudavad oma arvamust positiivsemaks ning negatiivsemalt meelestatud ajateenijate suhtumine jääb kogu teenistuse vältel valdavalt samaks.

Klasteranalüüsist tuli välja, et naiste osaluse suhtes ajateenistuses on positiivsemalt meelestatud eesti keelt kõnelevad, riigikaitseõpetuse läbinud, keskharidusega, 20-21 aastased ning ajateenistust riigile vajalikuks pidajad. Negatiivsemalt on meelestatud vene keelt kõnelevad, varasemalt mitte ühtegi riigikaitse või sisejulgeolekuga seotud organisatsiooni kuulunud, riigikaitseõpetuse tundi mitte läbinud, keskhariduse järel omandatud haridusega, 20-21 aastased ning need, kes ei pea ajateenistuse läbimist riigile vajalikuks. Ajateenijad, kellel ei kujunenud kindlat seisukohta saab eristada vaid teatud määral hariduse (keskhariduse järel omandatud haridus) ja vanuse (kuni 19 aastased) alusel. Statistiliselt oluline seos oli klastrisse kuulumisel vaid kodusel keelel.

Kuna suhtumise muutust vaadeldi vaid talvise kutse lõikes ning seal oli naisi aega teenimas kaks, ei saanud uurida kuivõrd suhtumine ja suhtumise muutus varieerub vastavalt isiklikule

kokkupuutele naisajateenijatega teenistuse jooksul. See on miski, mida tasub edaspidiselt uurida ning mille teada saamiseks saab rakendada kvalitatiivseid meetodeid ning intervjuude läbi viimist meesajateenijatega, kelle üksuses on naisajateenijaid.

KASUTATUD ALLIKAD

2021. aasta kutsealuste ja naissoost isikute ning osaliselt 2023. aasta kutsealuste ajateenistusse asumise tähtajad ja nende arvuline jagunemine ajateenijate väljaõppega tegelevate struktuuriüksuste vahel ning ajateenistuse kestus (07.04.2021). *Riigi Teataja I*. Kasutatud 26.03.2023, <https://www.riigiteataja.ee/akt/107042021005?leiaKehtiv>

Aalde, E. (2019). Vahetute ülemate hoiakud ja suhtumine naissoost ajateenijatesse Eesti kaitseväe kontekstis. Magistritöö. Tartu Ülikool, sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika õppekava. Kasutatud 13.10.2022, https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/64163/aalde_eleriin_ma_2019.pdf?sequence=1&isA%20%20llowed=y

Acker, J. (2006). Gender and Organizations. J. S. Chafetz (toim), *Handbook of the Sociology of Gender* (lk 177-194). New York: Springer. Kasutatud 11.04.2023, <https://books.google.ee/books?id=ZzEhEdWViPoC&lpg=PA177&ots=NEM1VJqJgz&lr&pg=PA177#v=onepage&q&f=false>

Ajateenijate teenistuses edasijõudmine Kompleksuuringu 2019-2020 ajateenijate küsitlus aruanne. (2021). Strateegilise Jätkusuutlikkuse Kompetentsikeskus: Tartu Ülikool. Kasutatud 12.04.2023, <https://www.kvak.ee/files/2021/02/Kompleksuuringu-2019-2020-aruanne.pdf>

Ajateenistuse ja asendusteenistuse kestuse kehtestamine (12.05.2023). *Riigi Teataja I*. Kasutatud 18.05.2023, <https://www.riigiteataja.ee/akt/109052023009?leiaKehtiv>

Allik, S., Talves, K. (2016). Inimressursi kompleksuuringu väljatöötamine kaitsevaldkonnas. L. Oja (toim), *Inimressurs ja riigikaitse: Tervis. Artiklikogumik* (lk 13-23). Strateegilise Jätkusuutlikkuse Kompetentsikeskus. Kasutatud 16.05.2023, https://intra.tai.ee/images/Kogumik_2016_A5_web.pdf#page=13

Bastig, M. (2019). Kuidas kujutatakse naisi Eesti kaitsevaldkonnas läbiviidavates kampaaniates? Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool, ajakirjanduse ja kommunikatsiooni õppekava. Kasutatud 18.10.2022,

https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/64025/bastig_margit_ba_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Britton, D. M. (2000). The Epistemology of Gendered Organisations. *Gender & Society*, 14(3), 418-434. Kasutatud 10.04.2023, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/089124300014003004>

Britton, D. M., Logan, L. (2008). Gendered Organizations: Progress and Prospects. *Sociology Compass*, 2(1), 107-121, DOI: 10.1111/j.1751-9020.2007.00071.x

Bronfenbrenner, U. (1979). The ecology of human development: experiments by nature and design. Harvard University Press. Kasutatud 26.05.2023, https://books.google.ee/books?hl=en&lr=&id=OCmbzWka6xUC&oi=fnd&pg=PA3&dq=ecology+of+human+development&ots=yzR_J6RUce&sig=YAcKB_goYhO6nwRAIPUFzIXmCjo&redir_esc=y#v=onepage&q=ecology%20of%20human%20development&f=false

Carreiras, H. (2017). Gendered Organizational Dynamics in Military Contexts. R. Woodward ja C. Duncanson (toim), *The Palgrave International Handbook of Gender and the Military* (lk 105-122). London: Springer Nature.

Cavanaugh, ML. (2019). How the Military Murders Meritocracy. Kasutatud 17.04.2023, <https://mwi.usma.edu/military-murders-meritocracy/>

Dahl, G. B., Kotsadam, A., Rooth, D. O. (2021). Does integration change gender attitudes? The effect of randomly assigning women to traditionally male teams. *The Quarterly journal of economics*, 136(2), 987-1030. DOI: 10.1093/qje/qjaa047

Eesti Uuringukeskus. (2021). Avalik arvamus riigikaitsest. Kasutatud 02.03.2023, https://www.kaitseministeerium.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/avalik_arvamus_ja_riigikaitse_mai_2021.pdf

Eesti Uuringukeskus. (2022). Avalik arvamus riigikaitsest 2022. Kasutatud 02.03.2023, https://www.kaitseministeerium.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/avalik_arvamus_ja_riigikaitse_mai_2022.pdf

Eesti Vabariigi põhiseadus. (13.08.2015). *Riigi Teataja I*. Kasutatud 26.05.2023, <https://www.riigiteataja.ee/akt/115052015002?leiaKehtiv>

Friedl, K. E. (2005). Biomedical research on health and performance of military women: Accomplishments of the Defense Women's Health Research Program (DWHRP). *Journal of Women's Health, 14*(9), 764–802. DOI: 10.1089/jwh.2005.14.764

Harrell, M. C., Miller, L. L. (1997). New Opportunities for Military Women Effects Upon Readiness, Cohesion, and Morale. Santa Monica: RAND. Kasutatud 11.04.2023, <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA332893.pdf>

Heilman, M. E., Haynes, M. C. (2005). No Credit Where Credit Is Due: Attributional Rationalization of Women's Success in Male-Female Teams. *Journal of Applied Psychology, 90*(5), 905-916. DOI: 10.1037/0021-9010.90.5.905

Son Hing, L. S., Bobocel, D. R., Zanna, M. P., Garcia, D. M., Gee, S. S., & Oraziotti, K. (2011). The merit of meritocracy. *Journal of Personality and Social Psychology, 101*(3), 433–450. DOI: 10.1037/a0024618

Kaitseliidu seadus (01.04.2023). *Riigi Teataja I*. Kasutatud 18.05.2023, <https://www.riigiteataja.ee/akt/106052020007?leiaKehtiv>

Kaitseministeerium. (2014). Aruanne kaitseväekohustuse täitmisest ja kaitseväeteenistuse korraldamisest 2013. aastal. Kasutatud 27.02.2023, https://kra.ee/wp-content/uploads/sites/4/Aruanne_kaitsevaekohustuse_taitmisest_riigis_2013_aastal.pdf

Kaitseministeerium. (2015). Aruanne kaitseväekohustuse täitmisest ja kaitseväeteenistuse korraldamisest 2014. aastal. Kasutatud 27.02.2023, https://kra.ee/wp-content/uploads/sites/4/kaitsevaekohustuse_taitmisest_riigis_2014.pdf

Kaitseministeerium. (2016). Aruanne kaitseväekohustuse täitmisest ja kaitseväeteenistuse korraldamisest 2015. aastal. Kasutatud 27.02.2023, https://kra.ee/wp-content/uploads/sites/4/aruanne_kaitsevaekohustuse_taitmisest_riigis_2015.pdf

Kaitseministeerium. (2017). Aruanne kaitseväekohustuse täitmisest ja kaitseväeteenistuse korraldamisest 2016. aastal. Kasutatud 27.02.2023, https://kra.ee/wp-content/uploads/sites/4/aruanne_kaitsevaekohustuse_taitmisest_riigis_2016.pdf

Kaitseministeerium. (2017). Poliitika naiste kaitseväeteenistuses osalemise võimaluste suurendamiseks. Kasutatud 26.03.2023, https://www.kaitseministeerium.ee/sites/default/files/sisulehed/struktuur/poliitika_naiste_kasatuse_suurendamiseks_2017_0.pdf

Kaitseministeerium. (2018). Aruanne kaitseväekohustuse täitmisest ja kaitseväeteenistuse korraldamisest 2017. aastal. Kasutatud 27.02.2023, https://kra.ee/wp-content/uploads/sites/4/aruanne_kaitsevaekohustuse_taitmisest_riigis_2017.pdf

Kaitseministeerium. (2019). Aruanne kaitseväekohustuse täitmisest ja kaitseväeteenistuse korraldamisest 2018. aastal. Kasutatud 27.02.2023, https://kra.ee/wp-content/uploads/sites/4/aruanne_kaitsevaekohustuse_taitmisest_riigis_2018.pdf

Kaitseministeerium. (2020). Aruanne kaitseväekohustuse täitmisest ja kaitseväeteenistuse korraldamisest 2019. aastal. Kasutatud 27.02.2023, https://kra.ee/wp-content/uploads/sites/4/aruanne_kaitsevaekohustuse_taitmisest_riigis_2019-1.pdf

Kaitseministeerium. (2021). Aruanne kaitseväekohustuse täitmisest ja kaitseväeteenistuse korraldamisest 2020. aastal. Kasutatud 27.02.2023, https://kra.ee/wp-content/uploads/sites/4/aruanne_kaitsevaekohustuse_taitmisest_riigis_2020.pdf

Kaitseressursside Amet. (2020). Riigikaitstes osalemisest. Kasutatud 02.04.2023, <https://kra.ee/kodanik-ja-riigikaitse/riigikaitstes-osalemisest/>

Kaitseressursside Amet. (2022). Kaitseressursside Ameti 2021. aasta aruanne. Kasutatud 27.02.2023, https://kra.ee/wp-content/uploads/sites/4/KRA_2021_aastaruanne-.pdf

Kaitseressursside Amet. (i.a). Naised Vormi. Kasutatud 20.03.2023, <https://naisedvormi.ee>

Kaitseressursside Amet. (2023). Naised ja ajateenistus. Kasutatud 20.03.2023, <https://kra.ee/ajateenistus/naised-ja-ajateenistus/>

Kaitseväeteenistuse seadus (01.04.2023). *Riigi Teataja I*. Kasutatud 02.04.2023, <https://www.riigiteataja.ee/akt/111032023059?leiaKehtiv>

Kasearu, K. (2018). Militaarsotsioloogiline sissevaade: ajateenistus Eesti Kaitseväes. *Sõjateadlane*, 6, 7-21. Kasutatud 20.03.2023, https://www.kvak.ee/files/2019/06/sojateadlane_6_trykki.pdf

Kasearu, K., Tooding, L-M. (2019). Eestvedamise, motivatsiooni ja füüsilise heaolu individuaalsed ja rühmatasandi tegurid. Kompleksuuringu 2017.-2018. aasta ajateenijate küsitluse aruanne. Kasutatud 17.04.2023, <https://www.kvak.ee/files/2020/05/Kompleksuuringu-2017-2018-aruanne.pdf>

Kasearu, K., Lillemäe, E., Ben-Ari, E. (2022). The military covenant, contractual relations, and social cohesion in democracies: Estonia as an exploratory case study. *Armed Forces & Society*, 1-23. DOI: 10.1177/0095327X221100769

Kiili, S. (2017). Naised Eesti kaitsestruktuurides: motivatsioon ja väljakutsed. Tallinn: Rahvusvaheline Kaitseuuringute Keskus. Kasutatud 17.05.2023, https://icds.ee/wp-content/uploads/2017/Silva_Kiili_-_Naised_eesti_kaitsestruktuurides.pdf

Kivirähk, J. (2015a). Avalik arvamus ja riigikaitse. Tallinn: Turu-uuringute AS. Kasutatud 02.03.2023, https://www.kaitseministeerium.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/avalik_arvamus_ja_riigikaitse_marts_2015.pdf

Kivirähk, J. (2015b). Avalik arvamus ja riigikaitse. Tallinn: Turu-uuringute AS. Kasutatud 02.03.2023, https://www.kaitseministeerium.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/avalik_arvamus_ja_riigikaitse_oktoober_2015_0.pdf

Kivirähk, J. (2016). Avalik arvamus ja riigikaitse. Tallinn: Turu-uuringute AS. Kasutatud 02.03.2023,

https://www.kaitseministeerium.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/avalik_arvamus_ja_riigikaitse_oktoober_2016.pdf

Kivirähk, J. (2017a). Avalik arvamus ja riigikaitse. Tallinn: Turu-uuringute AS. Kasutatud 02.03.2023,

https://www.kaitseministeerium.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/avalik_arvamus_ja_riigikaitse_marts_2017.pdf

Kivirähk, J. (2017b). Avalik arvamus ja riigikaitse. Tallinn: Turu-uuringute AS. Kasutatud 02.03.2023,

https://www.kaitseministeerium.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/avalik_arvamus_ja_riigikaitse_oktoober_2017.pdf

Kivirähk, J. (2018a). Avalik arvamus ja riigikaitse. Tallinn: Turu-uuringute AS. Kasutatud 02.03.2023,

https://www.kaitseministeerium.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/avalik_arvamus_ja_riigikaitse_marts_2018_0.pdf

Kivirähk, J. (2018b). Avalik arvamus ja riigikaitse. Tallinn: Turu-uuringute AS. Kasutatud 02.03.2023,

https://www.kaitseministeerium.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/avalik_arvamus_ja_riigikaitse_oktoober_2018_0.pdf

Lillemäe, E., Kasearu, K., Ben-Ari, E. (2023). Conscription and social transformations: Estonia between security needs and social expectations. *Journal of Baltic Studies*, 1-20. DOI: 10.1080/01629778.2023.2212914

Matthews, M. D., Ender, M. G., Laurence, J. H., Rohall, D. E. (2009). Role of Group Affiliation and Gender on Attitudes Toward Women in the Military. *Military Psychology*, 21(2), 241-251, DOI: 10.1080/08995600902768750

Mcleod, S. (2023a). Bronfenbrenner's Ecological Systems Theory. Kasutatud 09.04.2023, <https://simplypsychology.org/Bronfenbrenner.html>

Mcleod, S. (2023b). Vygotsky's Sociocultural Theory Of Cognitive Development. Kasutatud 09.04.2023, <https://simplypsychology.org/vygotsky.html>

Müürsoo, A. (2018). Kui vajalikuks peavad ajateenijad ajateenistust? Mõjutegurid ja hinnangu muutus teenistuse jooksul. *Sõjateadlane*, 6, 52-107. Kasutatud 13.04.2023, https://www.kvak.ee/files/2021/10/Anet-Muursoo_KUI-VAJALIKUKS-PEAVAD-AJATEENIJAD-AJATEENISTUST-MOJUTEGURID-JA-HINNANGU-MUUTUS-TEENISTUSE-JOOKSUL.pdf

Persson, A., Sundevall F. (2019). Conscripting women: gender, soldiering, and military service in Sweden 1965-2018. *Women's History Review*, 28(7), 1039-1056, DOI: 10.1080/09612025.2019.1596542

Petty, R. E., Briñol, P. (2010). Attitude change. R. F. Baumeister ja E. J. Finkel (toim), *Advanced social psychology: The state of the science* (lk 217–259). New York: Oxford University Press.

Prants, R. (2013). *Ajateenijate hoiakute muutmine sõduribaaskursuse jooksul*. Magistritöö. Sisekaitseakadeemia, sisejulgeoleku instituut. Kasutatud 08.04.2023, https://digiriul.sisekaitse.ee/bitstream/handle/123456789/84/2013_Prants.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pärtel, K. (2014). Mees- ja naiskaitseväelaste hoiakud seoses naiste ja meeste rollidega ühiskonnas ning kaitseväes kui totaalses institutsioonis. Magistritöö. Tallinna Ülikool, Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut. Kasutatud 18.05.2023, https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Uliopilaste_teadustoode_konkurss/k_partel.pdf

Saar Poll. (2012). Avalik arvamus ja riigikaitse. Kasutatud 02.03.2023, https://www.kaitseministeerium.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/avalik_arvamus_ja_riigikaitse_oktoober_2012.pdf

Saar Poll. (2013a). Avalik arvamus ja riigikaitse. Kasutatud 02.03.2023, https://www.kaitseministeerium.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/avalik_arvamus_ja_riigikaitse_marts_2013.pdf

Saar Poll. (2013b). Avalik arvamus ja riigikaitse. Kasutatud 02.03.2023, https://www.kaitseministeerium.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/avalik_arvamus_ja_riigikaitse_oktoober_2013.pdf

Saar Poll. (2014). Avalik arvamus ja riigikaitse. Kasutatud 02.03.2023, https://www.kaitseministeerium.ee/sites/default/files/avalik_arvamus_ja_riigikaitse_marts_2014.pdf

Siplane, A. (2017). Naised Eesti Kaitseväes. Motivatsioon, suhtumine, kogemused ja väljakutsed. Kasutatud 21.03.2023, https://icds.ee/wp-content/uploads/2018/05/ICDS_Raport_Naised_Eesti_Kaitsevaes_Andres_Siplane_Detsember_2017.PDF

Siplane, A. (2018). Naissoost ajateenijate toimetulekust Kaitseväes. Kontentanalüüs. Riigikogu Toimetised, 38, 207-220. Kasutatud 16.10.2022, <https://rito.riigikogu.ee/wordpress/wp-content/uploads/2018/12/Naissoost-ajateenijate-toimetulekust-Kaitseväes.-Kontentanalüüs.-Siplane.pdf>

Son Hing, L. S., Bobocel, D. R., Zanna, M. P., Garcia, D. M., Gee, S. S., Oraziotti, K. (2011). The merit of meritocracy. *Journal of personality and social psychology*, 101(3), 433-450. DOI: 10.1037/a0024618

Soolise võrdõiguslikkuse seadus. (01.04.2022). *Riigi Teataja I*. Kasutatud 26.05.2023, <https://www.riigiteataja.ee/akt/122122021038?leiaKehtiv>

Titunik, R. F. (2000). The first wave: Gender integration and military culture. *Armed Forces & Society*, 26(2), 229–257. Kasutatud 03.04.2023, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0095327X0002600204>

Tulk, M-L. (2022). Eesti elanikkonna suhtumine naiste osalusse Kaitseväes aastatel 2016–2021. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool, infoühiskond ja sotsiaalne heaolu õppekava. Kasutatud 13.10.2022,

https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/82930/tulk_mariiliis_ba_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Turuuuringute AS. (2019a). Avalik arvamus ja riigikaitse. Kasutatud 02.03.2023, https://www.kaitseministeerium.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/avalik_arvamus_ja_riigikaitse_marts_2019_0.pdf

Turuuuringute AS. (2019b). Avalik arvamus ja riigikaitse. Kasutatud 02.03.2023, https://www.kaitseministeerium.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/avalik_arvamus_ja_riigikaitse_sygis_2019_0.pdf

Turuuuringute AS. (2020). Avalik arvamus riigikaitsest. Kasutatud 02.03.2023, https://www.kaitseministeerium.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/avalik_arvamus_ja_riigikaitse_sygis_2020_.pdf

Wirth, R. A. (2004). Lewin/Schein's Change Theory. Kasutatud 10.04.2023, https://www.researchgate.net/publication/237112705_LewinSchein's_Change_Theory

Woodward, R., Duncanson, C. (2017). An Introduction to Gender and the Military. R. Woodward ja C. Duncanson (toim), *The Palgrave International Handbook of Gender and the Military* (lk 1-9). London: Springer Nature.

LISA 1. Väidete vahelised korrelatsioonikordajad küsitluse alguse tunnuste puhul (absoluutväärtused)³

	Suurendab motivatsiooni	Muudab väljaõppe keerulise maks	Tekitab probleeme igapäeva elus	Tekitab probleeme ajateenijate vahelistes suhetes	Parandab üksuses suhtlemiskultuuri	Ebavõrdse kohtlemise oht	Riigikaitsesse panustamise tõhusus ei sõltu isiku soost
Suurendab motivatsiooni	1	0,14	0,07	0,01	0,54**	0,02	0,04
Muudab väljaõppe keerulisemaks	0,14	1	0,48**	0,52**	0,16*	0,28**	0,26**
Tekitab probleeme igapäevaelus	0,07	0,48**	1	0,69**	0,1	0,48**	0,32**
Tekitab probleeme ajateenijate vahelistes suhetes	0,01	0,52**	0,69**	1	0,04	0,45**	0,35**
Parandab üksuses suhtlemiskultuuri	0,54**	0,16*	0,1	0,04	1	0,003	0,13

³ * Korrelatsioon on statistiliselt oluline nivool 0,05

** Korrelatsioon on statistiliselt oluline nivool 0,01

Ebavõrdse kohtlemise oht	0,02	0,28**	0,48**	0,45**	0,003	1	0,25**
Riigikaitse se panustamise tõhusus ei sõltu isiku soost	0,04	0,26**	0,32**	0,35**	0,13	0,25**	1

LISA 2. Väidete vahelised korrelatsioonikordajad küsitluse lõpu tunnuste puhul (absoluutväärtused)⁴

	Suurendas motivatsiooni	Muutis väljaõppe keerulisemaks	Tekitas probleeme igapäevaelus	Tekitas probleeme ajateenijate vahelistes suhetes	Parandas üksuses suhtlemiskultuuri	Koheldi ebavõrdselt	Riigikaitsesse panustamise tõhususei sõltumise soost
Suurendas motivatsiooni	1	0,012	0,005	0,01	0,50**	0,17*	0,28**
Muutis väljaõppe keerulisemaks	0,012	1	0,58**	0,60**	0,07*	0,36**	0,21**
Tekitas probleeme igapäevaelus	0,005	0,58**	1	0,62**	0,02	0,39**	0,13
Tekitas probleeme ajateenijate vahelistes suhetes	0,01	0,60**	0,62**	1	0,01	0,50**	0,18**
Parandas üksuses suhtlemiskultuuri	0,50**	0,07*	0,02	0,01	1	0,07	0,31**

⁴ * Korrelatsioon on statistiliselt oluline nivool 0,05

** Korrelatsioon on statistiliselt oluline nivool 0,01

Koheldi ebavõrdselt	0,17*	0,36**	0,39**	0,50**	0,07	1	0,14*
Riigikaitse panustamise tõhususe tõhususe ei sõltu isiku soost	0,28**	0,21**	0,13	0,18**	0,31**	0,14*	1

LISA 3. Klasteritesse kuuluvus ajateenistuse alguses
sotsiaaldemograafiliste/hoiakute tunnuste alusel⁵

Sotsiaaldemograafiline/hoiaku tunnus		Klaster		
		1	2	3
KODUNE KEEL*	Eesti keel	46%	67%	74%
	Vene keel	50%	33%	25%
	Muu keel	4%	0%	1%
KUULUMINE VABATAHTLIKKU ORGANISATSIIONI	Jah	15%	18%	22%
	Ei	85%	80%	78%
TEENISTUSSE TULEK	Omal algatusel	17%	24%	24%
	Kaitseressursside Ameti kutse alusel	83%	76%	76%
RIIGIKAITSEÕPETUSE LÄBINUD	Jah	42%	53%	63%
	Ei	58%	47%	38%
HARIDUS	Põhiharidus ja kutseharidus põhihariduse baasil	17%	18%	17%
	Keskharidus	38%	31%	46%
	Keskhariduse järel omandatud haridus	46%	51%	38%
VANUS	Kuni 19	35%	49%	32%
	20-21	50%	38%	54%

⁵ Tabelis on tärniga (*) märgitud seosed sotsiaaldemograafilise või hoiaku tunnuse ja klasterisse kuuluvuse vahel, mis on olulisuse nivool 0,05 statistiliselt olulised.

	22 ja vanemad	15%	13%	14%
TEGEVTEENISTUSES JÄTKAMINE	Oleksin nõus	5%	8%	11%
	Kaalusin sõltuvalt pakutavatest tingimustest	37%	33%	41%
	Ei oleks nõus	58%	58%	48%
VABATAHTLIKULT TEENISTUSSE TULEK	Tuleks	18%	29%	22%
	Ei tuleks	82%	71%	78%
AJATEENISTUSE RIIGILE VAJALIKKUS	Vajalik	42%	72%	68%
	Mittevajalik	58%	28%	32%

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Kadi-Liis Peiponen,

(autori nimi)

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

„Ajateenijate suhtumine naiste osalusse ajateenistuses“,
(lõputöö pealkiri)

mille juhendaja on Kairi Kasearu,

(juhendaja nimi)

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Kadi-Liis Peiponen

28.05.2023