

# AJATEENIJATE TEENISTUSMOTIVATSIOONI JA TEENISTUSSE JÄÄMISE SOOVI PROGNOOSIVAD TEGURID

*Inga Karton, Tõnis Männiste, Alo Tepp, Ivar Kornilov*



**ÜLEVAADE.** Ajateenistuses on kesksel kohal väljaõpe ning ajateenijate motivatsioon mõjutab seda, kui hästi nad omandavad reservteenistuseks vajaminevad oskused. Motivatsioon mõjutab ka seda, kuivõrd ajateenijates tekib ja säilib valmisolek naasta reservteenistusse pärast reservi arvamist. Peale selle mõjutab motivatsioon ajateenijate soovi jätkata pärast ajateenistuse lõppu teenistust kaitsevâes tegevâelasena. Lähtuvalt sellest keskendutakse artiklis ajateenijate teenistusmotivatsioonile ja õpihoiakutele, nende muutumisele ajateenistuse jooksul ning kaasnevatele seostele ja mõjuteguritele.

Uuring põhineb ajateenijate kompleksuuringu küsimustikul, mis töötati välja koostöös Strateegilise Jätkusuutlikkuse Kompetentsikeskuse (SJKK), Tervise Arengu Instituudi (TAI) ja Kaitsevâe Ühendatud Õppeasutustega (KVÜÕA). Küsimustiku põhistruktuur on interdistsiplinaarne ning sisaldab eri valdkondi, sealhulgas nii teenistusmotivatsiooni kui ka õpihoiakuid. Valimi moodustasid kõik 2016. aasta juulis ja sama aasta oktoobris teenistust alustanud ajateenijad.

Artiklis püstitatud olulisemate hüpoteeside järgi langevad ajateenistuse jooksul ajateenijate teenistusmotivatsioon ja õpihoiakud ning edasist teenistust tegevâelasena kaaluvad need ajateenijad, kelle teenistusmotivatsioon on suurem.

Uuringus leidis kinnitust hüpotees, mille kohaselt muutuvad nii teenistusmotivatsioon kui ka õpihoiakud, väheneb motivatsioon teenida ja õppida. Ka ajateenistuse järgse tegevteenistuses jätkamise võimaluse kaalumisel mängis motivatsioon olulist rolli ning kui see teenistuse jooksul üldiselt vähenes, siis tegevteenistuses jätkamist kaaluvatel ajateenijatel jäi teenistusmotivatsioon ajateenistuse jooksul samaks. Kui vaadelda tegevteenistuse soovi muutumist ajateenistuse jooksul, siis selgus, et see vähenes neil ajateenijatel, kelle õpihoiak oli sùgavam ning suurenes neil, kel see oli pindmisen.

**Märksõnad:** *ajateenijad, motivatsioon, õpihoiak, enesemääratlemise teooria*

**Keywords:** *conscripts, motivation, learning attitude, self-determination theory*

## 1. Sissejuhatus

Sõjaväelist tegevust rahuaja kontekstis saab iseloomustada keskse märksõnaga – väljaõpe. Väljaõppeprotsess sõltub mitmest sisendist, muu hulgas nendest, kes õppima asuvad, aga ka nendest, kes õpetavad, ning tingimustest, mille nad loovad. Ühe olulisema väljundina mõjutab väljaõppeprotsess oskust ja tahet kaitsta oma riiki. Kuna Eesti kaitsevägi põhineb reservarmeel, siis on iga ajateenija, keda kaitsevägi koolitab, oluline ressurss nii reservkoosseisu kui ka tegevkoosseisu tähenduses, sest reservarmeesse kasvavad tulevased tegevväelased samuti ajateenijate hulgast. See tõstatab vajaduse saavutada ajateenistuse jooksul võimalikult parim tulemus. Siinkohal on peale omandatavate oskuste olulisimal kohal motivatsioon õpetatavat omaks võtta ja vajaduse korral rakendada. Motivatsioon mõjutab seda, kuivõrd ajateenijad omandavad teenistuses vajaminevat ning kui suur tahtmine reservteenistusse naasta säilib neil pärast reservi arvamist. Motivatsioon pole nähtus iseeneses, vaid on omakorda mõjutatud nii sise- kui ka väliskeskkonna teguritest.

Uurimaks neid olulisi tegureid, kaasati ajateenijate kompleksuuringusse nii motivatsiooni kui ka õppimisega seonduv temaatika. Käesolev artikkel on fookustatud ennekõike ajateenijate teenistusmotivatsiooni ja õpihoiakute muutumisele ajateenistuse jooksul ning kaasnevate seoste ja mõjutegurite uurimisele. Õpihoiakute puhul on aluseks Biggsi<sup>1</sup> edasiarendus Martoni ja Säljö<sup>2</sup> õppimise käsitlest ning teenistusmotivatsiooni puhul Deci ja Ryani<sup>3</sup> enesemääratlemise teooria. Nii teenistusmotivatsioon kui ka õpihoiakud on dünaamilised mõttelised konstruktsioonid, mistõttu mõõdeti neid kompleksuuringus kolmel ajahetkel: ajateenistuse alguses, pärast sõduri baaskursust (SBK) ja ajateenistuse lõpus. Arvestades motivatsiooni loomupärase dünaamikaga, mis uue olukorra ja muutustega kokku puutudes kaldub vähenema,

<sup>1</sup> **Biggs, J.** 1987. *Student Approaches to Learning and Studying*. Camberwell, Vic.: Australian Council for Educational Research, pp. 5–18; **Biggs, J.** 1994. *Approaches to learning: Nature and measurement of*. – *The International Encyclopedia of Education*. Ed. by T. Husen and T. N. Postlethwaite. Pergamon, pp. 319–322. [**Biggs** 1994]

<sup>2</sup> **Marton, F.; Säljö, R.** 1976. *On Qualitative Differences in Learning: I. Outcome and Process*. – *British Journal of Educational Psychology*, Vol. 46, No. 1, pp. 7–8. [**Marton, Säljö** 1976]

<sup>3</sup> **Deci, E. L.; Ryan, R. M.** 1985. *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press [**Deci, Ryan** 1985]; **Deci, E. L.; Ryan, R. M.** 2000a. *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*. – *Contemporary Educational Psychology*, Vol. 25, No. 1, pp. 54–67 [**Deci, Ryan** 2000a]; **Deci, E. L.; Ryan, R. M.** 2002. *Handbook of Self-Determination Research*. The University of Rochester Press. [**Deci, Ryan** 2002]

ning väljaõppe eripäraga, kus intensiivseim õppetöö toimub SBK ajal, oli suurimat muutust oodata just kahe esimese mõõtmise vahel.

### 1.1. Sõjaväega ühinemise mõjutegurid

Inimeste motivatsioon sõjaväkke tulla, sinna jääda või hoopis sealt lahkuda on mitmetahuline<sup>4</sup>. Palju kasutatud analüütiline raamistik pärineb 1977. aastast, kus Charles Moskos pakkus välja mudeli, mille kohaselt saab sõjaväega liitujaid ühinemise mõjutegurite järgi liigitada kas pigem institutsionaalse orientatsiooni tõttu liitujateks, mille korral tulla teenima (väljaõppesse) aust ja kohusetundest ajendatult, või ametialase orientatsiooni tõttu liitujateks, mille korral on keskmiselt enda huvi (üks valik paljudest tööturul) ja majanduslikud kaalutlused<sup>5</sup>. Moskose järgi oli eelmise sajandi keskpaigas Ameerika Ühendriikide kutseline sõjavägi ennekõike institutsionaalne ja vabatahtlik armee pigem ametialane<sup>6</sup>. Institutsionaalset orientatsiooni saab samastada sisemise motiveerituse ning pikaajalise karjääriplaani, ametialast orientatsiooni jälle välise motiveerituse ja lühiajalise karjääriplaani<sup>7</sup>. Näiteks on leitud, et institutsionaalsetel ehk sisemistel põhjustel sõjaväega liitunud on varmamad reservist naasma, võrreldes ametialaselt motiveeritutega<sup>8</sup>, nagu ka seda, et keskkooli lõpuastmes ennustab just institutsionaalne orienteeritus valmisolekut sõjaväkke minna<sup>9</sup>. Kuid on ka tulemusi, mis näitavad, et sõjaväega ühinemise motiivid võivad pärineda, mõlemast orientatsioonist<sup>10</sup>.

<sup>4</sup> Taylor, J. K.; Clerkin, R. M.; Ngaruiya, K. M.; Knox Velez, A.-L. 2015. An Exploratory Study of Public Service Motivation and the Institutional–Occupational Model of the Military. – *Armed Forces & Society*, Vol. 41, No. 1, pp. 142–162. [Taylor *et al.* 2015]

<sup>5</sup> Moskos, C. 1977. From Institution to Occupation: Trends in Military Organization. – *Armed Forces & Society*, Vol. 4, No. 1, pp. 41–50; Moskos, C. C. 1986. Institutional/Occupational Trends in Armed Forces: An Update. – *Armed Forces & Society*, Vol. 12, No. 3, pp. 377–382.

<sup>6</sup> Woodruff, T.; Kelty, R.; Segal, D. 2006. Propensity to Serve and Motivation to enlist Among American Combat Soldiers. – *Armed Forces & Society*, Vol. 32, No. 3, pp. 353–366. [Woodruff *et al.* 2006]

<sup>7</sup> Griffith, J. 2008. Institutional Motives for Serving in the U.S. Army National Guard: Implications for Recruitment, Retention, and Readiness. – *Armed Forces & Society*, Vol. 34, No. 2, pp. 230–258.

<sup>8</sup> *Ibid.*

<sup>9</sup> Woodruff *et al.*, pp. 353–366.

<sup>10</sup> Eighmey, J. 2006. Why do Youth Enlist?: Identification of Underlying Themes. – *Armed Forces & Society*, Vol. 32, No. 2, pp. 307–328. [Eighmey 2006]; Segal, D. 1986. Measuring the Institutional/Occupational Change Thesis. – *Armed Forces & Society*, Vol. 12, No. 3, pp. 351–375.

Kuna Eesti olukord erineb USA omast, kus kohustuslik ajateenistus ei jäta palju valikuid liitumisotsuse tegemiseks, siis on huvitav vaadata, millised tegurid ennustavad Eesti ajateenijate puhul nii teenistusmotivatsiooni kui ka soovi jätkata teenistust kaitsevâes pärast ajateenistuse lõppu. Üks tegur, mis eeldatavasti mängib tulemustes olulist rolli, on isikliku avalduse või kutse alusel ajateenistusse tulek, kus lisaks sellele, et avalduse alusel tulijate auto-noomsusvajadus on rohkem kaitstud, võib nende hulgas eeldada ka suuremat kohusetunnet ja patriotismi ehk institutsionaalseid motivatsioonitegureid (H4). Teine tegur, mis eeldatavasti samuti seostub kõrgema motivatsiooniga, on ajateenistuse järgse tegevteenistuses jätkamise soovi kaalumine. Enne andmete analüüsi on siiski keeruline ennustada, kas tegevteenistuses jätkamise soov seostub pigem sisemise või välise motivatsiooniga või siis mõlemaga (H5). Praegused andmed seda veel ei võimalda, kuid tulevikus on võimalik vaadata, milline on pilt reservkõõõnemistel ehk mis iseloomustab neid endiseid ajateenijad, kes pigem tulevad täitma oma kohust reservvâelasena.

## 1.2. Sisemine ja väline teenistusmotivatsioon

Kui nüüd võtta vaatluse alla väljaõppeprotsessi mõjutavad tegurid väljaõppe ajal, siis nn vana kooli lähenemine, mille sisuks on käskimine ja kontroll, tingib ennekõike välist motivatsiooni<sup>11</sup>. Biheivioristlikul lähenemisel, kus positiivset käitumist premeeritakse ja negatiivset karistatakse<sup>12</sup>, ja välisel motivatsioonil on palju ühiseid jooni. Juba üle kahe aastakümne on avalikus sektoris, sh ka militaarsfääris, rõhutatud muutunud ajaga kohanduvate, sisemist motivatsiooni ja enesejuhtimist paremini toetavate õppemeetodite tähtsust<sup>13</sup>, teadvustades välise motivatsiooni olulisust ja rolli näiteks lahingumotivatsioonis<sup>14</sup>. Teada ja tõestatud on fakt, et laialdane väliste motivaatorite

<sup>11</sup> **Thomas, K. W.; Jansen, E.** 1996. Intrinsic motivation in the military: models and strategic importance. Calhoun: The NPS Institutional Archive, pp. 1–26. [Thomas, Jansen 1996]

<sup>12</sup> **Bentham, J.** 1825. Rationale of reward. London, p. 19; **Chan, K.; Soh, S.; Ramaya, R.** 2011. Military Leadership in the 21st Century: Science and Practice. Singapore, p. 75.

<sup>13</sup> **Thomas, Jansen** 1996, pp. 1–26; **Taylor et al.**, pp. 142–162; **Enhancing Human Motivation: How Leveraging Self-Determination Theory can set the Conditions for Accelerated and Lifelong Learning.** 2015. White Paper. Human Dimension Capabilities Development Task Force. Capabilities Development Integration Directorate. Mission Command Center of Excellence, pp. 1–37. [Enhancing... 2015]

<sup>14</sup> **Newsome, B.** 2003. The myth of intrinsic combat motivation. – Journal of Strategic Studies, Vol. 26, No. 4, pp. 24–46.

kasutamine pärsib sisemiste mõju<sup>15</sup>. Eesti Kaitseväes on levinumate motivaatoritena kasutusel ergutused, karistused<sup>16</sup> ja linnalood<sup>17</sup> ehk põhiliselt välised motivaatorid. Sellest lähtuvalt võib selle uuringu puhul eeldada samuti teenistusmotivatsiooni, eeskätt sisemise motivatsiooni vähenemist väljajätmise käigus (H2). Eriti puudutab see väljajätmise esimest etappi ehk sõduri baaskursust, kus peale autonoomia vajaduse võib suure tõenäosusega jääda rahuldamata ka kompetentsuse vajadus, mis küll käib paratamatult kaasas uute oskuste omandamise algfaasiga, kuid sellega teadlikult arvestades on võimalik riski maandada. Teenistusmotivatsiooni võib mõjutada ka sõjaline õpe iseenesest, mis tänapäeva noortele on harjumatu. Näiteks Kuperjanovi jalaväepataljonis eel- põhi- ja jaanuarikutse ajateenijate hulgas (N =104) tehtud küsitluse kohaselt olid väljajätmise pigem rahul 62% ning väga rahul kuni 14% ajateenijatest, kelle hinnangud sügava õpihoidaku kohta olid isegi kuni 15 punkti võrra kõrgemad, võrreldes nendega, kes väljajätmise rahul ei olnud<sup>18</sup>. Sama uuringu järgi olid lisaks väljajätmisele sügava õpihoidakuga pigem ajateenijad, kes 1) olid kõrgema või keskmise tasemega, 2) olid pigem rahul või rahul oma senise teenistusega, 3) pidasid õpihoidakonda toetavaks ja õppimist soodustavaks, 4) oleksid pigem või kindlasti läinud ajateenistusse ka siis, kui see oleks vabatahtlik, 5) leidsid ajateenistuse kas pigem või kindlasti vajaliku olevat ning 6) tulid ajateenistusse vabatahtlikult või soovist oma kodanikukohust täita<sup>19</sup>.

### 1.3. Enesemääratlemise teooria

Enesemääratlemise teooria kohaselt on välise regulatsioonide, mis moodustavad kontiiniumi (väline, ülevõetud, omaksvõetud, omandatud regulatsioon), kaudu võimalik mõjutada nii sisemise ja kui ka välise motivatsiooni määra<sup>20</sup>. Välise regulatsiooni puhul mõjutavad inimeste käitumist välised tingimused (ma teen kaasa, mida kästakse, sest muidu saan karistada). Ülevõetud

<sup>15</sup> Deci, E. L.; Koestner, R.; Ryan, R. M. 1999. A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. – Psychological Bulletin, Vol. 125, No. 6, pp. 627–668.

<sup>16</sup> Kaitsevääteenistuse seadus 13.06.2012, jõustunud 01.04.2013. – RT I, 10.07.2012, 1 ... RT I, 08.07.2016,8, § 159 lg 2 p 1–6; § 168 lg 2 p 1–7.

<sup>17</sup> Kuperjanovi JVP ülem 03.08.2016, käskkiri nr 3.

<sup>18</sup> Tõnisson, L. 2015. Ajateenijate õpihoidakud ning neid mõjutavad tegurid Kuperjanovi jalaväepataljoni näitel. [Lõputöö]. Tartu: Kaitseväge Ühendatud Õppeasutused. [Tõnisson 2015]

<sup>19</sup> Tõnisson 2015.

<sup>20</sup> Deci, Ryan 2000a, pp. 54–67.

regulatsioonid on küll inimese sees, kuid neid kontrollib väline motivatsioon (ma töötan, sest seetõttu ma tunnen end väärilisena). Omaksvõetud regulatsiooni korral hakkab inimene mingit käitumist teadlikult väärtustama ja isiklikult tähtsaks pidama ning seega on regulatsiooniprotsessid muutunud rohkem inimese mina osaks<sup>21</sup>. Omandatud regulatsiooniga tajuvad inimesed, et käitumine on nende isiksuse osa, see on tingitud nende enese tajust ning on seega enesemääratletud<sup>22</sup>. Omandatud regulatsioon on enim arenenud välise motivatsiooni vorm ja jagab teatud omadusi teist tüüpi autonoomse motivatsiooniga – sisemise motivatsiooniga<sup>23</sup>.

Motivatsiooni määr sõltub omakorda sellest, kuidas inimene tajub kolme baasvajaduse – autonoomsus (võimalus ise otsustada ja teha), kompetentsus (tahe tegutseda efektiivselt, sh võimetele vastavalt) ning seotus (vajadus ühtekuuluvustunde ja sotsiaalse toe järele) – rahuldatust, sest nende vajaduste rahuldamine suurendab sisemist motivatsiooni<sup>24</sup>. Väline regulatsioon (väline motivatsioon) on kõige väiksema autonoomiaastmega ning selle puhul on tegevus ajendatud välisest kasumist või välisest survestamisest. Omandatud regulatsioon on kõige autonoomsem ja sisemisele motivatsioonile lähedasem regulatsiooni vorm, kus inimesed tajuvad, et käitumine on nende isiksuse osa ja tingitud nende enese tajust<sup>25</sup>. Sisemise motivatsiooni korral tegutseb inimene huvist või saab mingi tegevuse või ülesande sooritamise rahuloluhetunde, et ta saab sellega hakkama<sup>26</sup>.

Mõned välised faktorid, nagu materiaalne kasu, tähtajad, järelevalve ja hinnangud vähendavad autonoomsuse tunnetust ning seeläbi ka sisemist motivatsiooni, samas kui mõned välised faktorid (näiteks valikuvabaduse andmine ülesande/tegevuse täitmisel), suurendavad autonoomsuse taju, mis omakorda suurendab sisemist motivatsiooni<sup>27</sup>. Nii näiteks on leitud, et vastu-pidi kontrollitud motivatsioonile on sõdurite autonoomne töömotivatsioon

<sup>21</sup> **Gagné, M.; Deci, E. L.** 2005. Self-determination theory and work motivation. – Journal of Organizational Behavior, Vol. 26, pp. 331–362. [**Gagné, Deci** 2005]

<sup>22</sup> *Ibid.*

<sup>23</sup> *Ibid.*

<sup>24</sup> **Deci, Ryan** 1985, pp. 9–10; **Deci, Ryan** 2002, pp. 3–4; **Ryan, R. M.; Deci, E. L.** 2017. Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation Development and Well-being. New York: The Guilford Press, pp. 80–102. [**Ryan, Deci** 2017]

<sup>25</sup> **Deci, E. L.; Ryan, R. M.** 2000b. The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. – Psychological Inquiry, Vol. 11, No. 4, pp. 227–268; **Ryan, Deci** 2017, pp. 3–28.

<sup>26</sup> **Vallerand, R. J.** 1997. Toward a Hierarchical Model of Intrinsic and extrinsic Motivation. – Advances in Experimental Social Psychology, Vol. 29, pp. 271–360.

<sup>27</sup> **Gagné, Deci** 2005, pp. 331–362.

seotud nii vahetu kui ka kaudse organisatsioonilise toe tajumise ja suurema heaoluga<sup>28</sup>. Samuti on leitud, et väljaõppeprotsessis saavad instruktorid vähendada väljalangevust just autonoomia toetamisega. Näiteks Hollandi kuninglikus mereväes tehtud uuringu kohaselt seostus instruktorite-poolne autonoomia toetamine värvatute väiksema väljalangemisega baastreeningu käigus<sup>29</sup>. Autonoomia olulisust sõjalises väljaõppes ja teenistuses laiemalt rõhutab USA armee olukorda käsitlev dokument, kus rõhutatakse, et sisemise motivatsiooni ja omaksvõetud välise regulatsiooni toetamisega on võimalik tugevdada sõdurite tahet ja potentsiaali<sup>30</sup>.

#### 1.4. Õpihoiakud

Martoni ja Säljö<sup>31</sup> järgi on õppimistasemeid kaks: pindmine ja sügav. Pindmisel tasemel keskendub õpilane teadmiste omandamise protsessis meelde-jätmisele ja sügaval tasemel arusaamisele ümbritsevast keskkonnast ja taustinfost – õpihoiak kui hoiak või viis, kuidas õppurid täidavad neile määratud ülesandeid<sup>32</sup>. Kui pindmine õpihoiak tuleneb inimese soovist saada püstitatud ülesanne tehtud vähima pingutusega, et ülesandes seatud kontrollingimused on täidetud, siis sügav õpihoiak tuleneb inimese sisemisest soovist täita ülesanne eesmärgipäraselt ja korralikult, üritades leida olukorrale võimalikult sobivat tõlgendust ja viisi ülesande lahendamiseks<sup>33</sup>. Igapäevaelus aset leidev õppimine on enamasti segu kahest hoiakust, sõltudes ühelt poolt õppija kalduvusest olla kas pigem pindmine või sügav õppija<sup>34</sup> ning teisalt kontekstist,

<sup>28</sup> **Chambel, M. J.; Castanheira, F.; Oliveira-Cruz, F.; Lopes, S.** 2017. Work Context Support and Portuguese Soldiers' Well-Being: The Mediating Role of Autonomous Motivation. – *Military Psychology*, Vol. 27, No. 5, pp. 297–310.

<sup>29</sup> **Delahaij, R.; Theunissen, N.; Six, C.** 2014. The influence of autonomy support on self-regulatory processes and attrition in the Royal Dutch Navy. – *Learning and Individual Differences*, Vol. 30, pp. 177–181.

<sup>30</sup> **Enhancing ...** 2015, pp. 1–37.

<sup>31</sup> **Marton, Säljö** 1976, pp. 7–8.

<sup>32</sup> **Biggs** 1994, pp. 319–322.

<sup>33</sup> **Biggs, J.; Tang, C.** 2011. *Teaching for Quality Learning at University: Fourth Edition*. Glasgow: Bell and Bain, pp. 26–27. [**Biggs, Tang** 2011]

<sup>34</sup> **Chin, C.; Brown, D.** 2000. Learning in Science: A Comparison of Deep and Surface Approaches. – *Journal of Research in Science Teaching*, Vol. 37, No. 2, pp. 109–138. [**Chin, Brown** 2000]

kus õpitakse<sup>35</sup>, sealhulgas ka sellest, milliseid hoiakuid toetab õpetaja<sup>36</sup>. Õpihoiakuid eristatakse lähtuvalt õppimise tulemuslikkusest<sup>37</sup>, kus sügavat õppimist toetavad õpikeskkonnad toovad suurema tõenäosusega kaasa paremad õpitulemused<sup>38</sup>. Kahjuks ei võimalda see uuring õpihoiakuid siduda ajateenijate õpitulemustega, mis kahtlemata oleks väga oluline ja informatiivne väljund. Seega piirdume õpihoiakute ja motivaatorite seoste ning nende ajas muutumise uurimisega. Kui motivatsiooni puhul võib eeldada selle vähenemist ajas, siis õpihoiakute puhul on ühesuunalist oletust keerulisem püstitada. Näiteks, kui võtta aluseks väljaõppe iseloom sõduri baaskursuse ajal, siis sisaldab see palju auditoorset laadi õpetamis- ja õppimistegevust, mis soosib pigem meeldejätmist, kui õpitust arusaamist ja selle mõistmist. Sellist õpetamist kaldutakse liigitama õpetajakeskseks<sup>39</sup> ja pigem pindmist õpihoiakut toetavaks. Peale selle sisaldab ajateenijate õpe sõduri baaskursuse ajal praktilisi tegevusi nii siseruumides kui ka maastikul (drillid, rännakud, harjutused jne), mis analoogselt auditoorsele õppele, kus tuleb palju asju lihtsalt pähe õppida, ei pruugi ajateenija jaoks tähendada muud, kui tegevuste kordamist meeldejäämise ja/või veatult sooritamiseni. Samas on praktilised tegevused ajateenijatele märksa huvitavamad kui auditoorne õpe, pakuvad vaheldust ja soodustavad tõenäolisemalt ka sügavamaid õpihoiakuid.

## 1. 5. Õpihoiakute ja motivatsiooni seosed

Sisu poolest on sügav õpihoiak lähedane sisemisele motivatsioonile, mille puhul toimub õppimine õppija isiklikust huvist ülesande vastu, hõlmates ka õpitava seostamist varasemate teadmistega<sup>40</sup>. Kuigi on leitud, et sisemine motivatsioon seostub positiivselt nii pindmise kui ka sügava õpihoiakuga, siis

<sup>35</sup> **McMillan, K.; Weyers, J.** 2011. Õppimine kõrgkoolis: tudengi käsiraamat. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda, lk 109. [**McMillan, Weyers** 2011]

<sup>36</sup> **Biggs, Tang** 2011, p. 16.

<sup>37</sup> **Biggs** 1994, pp. 319–322.

<sup>38</sup> **Trigwell, K.; Prosser, M.** 1991. Improving the quality of student learning: the influence of learning context and student approaches to learning on learning outcomes. – *Higher Education*, Vol. 22, No. 3, pp. 251–266; **English, L.; Luckett, P.; Mladenovic, R.** 2004. Encouraging a deep approach to learning through curriculum design. – *Accounting Education*, Vol. 13, No. 4: Approaches to Learning in Accounting Education, pp. 461–488.

<sup>39</sup> **Karm, M.** 2013. Õppemeetodid kõrgkoolis. Tartu: SA Archimedes.

<sup>40</sup> **Chin, Brown** 2000, pp. 109–138.



seos viimasega on märkimisväärselt tugevam<sup>41</sup>. Lisaks motivatsioonile mõjuvad õpitulemusi ka inimeste huvid ja teadlikkus konkreetsetes valdkonnas<sup>42</sup>. Mida positiivsema eelhäälestusega väljaõppeprotsessi sisenetakse, seda kvaliteetsem on tulem ja vastupidi. Positiivse eelhäälestuse mõju motivatsioonile ja teenistuses jätkamise soovile eeldati ka käesolevas uuringus (H3), samuti seda, et ajateenijate sügavad õpihoiakud domineerivad pindmiste üle ning õpihoiakud ja motivatsioon on omavahel positiivselt seotud (H1).

Sarnaselt õpihoiakutega on motivatsioon ühelt poolt kinni indiviidis endas, teisalt on see seotud tema tegevuse ja ülesandega<sup>43</sup>, sõltudes sotsiaalselt keskkonnast, mis kas toetab või pärsib motivatsiooni. Eelkirjeldatud enesemääramise teoorias eristatakse motivatsiooni liike vastavalt sellele, mis eesmärgidel inimene midagi teeb. Põhiliselt eristatakse sisemist motivatsiooni, mille puhul tehakse asju, mis on olemuselt huvitavad ja nauditavad, ning välimist motivatsiooni, mis viib mingi välise tasu saamiseni<sup>44</sup>. Sellisest eristamisest on lähtunud ka käesolevas uuringus. Olenevalt sellest, kas inimene tegutseb sisemise või välise motivatsiooni ajel, on ülesande täitmise viis, pühendumus ning sellest saadav kogemus erinevad<sup>45</sup>. Peale korduvalt tuvastatud välise motivatsiooni pärssiva mõju sisemisele motivatsioonile<sup>46</sup> on leitud ka seda, et nii tööalases kui ka õppekontekstis võib motivaatorite paljusus hakata mõjuma motivatsiooni pärssivalt<sup>47</sup>.

<sup>41</sup> **Shrestha, L.; Pant, S. N.** 2018. Motivational Profiles of Medical Students of Nepalese Army Institute of Health Sciences. – Journal of Nepal Health Research Council, Vol. 15, No. 3, pp. 252–257.

<sup>42</sup> **Kalvaitiene, G.; Bartuseviciene, I.; Sencila, V.** 2011. Improving MET Quality: Relationship Between Motives of Choosing Maritime Professions and Students' Approaches to Learning. – International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation, Vol. 5, No. 4, pp. 535–540.

<sup>43</sup> **Ryan, R. M.; Deci, E. L.** 2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. – American Psychologist, Vol. 55, No. 1, pp. 68–78.

<sup>44</sup> **Deci, Ryan** 1985, pp. 5–10; **Deci, Ryan** 2002, pp. 3–4; **Ryan, Deci** 2017, pp. 3–28.

<sup>45</sup> **Deci, E. L.; Koestner, R.; Ryan, R. M.** 1999. A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. – Psychological Bulletin, Vol. 125, No. 6, pp. 627–668 [**Deci, Koestner, Ryan** 1999]; **Lepper, M. R.; Greene, D.; Nisbett, R. E.** 1973. Undermining children's intrinsic interest with extrinsic reward: A test of the "overjustification" hypothesis. – Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 28, No. 1, pp. 129–137. [**Lepper, Greene, Nisbett** 1973 ]

<sup>46</sup> **Deci, Koestner, Ryan** 1999, pp. 627–668; **Lepper, Greene, Nisbett** 1973, pp. 129–137.

<sup>47</sup> **Wrzesniewski, A.; Schwartz, B.; Cong, X.; Kane, M.; Omar, A.; Kolditz, T.** 2014. Multiple types of motives don't multiply the motivation of West Point cadets. – PNAS, Vol. 111, No. 30, pp. 10990–10995.

Kuigi publitseeritud teadusuuringuid selles vallas napib, on enesemääratlemise teooriast lähtuval lähenemisel militaarmaailmas järjest rohkem kõlapinda. Näiteks käsitlesid motivatsiooni ja/või enesemääratlemise rolli sõjaväelises juhtimises ja väljaõppes mitmed Rahvusvahelise Sõjaväelise Testimise Assotsiatsiooni (IMTA) 2017. aasta konverentsi ettekanded<sup>48</sup>. Eestis tehtud analoogsete motivatsiooni käsitlevate uuringute põhjal võib eeldada nii sisemise teenistus-<sup>49</sup> ja õpimotivatsiooni ülekaalu välise ees<sup>50</sup> kui ka sügava õpihoiaku ülekaalu pindmise (H1) ees<sup>51</sup>.

Kõike eeltoodut kokku võttes sõnastati uuringu hüpoteesid: (i) olles omavahel positiivselt seotud, domineerib ajateenijatel sisemine teenistusmotivatsioon välise üle ning sügav õpihoiak pindmise üle (H1); (ii) ajateenistuse jooksul sisemine teenistusmotivatsioon väheneb ja sügav õpihoiak halveneb (H2); (iii) kui teenistusse on pöördunud isikliku avalduse alusel ja positiivsete tunnetega ning seda oleks tehtud ka siis, kui ajateenistus oleks vabatahtlik, oleks ka motivatsioon teenida suurem (H3); (iv) teenistusmotivatsiooni ennustavad ajateenistuse puhul nii positiivne meelestatus, valikuvabadus oma otsuste tegemisel kui ka teenistuses jätkamise soov (H4); (v) võimalust jätkata tegevteenistuses kaaluvad need, kes tuleksid ajateenistusse ka siis, kui see oleks vabatahtlik ning kelle motivatsioon on suurem ja ajas vähem muutuv (H5).

## 2. Metoodika

### 2.1. Osalejad ja protseduur

Ajateenijate kompleksuuringu küsimustiku põhistruktuur on interdistsiplinaarne ning töötati välja koostöös Strateegilise Jätkusuutlikkuse Kompetentsikeskuse (SJKK), Tervise Arengu Instituudi (TAI) ja Kaitseväge Ühendatud

<sup>48</sup> **Lindsay, D.; Watola, D.; Raymer, S.** 2017. Diminishing Stress Through Building Alignment. IMTA 2017, Bern: Conference Program, p. 29; **Sowinski, C.; Ivey, G.; Léveillé, M. L.** 2017. Military College Climate and Well-being Insights from Research at Canada's Military Colleges. IMTA 2017, Bern: Conference Program, p. 81; **Heerden, A. van; Beer, M. de** 2017. Perceived pathways to coping during military selection in South Africa – A positive psychology exploration. IMTA 2017, Bern: Conference Program, p. 63.

<sup>49</sup> **Tammur, R.** 2014. Enesemääratlemisel tuginevad motivatsiooni mõjutegurid isikukaitse büroo ja Sõjaväepolitsei näitel. [Lõputöö]. Tallinn: Sisekaitseakadeemia. [Tammur 2014]

<sup>50</sup> **Karton, I.; Vanari, K.; Mägi, J.** 2010. Sisekaitseakadeemia üliõpilaste õpimotivatsioon, õpihoiak ja õppetööle pühendumine. – Sisekaitseakadeemia toimetised, nr 9, lk 142–161.

<sup>51</sup> **Tõnisson** 2015.

Õppeasutustega (KVÜÕA). Peale selle panustasid ankeedi koostamisse ka Kaitse Ressursside Ameti ja Kaitseministeeriumi spetsialistid. Ankeet sisaldab paljusid valdkondi, nagu näiteks sotsiaaldemograafiline profiil, tervis, enesekohased hoiakud, hoiakud riigikaitse ja teenistuse suhtes ning õppimine ja motivatsioon teenistuses. Valdakonnad on jagunenud plokkideks, mida on uuringus kokku kuus.

Küsitlus tehti SJKK ja KVÜÕA koostöös. Ajateenijaid küsitleti väeosades selleks spetsiaalselt kohaldatud tahvelarvutites, kus nad täitsid LimeSurvey keskkonnas elektroonilise ankeedi. Enne küsimustele vastamist tutvustati kõigile ajateenijatele uuringut ja võeti osalemise nõusolek. Osalemine oli vabatahtlik ja soovi korral võisid ajateenijad ankeedi täitmise igal ajal katkestada.

Valimi moodustasid kõik 2016. aasta juulis (eelkutse) ja sama aasta oktoobris (põhikutse) teenistust alustanud ajateenijad, kelle seast arvati välja gruppide väiksuse tõttu mereväe ajateenijad. 2016. aasta eelkutses alustanud ajateenijaid oli 1785 ja küsitluses osales neist 1600. Põhikutses alustanud ajateenijaid oli 1170 ja küsitluses osales neist 1077. Teises küsitluslaines olid arvud vastavalt: eelkutse 1311, põhikutse 773 ja kolmandas: eelkutse 576, põhikutse 413. Kuna kolmandas küsitluslaines oli vastanute hulk algsel viisil märkimisväärselt väiksem, siis kasutatakse analüüsis nii esimese kui ka teise laine andmeid.

## 2.2. Mõõtmisvahendid

Teenistusmotivatsiooni mõõtmiseks kasutati uuringus enesemääratlemise teooriast lähtuvat töömotivatsiooni skaalat<sup>52</sup> (*The Motivation at Work Scale*; edaspidi: MAWS). Originaalversioonis jaguneb MAWS neljaks alaskaalaks: väline regulatsioon (Cronbach  $\alpha = ,69$ ), ülevõetud regulatsioon (Cronbach  $\alpha = ,75$ ), omaks võetud regulatsioon (Cronbach  $\alpha = ,83$ ) ja sisemine motivatsioon (Cronbach  $\alpha = ,89$ ) ning igas alaskaalas on kolm väidet. Vastajad hindavad väiteid seitsmepallisel Likerti skaalal, kus 1 tähendab „üldse mitte” ja 7 „täpselt nii”. Esmakordselt tõlgiti küsimustik eesti keelde R. Tammuri<sup>53</sup> lõputöös.

<sup>52</sup> Gagné, M.; Forest, J.; Gilbert, M.; Aubé, C.; Morin, E.; Malorni, A. 2010. The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. – Educational and Psychological Measurement, Vol. 70, pp. 628–646.

<sup>53</sup> Tammur 2014.

Uuringu tarbeks kohandati küsimustik I. Kartoni eestvedamisel meie ajateenistuse konteksti, kus suurima muutusena asendati sõna *töötamine* sõnaga *teenimine*. Lähtuvalt olukorrast, kus küsimustik sai kohandatud laiemast kontekstist (töömotivatsioon) kitsamasse (teenistusmotivatsioon), tehti kohandamise protsessi osana esimese laine andmetega nii kirjeldav kui ka kinnitav faktoranalüüs. Mõlemad analüüsid andsid eestikeelsete ajateenijate valimi puhul neljase struktuuri asemel pigem kahese struktuuri, kus kahe äärmuse – sisemise ja välise motivatsiooni väidete ümber koondusid vastavalt kahe vahepealse alaskaala väited ( $N = 3058$ ;  $CFI = 0,92$ ,  $RMSEA = 0,115$ ). Kuna kinnitava faktoranalüüsi kahefaktorilises mudelis on moodustunud kaks alaskaalat omavahel tugevalt seotud ( $r = 0,81$ ), saab vajaduse korral peale sisemise ja välise motivatsiooni väljatoomise kasutada motivatsiooniskaala koguskoori. Moodustunud skaalade reliaablused: kogumotivatsioon (Cronbach  $\alpha = ,92$ ), sisemine motivatsioon (Cronbach  $\alpha = ,92$ ) ja väline motivatsioon (Cronbach  $\alpha = ,85$ ).

Õppimise mõõtmiseks kasutati uuringus õpihoiakute kahefaktorilist skaalat (*The Revised Two Factor Study Process Questionnaire: R-SPQ-2F*; edaspidi: SPQ). Originaalversioonis jaguneb SPQ kaheks: sügav õpihoiak (Cronbach  $\alpha = ,73$ ) ja pindmine õpihoiak (Cronbach  $\alpha = ,64$ ) mõlemas kaks viieväitelist alaskaalat: motivatsioon ja strateegia, kokku 20 väidet<sup>54</sup>. Küsimustiku kohandasid 2006. aastal eesti keelde A. Valk, T. Marandi ja L. Pilt. Väiteid hinnatakse viiepallisel Likerti skaalal, kus 1 tähendab „ei ole üldse nõus” ja 5 tähendab „olen täiesti nõus”<sup>55</sup>.

Uuringu tarbeks kasutati meie ajateenistuse konteksti arvestavat versiooni, kus kõik väited olid kohandatud nii, et sobisid sõjaväelise õppimise konteksti. Kohandamise protsessi esimese osana tehti esimese laine andmetega nii kirjeldav kui ka kinnitav faktoranalüüs. Kirjeldav faktoranalüüs andis ajateenijatest valimi puhul neljase struktuuri, kirjeldades ära 54% koguhajuvusest. Samas polnud faktorstruktuur ühtlane, tunnused laadusid enim õpihoiakute õpimotivatsiooniga seotud faktoritesse ning seda ka pööratud mudeli puhul. Sama tõendas ka kinnitav faktoranalüüs, kus vaid sügava ja pindmise õpihoiakute õpimotivatsiooni alaskaalade väited koondusid suhteliselt heaks mudeliks ( $N = 3058$ ;  $CFI = ,89$ ;  $RMSEA = ,07$ ) ja skaalad olid

<sup>54</sup> Biggs, J.; Kember, D.; Leung, D. 2001. The Revised Two Factor Study Process Questionnaire: R-SPQ-2F. – British Journal of Educational Psychology, Vol. 71, pp. 133–149.

<sup>55</sup> Valk, A.; Marandi, T.; Pilt, L.; Villems, A.; Ruul, K. 2006. Psychometric properties of the Estonian version of the revised 2-factor Study Process Questionnaire (R-SPQ-2F). Tartu: Tartu Ülikool.

omavahel eelduslikult nõrgalt seotud ( $r = 0,09$ ). Õpihoiakute õpistrateegia alaskaalade väited ei koondunud heaks mudeliks, seega jäeti need analüüsist välja. Analüüsi jäänud õpihoiaku motivatsiooni alaskaalade sisereliaablused: sügav õpihoiak (Cronbach  $\alpha = ,73$ ) ja pindmine õpihoiak (Cronbach  $\alpha = ,66$ ). Kuigi need kaks alaskaalat koosnevad õpimotivatsiooni mõõtvatest küsimustest, kasutatakse käesolevas artiklis selguse ja lühiduse huvides edaspidi terminit *õpihoiak*.

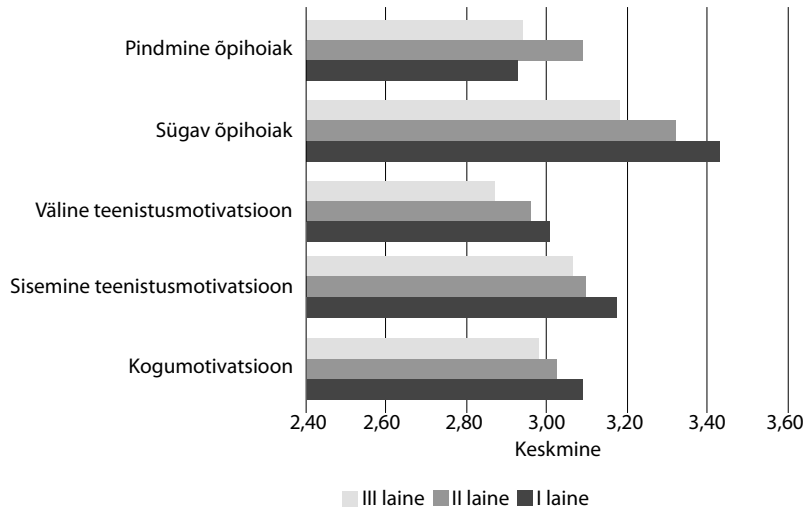
Ennustava mudeli kirjeldavate tunnuste valik ning nende tunnuste skaalade kohandamise otsus tuginesid vajadusele ühtlustada vastajate hulka skaalade kaupa (lisa 1). See vähendab hilisemates analüüsides skaalade ja vastajate kõikumusest tuleneda võiva statistilise ebausaldusväärsuse tekkimise võimalust. Muudetud tunnuste esialgsed ja muutmise järgsed skaalad on välja toodud tabelis 1. Tunnuseid 4 ja 10 kasutati analüüsides sõltuva tunnusena. Mõne tunnuse skaalad muudeti vastupidiseks, et tagada ühtsus andmetes ja selgem graafiline esitus.

### 3. Tulemused

Testimaks esimest ja teist hüpoteesi (H1 ja H2) sisemise teenistusmotivatsiooni ja sügava õpihoiaku domineerimise ning muutumise kohta ajas, võrreldi keskmisi sõltuvate valimite vahel. Keskmiste võrdluse (t-test) eelduste kontrollimiseks tehti kõikide tunnuste puhul normaaljaotuse kontroll, mis näitas, et ükski tunnus normaaljaotusele ei vasta ( $p < ,05$ ), mistõttu jätkati Wilcoxon'i astakmärgi testiga.

Sõltuvate gruppide keskmiste võrdlused on kajastatud tabelites 1 ja 2 ning tulemusi illustreerib ka joonis 1. Sisemise ja välise teenistusmotivatsiooni ning sügava ja pindmise õpihoiaku võrdluste puhul lainete sees (tabel 1) ilmneb eeldusele vastavalt, et kõikides lainetes domineerib oluliselt kõrgem sisemine teenistusmotivatsioon välise ning sügav õpihoiak pindmise ees (Wilcoxon'i astakmärgitest,  $p < ,05$ ).

Kui vaadata lainetevahelist teenistusmotivatsiooni ja õpihoiakute muutumist ajas (tabel 2), siis teenistusmotivatsioon väheneb laine lainelt, kus esimene laine erineb teisest ja kolmandast oluliselt kõrgema sisemise (vastavalt:  $Z = -3,33$ ;  $p < ,001$ ;  $Z = -2,77$ ;  $p < ,01$ ), välise (vastavalt:  $Z = -2,70$ ;  $p < ,01$ ;  $Z = 2,87$ ;  $p < ,01$ ) ja kogumotivatsiooni (vastavalt:  $Z = -3,45$ ;  $p < ,001$ ) poolest, samas kui teise ja kolmanda laine vahel olulised erinevused puudusid ( $p > ,05$ ).



**Joonis 1.** Kolme küsitluslaine teenistusmotivatsiooni ja õpihoiakute keskmised

**Tabel 1.** Sisemise ja välise teenistusmotivatsiooni ning sügava ja pindmise õpihoiaku vahelised keskmiste võrdlused lainete sees

Skaala	Laine	N	M	SD	Z	p
Sisemine teenistusmotivatsioon	1	2594	3,09	1,37	-7,62	< ,001
Väline teenistusmotivatsioon	1		2,95	1,36		
Sisemine teenistusmotivatsioon	2	1991	3,10	1,41	-8,09	< ,001
Väline teenistusmotivatsioon	2		2,94	1,41		
Sisemine teenistusmotivatsioon	3	1071	3,05	1,33	-6,66	< ,001
Väline teenistusmotivatsioon	3		2,85	1,33		
Sügav õpihoiak	1	2589	3,41	0,66	-23,81	< ,001
Pindmine õpihoiak	1		2,96	0,66		
Sügav õpihoiak	2	1996	3,32	0,77	-11,65	< ,001
Pindmine õpihoiak	2		3,09	0,74		
Sügav õpihoiak	3	1086	3,20	0,73	-10,57	< ,001
Pindmine õpihoiak	3		2,95	0,67		

**Tabel 2.** Teenistusmotivatsiooni ja õpihoiakute skaalde keskmised võrdlused lainete vahel (I, II ja III)

Skaala	Laine	N	M	SD	Z	p																																																																																																																																								
Sisemine teenistusmotivatsioon	1	1795	3,17	1,36	-3,33	,001																																																																																																																																								
	2		3,10	1,40			Sisemine teenistusmotivatsioon	1	805	3,19	1,34	-2,77	,006	3	3,06	1,32	Sisemine teenistusmotivatsioon	2	732	3,14	1,38	-1,09	,274	3	3,07	1,33	Väline teenistusmotivatsioon	1	1784	3,01	1,34	-2,70	,007	2	2,96	1,41	Väline teenistusmotivatsioon	1	798	2,99	1,33	-2,87	,004	3	2,87	1,32	Väline teenistusmotivatsioon	2	798	2,93	1,41	-0,06	,949	3	2,88	1,33	Kogumotivatsioon	1	1796	3,09	1,26	-3,45	,001	2	3,03	,33	Kogumotivatsioon	1	807	3,13	1,32	-3,21	,001	3	2,98	1,31	Kogumotivatsioon	2	734	3,03	1,37	-0,65	,516	3	2,98	1,32	Sügav õpihoiak	1	1791	3,43	,63	-5,95	<,001	2	3,32	,77	Sügav õpihoiak	1	801	3,43	,66	-9,31	<,001	3	3,18	,73	Sügav õpihoiak	2	732	3,30	,78	-4,33	<,001	3	3,18	,72	Pindmine õpihoiak	1	1789	2,93	,66	-9,34	<,001	2	3,09	,75	Pindmine õpihoiak	1	800	2,92	,66	-1,08	,283	3	2,94	,66	Pindmine õpihoiak	2	731	3,09	,76	-5,26
Sisemine teenistusmotivatsioon	1	805	3,19	1,34	-2,77	,006																																																																																																																																								
	3		3,06	1,32			Sisemine teenistusmotivatsioon	2	732	3,14	1,38	-1,09	,274	3	3,07	1,33	Väline teenistusmotivatsioon	1	1784	3,01	1,34	-2,70	,007	2	2,96	1,41	Väline teenistusmotivatsioon	1	798	2,99	1,33	-2,87	,004	3	2,87	1,32	Väline teenistusmotivatsioon	2	798	2,93	1,41	-0,06	,949	3	2,88	1,33	Kogumotivatsioon	1	1796	3,09	1,26	-3,45	,001	2	3,03	,33	Kogumotivatsioon	1	807	3,13	1,32	-3,21	,001	3	2,98	1,31	Kogumotivatsioon	2	734	3,03	1,37	-0,65	,516	3	2,98	1,32	Sügav õpihoiak	1	1791	3,43	,63	-5,95	<,001	2	3,32	,77	Sügav õpihoiak	1	801	3,43	,66	-9,31	<,001	3	3,18	,73	Sügav õpihoiak	2	732	3,30	,78	-4,33	<,001	3	3,18	,72	Pindmine õpihoiak	1	1789	2,93	,66	-9,34	<,001	2	3,09	,75	Pindmine õpihoiak	1	800	2,92	,66	-1,08	,283	3	2,94	,66	Pindmine õpihoiak	2	731	3,09	,76	-5,26	<,001	3	2,95	,66						
Sisemine teenistusmotivatsioon	2	732	3,14	1,38	-1,09	,274																																																																																																																																								
	3		3,07	1,33			Väline teenistusmotivatsioon	1	1784	3,01	1,34	-2,70	,007	2	2,96	1,41	Väline teenistusmotivatsioon	1	798	2,99	1,33	-2,87	,004	3	2,87	1,32	Väline teenistusmotivatsioon	2	798	2,93	1,41	-0,06	,949	3	2,88	1,33	Kogumotivatsioon	1	1796	3,09	1,26	-3,45	,001	2	3,03	,33	Kogumotivatsioon	1	807	3,13	1,32	-3,21	,001	3	2,98	1,31	Kogumotivatsioon	2	734	3,03	1,37	-0,65	,516	3	2,98	1,32	Sügav õpihoiak	1	1791	3,43	,63	-5,95	<,001	2	3,32	,77	Sügav õpihoiak	1	801	3,43	,66	-9,31	<,001	3	3,18	,73	Sügav õpihoiak	2	732	3,30	,78	-4,33	<,001	3	3,18	,72	Pindmine õpihoiak	1	1789	2,93	,66	-9,34	<,001	2	3,09	,75	Pindmine õpihoiak	1	800	2,92	,66	-1,08	,283	3	2,94	,66	Pindmine õpihoiak	2	731	3,09	,76	-5,26	<,001	3	2,95	,66																
Väline teenistusmotivatsioon	1	1784	3,01	1,34	-2,70	,007																																																																																																																																								
	2		2,96	1,41			Väline teenistusmotivatsioon	1	798	2,99	1,33	-2,87	,004	3	2,87	1,32	Väline teenistusmotivatsioon	2	798	2,93	1,41	-0,06	,949	3	2,88	1,33	Kogumotivatsioon	1	1796	3,09	1,26	-3,45	,001	2	3,03	,33	Kogumotivatsioon	1	807	3,13	1,32	-3,21	,001	3	2,98	1,31	Kogumotivatsioon	2	734	3,03	1,37	-0,65	,516	3	2,98	1,32	Sügav õpihoiak	1	1791	3,43	,63	-5,95	<,001	2	3,32	,77	Sügav õpihoiak	1	801	3,43	,66	-9,31	<,001	3	3,18	,73	Sügav õpihoiak	2	732	3,30	,78	-4,33	<,001	3	3,18	,72	Pindmine õpihoiak	1	1789	2,93	,66	-9,34	<,001	2	3,09	,75	Pindmine õpihoiak	1	800	2,92	,66	-1,08	,283	3	2,94	,66	Pindmine õpihoiak	2	731	3,09	,76	-5,26	<,001	3	2,95	,66																										
Väline teenistusmotivatsioon	1	798	2,99	1,33	-2,87	,004																																																																																																																																								
	3		2,87	1,32			Väline teenistusmotivatsioon	2	798	2,93	1,41	-0,06	,949	3	2,88	1,33	Kogumotivatsioon	1	1796	3,09	1,26	-3,45	,001	2	3,03	,33	Kogumotivatsioon	1	807	3,13	1,32	-3,21	,001	3	2,98	1,31	Kogumotivatsioon	2	734	3,03	1,37	-0,65	,516	3	2,98	1,32	Sügav õpihoiak	1	1791	3,43	,63	-5,95	<,001	2	3,32	,77	Sügav õpihoiak	1	801	3,43	,66	-9,31	<,001	3	3,18	,73	Sügav õpihoiak	2	732	3,30	,78	-4,33	<,001	3	3,18	,72	Pindmine õpihoiak	1	1789	2,93	,66	-9,34	<,001	2	3,09	,75	Pindmine õpihoiak	1	800	2,92	,66	-1,08	,283	3	2,94	,66	Pindmine õpihoiak	2	731	3,09	,76	-5,26	<,001	3	2,95	,66																																				
Väline teenistusmotivatsioon	2	798	2,93	1,41	-0,06	,949																																																																																																																																								
	3		2,88	1,33			Kogumotivatsioon	1	1796	3,09	1,26	-3,45	,001	2	3,03	,33	Kogumotivatsioon	1	807	3,13	1,32	-3,21	,001	3	2,98	1,31	Kogumotivatsioon	2	734	3,03	1,37	-0,65	,516	3	2,98	1,32	Sügav õpihoiak	1	1791	3,43	,63	-5,95	<,001	2	3,32	,77	Sügav õpihoiak	1	801	3,43	,66	-9,31	<,001	3	3,18	,73	Sügav õpihoiak	2	732	3,30	,78	-4,33	<,001	3	3,18	,72	Pindmine õpihoiak	1	1789	2,93	,66	-9,34	<,001	2	3,09	,75	Pindmine õpihoiak	1	800	2,92	,66	-1,08	,283	3	2,94	,66	Pindmine õpihoiak	2	731	3,09	,76	-5,26	<,001	3	2,95	,66																																														
Kogumotivatsioon	1	1796	3,09	1,26	-3,45	,001																																																																																																																																								
	2		3,03	,33			Kogumotivatsioon	1	807	3,13	1,32	-3,21	,001	3	2,98	1,31	Kogumotivatsioon	2	734	3,03	1,37	-0,65	,516	3	2,98	1,32	Sügav õpihoiak	1	1791	3,43	,63	-5,95	<,001	2	3,32	,77	Sügav õpihoiak	1	801	3,43	,66	-9,31	<,001	3	3,18	,73	Sügav õpihoiak	2	732	3,30	,78	-4,33	<,001	3	3,18	,72	Pindmine õpihoiak	1	1789	2,93	,66	-9,34	<,001	2	3,09	,75	Pindmine õpihoiak	1	800	2,92	,66	-1,08	,283	3	2,94	,66	Pindmine õpihoiak	2	731	3,09	,76	-5,26	<,001	3	2,95	,66																																																								
Kogumotivatsioon	1	807	3,13	1,32	-3,21	,001																																																																																																																																								
	3		2,98	1,31			Kogumotivatsioon	2	734	3,03	1,37	-0,65	,516	3	2,98	1,32	Sügav õpihoiak	1	1791	3,43	,63	-5,95	<,001	2	3,32	,77	Sügav õpihoiak	1	801	3,43	,66	-9,31	<,001	3	3,18	,73	Sügav õpihoiak	2	732	3,30	,78	-4,33	<,001	3	3,18	,72	Pindmine õpihoiak	1	1789	2,93	,66	-9,34	<,001	2	3,09	,75	Pindmine õpihoiak	1	800	2,92	,66	-1,08	,283	3	2,94	,66	Pindmine õpihoiak	2	731	3,09	,76	-5,26	<,001	3	2,95	,66																																																																		
Kogumotivatsioon	2	734	3,03	1,37	-0,65	,516																																																																																																																																								
	3		2,98	1,32			Sügav õpihoiak	1	1791	3,43	,63	-5,95	<,001	2	3,32	,77	Sügav õpihoiak	1	801	3,43	,66	-9,31	<,001	3	3,18	,73	Sügav õpihoiak	2	732	3,30	,78	-4,33	<,001	3	3,18	,72	Pindmine õpihoiak	1	1789	2,93	,66	-9,34	<,001	2	3,09	,75	Pindmine õpihoiak	1	800	2,92	,66	-1,08	,283	3	2,94	,66	Pindmine õpihoiak	2	731	3,09	,76	-5,26	<,001	3	2,95	,66																																																																												
Sügav õpihoiak	1	1791	3,43	,63	-5,95	<,001																																																																																																																																								
	2		3,32	,77			Sügav õpihoiak	1	801	3,43	,66	-9,31	<,001	3	3,18	,73	Sügav õpihoiak	2	732	3,30	,78	-4,33	<,001	3	3,18	,72	Pindmine õpihoiak	1	1789	2,93	,66	-9,34	<,001	2	3,09	,75	Pindmine õpihoiak	1	800	2,92	,66	-1,08	,283	3	2,94	,66	Pindmine õpihoiak	2	731	3,09	,76	-5,26	<,001	3	2,95	,66																																																																																						
Sügav õpihoiak	1	801	3,43	,66	-9,31	<,001																																																																																																																																								
	3		3,18	,73			Sügav õpihoiak	2	732	3,30	,78	-4,33	<,001	3	3,18	,72	Pindmine õpihoiak	1	1789	2,93	,66	-9,34	<,001	2	3,09	,75	Pindmine õpihoiak	1	800	2,92	,66	-1,08	,283	3	2,94	,66	Pindmine õpihoiak	2	731	3,09	,76	-5,26	<,001	3	2,95	,66																																																																																																
Sügav õpihoiak	2	732	3,30	,78	-4,33	<,001																																																																																																																																								
	3		3,18	,72			Pindmine õpihoiak	1	1789	2,93	,66	-9,34	<,001	2	3,09	,75	Pindmine õpihoiak	1	800	2,92	,66	-1,08	,283	3	2,94	,66	Pindmine õpihoiak	2	731	3,09	,76	-5,26	<,001	3	2,95	,66																																																																																																										
Pindmine õpihoiak	1	1789	2,93	,66	-9,34	<,001																																																																																																																																								
	2		3,09	,75			Pindmine õpihoiak	1	800	2,92	,66	-1,08	,283	3	2,94	,66	Pindmine õpihoiak	2	731	3,09	,76	-5,26	<,001	3	2,95	,66																																																																																																																				
Pindmine õpihoiak	1	800	2,92	,66	-1,08	,283																																																																																																																																								
	3		2,94	,66			Pindmine õpihoiak	2	731	3,09	,76	-5,26	<,001	3	2,95	,66																																																																																																																														
Pindmine õpihoiak	2	731	3,09	,76	-5,26	<,001																																																																																																																																								
	3		2,95	,66																																																																																																																																										

Õpihoiakute puhul väheneb sügav õpihoiak testimislaineti oluliselt, kus teise laine sügav õpihoiak on oluliselt madam esimese laine omast ( $Z = -5,95$ ;  $p < ,001$ ) ning kolmanda laine hoiak on oluliselt madalam nii esimese ( $Z = -9,31$ ;  $p < ,001$ ) kui ka teise ( $Z = -4,33$ ;  $p < ,001$ ) laine sügavast õpihoiakust. Vastupidiselt sügavale õpihoiakule kasvab pindmine hoiak oluliselt teises testimislaines ( $Z = -9,34$ ;  $p < ,001$ ) ning väheneb kolmandas ( $Z = -5,26$ ;  $p < ,001$ ), kus olulised erinevused on esimese ja teise ning teise ja kolmanda laine vahel, esimese ja kolmanda vahel aga oluline erinevus puudub ( $p > ,05$ ). Ka see tulemus oli eelduste kohane ning seega leidsid H1 ja H2 kinnitust.

Testimaks nii teenistusmotivatsiooni ja õpihoiakute omavahelisi seoseid kui ka seoseid mõnede eelduslikult oluliste küsimuste vahel, leiti Spearmani korrelatsiooni kasutades (kuna kõik skaalad ei olnud normaaljaotuslikud) seosed juba varem vaatluse all olnud skaalade ja järgmiste küsimuste vahel (tabel 3). Küsimused: ajateenistuse vajalikkus riigi (Kuivõrd vajalikuks peate ajateenistuse läbimist Eesti riigi julgeoleku jaoks?) ja enda (Kuivõrd vajalikuks peate ajateenistuse läbimist isikliku arengu jaoks?) seisukohalt; tunded ajateenistuses (Milliste tunnetega ajateenistusse tulite?) ja tegevväelasena jätkamise (Kuidas suhtute teenistusse tegevväelasena?) kohta ning kas ka sellisel juhul oleksite tulnud aega teenima, kui ajateenistus oleks vabatahtlik (Kui ajateenistus oleks vabatahtlik, siis kas oleksite astunud ajateenistusse?).

Märkimisväärsemate tulemustena saab tabelist 3 välja tuua sisemise teenistusmotivatsiooni tugeva ja positiivse seostumise selliste teguritega nagu teenistusse tulek ka siis, kui see oleks vabatahtlik ( $\rho = ,71$ ;  $p < ,001$ ), samuti positiivsed tunded teenistuse vastu enne teenistusse tulekut ( $\rho = ,67$ ;  $p < ,001$ ), huviga jätkata tegevteenistuses ( $\rho = ,68$ ;  $p < ,001$ ) ning teenistuse vajalikkuse tunnetamist nii isikliku arengu ( $\rho = ,65$ ;  $p < ,001$ ) kui ka riigi julgeoleku ( $\rho = ,60$ ;  $p < ,001$ ) seisukohalt. Sarnased, kuid mõnevõrra nõrgemad on välise teenistusmotivatsiooni seosed. Nende puhul, kes tuleksid teenima ka siis, kui teenistus oleks vabatahtlik, seostuvad sellega tugevalt peale kõrgema teenistusmotivatsiooni veel positiivsemad tunded ajateenistuse vastu ( $\rho = ,74$ ;  $p < ,001$ ), soov jätkata tegevteenistuses ( $\rho = ,62$ ;  $p < ,001$ ) ning ajateenistuse vajalikuks pidamine nii enda arengu ( $\rho = ,61$ ;  $p < ,001$ ) kui ka riigi julgeoleku ( $\rho = ,59$ ;  $p < ,001$ ) seisukohalt.



**Tabel 3.** Korrelatsioonid skaalade ja küsimuste vahel

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Ajateenistus ja julgeolek									
2 Ajateenistus ja isiklik areng	,59**								
3 Tunded ajateenistuse suhtes	,56**	,61**							
4 Vabatahtlik ajateenistus	,61**	,61**	,74**						
5 Teenistus tegeväelasena	,44**	,49**	,54**	,62**					
6 Sisemine motivatsioon	,60**	,65**	,68**	,71**	,64**				
7 Väline motivatsioon	,50**	,53**	,51**	,52**	,51**	,75**			
8 Kogumotivatsioon	,58**	,63**	,63**	,65**	,61**	,93**	,94**		
9 Sügav õpihoiak	,28**	,34**	,32**	,32**	,31**	,40**	,33**	,39**	
10 Pindmine õpihoiak	-,07**	,01	-,12**	-,08**	,05*	-,05**	,06**	,01	-,01

Märkused: Spearman's rho; N = 2391–2595; \*p < ,01; \*\*p < ,001

Kolmanda, neljanda ja viienda hüpoteesi (H3, H4, H5) testimiseks võrreldi kõigepealt keskmisi tulemusi sõltumatute gruppide vahel lähtuvalt sellest, kas ajateenija oli tulnud teenistusse oma avalduse või kutse alusel (tabel 4). Kolmanda hüpoteesiga väideti, et kui teenistusse on tulnud isikliku avalduse alusel, on motivatsioon teenida kõrgem. Gruppide võrdlust alustati sõltumatute kogumite t-testiga. Testi eelduste kontroll (Levene test) näitas, et välise teenistusmotivatsiooni, kogumotivatsiooni, sügava õpihoiaku ja pindmise õpihoiaku korral olid üldkogumite hajuvused võrdsed ( $p > ,05$ ) ning nende tunnuste puhul loeti testi eeldused täidetuks. Selgus, et ajateenistusse isikliku avalduse alusel ning kutse alusel pöördunute keskmised väärtused olid statistiliselt olulisel määral kõrgemad välise teenistusmotivatsiooni ( $t = 12,61$ ;  $p < ,001$ ), kogumotivatsiooni ( $t = 15,54$ ;  $p < ,001$ ) ja sügava õpihoiaku ( $t = 4,87$ ;  $p < ,001$ ) puhul (tabel 4).

**Tabel 4.** Keskmiste võrdlus isikliku avalduse alusel ja kutse alusel pöördunud gruppide vahel

Sõltumatute valimite t-test						
	Grupp	N	M	SD	t	p
Väline teenistusmotivatsioon	1	972	3,37	1,37	12,61	<,001
	2	1596	2,69	1,29		
Kogumotivatsioon	1	976	3,50	1,28	15,54	<,001
	2	1604	2,73	1,18		
Sügav õpihoiak	1	970	3,49	,64	4,87	<,001
	2	1601	3,36	,67		
Pindmine õpihoiak	1	968	2,90	,68	-3,5	<,001
	2	1597	2,99	,65		
Mann-Whitney U Test						
	Grupp	N	M	SD	U	p
Sisemine teenistusmotivatsioon	1	976	3,62	1,40	505846,00	<,001
	2	1603	2,76	1,23		

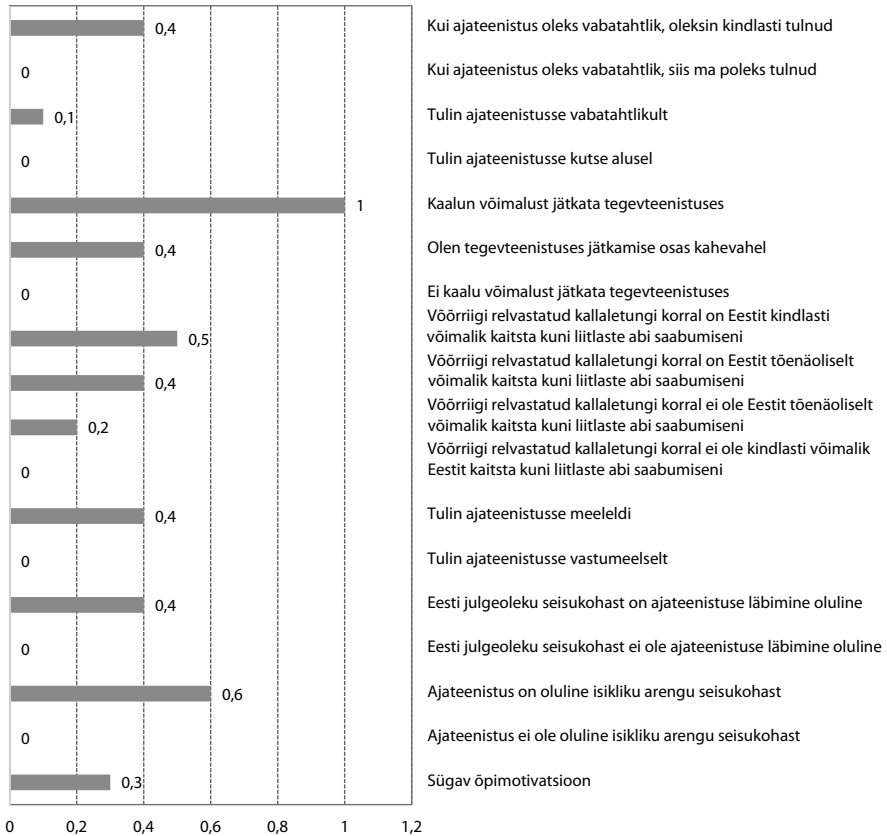
Märkus: 1 – isikliku avalduse alusel pöördunud; 2 – kutse alusel pöördunud

Sisemise teenistusmotivatsiooni korral, mille puhul polnud t-testi tingimused täidetud, jätkati Mann-Whitney U testiga. Selgus, et ka sisemise teenistusmotivatsiooni korral on isikliku avalduse alusel ajateenistusse tulnute keskmised väärtused statistiliselt olulisel määral kõrgemad ( $U = 505846$ ;  $p < ,001$ ) kui kutse alusel teenistusse tulnutel (tabel 4).

Kõige lõpuks tehti regressioonanalüüsid teenistusmotivatsiooni ning ajateenistuse järgset kaitsevæes teenistuse jätkamise soovi ennustamiseks. Teenistusmotivatsiooni prognoosiva regressioonanalüüsi lõplike tunnuste valimiseks katsetati esmalt kõikide valitud kirjeldavate tunnustega, tõstes neid ühekaupa mudelite peamõju komponentide väljale. Samal ajal jälgiti mudelite tulemuste muutumist. Nii katsetades tuvastati ja eemaldati mudelist tunnused, mis statistiliselt olulist tulemust ei andnud. Mudelitesse jäeti võrreldavuse tagamiseks ja tulemuste ilmestamiseks kohati sisse mõned olulisuse näitajate poolest piiri peal olevad tunnused (tabel 5). Tulemuste paremaks ja arusaadavamaks esitamiseks kasutati ka graafilist lahendust (joonis 2).

**Tabel 5.** Teenistumotivatsiooni prognoosiv regressioonimudel esimese laine küsitluse alusel

Vabaliige		B (lower/upper)	SE	p
			0,62 (0,40/0,85)	0,1
Kui ajateenistus oleks vabatahtlik, siis kas oleksite astunud ajateenistusse?	Ei	konstant	–	–
	Jah	0,38 (0,26/0,50)	0,06	0,02
Kas läksite ajateenistusse vabatahtlikult või kutse alusel?	Kutse	konstant	–	–
	Vabat	0,14 (0,06/0,23)	0,04	0,001
Kuidas suhtute teenistusse tegeväelasena?	Ei	konstant	–	–
	Kahevahel	0,4 (0,32/0,5)	0,05	0
	Jah	1 (0,87/1,14)	0,07	0
Kas võõrriigi relvastatud kallaletungi korral oleks võimalik Eestit kaitsta kuni liitlaste abi saabumiseni?	Ei	konstant	–	–
	Tõenäoliselt ei	0,23 (0,1/0,36)	0,06	0
	Tõenäoliselt jah	0,35 (0,22/0,49)	0,06	0
	Jah	0,49 (0,32/0,66)	0,09	0
Milliste tunnetega ajateenistusse tulite?	Vastumeelselt	konstant	–	–
	Meeleldi	0,43 (0,32/0,54)	0,05	0
Kuivõrd vajalikuks peate ajateenistuse läbimist Eesti riigi julgeoleku jaoks?	Mittevajalik	konstant	–	–
	Vajalik	0,39 (0,29/0,49)	0,05	0
Kuivõrd vajalikuks peate ajateenistuse läbimist isikliku arengu jaoks?	Mittevajalik	konstant	–	–
	Vajalik	0,57 (0,48/0,67)	0,05	0
Sügav õpimotivatsioon		0,27 (0,20/0,33)	0,05	0
N		2077		
(Pseudo) R-Squared		0,60		
Df		11		



**Joonis 2.** Teenistusmotivatsiooni prognoosiv regressioonimudel esimese laine küsitlustulemuste alusel

Kogu regressioonimudeli kirjeldusaste valitud kaheksa tunnuse juures osutus heaks, kirjeldades ära kuni 60% teenistusmotivatsiooni koguvariatsioonist ( $R\text{-Squared} = 0,60$ ). Kõige paremini töötasid ajateenijate teenistusmotivatsiooni prognoosimisel järgmised tunnused: huvi teenistusega jätkamise vastu ( $B = 1$ ), kus huvi jätkata pärast ajateenistust tegevteenistuses suurendab tõenäosust kalduda motivatsiooniskaalal tervelt ühe punkti võrra suurema skoori poole ning ajateenistuse kasulikkus isikliku arengu jaoks ( $B = 0,57$ ), kus kasulikkuse tajumine suurendab tõenäosust kalduda teenistusmotivatsiooni skaalal peaaegu 0,6 punkti võrra suurema skoori poole. Peale selle veel võõrriigi rünnaku korral liitlaste abi saabumiseni Eesti kaitsmise võimaluse uskumine ( $B = 0,49$ ), kus iga punkt Eesti riigi kaitsmise võimaluse uskumise skaalal suurendab tõenäosust kalduda teenistusmotivatsiooni skaalal umbes 0,2 punkti võrra suurema skoori poole, jäädes maksimaalselt 0,5 punkti juurde nende vastanute puhul, kelle hinnangul on võimalik Eestit kaitsta.

Ajateenistusse tulemise tunded vabatahtlikkuse puhul ( $B = 0,43$ ) ja ajateenistuse vajalikkuse tunnetamine Eesti riigi julgeoleku seisukohalt ( $B = 0,39$ ) on tunnused, mis toimised võrdselt hästi teenistusmotivatsiooni prognoosimisel, kus meeleldi ajateenistusse tulemine ( $B = 0,43$ ) ja ajateenistuse vajalikkuse tunnetamine Eesti riigi julgeoleku seisukohalt ( $B = 0,57$ ) suurendavad mõlemad tõenäosust kalduda teenistusmotivatsiooni skaalal suurema skoori poole. Hästi töötas motivatsiooni prognoosimisel veel sügav õpihoiak ( $B = 0,3$ ), kus iga punkt sellel skaalal suurendab tõenäosust kalduda teenistusmotivatsiooni skaalal 0,3 punkti võrra suurema skoori poole. Ajateenistusse vabatahtlikult või kutse alusel tulemine on prognoosiva tunnusena üsna vähesse ennustamisvõimega ( $B = 0,14$ ), kus need, kes tulid ajateenistusse vabatahtlikult, kalduvad teenistusmotivatsiooni skaalal skoorima ainult natuke enam kui need ajateenijad, kes tulid teenistusse kutse alusel.

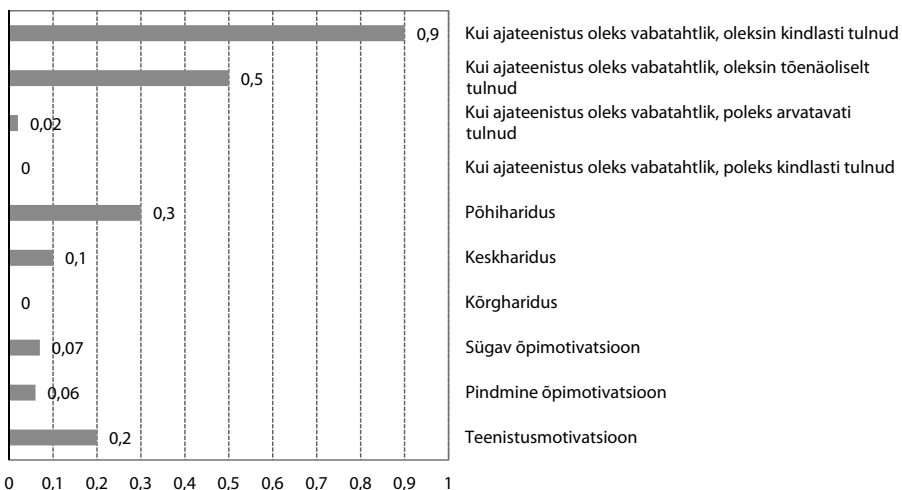
Ajateenistuse järel tegevteenistuses jätkamise soovi prognoosivad regressioonimudelid koostati nii esimesele kui ka kolmanda laine küsitluse alusel. Mõlemad on koostatud teenistusmotivatsiooni prognoosimise tunnustega samamoodi. Paraku osutus enamik teenistusmotivatsiooni prognoosimisel kasutatud tunnustest tegevteenistuse jätkamise soovi prognoosimisel statistiliselt ebaolulisteks. Samas osutusid aga esimese laine mudeli puhul statistiliselt olulisteks tunnusteks vanus, sügav ja pindmine õpihoiak ning teenistusmotivatsioon tervikuna. Samade tunnuste kasutamine mõlema mudeli puhul annab võimaluse neid mudeleid omavahel kõrvutada ning jälgida samade tunnuste prognoosivat mõju hinnanutele ajateenistuse alguses ning lõpus.

Esimese laine regressioonimudeli kirjeldusaste valitud viie tunnusega osutus üsna heaks ning kirjeldas ära kuni 45% tegevteenistuses jätkamise võimaluse kaalumise koguvariatsioonist ( $R\text{-Squared} = 0,45$ ). Kolmanda laine regressioonimudeli kirjeldusaste samade tunnustega osutus aga kesisemaks, kirjeldades ära 32% tegevteenistuses jätkamise võimaluse kaalumise koguvariatsioonist ( $R\text{-Squared} = 0,32$ ). Kolmanda laine regressioonimudel jäi ka statistiliselt ebaoluliseks eeskätt vastajate vähesuse ja ebaühtlase jaotumise tõttu sõltuva tunnuse skaalasad arvestades: võrreldes teiste kategooriatega on tegevteenistusest huvitatute hulk väga väike, mis võib mängida olulist rolli mudeli usaldusväärsuse kujunemisel. Tulemused on esitatid tabelites 6 ja 7 ning parema ja arusaadavama esituse huvides graafiliselt välja toodud joonistel 3 ja 4.

Ajateenistusse tulemine, kui see oleks vabatahtlik ( $B = 0,9$  esimene laine ja  $B = 0,6$  kolmas laine) on tunnus, mis toimis mõlema laine puhul võrdselt hästi tegevteenistuse võimaluse kaalumise prognoosimisel.

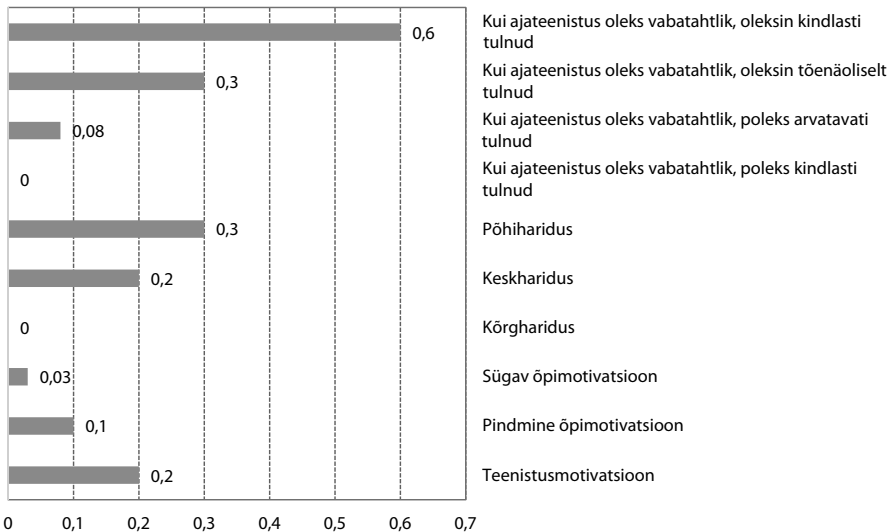
**Tabel 6.** Ajateenistuse järel tegevteenistuses jätkamise võimaluse kaalumist prognoosiv regressioonimudel esimese laine küsitluse alusel

Vabaliige		B (lower/upper)	SE	p
			0,3 (0,15 / 0,48)	0,08
Kui ajateenistus oleks vabatahtlik, siis kas oleksite astunud ajateenistusse?	Ei	konstant	–	–
	Arvatavasti ei	0,1 (0,04 / 0,15)	0,03	0,001
	Arvatavasti jah	0,5 (0,42 / 0,56)	0,04	0
	Jah	0,9 (0,79 / 0,98)	0,05	0
Haridus	Kõrg	konstant		
	Kesk	0,1 (0,02 / 0,18)	0,04	0,015
	Põhi	0,3 (0,17 / 0,35)	0,05	0
Sügav õpihoiak		0,1 (0,04 / 0,11)	0,02	0
Pindmine õpihoiak		0,1 (0,03 / 0,09)	0,02	0
Teenistusmotivatsioon		0,2 (0,14 / 0,18)	0,01	0
N		2461		
(Pseudo) R-Squared		0,45		
Df		8		

**Joonis 3.** Ajateenistuse järel tegevteenistuses jätkamise võimaluse kaalumist prognoosiv regressioonimudel esimese laine küsitlustulemuste alusel

**Tabel 7.** Ajateenistuse järel tegevteenistuses jätkamise võimaluse kaalumist prognoosiv regressioonimudel kolmanda laine küsitluse alusel

Vabaliige		B (lower/upper)	SE	P
			0,2 (-0,13 / 0,54)	0,17
Kui ajateenistus oleks vabatahtlik, siis kas oleksite astunud ajateenistusse?	Ei	konstant	-	-
	Arvatavasti ei	0,08 (-0,05 / 0,2)	0,06	0,24
	Arvatavasti jah	0,27 (0,12 / 0,42)	0,08	0,001
	Jah	0,62 (0,42 / 0,81)	0,1	0
Haridus	Kõrg	konstant	-	-
	Kesk	0,18 (-0,01 / 0,4)	0,09	0,065
	Põhi	0,31 (0,1 / 0,52)	0,11	0,004
Sügav õpimotivatsioon		0,03 (-0,05 / 0,1)	0,04	0,53
Pindmine õpimotivatsioon		0,11 (0,03 / 0,18)	0,04	0,005
Teenistusmotivatsioon		0,18 (0,13 / 0,23)	0,02	0
N		587		
(Pseudo) R-Squared		0,32		
Df		8		



**Joonis 4.** Ajateenistuse järel tegevteenistuses jätkamise võimaluse kaalumist prognoosiv regressioonimudel kolmanda laine küsitlustulemuste alusel

Iga punkt sellel skaalal suurendab tõenäosust kalduda ajateenistuse järel tegevteenistuse võimaluse kaalumise skaalal esimeses laines vastavalt 0,9 punkti võrra suurema ja kolmandas laines 0,6 punkti võrra suurema skoori poole. Haridus tunnusega toimus samuti hästi ( $B = 0,3$  mõlema laine puhul) tegevteenistuse kaalumise prognoosimisel, kus põhihariduse omamine suurendab tõenäosust kalduda 0,3 punkti suurema skoori poole ajateenistuse järel tegevteenistuses jätkamise võimaluse kaalumise skaalal ja seda nii esimese kui ka kolmanda laine puhul.

Tunnusena töötab ajateenistuse järel tegevteenistuse võimaluse kaalumise prognoosimisel hästi ka teenistusmotivatsioon ( $B = 0,2$  mõlema laine puhul). Iga punkt teenistusmotivatsiooni skaalal suurendab tõenäosust kalduda ajateenistuse järel tegevteenistuse võimaluse kaalumisel 0,2 punkti suurema skoori poole mõlema laine puhul. Sügava ja pindmise õpihoiaku skaalad toimisid tunnusega tagasihoidlikumalt, kuid siiski statistiliselt olulisel määral. Iga punkt sügava õpihoiaku ( $B = 0,07$  esimene laine ja  $B = 0,03$  kolmas laine) skaalal suurendab tõenäosust kalduda ajateenistuse järel tegevteenistuse võimaluse kaalumise skaalal 0,07 (esimene laine) ja 0,03 (kolmas laine) punkti kõrgema skoori poole. Iga punkt pindmise õpihoiaku skaalal ( $B = 0,06$  esimene laine ja  $B = 0,1$  kolmas laine) suurendab tõenäosust kalduda tegevteenistuse võimaluse kaalumise skaalal 0,06 (esimene laine) ja 0,1 (kolmas laine) punkti kõrgema skoori poole.

#### 4. Arutelu

Käesolev artikkel keskendus ajateenijate kompleksuuringu andmete puhul ennekõike ajateenijate õpihoiakutele ja teenistusmotivatsioonile, nende muutumisele ajateenistuse jooksul ning kaasnevatele seostele ja mõjuteguritele. Esimesed kaks hüpoteesi, mis keskendusid teenistusmotivatsiooni ja õpihoiakute omavahelisele seotusele ja muutumisele ajas, leidsid kinnitust. Meie ajateenijatel on teenistusse tulles suurem sisemine teenistusmotivatsioon ning sügavam õpihoiak välise teenistusmotivatsiooni ja pindmise õpihoiakuga võrreldes. Teenistusmotivatsioon väheneb ja õpihoiakud langevad aja jooksul, eriti sisemine teenistusmotivatsioon ja sügav õpihoiak, jäädes siiski ajateenistuse lõpuni domineerima vastavalt välise motivatsiooni ja pindmise õpihoiaku üle. Sarnaselt varem väidetuga ilmnes ka selles uurin-  
gus, et sügav õpihoiak on seotud ennekõike sisemise motivatsiooniga<sup>56</sup> ning

<sup>56</sup> Chin, Brown 2000, pp. 109–138.



pigem leidis uuringus tõestust asjaolu, et välisel teenistusmotivatsioonil on oma roll sisemise kõrval ning nad pigem toimivad sarnaselt, kuigi sisemise teenistusmotivatsiooni seosed ja mõjud on suuremad. Kuigi sõjaväes on välisel motivatsioonil oma roll ja koht<sup>57</sup>, ei saa ka selle uuringu põhjal alahinnata sisemise teenistusmotivatsiooni mõju ja arendavat rolli. Preemiad, tähtajad, ranged suunised ja võistlusmomendi tekitamine kahandavad sisemist motivatsiooni<sup>58</sup>, sest kognitiivse evolutsiooniteooria kohaselt kogevad inimesed neid elemente kui kontrolli nende käitumise üle. Andes inimesele vabaduse valida ja otsustada, kuidas ta midagi teha tahab, suurendab see sisemist teenistusmotivatsiooni, sest nii tunnetatakse autonoomiat<sup>59</sup>.

Autonoomia tunnetamise olulisus ilmneb ka järgneva kolme hüpoteesi kontrollimisel. Kui ajateenijate uuringust võeti selle artikli tarbeks vaatluse alla need tegurid, mis ühtivad ka Moskose institutsionaalse ja ametialase orienteerituse trendidega, ilmnedid huvipakkuvad asjaolud. Oluliste tunnustena indekseerisid siin uuringus institutsionaalset orienteeritust küsimused, mis olid seotud positiivse meelestatusega ajateenistuse suhtes (nagu nt vabatahtlikult ja meeleldi ajateenistusse tulemine, ajateenistusse tulemine isegi siis, kui see oleks vabatahtlik), samuti osutusid hästi töötavateks tunnused, mis seostusid Eesti riigiga (nt ajateenistuse kasulikkuse tajumine riigi julgeoleku seisukohalt, liitlaste abi saamiseni Eesti riigi kaitsmise võimalusse uskumine). Ametialase orienteerituse põhiline indikaatorküsimus puudutas ajateenistuse kasulikkuse tunnetamist isikliku arengu seisukohalt.

Kõik need tegurid prognoosisid hästi ja usaldusväärset kõrgemat teenistusmotivatsiooni, mistõttu saab väita, et Eesti ajateenijate puhul leidis teenimissoovi oluliste ennustajate seas motiive mõlemast orientatsioonist sarnaselt Segali<sup>60</sup> ja Eighmey<sup>61</sup> esile tooduga. Kuigi selgelt on ülekaalus institutsionaalsed tegurid, samamoodi kui näiteks USA armees, siis andsid oma osa ka ametialased tegurid. Siia juurde oleks huvitav uurida meie kaitsejõudude vabatahtlikku poolt ehk kaitseliitu ning vaadata, kas tulemus tuleb sama, sest esmapilgul on raske ette kujutada, et sarnaselt USA vabatahtliku armeega oleks Eesti kaitseliidus domineeriv ametialane orienteeritus.

<sup>57</sup> Newsome 2003, pp. 24–46.

<sup>58</sup> Deci, Koestner, Ryan 1999, pp. 627–668.

<sup>59</sup> Deci, Ryan 2000a, pp. 54–67.

<sup>60</sup> Segal, D. 1986. Measuring the Institutional/Occupational Change Thesis. – Armed Forces & Society, Vol. 12, No. 3, pp. 351–375.

<sup>61</sup> Eighmey 2006, pp. 307–328.

Kui võtta keskmesse ajateenistuse järel teenistuses jätkamise võimaluse kaalumise prognoos, siis ilmneb huvitava faktina asjaolu, et see, kas aega teenima tuldi vabatahtlikult või kutse alusel, ei mänginud edasise teenistuse jätkamise võimaluse kaalumisel olulist rolli. Samuti ei mänginud rolli ajateenistuse kasulikkuse tunnetamine ei isikliku arengu ega Eesti riigi julgeoleku seisukohalt. Edasise teenistussoovi prognoosimisel osutusid olulisteks vaid ajateenijate hinnangud selle kohta, kas nad oleksid tulnud aega teenima ka juhul, kui ajateenistus oleks vabatahtlik ja seda nii ajateenistuse alguses kui ka lõpus. Seega võib eeldada, et pelgalt vabatahtlikult ajateenistusse tulemine ei pruugi veel tähendada huvi tegevteenistuse vastu, vaid soovi lihtsalt ajateenistus kiiresti ja/või endale sobival ajal läbida. Küll hakkas teenistussoovi puhul mängima rolli haridus, kus põhiharidusega ajateenijate hulgas oli soov kõige suurem ja kõrgharidusega ajateenijate hulgas väiksem ning seda nii ajateenistuse alguses kui ka lõpus. See on ka mõistetav tulemus: kõrgharidusega inimestel on oma valikud tehtud ja sihid paigas ning nad on oma otsustes vabamad, põhiharidusega inimeste võimalused tööturul on väiksemad. Küll tasub tähelepanu pöörata asjaolule, et ajateenistuse lõpuks vähenes mõnevõrra ka nende keskhariidusega ajateenijate hulk, kes kaalusid võimalust jätkata teenistust tegevväelasena, mis mõneti ühtib KVÜÕA igaaastase kogemusega, et paljud enne ajateenistuse läbimist immatrikuleeritud kadetikandidaadid loobuvad pärast ajateenistuse läbimist KVÜÕA-sse õppima asumisest<sup>62</sup>.

Nendel ajateenijatel, kes kaaluvad kaitseväes teenistusega jätkamist, ei muutu teenistusmotivatsioon ajateenistuse jooksul, küll aga väheneb tegevteenistuses jätkamise soov neil, kellel domineerib sügavam õpihoiak. Samas suureneb jätkamise soov neil, kellel on ülekaalus pindmistem õpihoiak. Seega tundub, et need, kellel on tõsine huvi teenistuse vastu, ei lase endid otsustamisel, kas teenistusega jätkata või ei, eri teguritel mõjutada. Sügavama õpihoiaku poole kalduvate ajateenijate huvi vähenemist tegevteenistuse võimaluse vastu ja pindmistem õpihoiaku poole kalduvate ajateenijate vastava huvi suurenemist võib proovida seletada õpikeskkonnaga: kui keskkond on pigem pindmist õpihoiakut toetav, siis tõmbab see tulevikus pigem neid, kes on hoiakuliselt sellise eelistusega ja vastupidi tõukab neid, kes sooviksid rohkem

<sup>62</sup> Kütt, K. 2017. Ülevaade KVÜÕA-sse sissesaanutest, kes peale ajateenistuse läbimist õppima asumisest loobusid. KVÜÕA sisevõrk: OLULISED DOKUMENDID\Tagasiside aruanded\Aruanded 2017.

mõtestamist ja süvenemist nõudvat (õpi)keskkonda. Eelistused sõltuvad nii õppija kalduvusest<sup>63</sup> kui ka kontekstist, kus õpitakse<sup>64</sup>.

Kokkuvõtvalt saab väita, et nii teenistusmotivatsioon kui ka õpihoiakud ning ajateenistuse järel tegevteenistuses jätkamise võimaluse kaalumise ajateenistuse jooksul pigem vähenevad. Seega toimub ajateenistuse jooksul midagi sellist, mis seda tendentsi põhjustab, ja seda tasuks edaspidi lähemalt uurida. Uuringut silmas pidades jäi selle muutuse juures kõlama nii autonoomsuse kui ka sisemist motivatsiooni ja sügavat õpihoiakut mitte toetava keskkonna roll. Kohustuslik ajateenistus ja läbilõige kodanikest on paratamatult seotud ning väga suures pildis ja ajas see ei muutu või kui muutub, siis võtab aega, olemata otseselt väljaõpet läbiviivate isikute kontrolli all. Rohkem saab tegeleda sellega, mis juhtub ajateenijatega ajateenistuse jooksul.

Tasub meeles pidada, et ajateenijad on rohkem sisemiselt kui väliselt motiveeritud nii ajateenistusse tulles kui ka sealt lahkudes, samuti domineerib sügav õpihoiak välise üle. Samas toetab ajateenistuse kulgu praegu nii teenistusmotivatsiooni, sügavat õpihoiakut kui ka ajateenistuse järel tegevteenistuses jätkamise otsuse langetamist, aga võiks olla ka vastupidi. Esimese sammuna peaks püüdlema selle poole, et hoida sisend- ja väljundtase sama ning liikuda edasi juba kasvamise poole. Loomulikult ei saa kasv olla lõputu, kuid arvestades Eesti kaitseväge plaane ja vajadusi, siis arenguruumi on kasvõi ajateenijate üldise motiveerituse suurendamisel, mis praegu on alla teenistusmotivatsiooni mõõtva küsimustiku skaala keskmise, vastates skaalal: 1 = üldse mitte; 2 = väga vähe; 3 = vähe; 4 = mõõdukalt; 5 = tugevalt; 6 = väga tugevalt; 7 = täpselt nii.

Nii nagu välise motivatsiooni ja pindmiste õpihoiakute toetamine vähendab sisemist motivatsiooni ja sügavaid õpihoiakuid, aitab ka sisemise motivatsiooni ja sügavate õpihoiakute toetamine kaasa välise motivatsiooni suurenemisele ja pindmiste õpihoiakute vähenemisele. Lõppkokkuvõttes mõjutab see soovi saada, olla ja jääda kaitsevägega seotuks. Igapäevapraktikas tähendab see, et käitumusliku mõjutamise kõrvale peab järjest enam tulema isikust lähtuvaid mõjutegureid, mis toetavad autonoomiat ja enesetõhusust. Sellele aitavad kaasa suuremat iseotsustamist ja valikuvabadust pakkuvad harjutused ning toetavad ülemad, kes märkavad ka alalävisel soorituse puhul ajateenija panust ja pingutust ning julgustavad edasi püüdma.

Uuringu üheks kitsaskohaks võib pidada pikka ja aeganõudvat ankeeti, kus artiklis käsitletud küsimustikud olid kõige lõpus, mis võis kaasa tuua

<sup>63</sup> Chin, Brown 2000, pp. 109–138.

<sup>64</sup> McMillan, Weyers 2011, lk 109.

andmekvaliteedi vähenemise. Seetõttu tasub teha kordusmõõtmise teistsuguse järjestuse ja lühema ankeediga. Kindlasti tasub motivatsiooni ja õpihoiakuid mõõta teatud ajaintervalli järel ka edaspidi, eriti kui väljaõppeprotsessis on toimunud süsteemsemad muudatused, nagu praegu käivituv sõduri baaskursuse ümberkorraldamine.

## Kirjandus

- Bentham, J.** 1825. Rationale of reward. London.
- Biggs, J.** 1987. Student Approaches to Learning and Studying. Camberwell, Vic.: Australian Council for Educational Research.
- Biggs, J.** 1994. Approaches to learning: Nature and measurement of. – The International Encyclopedia of Education. Ed. by T. Husen and T. N. Postlethwaite. Pergamon, pp. 319–322.
- Biggs, J.; Tang, C.** 2011. Teaching for Quality Learning at University: Fourth Edition. Glasgow: Bell and Bain.
- Biggs, J.; Kember, D.; Leung, D.** 2001. The Revised Two Factor Study Process Questionnaire: R-SPQ-2F. – British Journal of Educational Psychology, Vol. 71, pp. 133–149.
- Chambel, M. J.; Castanheira, F.; Oliveira-Cruz, F.; Lopes, S.** 2017. Work Context Support and Portuguese Soldiers' Well-Being: The Mediating Role of Autonomous Motivation. – Military Psychology, Vol. 27, No. 5, pp. 297–310.
- Chan, K.; Soh, S.; Ramaya, R.** 2011. Military Leadership in the 21st Century: Science and Practice. Singapore.
- Chin, C.; Brown, D.** 2000. Learning in Science: A Comparison of Deep and Surface Approaches. – Journal of Research in Science Teaching, Vol. 37, No. 2, pp. 109–138.
- Deci, E. L.; Koestner, R.; Ryan, R. M.** 1999. A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. – Psychological Bulletin, Vol. 125, No. 6, pp. 627–668.
- Deci, E. L.; Ryan, R. M.** 1985. Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L.; Ryan, R. M.** 2000a. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. – Contemporary Educational Psychology, Vol. 25, No. 1, pp. 54–67.
- Deci, E. L.; Ryan, R. M.** 2000b. The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. – Psychological Inquiry, Vol. 11, No. 4, pp. 227–268.
- Deci, E. L.; Ryan, R. M.** 2002. Handbook of Self-Determination Research. The University of Rochester Press.
- Delahaij, R.; Theunissen, N.; Six, C.** 2014. The influence of autonomy support on self-regulatory processes and attrition in the Royal Dutch Navy. – Learning and Individual Differences, Vol. 30, pp. 177–181.

- Eighmey, J.** 2006. Why do Youth Enlist?: Identification of Underlying Themes. – *Armed Forces & Society*, Vol. 32, No. 2, pp. 307–328.
- English, L.; Luckett, P.; Mladenovic, R.** 2004. Encouraging a deep approach to learning through curriculum design. – *Accounting Education*, Vol. 13, No. 4: *Approaches to Learning in Accounting Education*, pp. 461–488.
- Enhancing Human Motivation: How Leveraging Self-Determination Theory can set the Conditions for Accelerated and Lifelong Learning** 2015. White Paper. Human Dimension Capabilities Development Task Force. Capabilities Development Integration Directorate. Mission Command Center of Excellence, pp. 1–37.
- Gagné, M.; Deci, E. L.** 2005. Self-determination theory and work motivation. – *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26, pp. 331–362.
- Gagné, M.; Forest, J.; Gilbert, M.; Aubé, C.; Morin, E.; Malorni, A.** 2010. The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. – *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 70, pp. 628–646.
- Griffith, J.** 2008. Institutional Motives for Serving in the U.S. Army National Guard: Implications for Recruitment, Retention, and Readiness. – *Armed Forces & Society*, Vol. 34, No. 2, pp. 230–258.
- Heerden, A. van; Beer, M. de** 2017. Perceived pathways to coping during military selection in South Africa – A positive psychology exploration. IMTA 2017, Bern: Conference Program, p. 63.
- Kaitseväeteenistuse seadus** 13.06.2012, jõustunud 01.04.2013. – RT I, 10.07.2012, 1 ... RT I, 08.07.2016,8, § 159 lg 2 p 1–6; § 168 lg 2 p 1–7.
- Kalvaitiene, G.; Bartuseviciene, I.; Sencila, V.** 2011. Improving MET Quality: Relationship Between Motives of Choosing Maritime Professions and Students' Approaches to Learning. – *International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, Vol. 5, No. 4, pp. 535–540.
- Karm, M.** 2013. Õppemeetodid kõrgkoolis. Tartu: SA Archimedes.
- Karton, I.; Vanari, K.; Mägi, J.** 2010. Sisekaitseakadeemia üliõpilaste õpimotivatsioon, õpihoiak ja õppetööle pühendumine. – *Sisekaitseakadeemia toimetised*, nr 9, lk 142–161.
- Kuperjanovi JVP ülem**, 03.08.2016, käskkiri nr 3.
- Kütt, K.** 2017. Ülevaade KVÜÕA-sse sissesaanutest, kes peale ajateenistuse läbimist õppima asumisest loobusid. KVÜÕA sisevõrk: OLULISED DOKUMENDID\Tagasiside aruanded\Aruanded 2017.
- Lepper, M. R.; Greene, D.; Nisbett, R. E.** 1973. Undermining children's intrinsic interest with extrinsic reward: A test of the "overjustification" hypothesis. – *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 28, No. 1, pp. 129–137.
- Lindsay, D.; Watola, D.; Raymer, S.** 2017. Diminishing Stress Through Building Alignment. IMTA 2017, Bern: Conference Program, p. 29.
- Marton, F.; Säljö, R.** 1976. On Qualitative Differences in Learning: I. Outcome and Process. – *British Journal of Educational Psychology*, Vol. 46, No. 1, pp. 4–11.
- McMillan, K.; Weyers, J.** 2011. Õppimine kõrgkoolis: tudengi käsiraamat. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda.

- Moskos, C.** 1977. From Institution to Occupation: Trends in Military Organization. – *Armed Forces & Society*, Vol. 4, No. 1, pp. 41–50.
- Moskos, C. C.** 1986. Institutional/Occupational Trends in Armed Forces: An Update. – *Armed Forces & Society*, Vol. 12, No. 3, pp. 377–382.
- Newsome, B.** 2003. The myth of intrinsic combat motivation. – *Journal of Strategic Studies*, Vol. 26, No. 4, pp. 24–46.
- Ryan, R. M.; Deci, E. L.** 2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. – *American Psychologist*, Vol. 55, No. 1, pp. 68–78.
- Ryan, R. M.; Deci, E. L.** 2017. *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation Development and Wellness*. New York: The Guilford Press.
- Segal, D.** 1986. Measuring the Institutional/Occupational Change Thesis. – *Armed Forces & Society*, Vol. 12, No. 3, pp. 351–375.
- Shrestha, L.; Pant, S. N.** 2018. Motivational Profiles of Medical Students of Nepalese Army Institute of Health Sciences. – *Journal of Nepal Health Research Council*, Vol. 15, No. 3, pp. 252–257.
- Sowinski, C.; Ivey, G.; Léveillé, M. L.** 2017. Military College Climate and Well-being Insights from Research at Canada's Military Colleges. IMTA 2017, Bern: Conference Program, p. 81.
- Tammur, R.** 2014. Enesemääratlemisel tuginevad motivatsiooni mõjutegurid isikukaitses büroo ja Sõjaväepolitsei näitel. [Lõputöö]. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.
- Taylor, J. K.; Clerkin, R. M.; Ngaruiya, K. M.; Knox Velez, A.-L.** 2015. An Exploratory Study of Public Service Motivation and the Institutional–Occupational Model of the Military. – *Armed Forces & Society*, Vol. 41, No. 1, pp. 142–162.
- Thomas, K. W.; Jansen, E.** 1996. Intrinsic motivation in the military: models and strategic importance. Calhoun: The NPS Institutional Archive, pp. 1–26.
- Trigwell, K.; Prosser, M.** 1991. Improving the quality of student learning: the influence of learning context and student approaches to learning on learning outcomes. – *Higher Education*, Vol. 22, No. 3, pp. 251–266.
- Tõnisson, L.** 2015. Ajateenijate õpihoiakud ning neid mõjutavad tegurid Kuperjanovi jalaväepataljoni näitel. [Lõputöö]. Tartu: Kaitseväe Ühendatud Õppeasutused.
- Valk, A.; Marandi, T.; Pilt, L.; Villems, A.; Ruul, K.** 2006. Psychometric properties of the Estonian version of the revised 2-factor Study Process Questionnaire (R-SPQ-2F). Tartu: Tartu Ülikool.
- Vallerand, R. J.** 1997. Toward a Hierarchical Model of Intrinsic and extrinsic Motivation. – *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 29, pp. 271–360.
- Woodruff, T.; Kelty, R.; Segal, D.** 2006. Propensity to Serve and Motivation to enlist Among American Combat Soldiers. – *Armed Forces and Society*, Vol. 32, No. 3, pp. 353–366.
- Wrzesniewski, A.; Schwartz, B.; Cong, X.; Kane, M.; Omar, A.; Kolditz, T.** 2014. Multiple types of motives don't multiply the motivation of West Point cadets. – *PNAS*, Vol. 111, No. 30, pp. 10990–10995.

## Lisad

**Lisa 1.** Regressioonianalüüsis kasutatud tunnused esialgsel ning muudetud kujul koos vastanute arvuga.

Nr	Küsimus andmestikus	Esialgne skaala koos vastanute arvuga		Muudetud skaala koos vastanute arvuga	
1	Kui ajateenistus oleks vabatahtlik, siis kas Te oleksite astunud ajateenistusse?	Jah, kindlasti	286 (87)	Pigem jah	756 (225)
		Arvatavasti jah	470 (138)		
		Arvatavasti mitte	1060 (216)	Pigem mitte	2041 (455)
		Kindlasti mitte	981 (239)		
2	Vanus	17	1	Kuni 19	786
		18	107		
		19	678		
		20	692		
		21	643	20 ja 21	1335
		22	537		
		23	208		
		24	98		
		25	54	22 ja vanem	929
		26	21		
		27	10		
		28	1		
3	Haridus	Põhiharidus	461	Põhiharidus	744
		Kutseharidus põhihariduse baasil	283		
		Keskharidus	1405	Keskharidus	2092
		Kutseharidus keskhariduse baasil/keskeriharidus	687		
		Rakenduskõrgharidus	41	Kõrgharidus	214
		Kõrgharidus (bakalaureusetase)	164		
		Kõrgharidus (magistri-/doktorikraad)	9		
4	Kuidas Te suhtute teenistusse tegeväelasena?	Kindlasti ei oleks nõus	681 (213)	Pigem mitte	1484 (409)
		Pigem ei oleks nõus	803 (196)		
		Sõltub pakutavatest tingimustest	858 (148)	Kahevahel	858 (148)
		Tõenäoliselt nõus	190 (41)		
		Kindlasti nõus	169 (42)	Pigem jah	359 (83)

Nr	Küsimus andmestikus	Esialgne skaala koos vastanute arvuga		Muudetud skaala koos vastanute arvuga	
5.	Kas Te läksite ajateenistusse vabatahtlikult või kutse alusel?	Vabatahtlikult isikliku avalduse alusel	1079	Seda tunnust ei muudetud	
		Kutse alusel	1925		
6.	Milliste tunnetega Te ajateenistusse tulite?	Tulin hea meelega	481	Pigem meeeldi	1373
		Olin valmis oma kohust täitma	892		
		Võimaluse korral oleks tulemata jätnud	1198	Pigem vastu-meelselt	1574
		Tulin täiesti vastumeelselt	376		
7.	Hinnake palun, kas Teie arvates oleks võõrriigi relvastatud kallaletungi korral võimalik Eestit kaitsta kuni liitlaste abi saabumiseni?	Jah, kindlasti oleks	276	Seda tunnust ei muudetud	
		Tõenäoliselt jah	1022		
		Tõenäoliselt mitte	1126		
		Kindlasti mitte	345		
8.	Kuivõrd vajalikuks Te peate ajateenistuse läbimist Eesti riigi julgeoleku jaoks?	Kindlasti vajalik	578	pigem vajalik	1805
		Pigem vajalik	1227		
		Pigem mittevajalik	644	pigem mittevajalik	992
		Täiesti mittevajalik	348		
9.	Kuivõrd vajalikuks Te peate ajateenistuse läbimist isikliku arengu jaoks?	Kindlasti vajalik	598	pigem vajalik	1791
		Pigem vajalik	1193		
		Pigem mittevajalik	693	pigem mittevajalik	1068
		Täiesti mittevajalik	375		

**Dr INGA KARTON**

Kaitseväe Ühendatud Õppeasutuste psühholoogia dotsent

**Kol-ltn TÖNIS MÄNNISTE, MA**

Kaitseväe Ühendatud Õppeasutuste rakendusuringute keskuse nooremteadur

**N-ltn ALO TEPP**

1. jalaväebrigaadi Kalevi jalaväepataljoni rühmaülem

**N-ltn IVAR KORNILOV**

2. jalaväebrigaadi Kuperjanovi jalaväepataljoni rühmaülem