

Sisekaitseakadeemia  
Sisejulgeoleku instituut

Pille Otsatalo

**VÄÄRTUSTE SEOS SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSEGA  
1. JALAVÄEBRIGAADI NÄITEL**

Magistritöö

Juhendaja:

Andres Vogel, MA

Kaasjuhendaja:

Aare Kasemets, MA

Tallinn 2015

SISEKAITSEAKADEEMIA MAGISTRITÖÖ ANNOTATSIOON

Instituut:	Kuu ja aasta:
Sisejulgeoleku instituut	mai 2015
<p>Töö pealkiri eesti keeles: Väärtuste seos soolise võrdõiguslikkusega 1. jalaväebrigaadi näitel.  Töö pealkiri inglise keeles: <i>Relationship between the values and gender equality in the exaple of 1st Infantry Brigade.</i></p> <p>Lühikokkuvõte: Magistritöö on kirjutatud eesti keeles, võõrkeelne kokkuvõte inglise keeles. Töö maht on 95 lk, millest põhiosa moodustab 80 lk. Magistritöö kirjutamisel on kasutatud 68 erinevat eesti- ja inglisekeelset allikat. Töö sisaldab 11 tabelit, 19 joonist ja 2 lisa. Töö eesmärgiks on välja selgitada Kaitseväge personali väärtuste ja soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakute seos ning saadud tulemuste põhjal esitada Kaitsevägele ettepanekud soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks ja personalipoliitikaga seotud regulatsioonide ning arendustegevuste kujundamiseks. Magistritöö on kaardistav uuring, millel on rakenduslik väljund esitatavate ettepanekute ja soovitude näol. Töö eesmärk saavutati väärtuste ja soolise võrdõiguslikkusega seotud teaduskirjanduse analüüsi ja sünteesi ning kvalitatiiivse (naissoost isikute Kaitseväes töötamisega seotud statistiliste andmete ja Kaitseväge tegevust reguleerivate dokumentide sisuanalüüs) ja kvantitatiivse uuringu (e-küsitlus) abil. Küsitlus viidi läbi Kaitseväge 1. Jalaväebrigaadis. Uuringu tulemusena leiti vastus neljale uurimisküsimusele: 1) Millised on naissoost isikute arvu ja ametikohtade trendid Kaitseväes? 2) Millised on Kaitseväge personali hoiakud Kaitseväge tegevust reguleerivates dokumentides esinevate väärtuste ja soolise võrdõiguslikkuse alaste regulatsioonide suhtes? 3) Millised on Kaitseväge personali jaoks olulisemad alusväärtused? 4) Millised on Kaitseväge personali soolise võrdõiguslikkuse alased hoiakud? Uuringu tulemusel selgus, et Shalom H. Schwartz'i väärtustüübid kõikehõlmavus (võrdsus), kõikehõlmavus (sallivus) ja heasoovlikkus (hoolivus) ja Kaitseväge põhiväärtus avatus on seotud soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakutega ja vastaja arvamusega kaitsevaelase elukutse sobivusest naissoost isikule. Autor esitas Kaitsevägele uuringu tulemusi arvestavad rakenduslikud ettepanekud ja soovitusel soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks ja personalipoliitikaga seotud regulatsioonide ning arendustegevuste kujundamiseks.</p>	
Lisad: ei ole	
Võtmesõnad: väärtustüübid, põhiväärtused, sooline võrdõiguslikkus, Kaitseväge	
Võõrkeelsed võtmesõnad: <i>value types, core values, gender equality, Defence Forces</i>	
<p>Magistritöö seos riiklike arengukavade ja prioriteetidega:  Eesti tegevuskava ÜRO Julgeolekunõukogu resolutsiooni 1325 „Naised, rahu ja julgeolek“ täitmiseks (Vabariigi Valitsus, 2010a); programm „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2011-2013“ (Sotsiaalministeerium, 2010a); Eesti Julgeolekupoliitika alused (Vabariigi Valitsus, 2010b); Riigikaitse strateegia (Kaitseministeerium, 2010); Riigikaitse arengukava (Kaitseministeerium, 2014).</p>	
Säilitamise koht: Sisekaitseakadeemia raamatukogu	
Töö autor: Pille Otsatalo	
<p>Olen koostanud magistritöö iseseisvalt. Kõik magistritöö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, seisukohad, kirjalikest allikatest ja mujalt allikates saadud info on nõuetekohaselt viidatud. Olen nõus oma magistritöö avaldamisega elektroonilises keskkonnas.</p>	
Allkiri:	
Vastab magistritöö nõuetele	
Juhendaja: Andres Vogel, MA	Allkiri: /allkirjastatud digitaalselt/
Vastab magistritöö nõuetele	
Kaasjuhendaja: Aare Kasemets, MA	Allkiri: /allkirjastatud digitaalselt/
Kaitsmisele lubatud	
Instituudi juhataja:	Allkiri:

# SISUKORD

MÕISTETE JA LÜHENDITE LOETELU .....	4
SISSEJUHATUS .....	5
1. VÄÄRTUSTE JA SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE TEOREETILISED ALUSED.....	9
1.1. Väärtuste teoreetilised alused.....	9
1.1.1. Väärtuste teoreetilised käsitlused .....	9
1.1.2. Shalom H. Schwartzi väärtusteooria.....	12
1.1.3. Organisatsiooni väärtuste seos personali väärtustega.....	22
1.2. Soolise võrdõiguslikkuse teoreetilised alused.....	24
1.2.1. Soolise võrdõiguslikkuse olemus.....	24
1.2.2. Militaarses organisatsioonis soolise võrdõiguslikkuse edendamise seotud teoreetilised seisukohad.....	26
1.2.3. Varasemad teemakohased uuringud.....	30
2. KAITSEVÄE PERSONALI VÄÄRTUSED JA SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE ALASED HOIAKUD .....	33
2.1. Empiirilise uuringu metoodika.....	33
2.2. Empiirilise uuringu tulemused.....	38
2.2.1. Naissoost isikute Kaitseväes töötamisega seotud statistiliste andmete analüüsi tulemused.....	38
2.2.2. Dokumentide analüüsi tulemused.....	40
2.2.3. Küsitluse tulemused.....	46
3. JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD .....	60
3.1. Järeldused ja diskussioon.....	60
3.2. Ettepanekud ja soovitusel.....	67
KOKKUVÕTE .....	71
SUMMARY .....	73
KASUTATUD KIRJANDUSE LOETELU .....	75
TABELITE JA JOONISTE LOETELU .....	80
LISAD.....	81

# MÕISTETE JA LÜHENDITE LOETELU

Järgnevalt on tähestikulises järjekorras toodud peamised töös kasutatud mõisted ja lühendid.

**Hoiak** – psühholoogiline tendents, mis väljendub mingisuguse konkreetse objekti positiivses või negatiivses hinnangus (Eagly & Chaiken, 1993, p. 11)

**KVTS** – Kaitseväeteenistuse seadus

**Sooline võrdõiguslikkus** ehk naiste ja meeste võrdõiguslikkus on naiste ja meeste võrdsed õigused, võrdsed kohustused, võrdsed võimalused ja võrdne vastutus. (Soolise võrdõiguslikkuse seadus, 2004)

**Sooline diskrimineerimine** on selline toimimisviis, mille tulemusena ühest soost inimesi koheldakse halvemini või seatakse ebasoodsamasse olukorda, tuginedes oletustele või eelarvamustele tema sooga seotud omaduste, võimete jms kohta. (Võrdõigusvolinik)

**Soostereotüübid** on mingis kultuuris ja mingil ajaperioodil kehtivad lihtsustavad ning liigselt üldistavad, kuid ühiskonnas sügavalt juurdunud uskumused ja hoiakud naiste ja meeste erinevuste, iseloomude, omaduste, neile sobivate rollide, ametite, käitumise, välimuse jms kohta. (Võrdõigusvolinik)

**SoVS** – Soolise võrdõiguslikkuse seadus

**Sugu** – mõistega bioloogiline sugu (*sex*) viidatakse soouurimuslikus traditsioonis naisele ja mehele kui üksteisest erinevatele, ent teineteist täiendavatele anatoomilis-füsioloogilistele olenditele, mõistega sotsiaalne sugu (*gender*) aga kultuuriliselt ja ajalooliselt muutuvatele sooidentiteetidele, mis on sotsiaalselt konstrueeritud. (Koivunen & Liljenström, 2003, p. 21)

**Väärtus** – tuleb ladinakeelsest sõnast „*valere*“ ja tähendab „väärt olema“. (Pojman, 2005, lk 111)

**Väärtustüüp** – sarnase motivatsioonilise eesmärgiga üksikväärtused. (Schwartz, 1992, p. 5)

**ÜRO** – Ühinenud Rahvaste Organisatsioon

## SISSEJUHATUS

Vabariigi Valitsus kiitis 2010. aastal heaks Eesti tegevuskava ÜRO Julgeolekunõukogu resolutsiooni 1325 „Naised, rahu ja julgeolek“ täitmiseks. Antud resolutsiooniga taotletakse naiste osakaalu suurenemist julgeoleku tagamisel, kuid Eesti kontekstis on uurimata paljud naiste osakaalu suurendamisega ja julgeoleku tagamises osalemisega seotud rakenduslikud küsimused.

Käesoleva, Kaitseväe personali väärtustele ja soolisele võrdõiguslikkuse alastele hoiakutele keskenduva magistritöö **aktuaalsust** ja uuringu vajalikkust kinnitavad järgmised Eesti Vabariigi tasandil ÜRO resolutsiooni 1325 rakendamiseks kavandatud tegevused (Vabariigi Valitsus, 2010a):

- Sooküsimuste käsitlemine ohvitseride ja allohvitseride üldkoolituses.
- Soolise võrdõiguslikkuse tagamine riigisisestel konkurssidel rahu ja julgeolekuga seotud ametikohtadele.
- Analüüs meetmetest, mis võimaldaksid suurendada naiste osalust nii kaitseväeteenistuses kui ka rahvusvahelistel missioonidel.

Eesti tegevuskava keskendub soolaste teadmistega ekspertide arvu tõstmisele ja väljaõpetamisele ning laiemale teadlikkuse tõstmisele naiste, rahu ja julgeoleku alal rahu ja julgeolekuga seotud struktuurides. (Vabariigi Valitsus, 2010a) Kaitseväe kui julgeoleku tagaja tegevus ja ülesanded on vahetult seotud inimestega ja seeläbi inimõigustega. Üha tugevamalt on esiplaanile tõusnud meeste ja naiste tasakaalustatud osalemise olulisuse jätkusuutliku julgeoleku tagamisel (Vabariigi Valitsus, 2010a).

Eesti tegevuste üheks edukuse mõõdikuks riiklikul tasandil resolutsiooni 1325 rakendamiseks on naiste osakaal kaitseväes (Vabariigi Valitsus, 2010a). Eesti Kaitseväes oli 2010. aastal tegevteenistuses 315 naissoost isikut, mis moodustas 12% tegevväelaste koguarvust. 2015. aastal on Kaitseväes tegevteenistuses 11% naisi, mis on vastuolus Eesti kavandatud tegevustega riiklikul tasandil resolutsiooni 1325 rakendamiseks. Üheks võimaluseks naissoost isikute osakaalu suurendamiseks seni valdavalt maskuliinses organisatsioonis on autori hinnangul

soolise võrdõiguslikkuse edendamine, ehk naiste ja meeste võrdsete õiguste, kohustuste, võimaluste ja vastutuse tagamine. Soolise võrdõiguslikkuse edendamise katsete puhul on sageli kuulda kriitikat, et soolise võrdõiguslikkuse edendamine ei arvesta konkreetse valdkonna eripära.

Maailma väärtuste uuringu põhjal järeldasid Inglehart ja Norris (2003, p. 9), et kultuur ja traditsioonid mõjutavad suurel määral inimeste maailmavaadet, selhulgas arusaamu naiselikkustest ja mehelikkustest. Kaitsevägi kui militaarne organisatsioon on ühiskonna üks sooliselt ebavõrdseim institutsioon ning erinevalt teistest ühiskondlikest institutsioonidest tugineb kaitsevägi oma identiteedi saamisel „*ideele mehelikkusest*“ (Titunik, 2000, p. 240). Kuigi naised moodustavad praegu paljudes riikides olulise osa sõjaliste institutsioonide ressursist, on nende osalemine endiselt aruteluküsimus (Gustavsen, 2013, pp. 361-362), sest naiste integratsiooni kaitsevähke on nimetatud „*suurimaks traditsioonide murdmiseks*“ (Coker, 2001, p. 93 tsit Gustavsen, 2013, p. 362).

Uuring Inimõigused Kaitseväes 2013-2014 tuvastas, et valdav enamus kaitseväelastest on seisukohal, et naistel peaks olema kaitseväeteenistuses osalemiseks meestega võrdväärne võimalus ning uuringu läbiviijad väidavad, et Eestis ei kehti enam traditsiooniline soorollist tulenev stereotüüp, et kaitsevägi on üksnes meeste koht. Samas leiab Pärtel oma magistritöös (2014, lk 58), et naised Kaitseväes on (osaliselt vabatahtlikult) surutud raamidesse, mis rõhutavad seda, et naised on füüsiliselt nõrgemad kui mehed ning naiste ülesandeks kaitseväes on toetada rasket (füüsilist) tööd tegevaid mehi.“ Sedalaadi väärtushoiakud ja arvamused on vastuolus eelviidatud ÜRO resolutsioonis ja Eesti Vabariigi Valitsuse tegevuskavas taotletud eesmärkidega.

Käesoleva magistritöö **aktuaalsust** kinnitab ka programm „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2011-2013“ (Sotsiaalministeerium, 2010a), mida on eesmärkide paremaks täitmiseks pikendatud kuni 2015. aastani, ning mis rõhutab, et inimeste väärtushinnangud, hoiakud ja soostereotüübid avaldavad otsust mõju inimeste eneseteostusvõimalustele ja ressursside jagunemisele, ning ebavõrdsus saab alguse naiste ja meeste ning nendega seonduva erinevast väärtustamisest (Sotsiaalministeerium, 2010a, lk 4).

Eeltoodust tõusetubki **uurimisprobleem** – milline on Kaitseväe kui militaarse organisatsiooni personali väärtuste ja soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakute seos?

Magistritöö **eesmärgiks** on välja selgitada Kaitseväe personali väärtuste ja soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakute seos ning saadud tulemuste põhjal esitada Kaitseväle

ettepanekud soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks ja personalipoliitikaga seotud regulatsioonide ning arendustegevuste kujundamiseks.

Eeltoodust lähtuvalt ja magistritöö uurimisprobleemist tulenevalt sõnastab autor järgnevad peamised **uurimisküsimused**:

- 1) Millised on naissoost isikute arvu ja ametikohtade trendid Kaitseväes?
- 2) Millised on Kaitseväe personali hoiakud Kaitseväe tegevust reguleerivates dokumentides esinevate väärtuste ja soolise võrdõiguslikkuse alaste regulatsioonide suhtes?
- 3) Millised on Kaitseväe personali jaoks olulisemad alusväärtused?
- 4) Millised on Kaitseväe personali soolise võrdõiguslikkuse alased hoiakud?

**Uurimisülesanneteks** käesoleva magistritöö raames on:

- 1) analüüsida väärtuste teoreetilisi käsitlusi, et välja selgitada väärtusteooria, mis võimaldab seostada Kaitseväe personali alusväärtusi soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakutega, ning analüüsida organisatsiooni väärtuste seost personali väärtustega, et välja selgitada põhiväärtuste juurutamise ja kasutamise võimalused;
- 2) määratleda soolise võrdõiguslikkusega seotud mõisted ning analüüsida militaarses organisatsioonis soolise võrdõiguslikkuse edendamise seotud teoreetilisi käsitlusi ja varasemaid teemakohaseid uuringuid, et välja selgitada soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakutega seotud tunnused;
- 3) kaardistada naissoost isikute Kaitseväes töötamisega seotud statistilisi andmeid, et välja selgitada naissoost isikute arvu ja ametikohtade trendid, ning kaardistada Kaitseväe tegevust reguleerivates dokumentides esinevad väärtuste ja soolise võrdõiguslikkuse alased regulatsioonid, et välja selgitada, kas ja kuidas on peetud vajalikuks vastavaid valdkondi reguleerida;
- 4) analüüsida poolstruktureeritud küsitluse tulemusi ja võrrelda neid Kaitseväes töötavate naissoost isikute statistikaga ning Kaitseväe tegevust reguleerivates dokumentides kajastatud väärtuste ja soolise võrdõiguslikkuse alaste regulatsioonidega, et välja selgitada statistika, regulatsioonide ja personali hoiakute kooskõla või vastuolu ning personali väärtuste ja hoiakute vahelised seosed;

- 5) sõnastada Kaitseväe personali väärtusi ja soolise võrdõiguslikkuse alaseid hoiakuid arvestavad ettepanekud soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks Kaitseväes ning anda soovitused Kaitseväe personalipoliitikaga seotud regulatsioonide ning arendustegevuste kujundamiseks ning soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakute ja väärtuste kujundamisega seotud tegevuste juurutamiseks.

Planeeritava magistritöö **uudsus** seisneb Kaitseväe töötajate väärtustüüpide ja soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakute vaheliste seoste väljaselgitamises ning nende võrdlemises Kaitseväe tegevust reguleerivates dokumentides kajastatud väärtuste, soolise võrdõiguslikkuse alaste regulatsioonide ja Kaitseväes töötavate naissoost isikute statistikaga. Käesolevast tööst saavad kasu Kaitseväe töötajad, personalitöötajad, Eesti julgeolekuorganisatsioonide poliitikakujundajad, poliitika mõjude hindajad ja soolise võrdõiguslikkuse eksperdid.

Magistritöö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis käsitletakse töö aluseks olevaid teoreetilisi lähtekohti ning antakse ülevaade varasematest teemakohastest uuringutest. Teises peatükis kaardistatakse Kaitseväes töötavad naissoost isikud ja Kaitseväe tegevust reguleerivates dokumentides esinevad väärtused ja soolise võrdõiguslikkuse alased regulatsioonid ning tehakse statistika, dokumendianalüüsi ja küsitluse kokkuvõtte. Kolmandas peatükis tehakse statistika, dokumendianalüüsi ja küsitluse tulemuste alusel peamised järeldused ning tehakse Kaitseväele ettepanekud soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks ja personalipoliitikaga seotud regulatsioonide ning arendustegevuste kujundamiseks.

Magistritöö uurimisstrateegia on **kaardistav uuring**. **Andmekogumismeetoditena** on kasutatud nii kvalitatiivseid kui kvantitatiivseid meetodeid – magistritöö eesmärgi ja ülesannetega seotud statistika kaardistamine, dokumentide ja õigusaktide sisuanalüüs ning poolstruktureeritud ankeetküsitlus. Küsitluse ankeet koostati teaduskirjanduse, olemasolevate varasemate uuringute ja Kaitseväe tegevust reguleerivate dokumentide sisuanalüüsi tulemuste alusel.

Käesolev töö seostab uudselt omavahel kaks personalijuhtimise olulist valdkonda – väärtused ja soolise võrdõiguslikkuse ning arvestab soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks ettepanekuid tehes Kaitseväe personali alusväärtusi ja Kaitseväe põhiväärtusi.



# 1. VÄÄRTUSTE JA SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE TEOREETILISED ALUSED

## 1.1. Väärtuste teoreetilised alused

Käesolev alapeatükk põhineb esimesel uurimisülesandel ning selle esimeses osas analüüsib autor alusväärtuste teoreetilisi käsitlusi, et välja selgitada väärtusteooria, mis võimaldab seostada Kaitseväe personali alusväärtusi soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakutega. Teises osas kirjeldab autor Schwartzi väärtusteooriat ning väärtustüüpide ringmudelit ja väärtustüüpe motiveerivaid tunnuseid. Kolmandas osas kirjeldab autor organisatsiooni väärtuste seost personali väärtustega ning põhiväärtuste juurutamise ja kasutamise võimalusi.

### 1.1.1. Väärtuste teoreetilised käsitlused

Sõna väärtus tuleb ladinakeelsest sõnast „*valere*“ ja tähendab „väärt olema“ (Pojman, 2005, lk 111). Kui midagi peetakse väärtuslikuks, siis püüeldakse selle poole või tahetakse seda saavutada. Seda peetakse heaks. Väärtused on enamuse poolt heaks kiidetud ja omaks võetud arusaamad heast ja halvast, lubatust ja keelatust, ilusast ja inetust, kasulikust ja kahjulikust (Aimre, 2005, lk 92). Väärtusi võib üldiselt autori hinnangul pidada millekski, millest lähtutakse, sest väärtustest rääkides peetakse enamasti silmas midagi, mis on oluline.

Iga organisatsiooni tegevust ja otsuseid mõjutavad kõige enam selles organisatsioonis töötavad inimesed, sest kollektiivsed väärtused kujunevad sellesse konkreetseesse gruppi kuuluvate indiviidide väärtuste alusel (Lilleoja, 2012, lk 247). Seetõttu on oluline teada, mis on töötajatele oluline, ehk - millised on töötajate alusväärtused ja millistesse väärtustüüpidesse need jaotuvad. Töötajate väärtustüüpide teadmine võimaldab organisatsioonil muuhulgas teada, mis on töötajatele oluline ja mis töötajaid motiveerib. Sõjaline edukus sõltub Trummi (2015, lk 10-14) sõnul tänapäeval tehnoloogiliste uuenduste kõrval muuhulgas ka järjest enam inimressursi kvaliteedist, sest riigikaitse jätkusuutlikkuse seisukohast ei ole oluline mitte ainult tulevaste

sõjaväelaste arv, vaid ka nende füüsiline ja vaimne võimekus, tervis, teadmised, oskused, sotsiaalsed ja kultuurilised tõekspidamised. Näiteks Harro-Loit (2015, lk 6) sõnul on kaitsetegevuse tulemuslikkuse jaoks oluline küsida, kas me teame oma inimestest piisavalt, et neid motiveerida efektiivselt tegutsema. Alusväärtused on autori hinnangul üks võimalustest, kuidas saada oma inimestest piisavalt teada ja seeläbi ka neid motiveerida.

Väärtusi on sotsiaalteadustes palju uuritud ning seda eelkõige seetõttu, et väärtusi võib pidada kõige algsemaks mõtlemist ja käitumist mõjutavateks komponentideks. Lähiajaloo tuntuimad ja tunnustatuimad väärtuste uurijad ja väärtuste uurimiseks enim kasutatud skaalade loojateks on Geert Hofstede (1980, 1991), Milton Rokeach (1967, 1973), Ronald Inglehart (1971) ja Shalom H. Schwartz (1992) (Schwartz, 2003, p. 264).

Hofstede poolt kultuuride võrdlemiseks välja pakutud nelja väärtusmõõdet (individualism, võimudistants, ebakindluse tõrjumine, maskuliinsus) kritiseeris Schwartz (2003, p. 264), kelle sõnul ei seosta Hofstede kultuuridimensioonide teooria üksikisikute alusväärtusi nende hoiakute ja/või käitumisega. Kuna käesoleva töö autor soovib isikute alusväärtused seostada nende soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakutega, ei sobi Hofstede kultuuridimensioonide teooria Schwartzi kriitikat arvestades käesolevas töös kasutamiseks.

Rokeachi (1973, p. 13) sõnul väljendavad väärtused inimese põhivajadusi ja need vajadused motiveerivad sotsiaalset käitumist. Rokeachi (1973, p. 5) järgi on väärtus vastupidav uskumus, et teatud viisil käituda või teatud viisil eksisteerida on personaalselt või sotsiaalselt eelistatum, kui käituda või eksisteerida mõnel teisel viisil. Rokeach jagab väärtused kaheks: põhiväärtused ja tugiväärtused. Põhiväärtused on justkui lõpptulemused ehk soovitud seisundid, mida inimene tahab oma elu jooksul saavutada ja tugiväärtused on abistavad väärtused, mis aitavad kaasa, et leida sobivat käitumisviisi, kuidas jõuda lõpp- ehk põhiväärtusteni. Rokeachi väärtusteooriat kritiseerinud Rohan (2000, pp. 259-260) leidis, et selles puudub teoreetiline käsitlus üksikväärtuste vaheliste seoste kohta ning seega on tegemist peamiselt omavahel seostamatute, ent samas järjestatud väärtussõnade nimekirjaga ning seetõttu ei saa ka antud teooria lõikes uurida erinevate väärtusprioriteetide vahelisi seoseid. Rokeachi skaalas, mis palub vastajal reastada tähtsuse järjekorras kahte komplekti kuuluvad kaheksateist abstraktset väärtust, on Schwartzi (2003, p. 265) sõnul välja jäänud uurimisel olulised väärtustüübid, nagu traditsioon ja võim. Kuna käesoleva töö eesmärk on seostada isikute alusväärtused isikute soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakutega, tuleks käesolevas töös välja selgitada ka üksikväärtuste vahelised seosed ja väärtuste vahel esinevad konfliktid, mida Rokeachi väärtusteooria ei

võimalda.

Inglehart (1990, p. 145) tegeles väärtuste uurimisega, võttes aluseks Maslow vajadustehierarhia. Tema teooria järgi püüdleb inimene pidevalt rahulolu poole ja selle saavutamisel kohandub ta pikema aja jooksul olemasolevate tingimustega. Tingimustega kohanemine võib viia väärtushinnangute ümberkujunemiseni: muutub eesmärk, mille poole püüeldakse. Uus eesmärk on seotud uute, hierarhias kõrgemal asuvate eluvaldkondadega. Enne, kui saab hakata tegelema hierarhias kõrgemal asuvate postmaterialistlike väärtustega (kuuluvusevajadus, intellektuaalsed vajadused ja esteetilised vajadused), peavad olema rahuldatud materialistlikud, füsioloogilised ja turvalisusevajadused. Ingleharti teooria uurib enim majanduslike ja poliitiliste muutuste mõju väärtushinnangutele (Inglehart 1997, p. 65), ta vaatleb väärtusi kui indiviidi reaktsiooni teda ümbritsevale keskkonnale. Teooria keskmes on ühiskonna sotsiaalmajanduslik areng, mis toob ühelt poolt kaasa märkimisväärsed sotsiaalsed, poliitilised ja kultuurilised muudatused. Ühiskonna sotsiaalmajanduslik areng suurendab Ingleharti ja Welzeli (2005, p. 20) teooria kohaselt inimeste autonoomiat, loominguilisust ja valikuvabadust. Ehk, et parem sotsiaalmajanduslik areng toob endaga kaasa hierarhias kõrgemal asuvate postmaterialistlike väärtuste tähtsustamise. Ühiskonna arenedes väheneb materialistlike väärtuste (nt turvalisus, esmatasandivajaduste rahuldamine) osakaal, postmaterialistlike väärtuste (nt poliitilinevabadus, keskkonnakaitse) osakaal kasvab. Ingleharti skaalat kritiseerides tõi Schwartz (2003, p. 265) välja kolm puudust: mõned Ingleharti teemad on liiga tundlikud valitsevate majanduslike näitajate suhtes; skaala mõõdab inimeste väärtusi vaid kaudselt, küsides isikult pigem riigi eesmärke, mitte isiklike eesmärke; Ingleharti skaala mõõdab vaid ühes väärtusmõõtmes. Seega ka Ingleharti väärtusteooria ei sobi käesolevas töös kasutamiseks, sest see võimaldaks mõõta väärtuste muutumist seoses ümbritseva keskkonna muutmisega (nt Kaitsevæes toimunud sotsiaalsed, poliitilised ja kultuurilised muudatused), kuid ei võimaldaks seostada isikute alusväärtusi isikute soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakutega.

Schwartz, kelle väärtusteooria põhineb olulisel määral Rokeachi teorial (Schwartz, 1992, p. 17), eristab kümmet motivatsiooniliselt esilekerkivat väärtustüüpi. Ta on Rokeachi teooriat edasi arendanud, kirjeldades nii väärtuste vahel esinevate konfliktide kui väärtuste ühildumise dünaamikat (Schwartz, 1996, p. 2). Schwartzi sõnul (1992, p. 4) reguleerivad väärtused sobiva käitumise valikut. Eeltoodu järgi mõjutab inimese käitumist see, millist tulemust ta saavutada soovib (teatud seisund, objekt, eesmärk või käitumisviis). Selle teooria kohaselt hindab inimene võimalikku tulemust ja leiab selle tulemuse saavutamiseks vajaliku või võimaliku käitumise.

Schwartzi ja Ingleharti väärtusteooriaid analüüsid ja võrreldes leidis Dobewall (2013, p. 33), et mõlema teooria väärtusmõõtmel on teatav unikaalne sisu ja uurijatel oleks mõistlik jätkata mõlema väärtusteooria kasutamist. Kuna Ingleharti moderniseerumise teooria uurib enam majanduslike ja poliitiliste muutuste mõju väärtushinnangutele, aga Schwartz keskendub väärtustele indiviidi tasandil ja väärtuste konfliktile, on käesoleva töö autori hinnangul lähtuvalt käesoleva töö eesmärgist ja kontekstist otstarbekas lähtuda Schwartzi väärtusteooriast. Schwartzi väärtusteooria võimaldab seostada isikute alusväärtusi nende hoiakutega ning aitab suurema tõenäosusega kaasa uurimistöö eesmärgi saavutamisele.

### **1.1.2. Shalom H. Schwartzi väärtusteooria**

Väärtusteooriaid võrreldes selgus, et uurimistöö eesmärgi saavutamiseks sobivaim teooria on Schwartzi väärtusteooria, mis võimaldab seostada isikute alusväärtusi käesoleva töö jaoks oluliste soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakutega. Järgnevalt kirjeldab autor Schwartzi väärtusteooriat põhjalikumalt.

Schwartzi väärtusteooria käsitleb väärtusi kui ihaldatud, igapäevaelust sõltumatuid eesmärke, mis varieeruvad vastavalt sellele, kuidas olulised on nad indiviidile. Põhiline sisemine aspekt, mis eristab väärtusi üksteisest, on nendes väljendatud motivatsiooniline eesmärk ehk see, mille saavutamisele on need suunatud. (Schwartz, 1992, p. 4) Erinevatele indiviididele võivad olla olulised erinevad väärtused. Samuti toob Schwartzi väärtusteooria välja ühe väärtuste puhul olulise asjaolu – väärtused on ihaldatud eesmärgid, kuid need eesmärgid on sõltumatud igapäevaelust. Ehk – väärtused on inimese jaoks põhimõtteliselt tähtsad ning neid ei ole võimalik mõjutada igapäevaeluks sobilike mõjutusvahendite ja –meetoditega.

Schwartzi 10 väärtustüüpi on leidnud kinnitust rohkem kui 65 kultuuris üle maailma (Schwartz, 2003, p. 266). Schwartzi väitel eksisteerib kümme motivatsiooniliselt erinevat ja iseseisvat väärtustüüpi, mida inimesed oluliseks peavad – enesesuunamine, stimulatsioon, hedonism, saavutus, võim, turvalisus, mugandumus, traditsioon, heasoovlikkus ja kõikehõlmavus (universalism). Üheteistkümnendat väärtustüüpi, hingelisust, ei käsitleta kultuuriti universaalsena, siiski mõnes valimis seda kasutatakse. Iga väärtustüübi alla käivad üksikväärtused. Üksikväärtused, millel on sarnane motivatsiooniline eesmärk, ühenduvad teatud väärtustüüpideks. (Schwartz, 1992, p. 5). (tabel 1).

Tabel 1. Schwartzi väärtustüübid ja üksikväärtuste näited (Schwartz, 1992, pp. 6-7)

	Väärtustüüp	Üksikväärtused
1.	Enesesuunamine	Vabadus, loovus, sõltumatus, oma eesmärkide seadmine, uudishimulikkus
2.	Stimulatsioon	Põnevus, vaheldusrikkus, julgus
3.	Hedonism	Lõbu, elu nautimine
4.	Saavutus	Auahnus, mõjukus, võimekus, edukus, arukus, eneseaustus
5.	Võim	Sotsiaalne võim, jõukus, autoriteetsus, avalik maine, sotsiaalne tunnustus
6.	Turvalisus	Rahvuslik julgeolek, samasuguseid soosiv, pere turvalisus, kuuluvus, sotsiaalne kord, tervislik, korralik
7.	Mugandumus	Kuulekus, enesedistsipliin, viisakus, austus
8.	Traditsioon	Traditsioonide austamine, vaga, vähenõudlik, tagasihoidlik, mõõdukas
9.	Heasoovlikkus	Abivalmidus, vastustundlikkus, andestavus, ausus, lojaalsus, küps armastus, tõeline sõprus
10.	Kõikehõlmavus	Võrdsus, ühtsus loodusega, elutarkus, maailma ilu, sotsiaalne õiglus, sallivus, keskkonnakaitse, rahu maailmas
11.	Hingelisus	Vaimne elu, elu mõte, sisemine harmoonia, eemaldumine

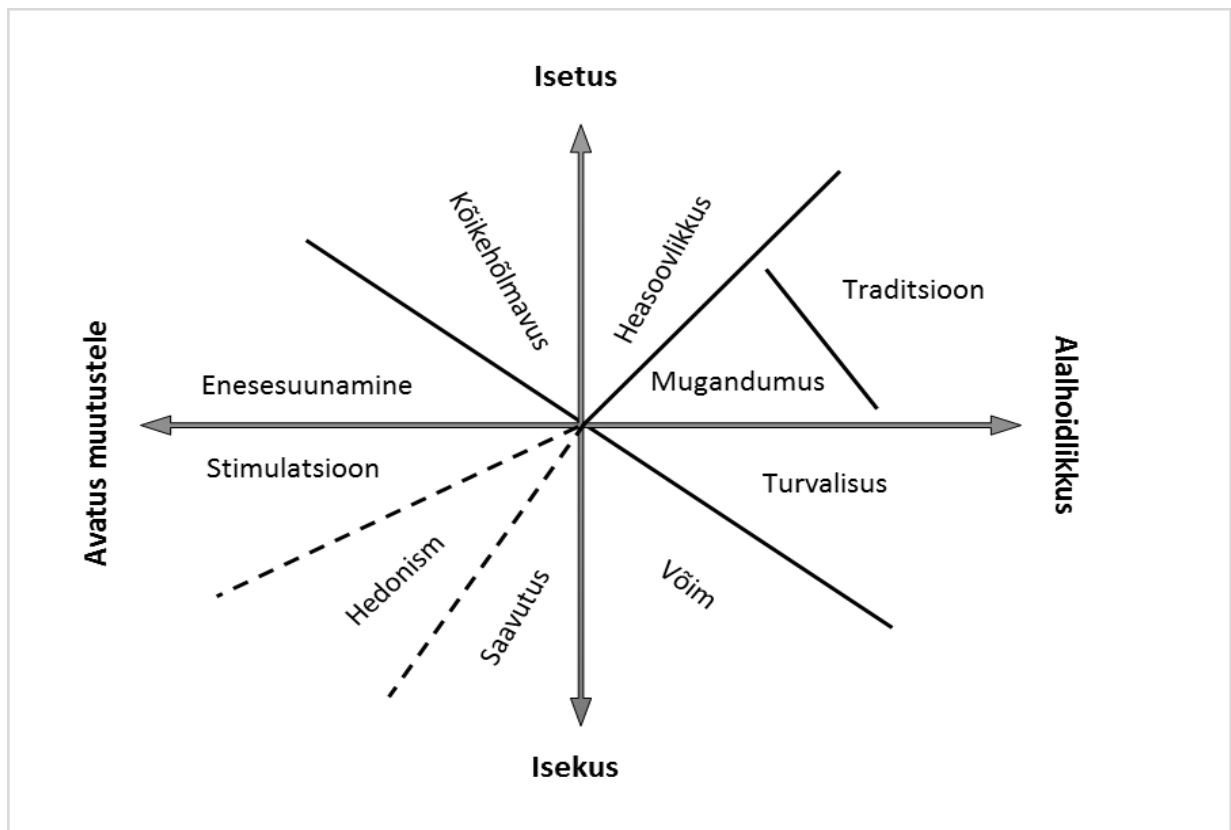
Schwartz (1992, pp. 5-12) defineerib väärtustüübid neid motiveerivate tingimuste kaudu järgmiselt:

- Enesesuunamine – iseseisev mõtlemine ja tegutsemine – valimine, loomine ja uurimine.
- Stimulatsioon – erutus, uudsus ja muudatused.
- Hedonism – nauding ja meeleline rahuldus.
- Saavutus – edu vastavalt sotsiaalsetele normidele.
- Võim – kontroll või domineerimine inimeste või ressursside üle.

- Turvalisus – ühiskonna, suhete ja iseenda turvalisus, harmoonia ja stabiilsus.
- Mugandumus – hoidumine sellistest tegevustest, kalduvustest ja impulssidest, mis võiksid teisi ärritada või kahjustada ning olla vastuolus sotsiaalsete ootuste ja normidega.
- Traditsioon – austus, tunnustus ja pühendumine kommetele ning ideedele, mida religioon või kultuur annavad.
- Heasoovlikkus – nende inimeste heaolu säilitamine ja soodustamine, kellega inimene tihti ja isiklikult läbi käib.
- Kõikehõlmavus – mõistmine, hindamine, sallimine ja kaitsmine kõigi inimeste ja looduse hüvanguks.
- Hingelikus – tähenduslikkus, ühtsus ja seesmine harmoonia igapäevasest reaalsusest üleolemise kaudu. Hingelisuse väärtustüüp ei ole kultuuriti universaalne.

Igal väärtustüübil on miski, mis seda väärtustüüpi motiveerib. Selgitades välja, millistesse väärtustüüpidesse kuuluvad isiku jaoks olulised väärtused, saame teada ka selle, millised tegevused, olukorrad, võimalused jms on antud isiku jaoks tähtsad, millistest põhimõtetest lähtuvalt antud väärtustüüpidesse kuuluvate väärtustega inimene kujundab oma hoiakud ja käitumise. Näiteks traditsioon – sellesse väärtustüüpi kuuluva isiku jaoks on olulised sellised üksikväärtused, nagu traditsioonide austamine, vagadus, vähenõudlikkus, tagasihoidlikkus, mõõdukus. Traditsiooni väärtustüüpi kuuluva isiku jaoks on oluline austus, tunnustus ja pühendumine kommetele ning ideedele, mida kultuur või religioon annavad. Nende, tema jaoks oluliste üksikväärtuste ja teda motiveerivate tingimuste kaudu hindab antud isik ka teda ümbritsevaid teisi isikuid ja olukordi.

Väärtustüübid on organiseerunud vastastikuste sisemiste seostega terviklikuks süsteemiks. (joonis 1) Väärtustüüpide kahemõõtmelisel diagrammil asuvad erinevad väärtustüübid kiilukujulisena üksteise kõrval, moodustades nii täisringi. Kõrvuti ja vastastikku asuvate väärtustüüpide vahel toimivad erinevad dünaamilised seosed. Kõrvutiasetsevad väärtustüübid ja nende järgi toimimine on omavahel kõige enam kokkusobivad; distantse suhtes asuvad väärtustüübid on omavahel kõige suuremas konfliktis (Schwartz, 1992, pp. 14-15).



Joonis 1. Väärtustüüpide ringmudel (Schwartz, 1992, p. 45)

Väärtustüüpide ringmudelis on kaks bipolaarset dimensiooni:

- (1) avatus muutusele – alalhoidlikkus;
- (2) isetus - isekus.

Need dimensioonid võimaldavad lihtsamalt vaadelda väärtusstruktuure: üksikväärtuste ja väärtustüüpe motiveerivate tunnuste vahelist suhet. Esimest põhidimensiooni nimetatakse „avatus muutustele versus alalhoidlikkus“. See kombineerib stimulatsiooni ja enesemääratlemise väärtustüübid ning vastandab need turvalisuse, mugandumuse ja traditsiooni kombineeritud väärtustüüpidele. Esimene põhidimensioon reastab väärtused sellest seisukohast lähtuvalt, kui võrd nad motiveerivad inimest järgima oma intellektuaalseid ja emotsionaalseid huve ettearvamatus ja ebakindlas suunas ning vastandab need sellele, kui võrd isik soovib säilitada oma „*status quo*“d ja sellest tulenevat kindlustunnet seoses lähedaste isikute, institutsioonide ja traditsioonidega. Teist põhidimensiooni nimetatakse „isetus versus isekus“. See kombineerib võimu, saavutuse ja hedonismi väärtustüübid ning vastandab need kõikehõlmavuse ja heasoovlikkuse väärtustüüpidele. See reastab väärtused lähtuvalt sellest, kui võrd nad motiveerivad inimest suurendama oma isiklike huve (isegi teiste arvelt) ning vastandab need

väärtustele, mis motiveerivad inimest ületama oma isiklikud mured ja edendama teiste isikute (nii lähedaste kui kaugete) ja looduse heaolu. (Schwartz, 1992, p. 43) Eeltoodud kirjeldus annab autori hinnangul väga hea ülevaate sellest, kuidas väärtused üksteisega seotud on. Kõikehõlmavus ja heasoovlikkus on motiveerivate tunnuste järgi kõige tõenäolisemalt soolise võrdõiguslikkuse edendamist toetavad väärtustüübid. Kõikehõlmavus ja heasoovlikkus asetsevad isetuse dimensioonis ning see tähendab, et soolist võrdõiguslikkust saab oma käitumise ja tegevusega edendada inimene, kes on motiveerivad ületama oma isiklike muresid ja edendama teiste isikute (nii lähedaste kui kaugete) heaolu. Soolise võrdõiguslikkuse edendamisega kaasnevate muudatustega kohanevad paremini isikud, kelle väärtustüübid kuuluvad avatus muutustele dimensiooni.

Väärtustüübid jaotuvad ka selle alusel, kas nad teenivad peamiselt individuaalseid huvisid, peamiselt kollektiivseid huvisid või mõlemaid huvisid (Schwartz, 1992, p. 42). Individuaalseid huvisid teenivad enesesuunamine, stimulatsioon, hedonism, saavutus ja võim. Kollektiivseid huvisid teenivad mugandumus, traditsioon ja heasoovlikkus. Mõlemaid huvisid teenivad turvalisus ja kõikehõlmavus. Schwartzi kirjeldus ja väärtustüüpide jaotus eeldab, et indiviidi teenivad huvid on vastuolus gruppi teenivate huvidega.

Shwartz *et al.* oluline täiendus 10 väärtustüübi mudeli teooriale on olnud 19 väärtustüübil põhineva mudeli loomine. 19 väärtustüübil põhineva mudeli eesmärk on väärtuste järjestuse kaudu paremini tabada väärtustüüpe motiveerivaid erisusi ning uus mudel on kokkusobiv 10 väärtustüübi mudeliga kuna 19 väärtustüüpi katavad samasugust motiveerivat ringmudelit (Schwartz, *et al.*, 2012, p. 3).

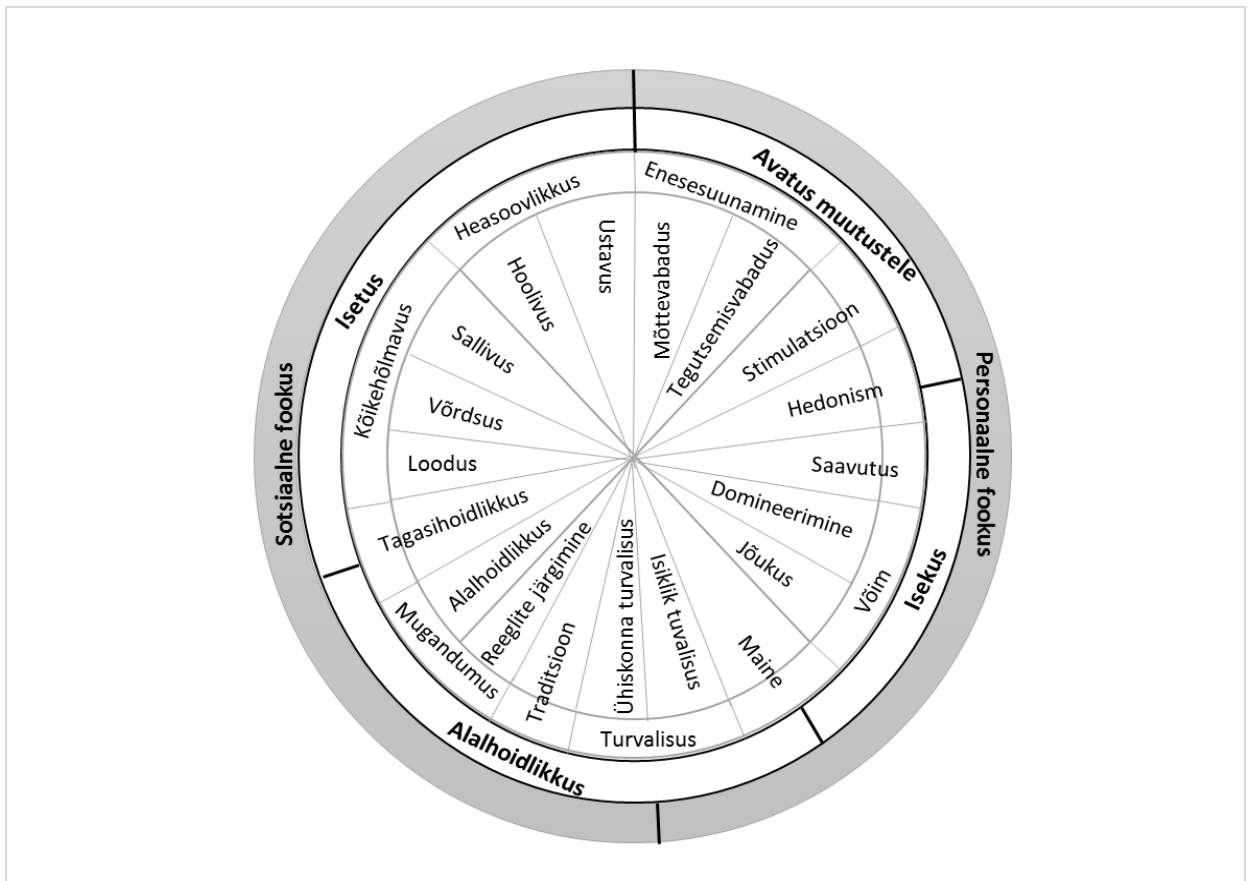
Schwartz *et al.* defineerivad 19 väärtustüüpi neid motiveerivate tingimuste kaudu järgmiselt (2012, p. 7):

- Enesesuunamine (mõttevabadus) – vabadus järgida oma ideid ja võimeid.
- Enesesuunamine (tegutsemisvabadus) – vabadus otsustada oma tegude üle.
- Stimulatsioon – erutus, uudsus ja muudatused.
- Hedonism – nauding ja meeleline rahuldus.
- Saavutus – edu vastavalt sotsiaalsetele normidele.
- Võim (domineerimine) – võim inimeste üle kontrolli teostamise kaudu.
- Võim (jõukus) – võim materiaalsete ja sotsiaalsete ressursside kontrollimise kaudu.



- Maine – turvalisus ja võim avaliku maine säilitamise ja alanduse vältimise kaudu.
- Turvalisus (isiklik turvalisus) – turvalisus isikut vahetult ümbritsevas keskkonnas.
- Turvalisus (ühiskonna turvalisus) – turvalisus ja stabiilsus laiemas ühiskonnas.
- Traditsioon – kultuuriliste, perekondlike ja religioosete traditsioonide säilitamine ja alalhoidmine.
- Mugandumus (reeglite järgimine) – vastavus reeglitele, seadustele ja ametlikele kohustustele.
- Mugandumus (alalhoidlikkus) – teiste isikute häirimise ja kahjustamise vältimine.
- Tagasihoidlikkus – enda tähtsusetuse tunnetamine laiemas teemaderingis.
- Heasoovlikkus (ustavus) – grupi usaldusväärseks liikmeks olemine.
- Heasoovlikkus (hoolivus) – grupi liikmete heaolule pühendumine.
- Kõikehõlmavus (võrdsus) – panus võrdsusesse, õiglusesse ja kõikide inimeste kaitsmisesse.
- Kõikehõlmavus (loodus) – looduskeskkonna säilitamine
- Kõikehõlmavus (sallivus) – endast erinevate aktsepteerimine ja mõistmine.

Ringjoonise (joonis 2) kaks välimist ringi märgistavad kontseptuaalseid aluseid, millest lähtuvalt on 19 väärtustüüpi vastavalt nende motiveerivatele alustele ringmudelile reastatud. Välimise ringi parempoolsed väärtused on personaalse fookusega (mure enesega seotud tulemuste osas) ja vasakpoolsed sotsiaalse fookusega (mure teiste isikute või institutsioonidega seotud tulemuste osas). Järgmine ring märgib piirid nelja kõrgema väärtustüübi vahel. Avatus muutustele rõhutab valmisolekut uutele ideedele, tegevustele ja kogemustele ning vastandub alalhoidlikkusele, mis rõhutab enesepiirangut, korda ja muudatuste vältimist. Isekus rõhutab isiklikele huvidele keskendumist ning vastandub isetusele, mis rõhutab enda huvidest loobumist teiste hüvanguks. Hedonismil on nii muutustele avatuse kui ka eneseupitamise elemente. Sisemine ring reastab väärtused sarnasuse järgi ning väärtus on konfliktis väärtusega mis asub ringi mööda kaugemal või teisel pool ringi. (Schwartz, *et al.*, 2012, pp. 6-7)



Joonis 2. Väärtustüüpide ringmudel (Schwartz, *et al.*, 2012)

Uus, 19 väärtustüübil põhinev mudel on kokkusobiv 10 väärtustüübi mudeliga, kuna 19 uut väärtustüüpi katavad samasugust motiveerivat ringmudelit (Schwartz, *et al.*, 2012, p. 3). Uue, 19 väärtustüübi puhul on tegemist 10 väärtustüübil põhineva mudeli täpsustamisega: nt 10 väärtustüübi mudelis on võim defineeritud kui „kontroll või domineerimine inimeste või ressursside üle“, aga 19 väärtustüübi mudelis on võim eraldatud kaheks – esiteks „võim inimeste üle kontrolli teostamise kaudu“ ja teiseks „võim materiaalsete ja sotsiaalsete ressursside kontrollimise kaudu“. 10 väärtustüüpi ja 19 täpsemalt defineeritud väärtustüüpi on võrreldud tabelis 2. 19 väärtustüübil põhinev mudel võimaldab täpsemalt ja detailsemalt hinnata, mis isikuid motiveerib ning 19 väärtustüübil põhinev mudel on seetõttu autori hinnangul ka käesolevas töös kasutamiseks sobivam.

19 väärtustüüpi käsitleva mudeli uuring on näidanud, et täiendatud väärtuste teooria pakub suuremat täpsust arusaamade ja hoiakute prognoosimiseks ja seletamiseks, kui algne, 10 väärtustüübil põhinev mudel (Schwartz, *et al.* 2012, p. 23). Täiendatud väärtuste teoorias väljendavad väärtustüübid täpsemalt käitumise aluseks olevaid motiive ning aitavad seeläbi paremini ennustada käitumist ja hoiakuid. Butenko ja Schwartzi 19 väärtustüübi ja käitumise

suhteid hindav uuring (2013, p. 7) näitas, et iga väärtustüüp on oluliselt ja tugevalt seotud hüpoteesis aluseks võetud käitumisega, välja arvatud kõikehõlmavus (võrdsus), mis korreleerub tugevamini ringis külgnevate väärtustüüpidega seotud käitumisega.

Kombineerides ringi mööda külgnevaid väärtustüüpe, on võimalik taastada 10 algset väärtustüüpi või formuleerida teistsuguseid väärtusgrupe, et näiteks uurida teatud spetsiifilisi teemasid või valdkondi. Täiendatud, 19 väärtustüübil põhinev teooria annab teadlastele võimaluse töötada nii suure või nii väikese väärtuste kogumiga, mis vastab nende eesmärgile. Nad võivad töötada kõigi 19 väärtustüübiga või kombineerida neid väärtustüüpe ja töötada esialgse 10 väärtustüübiga, nelja kõrgema väärtustüübiga või koguni kahe alajaotusega. (Schwartz, *et al.*, 2012, p. 3) Uus, 19 väärtustüübil põhinev mudel on oma motiveerivate tunnuste väljatoomisel detailsem. Kõikehõlmavus ja heasoovlikkus kui soolise võrdõiguslikkuse edendamist kõige rohkem toetavad väärtustüübid on jagatud detailsemateks väärtustüüpideks ning uues mudelis välja toodud väärtustüüpe ja neid motiveerivaid tingimusi arvestades on soolise võrdõiguslikkuse edendamist toetavateks väärtustüüpideks kõikehõlmavus (võrdsus), kõikehõlmavus (sallivus) ja heasoovlikkus (hoolivus). Käesolevas töös kombineerib autor kõikehõlmavuse (võrdsuse), kõikehõlmavuse (sallivuse) ja heasoovlikkuse (hoolivuse) väärtustüübid ja analüüsib nende seost vastajate soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakutega.

Tabel 2. 10 väärtustüüpi ja 19 täpsemalt defineeritud väärtustüüpi võrdlev tabel (Cieciuch, *et al.*, 2014, p. 766)

Kõrgemad väärtustüübid	Väärtustüübid	19 täpsemalt defineeritud väärtustüüpi
Avatus muutustele	Enesesuunamine – keskne eesmärk on iseseisev mõtlemine ja tegutsemine – valimine, loomine ja uurimine.	Enesesuunamine (mõttevabadus) – vabadus järgida oma ideid ja võimeid.
		Enesesuunamine (tegutsemisvabadus) – vabadus otsustada oma tegude üle.
	Stimulatsioon – erutus, uudsus ja muudatused	Stimulatsioon – erutus, uudsus ja muudatused
	Hedonism – nauding ja meeleline rahuldus.	Hedonism – nauding ja meeleline rahuldus.
Isekus	Saavutus – edu vastavalt sotsiaalsetele normidele	Saavutus – edu vastavalt sotsiaalsetele normidele
	Võim – kontroll või domineerimine inimeste või ressursside üle.	Võim (domineerimine) – võim inimeste üle kontrolli teostamise kaudu.
		Võim (jõukus) – võim materiaalsete ja sotsiaalsete ressursside kontrollimise kaudu.

Alalhoidlikkus		Maine – turvalisus ja võim avaliku maine säilitamise ja alanduse vältimise kaudu.
	Turvalisus – ühiskonna, suhete ja iseenda turvalisus, harmoonia ja stabiilsus.	Turvalisus (isiklik turvalisus) – turvalisus isikut vahetult ümbritsevas keskkonnas. Turvalisus (ühiskonna turvalisus) – turvalisus ja stabiilsus laiemas ühiskonnas.
	Mugandumus – hoidumine sellistest tegevustest, kalduvustest ja impulssidest, mis võiksid teisi ärritada või kahjustada ning olla vastuolus sotsiaalsete ootuste ja normidega.	Mugandumus (reeglite järgimine) – vastavus reeglitele, seadustele ja ametlikele kohustustele. Mugandumus (alalhoidlikkus) – teiste isikute häirimise ja kahjustamise vältimine.
	Traditsioon – austus, tunnustus ja pühendumine kommetele ning ideedele, mida religioon või kultuur annavad.	Traditsioon – kultuuriliste, perekondlike ja religioosete traditsioonide säilitamine ja alalhoidmine.
		Tagasihoidlikkus – enda tähtsusetuse tunnetamine laiemas teemaderingis.
Isetus	Heasoovlikkus – nende inimeste heaolu säilitamine ja soodustamine, kellega inimene tihti ja isiklikult läbi käib.	Heasoovlikkus (ustavus) – grupi usaldusväärseks liikmeks olemine. Heasoovlikkus (hoolivus) – grupi liikmete heaolule pühendumine.
	Kõikehõlmavus – mõistmine, hindamine, sallimine ja kaitsmine kõigi inimeste ja looduse hüvanguks.	Kõikehõlmavus (võrdsus) – panus võrdsusesse, õiglusesse ja kõikide inimeste kaitsmisesse.
		Kõikehõlmavus (loodus) – looduskeskkonna säilitamine
		Kõikehõlmavus (sallivus) – endast erinevate aktsepteerimine ja mõistmine.

Kokkuvõtavana on Schwartz (1992, p. 4; 2003, p. 262; Schwartz, *et al.*, 2012, p. 2) koondanud erinevate väärtusdefiniitsioonide tunnused, mille alusel väärtused:

- on tõekspidamised;
- on seotud soovitava lõpptulemuse või käitumisega;
- ületavad kindlaid situatsioone;
- on standardid või kriteeriumid;
- on järjestatavad suhtelise tähtsuse alusel;
- väärtuste osatähtsus juhib käitumisviisi või sündmuste valikut ja arengut.

Schwartzi sõnastus eristab väärtused hoiakutest. Hoiak on püsiv valmisolek teatud reageeringuteks või hinnanguteks. Hoiak on psühholoogiline tendents, mis väljendub mingisuguse konkreetse objekti positiivses või negatiivses hinnangus (Eagly & Chaiken, 1993, p.

11). Schwartzi määratluses on väärtused need, mis mõjutavad käitumisviiside, inimeste ja sündmuste valikuid ja nende hindamise viise ning sellest tulenevalt on väärtused inimese käitumise ja hoiakute põhjuseks. Hoiakute sõltumist väärtustest kinnitavad ka Van Deth ja Scarbrough (1995, p. 33), kes defineerivad väärtusi kui ajalises ja situatsioonilises kontekstis püsiva iseloomuga stabiilseid ihaldatud seisundeid, aga ka objektide, eesmärkide või käitumisviisidena, mis kujundavad nii hoiakuid, kui reguleerivad kohase käitumise valikut kindlasuunaliste standardite ja kriteeriumite püstitamise kaudu. Samas on hoiakud väärtuste väljenduseks, sest hoiakud võimaldavad väärtusi käitumises väljendada ja ümbritsevale mõistetavaks teha. Tulenevalt väärtushinnangutest ja veendumustest tekivad hoiakud, mis mõjutavad käitumist ja kombeid. Samasuguses situatsioonis võivad kaks inimest käituda täiesti erinevalt ning erineva käitumise algpõhjuseks on nende erinevad alusväärtused. Alusväärtused juhivad inimeste otsuseid ja toimimist ning alusväärtuste tundmine annab teadmisi sellest, mis on indiviidi jaoks oluline, soovitatav. Töös läbiviidav uuring võimaldab seostada vastajate väärtused ja soolise võrdõiguslikkuse alased hoiakud.

Alusväärtused on hoiakutest stabiilsemad. Iga hoiak, arvamus või käitumine põhineb tüüpiliselt mitmel alusväärtusel. Inimese tegelikud hoiakud ja käitumine sõltuvad mitte ühe kindla väärtustüübi prioriteetsusest, vaid kompromisslahendusest mingi käitumisviisi või hoiaku puhul üheaegselt mõjuvate konkureerivate väärtustüüpide vahel (Schwartz, 2003).

Pojmani (2005, lk 124) sõnul juhivad väärtused meie tegusid ja alati kui nad omavahel kokku põrkuvad, tuleb neid kõrvutada ja vaagida, et otsustada, milline printsiip antud olukorras teise üles kaalub. Väärtustel on oma pingerida ning käitumisel või otsustamisel lähtub inimene enda jaoks kõige olulisematest väärtustest. Väärtused on eesmärgid, mis motiveerivad käitumist, kuid nad ise ei ole käitumine (Dobewall, *et al.*, 2014, p. 9), kuid alusväärtused moodustavad püsiva motivatsioonilise baasi nii hoiakute kui ka käitumise kujunemisel (Tart, *et al.*, 2012, lk 67).

Eelnevast ja käesolevast alapeatükist selgus, et alusväärtused näitavad, mida inimesed oluliseks peavad. Seetõttu on käesolevas töös oluline välja selgitada vastajate väärtustüübid. Autor võrdles erinevaid väärtusteooriaid ja leidis, et Schwartzi väärtusteooria võimaldab seostada isikute alusväärtusi isikute soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakutega ning aitab suurema tõenäosusega kaasa uurimistöö eesmärgi saavutamisele. Schwartzi 19 väärtustüübil põhinev mudel võimaldab hinnata, mis isikuid motiveerib. Väärtustüüpe motiveerivate tunnuste järgi saame teada, millised tegevused, olukorrad ja võimalused on antud isiku jaoks tähtsad ning millistest põhimõtetest lähtuvalt antud väärtustüüpidesse kuuluvate väärtustega inimene kujundab oma hoiakud ja

käitumise. Tunnuste alusel on soolise võrdõiguslikkuse edendamisele motiveeritud kõikehõlmavuse (võrdsuse), kõikehõlmavuse (sallivuse) ja heasoovlikkuse (hoolivuse) väärtustüüpidesse kuuluvate alusväärtustega isikud ning autor võrdleb töö empiirilises osas neid väärtustüpe isikute soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakutega.

### **1.1.3. Organisatsiooni väärtuste seos personali väärtustega**

Väärtused toimivad indiviidide, institutsioonide ja terve ühiskonna tasandil (Schwartz & Bilsky, 1990, p. 8). Käesolevas töös käsitleb autor Kaitseväge kui ühiste väärtustega organisatsiooni, mille allorganisatsiooniks on 1. Jalaväebrigaad. Autori hinnangul on uuringu läbiviimiseks oluline analüüsida ka üksikisiku väärtuste seost organisatsiooni väärtustega, sest väärtused ei ole omaks võetud ainult üksikiisikute poolt, nad on olemas ka kollektiivide tasandil – näiteks organisatsioonis, milles üksikisik töötab. Erinevatesse gruppidesse kuulumine mõjutab isikute väärtusi - näiteks Kutsar (2007, lk 127) tõi välja, et tsiviil- ja militaargrupid hindasid väärtusi erinevalt. Aimre (2005, lk 92) rõhutab, et väärtussüsteemid (ühiskondlikud, grupilised, rahvuslikud ja individuaalsed) on olemas sõltumata sellest, millise ühiskonnatüübiga või arengutasemega on tegemist.

Ühiskond ja selle institutsioonid sotsialiseerivad indiviidi, et sisendada jagatud arusaamasid sellest, mis on antud ühiskonnas soovitatav (Rokeach, 1973, p. 19). Institutsioonid struktureerivad väärtusi ja edastavad neid indiviidile nende vastastikkuses suhtes (Kera, 2001, lk 63). Alusväärtused luuakse sotsialiseerimise käigus (Tart, *et al.*, 2012, lk 67). Seega võib autori hinnangul väita, et isik mõjutab organisatsiooni ja organisatsioon isikut, seega on vastajate alusväärtused seotud organisatsiooni põhiväärtustega.

Inimeste käitumist ühiskonnas, näiteks mingis organisatsioonis või kollektiivis, reguleerivad normid, mis peegeldavad tüüpilisi suhteid ja sidemeid, mis on iseloomulikud mingi konkreetse sotsiaalse grupi liikmete enamusele või kogu ühiskonnale. Oluline on märkida, et sotsiaalne norm kui käitumiseeskiri võib olla nii kirjutatud kui kirjutamata. Kõik sotsiaalsed normid oma kogumis moodustavad ühtse käitumisenormide süsteemi, mis on ajas ja ruumis pidevalt arenev, muutuv. (Kaugia, 2009, lk 135) Sotsiaalsed normid on erinevates kollektiivides ja organisatsioonides erinevad ning arenevad koos grupi arenguga.

Kindlaks määratud ja püsivate regulatsioonide abil juhtimise asemel on järjest enam hakatud rääkima väärtuspõhisest juhtimisest organisatsiooni põhiväärtuste abil (Beljajev, 2007).

Enamikes organisatsioonides on olemas sõnastatud põhiväärtused. Põhiväärtused on organisatsiooni tegevust reguleerivates dokumentides välja toodud ning sageli on need sarnased – näiteks ausus, avatus. Beljajevi hinnangul (2007) kasutatakse põhiväärtusi erinevatel eesmärkidel, kuid need eesmärgid on peaaegu alati seotud organisatsiooni arenguvajadustega. Põhiväärtused on uskumused või põhimõtted, millest organisatsioon lähtub, et saavutada mingi tuleviku seisund (Speculand & Chaudhary, 2008, p. 325). Sealjuures tuleb põhiväärtused siduda võimalikult paljude igapäevaste tegevustega ning neid saab kasutada väga mitmetes personalijuhtimise valdkondades - näiteks töötajate tunnustamisel või valikukriteeriumina uute töötajate värbamisel (Beljajev, 2007).

Põhiväärtuste juurutamisega seotud tulemusteni jõudmiseks tuleb organisatsioonis (Speculand & Chaudhary, 2008, pp. 326-329) läbida neli etappi:

- 1) tuvastada (või üle vaadata) olemasolevad põhiväärtused;
- 2) muuta hoiakuid;
- 3) uue käitumise julgustamine ja kinnistamine;
- 4) tagada, et organisatsioonikultuur sunniks ja toetaks muutumist.

Käesolev töö on seotud Speculand ja Chaudhary mudeli kahe esimese etapiga – töö tuvastab Kaitseväe tegevust reguleerivates dokumentides esinevad põhiväärtused, tuvastab põhiväärtuste olulisuse vastajatele ning võrdleb vastajate põhiväärtuste olulisust ja soolise võrdõiguslikkuse alaseid hoiakuid.

Põhiväärtuste olulisuse väljasegitamine võimaldab hinnata, kui olulised on Kaitseväe põhiväärtused vastajatele ning kuidas on Kaitseväe põhiväärtused seotud soolise võrdõiguslikkuse edendamisega.

## 1.2. Soolise võrdõiguslikkuse teoreetilised alused

Käesolev alapeatükk põhineb teisel uurimisülesandel ning selle esimeses osas kirjeldab autor soolise võrdõiguslikkuse olemust. Teises osas analüüsib autor militaarses organisatsioonis soolise võrdõiguslikkuse edendamise seotud teoreetilisi seisukohti. Kolmandas osas analüüsib autor varasemaid teemakohaseid uuringuid, et välja selgitada soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakutega seotud tunnused, mis on vajalikud käesoleva töö empiirilises osas kasutamiseks.

### 1.2.1. Soolise võrdõiguslikkuse olemus

Sugu on ühiskonnas suurim ja üks peamisi inimestega seotud sotsiaalsete suhete organiseerimise aluseid ning soo alusel sotsiaalsete suhete organiseerimine on autori hinnangul seotud eelarvamustega, ehk stereotüüpidega. Soostereotüüpide keskmes on enamasti staatusega seotud uskumused, et mehed on võrreldes naistega kompetentsemad, eriti kõrgemalt väärtustatud sotsiaalsetes sfäärides, samas omistatakse mõlemale soole ka neile eriomaseid võimeid (Ridgeway, 2001, p. 638).

Sugu seostatakse Koivuneni & Liljenströmi sõnul kahe erineva mõistega: bioloogiline sugu ja sotsiaalne sugu. Mõistega bioloogiline sugu (i.k. *sex*) viidatakse soouurimuslikus traditsioonis naisele ja mehele kui üksteisest erinevatele, ent teineteist täiendavatele anatoomilis-füsioloogilistele olenditele. Mõistega sotsiaalne sugu (i.k. *gender*) aga kultuuriliselt ja ajalooliselt muutuvatele sooidentiteetidele, mis on sotsiaalselt konstrueeritud, ehk mehelikkuse ja naiselikkuse normide järgi määratletud ja omaks võetud. (Koivunen & Liljenström, 2003, p. 21) Tüüpilised arusaamad naiselikkusest ja mehelikkusest põhinevad enamasti pigem bioloogilistel sooerinevustel, mis tegelikult on suhteliselt väikesed ning võrdõiguslikkuse keskmes on mitte bioloogiline, vaid sotsiaalne sugu. Inimese bioloogiline sugu määratakse viljastumise hetkel, ent sotsiaalset sugupoolt mõjutavad ühiskondlikud traditsioonid, väärtused ja ootused. Meestele ja naistele omased rollid, kohustused ja õigused on enamasti õpitud käitumismallid. Seetõttu arvatakse, et neid on võimalik muuta. Inglehart ja Norris (2003, p. 9) on järeldanud üle 70 riigis korraldatud maailma väärtuste uuringu (*World Values Survey*) põhjal, et kultuur ja traditsioonid mõjutavad suurel määral inimeste maailmavaadet, sealhulgas arusaamu naiselikkusest ja



mehelikkustest. Nad leiavad, et maailmas on aset leidmas märkimisväärne hoiakute ja väärtuste muutumine, mis toetab võrdväärsemaid soorolle.

Sooline võrdõiguslikkus on põhimõte, mille järgi peavad naistel ja meestel olema võrdsed õigused, kohustused, vastutus ja võimalused. Ebavõrdse kohtlemise põhjuseks on kõige sagedamini eelarvamused ja hoiakud, mis takistavad nägemast konkreetset inimest – tema väärtust, oskusi ja võimeid. Traditsioonilised vaated soorollidele võivad mõjutada näiteks tööandjat otsustama värbamisel või edutamisel kandidaadi kasuks tema soo tõttu, mis viib diskrimineerimiseni. (Võrdõigusvolinik, 2015) Ka arvamused töövaldkondade sobivuse kohta kas meessoost või naissoost isikutele näitavad traditsiooniliste vaadete olemasolu.

Soolisest võrdõiguslikkusest rääkides kiputakse sageli keskendumas naiste õigustele, pöörates vähem tähelepanu võimalustele, mida looks sooline võrdõiguslikkus meestele. Tuleb siiski tuua esile, et soolist võrdõiguslikkust ei peeta enam kasulikuks üksnes naistele: enamuse eestimaalasi (71% naisi ja 65% mehi) arvab, et soolisest võrdõiguslikkusest võidavad ka mehed. Sellega, et soolisest võrdõiguslikkusest tõuseb kasu ka meeste jaoks, nõustusid sagedamini noored mehed. (Sotsiaalministeerium, 2010b, lk 157) Soolise võrdõiguslikkuse ideeline eesmärk pole mitte teha naisi meestega võrdseks, vaid anda kõikidele võrdsed võimalused, kuid paljuski sõltub võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise mõistmine kultuuritaustast ja senistest kogemustest.

Maailma majandusfoorumi soolise ebavõrdsuse ülevaate (World Economic Forum, 2014, pp. 54-55) kohaselt oli Eesti 2014. aastal võrdõiguslikkuse osas 142 riigist 62. kohal. See on läbi aastate madalaim tulemus. Raportis analüüsitakse erinevaid näitajaid, nagu meeste ja naiste tervis, haridus, majanduslik toimetulek, poliitiline osalus ja võim.

Inimeste olukorda tööelus mõjutavad mitte ainult töötajate, vaid kogu ühiskonna hoiakud naiste ja meeste olukorra suhtes. Naiste olukorda tööturul on kirjeldatud (Sutherland, 1990, ref Narusk, 2001, lk 7) läbi järgnevate sarnaste joonte:

- 1) püramiidstruktuur, kus ühiskondlikel ja professionaalsetel juhtpositsioonidel on naisi väga vähe, alamatel positsioonidel palju;
- 2) naiste rühmitumine teatud ametitesse;
- 3) tendents, et naistele makstakse samaväärse töö eest vähem kui meestele;
- 4) naiste töökoormus on suurem kui meestel.

Soolise võrdõiguslikkuse monitooring (Sotsiaalministeerium, 2014, lk 66-67) on välja toonud, et Eesti üheks silmapaistvamaks ja olulisemate tagajärgedega lõheks Eesti tööturul on sooline segregatsioon, seda nii horisontaalses kui ka vertikaalses plaanis. Horisontaalne segregatsioon tähendab seda, et naised ja mehed on jaotunud erinevatesse ametivaldkondadesse. Tööturu vertikaalne segregatsioon aga tähendab, et juhtivatel ametikohtadel töötab ebaproportsionaalselt palju mehi.

Käesoleva töö fookus on suunatud peamiselt naissoost isikute vähesele esindatusele Kaitseväes ja sellele, et naissoost isikud on Kaitseväes rühmitunud teatud ametitesse.

Kuigi meestel on võrreldes naistega enamikes ühiskonnaelu valdkondades parem positsioon, ei pruugi mehed tahta või osata oma privileege märgata (Sotsiaalministeerium, 2014, lk 9). Inimestele tuleb õpetada oma stereotüüpide äratundmist – stereotüüpiseerimisest tingitud halb kommunikatsioon, hirm ja diskrimineerimine mõjutavad kogu organisatsiooni. Enamik probleemidest on seotud inimestevaheliste suhetega töökohal: arusaamine respektist ja üksteise respektseerimine, väärarvamused erinevate suhtlemisstiilide tõttu, liiga palju suletud grupe, solvavad naljad. On selge, et ühetaolistest inimestest koosnevas organisatsioonis on vähem pinnapealseid konflikte ning neid on kergem juhtida, kuna pole vaja kohaneda erinevate tegutsemis- ega kommunikatsiooniviisidega. Kuid töötajad peavad teadlikult pingutama, et õppida erinevate inimestega koos töötama, mõistma uusi vaatekohti ja kohanema erinevate suhtumistega. Samuti on juhtidele väljakutseks luua organisatsiooni identiteet ja sisemine lojaalsus, koondades erinevaid inimesi. (Saks, 2004)

Autori hinnangul on soolise võrdõiguslikkuse edendamine tihedalt seotud soo mõiste ja soolise võrdõiguslikkuse olemuse mõistmisega. Käesoleva töö empiirilises osas küsib töö autor ka vastajatelt soolise võrdõiguslikkuse mõistete kohta, et kaardistada vastajate suhtumist soolise võrdõiguslikkusega seotud teemadel.

### **1.2.2. Militaarses organisatsioonis soolise võrdõiguslikkuse edendamise seotud teoreetilised seisukohad**

Soolise võrdõiguslikkuse ja sugude võrdse esindatuse poole liikumine on sõjalistes organisatsioonides olnud teiste organisatsioonidega võrreldes oluliselt aeglasem. Arvestades tehnoloogiliste ja haldusfunktsioonide kasvu kaitseväes on naistele avanenud uusi valdkondi (Smith & McAllister, 1991, p. 370). Naissoost isikud on kaitseväes koondunud teatud ametitesse,

ning paljuski aktsepteeritakse naisi abistavates rollides (näiteks meditsiin, administratsioon, kommunikatsioon). Kuna kahanev ja vananev rahvastik toob endaga kaasa raskusi Kaitseväe personali komplekteerimisel, muutuvad järjest aktuaalsemaks arutlused naissoost isikute, kui seni vähekasutatud ressursi osakaalu suurendamisest. Selleks, et kaitsevägi oleks soolist mitmekesisust aktsepteerivam tuleb saavutada eelkõige kultuuri ja mõtteviisi muutus organisatsioonis, samuti on Pärteli (2014, lk 56) hinnangul vajalik, et naises hakataks nägema kaasvõitlejat, mitte kaitstavat.

Prokos ja Padavic (2002, p. 441) nendivad, et korrakaitsevaldkonnas töötavad mehed eelistavad samasoolistest kolleegidest koosnevat töökollektiivi, aga kuna see pole alati võimalik, võimendab naissoost isikute kollektiivi kuulumine meessoost isikute maskuliinsust kahel võimalikult viisil: naisi saab kasutada kui peeglit ning määratleda maskuliinsust selle kaudu, mida naised ei ole; teiseks saab naiste olemasolu kasutada ära selleks, et ülendada meeste staatust. Autori hinnangul on sellistel juhtudel tegu meeste ja naiste vastandamise ja meessoost isikute esile tõstmisega naissoost isikute kaudu.

Ainult meestest koosnevas kollektiivis on sõbrussuhted altimad tekkima kui seda oleks segakollektiivis või ainult naisest koosnevas tööseltskonnas (Pärtel, 2014, lk 35). Kollektiivis tekib vahetagemine – meie versus nemad (ehk mingite näitajate poolest, näiteks vanus, haridus, rahvus sugu või muu teissugune tunnus). Raili Uiibo bakalaureusetöös (2010, lk 23), mis käsitles maskuliinsuste konstrueerimist ajateenijate poolt, selgub, et „teisteks“ on sõjaväe kontekstis naised, geid, venelased, „mökud“, tsiviilisikud, ülemused. „Meie“ ja „teiste“ vahel vahet tegemist selgitab Rüseni etnotsentrismi käsitlus, mis sõnastab identiteedi “põhinarratiivide” abil, mis peavad ühtekuuluvust ja erinevust identiteedi jaoks kõige põhilisemaks. Suhted kultuuride vahel on olemuslikult välised. Kultuurid välistavad üksteist, neisse kas kuulutakse või mitte. Kultuurid on omaette kogumid ning üksteisest lahutab neid selge piir. Identiteet, mis põhineb väärtustel, tugineb enda eristamisele teiste teistsugustest. Selles avaldub etnotsentrismi probleem – kultuuridevaheliste suhete devalveerimine – levinud kombe kohaselt täidetakse enda ja teiste erinevus positiivsete ja negatiivsete väärtustega. (Rüsen, 2004, lk 62-65) Autori hinnangul eristavad ka meessoost ja naissoost isikud ise end üksteisest ning siin tekibki soolise diskrimineerimise oht – enda grupi ja teise grupi erinevus täidetakse väärtustega, kus enda gruppi esitletakse pigem positiivsete ja teist gruppi pigem negatiivsete väärtuste abil.

Marimaa (2013, lk 176) toob välja küsimuse, kas need, kellel on tahtmist, vaimseid ja füüsilisi võimeid, oskusi ja teadmisi, võivad Kaitseväes leida rakendust seal, kuhu neil on potentsiaali

sobida, või lõikab need võimalused läbi saatuse vingerpuss, mis määras neile sündida „vales” soos. King väidab (2013, p. 15), et üksuse võitlusvõime ja ühtekuuluvus tuginevad pigem koolitusele ja kutsealasele pädevusele ning üksikisikut hinnatakse mitte niivõrd tema isikuomaduste, kuivõrd tema professionaalsete oskuste järgi - sõduri sotsiaalne identiteet on vähem oluline kui see, kas ta täidab tema määratud rolli. Sellisel juhul ei ole takistust naiste tegevusele näiteks jalaväes, juhul kui naise hinnatakse nende soorituste, mitte nende soo järgi, nagu juhtus etniliste vähemuste ja homoseksuaalidega enne naise (King, 2013, pp. 16-17).

Kuid võimaliku naissoost isikute arvu suurenemisega seoses kerkivad üles erinevad küsimused: alates praktilistest ja administratiivsetest küsimustest nagu välikäimlad, eluase ja sünnituspuhkus kuni palju tõsisemate küsimusteni, nagu näiteks, kuidas mõjub naissoost isikute lisandumine üksuste võitlusvõimele? Sõjaliste organisatsioonide peamine eesmärk on siiski olla hoiatusjõud või võidelda. (Egnell, 2013, p. 33) Näiteks Eesti julgeolekupoliitika eesmärk on kindlustada Eesti iseseisvus ja sõltumatus, territoriaalne terviklikkus, põhiseaduslik kord ning rahva turvalisus (Kaitseministeerium, 2015). Sõjalised organisatsioonid on traditsiooniliselt loodud eesmärgiga võidelda, enamasti füüsiliselt. Naissoost isikute lisandumine kaitsevärke põhjustab kindlasti küsimuse organisatsiooni füüsilise võimekuse kohta, eriti arvestades naissoost ja meesoost isikute keskmiselt erinevat füüsilist võimekust. Võrreldes teiste ametitega on naissoost isikute integratsioon kaitsevärke ilmselt kõige keerulisem. Kaitseväelase ameti põhiline ja oluline roll on olnud vaenlase vastu jõu kasutamine. Veendumus, et sõda on põhiliselt meeste ülesanne, pärineb füüsilise tugevuse kasulikkusest lähivõitluses ning seda uskumust on aja jooksul tugevdanud sotsiaalsed hoiakud ja institutsioonide tegevus. Üldine vastuseis naissoost isikutele kaitseväes põhineb eeldusel, et traditsiooniline mehelikkus on jätkuvalt relvajõududes oluline (King, 2013, p. 14). Traditsioonilise relvajõudude mehelikkuse eirajana võib käesoleva töö autori hinnangul välja tuua Iisraeli, kus naissoost isikutele on ajateenistus olnud kohustuslik. Samuti astub traditsioonilisele relvajõudude mehelikkusele vastu ka Norra, kes kehtestas sooneutraalse ajateenistuskohustuse. Norra otsust võib autori arvates võtta kui olulist sammu soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas.

Kaitseväe professionaalsuse paranemise ja ühiskonnas soonormide muutmisega võib olla võimalik vähendada avalikke ja varjatud diskrimineerimise vorme. Võimalik on ka kõige diskrimineerivamaid mehi sundida naissoost isikuid aktsepteerima. Ometi ei suuda soolise võrdõiguslikkuse alane harimine (ka mitte kõige edukam) ületada takistusi naiste ühinemiseks kaitseväega - näiteks meeste parem füüsiline võimekus. (King, 2013, p. 21) Füüsiline võimekus

ei saa mitte kunagi olla kogu Kaitseväel võrdne, isegi siis kui Kaitsevägi koosneb vaid meessoost isikutest. Alati on keegi nõrgem kui teised. King peab silmas seda, et keskmiselt on naissoost isikute füüsiline võimekus halvem, kui meessoost isikutel. Kuid see väide on tegelikult stereotüüp – King eeldab, et naissoost isikute füüsiline võimekus on halvem kui meessoost isikutel, kuid unustada ei saa seda, et Eesti Kaitsevägi on organisatsioon, mis seab kaitsevälasele füüsilised nõuded ning neid nõudeid ületades on isikul (ükskõik kas meessoost või naissoost) õigus Kaitseväega ühineda ning nõuetele vastavuse korral peaks see olema piisav tase, et organisatsiooni võitlusvõimet mitte kahjustada. Samas ei saa kogu Kaitseväe võimekust taandada vaid füüsilisele võimekusele, sest arvestades traditsioonilise sõjapidamise muutumist, võiks naissoost isikute kaitsevärke lisandumist võtta kui võimalust üle vaadata relvajõudude kultuur ja struktuur, et hoopis tõhustada relvajõudude võimekust kaasaegses sõjapidamises (Egnell, 2013, p. 34). Seos sõjalise tõhususe ja poliitiliste liidrite kavatsuste vahel tähendab, et me ei pea vaatama ainult sõjaliste organisatsioonide tänaseid, korduma kippuvaid ülesandeid (Egnell, 2013, p. 37). Vajadus uute teadmiste ja nende rakendamise järgi on ilmne – ka kaitsestruktuurides (Trumm, 2015, lk 10). Töö autori hinnangul peetaksegi siin silmas mitte füüsilist võimekust, vaid pigem vaimseid – teadmisi, oskusi ja erinevaid omadusi.

Liiga sageli peetakse soolist võrdõiguslikkust ja traditsioonilisi sõjalisi väärtusi vastanditeks (Egnell, 2013, p. 39). Naissoost isikutel on kaitsevæele palju pakkuda. Naissoost isikud on seni veel kasutamata ressurss. Suur hulk naisi, kes on füüsiliselt võimelised relvajõududes osalema, võimaldab suurendada relvajõududes osalevate isikute arvu; naistel on spetsiifilisi omadusi ja oskusi, mis parandavad operatsioonide võimekust - näiteks teabe kogumine ja analüüs kohalike naissoost isikute kaudu mitte ainult ei võimalda üksusele paremat arusaamist kohalikest oludest ja kultuurist, vaid parandab ka üksuse suhteid kohaliku kogukonnaga; naissoost sõdurid saavad eeskujuks kohalikus keskkonnas, inspireerides naisi ja tüdrukuid oma õigusi nõudma ja osalema rahuprotsessides ühiskondades, kus sageli domineerivad mehed (Egnell, 2013, p. 40). Autori arvates edendaksid sellised rollid Eesti Kaitsevæe rahvusvahelist seisundit ja mainet ning annaksid võimaluse olla eeskujuks.

Naised on erinevate rollide kaudu olnud seotud Kaitsevæega ning sageli tekib küsimus, kas naissoost isikute seotust ja liitumist Kaitsevæega on vaja eraldi reguleerida. Kingi sõnul (2013, p. 25) ei ole seda seotust reguleerivad õigusaktid midagi rohkemat, kui reaalsuse õiguslik kinnitus, samas on see juriidiline tunnustamine naistele oluline, sest see on naissoost sõduri staatuse kinnitamine ning võrdse kohtlemise mõttes võib see edendada armee professionaalsust, kui

pädevusnõuetest saab lõpuks universaalne ja üldlevinud lähtepunkt kogu personali hindamiseks, olenemata nende rassist, rahvusest, soost, usust või seksuaalsusest.

### 1.2.3. Varasemad teemakohased uuringud

Rahvusvahelistest uuringutest käesoleva tööga enim seotutena toob autor välja Gustavsen'i (2013) uuringu „*Equal treatment or equal opportunity? Male attitudes towards women in the Norwegian and US armed forces*“ ja Ivarsson, Estrada & Berggren'i (2005) uuringu „*Understanding Men's Attitudes Toward Women in the Swedish Armed Forces*“.

Gustavsen'i (2013) uuringus uuriti, kuidas Norra ja USA meessoost sõjaväelased tunnevad kaitseväeteenistuse suhtes teenides koos naissoost isikutega. Tulemustest selgus, et mõlema riigi meessoost kaitseväelased suhtusid positiivselt naissoost isikute kaitseväeteenistusse. Gustavsen'i töö seostas hoiakuid vastajate kultuuritaustaga ja riikide erinevate arengutega soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas. Uuringu tulemuste erisused tulenesid mõiste „võrdus“ tõlgendamisest. Norra meessoost kaitseväelaste jaoks tähendas võrdsus meessoost ja naissoost isikute võrdset kohtlemist, samas kui USA meessoost kaitseväelaste jaoks tähendas võrdsus naissoost isikutele kaitseväes võrdsete võimaluste loomist. Käesoleva töö empiirilises osas lähtutakse võrdsuse mõiste käsitlemisel soolise võrdõiguslikkuse seaduses toodud määratlusest – sooline võrdõiguslikkus on naiste ja meeste võrdsed õigused, kohustused, võimalused ja vastutus. Käesoleva töö jaoks oluliste tunnustena selgus Gustavsen'i uuringust, et rahvus, vanus, haridus, sissetulek, elukoht – need ja paljud muud tegurid kujundavad inimeste arvamusi naiseks ja meheks olemise ja naiste ja meeste rollide kohta. Eeltoodud tunnuseid kasutab käesoleva töö autor töö empiirilises osas.

Ivarsson, Estrada & Berggren'i (2005) Rootsis läbiviidud uuringu tulemustest selgus, käesoleva töö jaoks oluliste tunnustena, et positiivsemate hoiakutega naissoost isikute kaitseväeteenistuse suhtes olid nooremad, rohkem haritud ja kõrgema auastmega meessoost kaitseväelased. Samuti on positiivsemate hoiakutega need meessoost kaitseväelased, kellel on olnud isiklike tööalaseid kokkupuuteid naissoost kaitseväelasega. (Ivarsson, *et al.*, 2005, p. 280). Ivarsson, Estrada & Berggren'i uuringud tõid lisaks esile vajaduse täiendavalt uurida sõjaväe personali uskumusi ja seda kuidas need uskumused mõjutavad sõjaväe personali nägemust naistest sõjaväes, jäädes seisukohale, et sõjaväelaste väärtused on tõenäoliselt konservatiivsemad ja kriitilisemad kui ühiskonna väärtused ja see võib põhjustada väljakutse naiste sõjaväkke integreerumisel.

Hoiakute sõltumist väärtustest kinnitasid Van Deth ja Scarbrough (1995, p. 33), kes defineerisid väärtusi kui ajalises ja situatsioonilises kontekstis püsiva iseloomuga stabiilseid ihaldatud seisundeid, aga ka objektide, eesmärkide või käitumisviisidena, mis kujundavad nii hoiakuid kui reguleerivad kohase käitumise valikut kindlasuunaliste standardite ja kriteeriumite püstitamise kaudu ning Schwartz (1992, p. 4; 2003, p. 262; Schwartz, *et al.*, 2012, p. 2), kelle määratluses on väärtused need, mis mõjutavad käitumisviiside, inimeste ja sündmuste valikuid ja nende hindamise viise ning sellest tulenevalt on väärtused inimese käitumise ja hoiakute põhjuseks. Seega on eeltoodud uuringutes välja toodud hoiakud seotud küsitletud isikute väärtustega. Käesoleva töö empiirilises osas kasutab autor Ivarsson, Estrada & Berggren'i (2005) poolt välja toodud järgmisi soolise võrdõiguslikkuse alaseid hoiakuid mõjutavaid tunnuseid – vanus, haridus, auaste ja tööalase kokkupuute sagedus naissoost kaitseväelasega.

Autorile teadaolevalt ei ole käesoleva töö eesmärgi ning fookusega sarnast uuringut Eestis läbi viidud. Töö teema ning riigikaitse valdkonnaga seotud uuringud Eestis on enamasti magistrیتöö tasemel ning on keskendunud soolise võrdõiguslikkuse alastele hoiakutele. Esineb ka töid, mis keskenduvad väärtustele, kuid autorile teadaolevalt ei ole Eesti läbi viidud ühtegi uuringut, mis seostaks Schwartzi *et al.* 19 väärtustüübi teooria ja organisatsiooni põhiväärtuste olulisuse vastajate soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakutega.

Riigikaitse valdkonnaga seotud väärtuste uuringuna toob autor välja Kutsar'i 2007 magistrیتöö „Väärtuste ja väärtussüsteemide analüüs tsiviil-militaarsuhetes. Eesti näide“, mille eesmärk oli uurida seost riigikaitstes kehtivate väärtushinnangute ja ühiskonna väärtuste vahel ning hinnata, kas Eestis on tegemist tsiviilühiskonna ja sõjaväe väärtuste sarnasusega või väärtuste lahknevusega (lõhega). Järeldusena tõi Kutsar välja, et erinevad grupid hindavad väärtusi erinevalt ning kuigi Kutsar võrdles tsiviil- ja militaargruppe, on see järeldus käesoleva töö jaoks tähtis, sest käesolev töö kaardistab Kaitseväe 1. jalaväebrigaadi töötajate väärtused ning ka nende vastajate hulgas on erinevaid gruppe – näiteks kaitseväelased ja töötajad/ametnikud.

Soolise võrdõiguslikkusega seotud riigikaitse valdkonna uuringuid on rohkem. Värskeim neist on Pärtel'i (2014) magistrیتöö „Mees- ja naiskaitseväelaste hoiakud seoses meeste ja naiste rollidega ühiskonnas ning kaitseväes kui totaalses institutsioonis“. Pärtel'i töö keskendus missioonisõduritele ning eesmärgiks oli võrrelda mees- ja naiskaitseväelaste hoiakuid naiste rollide kohta Kaitseväes ja väljaspool seda. Pärtel tõi välja, et ka naistel endil läheb aega, enne kui hakatakse ametialaselt stereotüüpidest väljapoole vaatama. Eeltoodust lähtuvalt hindab käesolev töö vastajate väärtusi ja hoiakuid ka sugude võrdluses. Käesoleva töö jaoks oluliste

järeldustena tõi Pärtel läbiviidud intervjuude alusel välja, et „õige sõduri“ omadustena tähtsustatakse kõrgelt füüsilist ja vaimset vastupidavust ning peamise probleemina nähakse naiste kehvemat füüsilist vastupidavust võrreldes meestega, samuti ei nähta naisi juhtivate kohtade jaoks sobivatena ning naistele peetakse sobivaks toetada mehi näiteks administratiivsel poolel. Eeltoodud järeldusi kontrollib ka käesolev magistritöö, kontrollides, kas eeltoodud hoiakute osas esineb erinevusi organisatsioonisiseste gruppide vahel ning annab uue täiendava teadmise, seostades eeltoodud hoiakud vastajate väärtustega.

Ka Eesti uuringutes on leidnud kinnitust, et kokkupuude naistega ajateenistuses mõjutab suhtumist naiste ajateenistusse: neist reservväelastest, kelle väeosas oli naisajateenijaid, toetab naiste vabatahtlikku ajateenistust 70 protsenti, nende reservväelaste seas, kelle väeosas naisajateenijaid polnud, on naiste ajateenistuse toetajaid 61 protsenti (Kivirähk, 2014, lk 10). Eeltoodust tulenevalt peab autor töö empiirilises osas vajalikuks võrrelda vastajate hoiakuid sõltuvalt nende kokkupuute sagedusest naissoost kaitseväelastega.

Autor näeb käesolevat tööd olulise täienduse ja edasiarendusena eeltoodud töödele, seostades omavahel kaks eeltoodud personalijuhtimise olulist valdkonda. Autor kasutab uurimistöös eelnevate uuringute olulisemaid järeldusi, moodustades käesolevas peatükis välja toodud soolise võrdõiguslikkuse alaseid hoiakuid mõjutavate tunnuste alusel töö empiirilises osas erinevad Kaitseväe-sisesed võrdlusgrupid. See võimaldab välja selgitada naissoost isikute kaitseväeteenistuse suhtes positiivseimate hoiakutega grupid ja seostada nende gruppide hoiakud nende väärtustega. Väärtuste ja hoiakute väljaselgitamine ning väärtuste ja soolise võrdõiguslikkuse vaheliste seoste tuvastamine võimaldab teha Kaitseväe personali väärtusi arvestavaid rakenduslikke ettepanekuid soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks Kaitseväes.

Väärtuste ja väärtustüüpe motiveerivate tunnuste väljaselgitamine ning nende kasutamine soolise võrdõiguslikkuse edendamisel vähendab ohtu väärtuste konfliktiks. Samuti tagab personali jaoks oluliste väärtuste kasutamine lihtsama kohanemise organisatsioonis läbiviidavate muudatustega. Käesoleva töö empiirilises osas selguvad Kaitseväe 1. jalaväebrigaadi töötajate väärtustüübid, Kaitseväe põhiväärtuste olulisus ning nende väärtuste seos teise personalijuhtimise tähtsa valdkonnaga - soolise võrdõiguslikkusega.

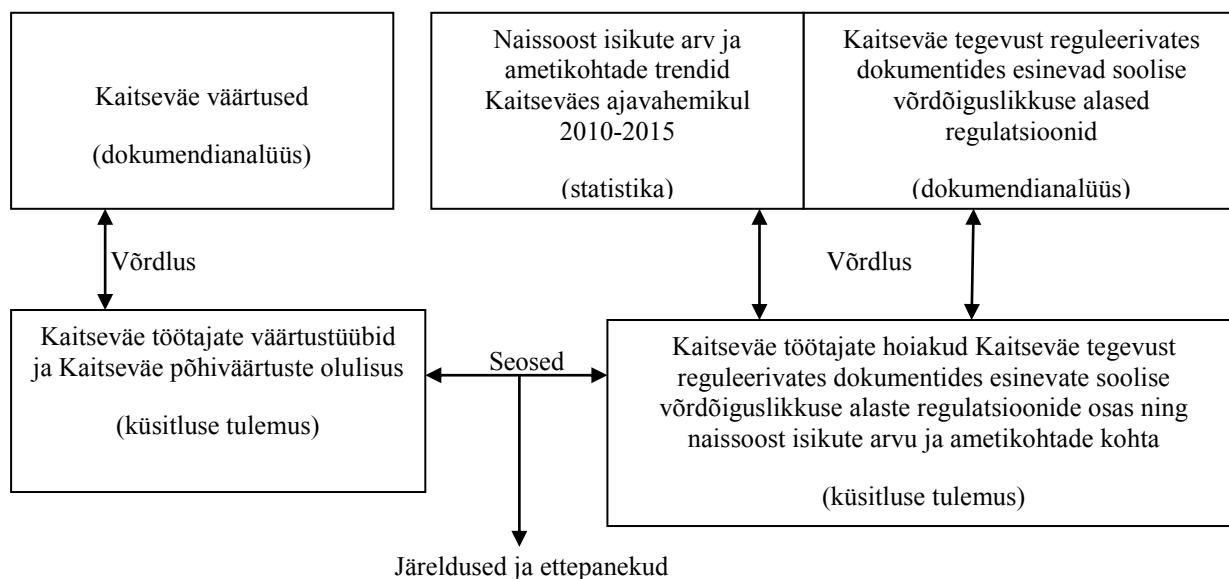


## 2. KAITSEVÄE PERSONALI VÄÄRTUSED JA SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE ALASED HOIAKUD

### 2.1. Empiirilise uuringu meetodika

Teoreetilises osas kirjeldas autor väärtuste ja soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakute vahelisi seoseid ning vajadust välja selgitada Kaitseväe personali väärtused ja soolise võrdõiguslikkuse alased hoiakud. Et leida vastus uurimisprobleemile, milline on Kaitseväe kui militaarse organisatsiooni töötajate väärtuste ja soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakute vaheline seos, viiakse töös läbi **kaardistav uuring (survey)**, kuna see võimaldab kirjeldada ja seletada olukorda, uurida seoseid ja neid tõestada, kogudes teavet näidisgrupilt ning üldistades tulemusi üldkogumile (Lavrakas, 2008, p. 728, Babbie, 2006, p. 36, Sapsford, 2007, p. 3) ning sobib käitumiste, uskumuste ja hoiakute kohta andmete kogumiseks (Neuman, 2006, p. 43).

**Andmekogumismeetoditena** kasutatakse töös nii kvalitatiivseid kui kvantitatiivseid meetodeid – magistritöö eesmärgi ja ülesannetega seotud statistika kaardistamine, Kaitseväe tegevust reguleerivate dokumentide sisuanalüüs ning poolstruktureeritud elektrooniline ankeetküsitlus.



Joonis 3. Empiirilise uuringu plaan (autori koostatud)

Töö eesmärgi saavutamiseks vajaliku empiirilise uuringu kirjeldus:

- 1) Millised **statistilised andmed** kirjeldavad naissoost isikute Kaitseväes osalemise trende ja hetkeolukorda? Autor selgitab välja naissoost isikute arvu ja ametikohtade trendid. Organisatsiooni personalistatistika näitab organisatsiooni inimvara olukorda ning sellega seotud tugevusi ning võimalikke riske. Samuti näitab organisatsiooni poolt kogutav statistika, millist infot oma inimeste kohta organisatsioon vajalikuks peab. Statistilised andmed on vajalikud ka küsitluse läbiviimiseks andmete kogumiseks ja hilisemaks andmete analüüsiks. Esiteks annab statistika tööle sisendi, võimaldades analüüsida naissoost isikute osakaalu muutumist nii Kaitseväes, kui 1. jalaväebrigadis ajavahemikul 2010-2015. Teiseks võimaldab naissoost tegevväelaste ametikohtade ja tegevusvaldkondade ülevaade vaadelda naissoost tegevväelaste ametikohtade trende aastmete lõikes ning analüüsida naissoost kaitseväelaste tegevusvaldkondi, et selgitada välja, kas naissoost isikud Kaitseväes on koondunud teatud tegevusvaldkondadesse. Kolmandaks on nii Kaitseväe kui 1. jalaväebrigadi statistika aluseks küsitluse kavandamisel, valimi moodustamisel ning hilisemal küsitluse tulemuste tõlgendamisel ja selgitamisel. Töös analüüsitavad statistilised andmed on päringuga küsitud Kaitseväe peastaabist.
- 2) Millised **dokumendianalüüsist** nähtuvad väärtused ja soolise võrdõiguslikkuse alased regulatsioonid kirjeldavad hetkeolukorda? Autor kaardistab Kaitseväe tegevust reguleerivates dokumentides esinevad väärtuste ning soolise võrdõiguslikkuse alased regulatsioonid, et välja selgitada, kas ja kuidas on peetud vajalikuks vastavaid valdkondi reguleerida. Need regulatsioonid on väärtuste ja soolise võrdõiguslikkuse alaste juhtimisprotsesside korraldamise aluseks. Organisatsiooni tegevust reguleerivad dokumendid on organisatsioonile ja selle liikmete järgimiseks kohustuslikud – nad sisaldavad kirjalikke norme ja neil on organisatsiooni ja selle liikmete tegevust ja käitumist reguleeriv või kujundav ülesanne. Mingi konkreetse valdkonna olulisusest organisatsioonile annab infot ka selle valdkonna reguleerituse tase ja mainimise sagedus organisatsiooni tegevust reguleerivates dokumentides. Kasemets *et al.* (2011, lk 87) on rõhutanud, et sisukad mõisted, eeskujud ja rutiinid toimivad käitumise reguleerijana ja poliitika mõjususe sõltub suuresti sellest, kui hästi parema õigusloome mõisted, juhised ja rutiinid seatud eesmärgi läbi poliitikaprotsessi kannavad. Käesoleva töö dokumendianalüüs keskendub riigi tasandi arengukavades, strateegiates, olulisemates seadustes ja eetikakoodeksis esinevatele väärtuste ja soolise võrdõiguslikkusega seotud

infokategooriatele. Dokumentide sisuanalüüsi läbiviimisel otsiti ja valiti välja lõigud, mis käsitlevad Kaitseväe põhiväärtusi ja soolise võrdõiguslikkuse alaseid regulatsioone. Dokumendianalüüsi tulemusena kaardistatud väärtused ja soolise võrdõiguslikkuse alased regulatsioonid on vajalikud käesoleva magistritöö küsimustiku koostamiseks, samuti hilisemaks andmete analüüsiks.

- 3) Millised on Kaitseväe personali hoiakud Kaitseväe tegevust reguleerivates dokumentides esinevate väärtuste ja soolise võrdõiguslikkuse alaste regulatsioonide suhtes
- 4) Millised on Kaitseväe personali väärtustüübid, Kaitseväe personali hoiakud Kaitseväe tegevust reguleerivates dokumentides esinevate väärtuste ja soolise võrdõiguslikkuse alaste regulatsioonide suhtes ja soolise võrdõiguslikkuse alased hoiakud ning nende vahelised seosed? Teoreetilise kirjanduse alusel on põhiliseks hoiakute kujundajaks isiku väärtused. Schwartz *et al.* poolt 2012. aastal täiendatud väärtustüüpide teooria võimaldab väärtustüüpide alusel täpsemalt välja selgitada käitumise aluseks olevaid motiive ning seeläbi paremini ennustada käitumist ja hoiakuid. Küsitluse esimese osa eesmärgiks oli tuvastada vastajate väärtustüübid. Väärtustüüpide väljaselgitamiseks kasutati küsimustikku, mis tugineb Schwartzi väärtusküsimustikule (*Portrait Values Questionnaire – PVQ*). Uurimus tugineb Shalom H. Schwartzi väärtusteooriale, mis keskendub ühtaegu nii personaalsetele kui kultuurikesksetele alusväärtustele. Käesolevas töös kasutatakse väärtusküsimustiku versiooni PVQ-RR eestikeelset autorseeritud tõlget (tõlkinud Indrek Tart, Anu Realo ja Toivo Aavik). Autoriseeritud tõlke kasutamiseks on käesoleva töö autor saanud loa Indrek Tar'tilt 06.01.2015 (I. Tart 2015, e-kiri 06.01.2015). Küsimustikus on kirjeldatud lühidalt mõningaid inimesi ja vastaja peab 6-pallisel skaalal alates „pole üldse minu moodi“ kuni „väga minu moodi“ hindama, kuid võrd vastaja moodi kirjeldatud inimene on. Iga väärtustüübi moodustavad mitu üksikväärtust.

Statistilised andmed ja Kaitseväe tegevust reguleerivates dokumentides kajastatud väärtused ning soolise võrdõiguslikkuse alased regulatsioonid andsid sisendi e-küsitluse teiseks, kolmandaks ja neljandaks osaks. Kaitseväe tegevust reguleerivates dokumentides kajastatud väärtuste olulisuse väljaselgitamiseks on e-küsitluse teine osa. Teises osas küsitakse, kuid võrd olulised on vastaja jaoks Kaitseväe põhiväärtused ning kui oluliseks vastaja arvates Kaitseväe põhiväärtusi 1. jalaväebrigaadi igapäevases käitumises, tegevuses ja otsustes peetakse. Statistiliste andmete ja soolise võrdõiguslikkuse alaste regulatsioonide seoste ja olulisuse tuvastamiseks on kavandatud

küsitluse kolmas ja neljas osa. Kolmandas ja neljandas osas on küsitluse koostamisel kasutatud ka teoreetilises osas välja toodud varasemates (Ridgeway, 2001; Gustavsen, 2013; Sutherland, 1990, ref Narusk, 2001) uuringutes tuvastatud hoiakuid ja tegureid. Teoreetilise kirjanduse alusel on põhiliseks hoiakute kujundajaks isikute väärtused, seega võimaldab küsitlus luua seoseid vastajate väärtustüüpide, Kaitseväe põhiväärtuste olulisuse ja soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakute vahel. Küsitluse viiendas osas on vastaja sotsiaaldemograafilised andmed, mille kogumise eesmärgiks oli kirjeldada valimit ning selgitada välja võimalikud erinevused ning seosed teistest osadest saadud andmetega (väärtustüüpide, väärtuste olulisuse ja soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakutega). Sotsiaaldemograafilisi andmeid kogudes arvestas autor ka varasemates Gustavsen'i (2013), Ivarsson, *et al.* (2005) ja Kivirähk'i (2010) uuringutes välja toodud soolise võrdõiguslikkuse alaseid hoiakuid mõjutavaid sotsiaaldemograafilisi andmeid.

Käesoleva töö eesmärgist lähtuvalt moodustas töö autor **eesmärgistatud valimi** (Teddlie & Yu, 2007) Kaitseväe 1. jalaväebrigaadi töötajatest. 1. jalaväebrigaad on Kaitseväe peamine manööverüksus, kuhu kuulub enamik ajateenistuse jooksul väljaõpetatavatest üksustest. Käesoleva töö jaoks on 1. jalaväebrigaad tähtis, sest 1. jalaväebrigaad on üks kahest väeosast, kuhu on alates 2013. aastast, mil jõustus uus Kaitseväeteenistuse seadus, mis võimaldab naissoost isikutel vabatahtlikult ajateenistusse asuda, võetud ajateenistusse naissoost isikuid. Ka 2015. ja 2016. aastal on 1. jalaväebrigaad üks kahest väeosast, kuhu võetakse ajateenistusse naissoost isikuid. 1. jalaväebrigaadis küsitluse läbiviimise jaoks taotleti vastav luba Kaitseväe Peastaabist ja 1. jalaväebrigaadist.

Andmekogumismeetodiks **ankeetküsitluse** valikul lähtus autor valimi suurusest, andmete kogumiseks olevast ajast ning kogutava info hulgast. Uurimistöö mõõtmisvahendiks on elektrooniline poolstruktureeritud ankeetküsimustik. Töö eesmärgi saavutamiseks küsiti samasuguseid küsimusi kõikidelt vastajatelt ning selleks, et vastused oleksid omavahel statistiliselt võrreldavad, on küsimused valdavalt struktureeritud. Töös esinevad mõned struktureerimata küsimused, et saada täpsustavat infot ning vastata võimalikele „miks“-küsimustele.

Esmane elektrooniline ankeetküsimustik koostati pilootuuringuna Google Form veebikeskkonnas, kasutades Google Docs veebipõhist tarkvara, eesmärgiga testida küsimuste arusaadavust ja e-küsitluse toimivust. Elektrooniline küsitlus tagab võimaluse jõuda andmete kogumisel paindlikult paljude respondentideni, aitab vältida uurija või tema uurimisinstrumenti pealetükkivust (Lavrakas 2008:655), samuti on elektroonilise küsitluse plussideks aja kokkuhoid,

täpsus nii küsimustele vastamisel kui tulemuste sisestamisel, vastamise mugavus, suurem vastuste arv, kuid miinusteks vastamise stiimuli puudumine, puudub võimalus kontrollida vastajate autentsust, turvalisus ja konfidentsiaalsus, vastaja tagasiside puudumine, vastamisega viivitamine (Anderson & Kanuka, 2003, pp. 147-151). Esmane küsitlus viidi läbi 02.02.2015 – 09.02.2015. Pilootuuringus osales 10 respondenti. Saadud tagasiside põhjal muudeti küsimustiku II ja III osa – lisati vastusevariandid „ei oska vastata“. Lõplik küsitlus koostati Google Form veebikeskkonnas ning saadeti vastamiseks 1. jalaväebrigaadi psühholoogi Andres Vegeli vahendusel Kaitseväe 1. jalaväebrigaadi 570-le töötajale. Vastajaid kutsuti osalema e-kirja teel, kus kirjeldati uuringut ning lisati elektroonilise küsitluse link. Küsimustik oli vastamiseks avatud 16.02.2015 – 20.03.2015. Ankeetküsitluse tulemusena laekus kokku 72 vastatud ankeeti. Kõik ankeedid olid vastatud täielikult.

Sotsiaalala andmeanalüüsi teostamisel on analüüsi ülesandeks andmeis sisalduva muutlikkuse analüüs - variatiivsuse ulatuse ja laadi kirjeldamine, seejärel võimaluse korral selle allikate ja tegurite esitlemine ning empiiriline prognoos (Tooding, 2007, lk 32). **Andmeanalüüsi** meetoditena kasutati käesolevas töös kirjeldavat ja üldistavat statistikat. Küsitluse tulemusel saadud andmed koondati programmi MS Excel tabelisse ning kodeeriti. Andmeanalüüs teostati programmiga MS Excel. Andmetöötluse esimene etapp hõlmas lähteandmete korrastamist ristlõikeandmestikuks andmetöötlusprogrammis MS Excel. Teine etapp hõlmas andmete ühe- ja mitmemõõtmelist analüüsi andmetöötlusprogrammis MS Excel, mille käigus kirjeldati ja üldistati andmed. Andmeanalüüsi käigus võrreldi erinevaid gruppe ja tunnuseid ning nähtustevahelisi seoseid. Vabavastused kodeeriti, koondati sarnaste tunnuste järgi ja esitati vabatekstina. Andmete analüüsil saadud tulemused esitati erinevate tabelite, tulp-, lint ja radardiagrammidena.

## 2.2. Empiirilise uuringu tulemused

### 2.2.1. Naissoost isikute Kaitseväes töötamisega seotud statistiliste andmete analüüsi tulemused

Selles alapeatükis kaardistatakse Kaitseväes töötavad naissoost tegevvälased ja nende ametikohad, et välja selgitada, millised andmed kirjeldavad naissoost isikute Kaitseväes osalemise trende ja hetkeolukorda.

Eesti Kaitseväes oli 2010. aastal tegevteenistuses 315 naissoost isikut, mis moodustas 12% kaadrikaitsevälaste koguarvust. Kokku teenis Kaitseväes 67 naissoost ohvitseri, 223 allohvitseri ja 25 kaadrisõdurit. 2015. aastal on Kaitseväes tegevteenistuses 326 naissoost isikut (11% tegevvälaste koguarvust), nendest 92 (28% naissoost tegevvälaste koguarvust) on ohvitserid, 223 (68% naissoost tegevvälaste koguarvust) on allohvitserid ja 11 (3% naissoost tegevvälaste koguarvust) on sõdurid.

Tabel 3. Kaitseväge personalistatistika (Kaitseväge peastaap)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
personali Kaitseväes kokku	3860	3913	3976	4033	3999	3993
tegevteenistuses kokku	2631	2782	2828	2886	2914	2921
naissoost isikuid tegevteenistuses	315	323	329	338	326	326
naissoost ohvitseri	67	69	70	77	90	92
naissoost allohvitseri	223	234	240	238	221	223
naissoost sõdureid	25	20	19	23	15	11

Vastavalt riigikaitse arengukavaga ettenähtud struktuurireformile allutati alates 2014. aasta augustist 1. jalaväebrigaadile varem Kirde kaitseringkonna koosseisu kuulunud Viru jalaväepataljon, pioneeripataljon, õhutorjepataljon ning suurtükiväepataljon, seetõttu on personalistatistikat kuni 2014. aastani peetud eraldi. 2015. aasta personalistatistika on ühine.

2015. aastal moodustavad naissoost isikud 1. jalaväebrigaadi tegevteenistuses olevatest isikutest 6,2%. 2010. aastal moodustasid naissoost isikud 4,2% tegevteenistuses olnud isikutest.

Tabel 4. 1. jalaväebrigaadi personalistatistika (Kaitseväe peastaap)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
personali 1. jalaväebrigaadis kokku	754	846	769	730	714	990
personali Kirde KRK kokku	438	398	421	395	381	-
1. jalaväebrigaadis tegevteenistuses	694	775	698	667	665	883
Kirde KRK-s tegevteenistuses	253	253	275	247	248	-
1. jalaväebrigaadis naissoost isikuid tegevteenistuses	40	37	35	28	26	55
Kirde KRK-s naissoost isikuid tegevteenistuses	38	34	36	34	33	-
1. jalaväebrigaadis naissoost ohvitsere	1	2	4	2	2	7
Kirde KRK-s naissoost ohvitsere	3	2	2	5	5	-
1. jalaväebrigaadis naissoost allohvitsere	29	31	29	25	23	47
Kirde KRK-s naissoost allohvitsere	31	30	33	27	28	-
1. jalaväebrigaadis naissoost sõdureid (rms, kpr)	6	4	2	1	1	1
Kirde KRK-s naissoost sõdureid (rms, kpr)	4	2	1	2	0	-

Kaitseväe personali statistiliste andmete osas võib kokkuvõtvalt öelda, et naissoost isikute üldarv Kaitseväes on võrreldes 2010. aastaga suurenenud, kuid naissoost tegevväelaste osakaal Kaitseväes on langenud 2015. aastal 11-le %-le, võrreldes 2010. aasta 12%-ga. Statistilised andmed näitavad, et Kaitseväel on raskusi Eesti tegevuskava täitmise resolutsiooni 1325 rakendamiseks vajaliku naissoost isikute osakaalu suurendamisega.

1. jalaväebrigaad on 2015. aastaks võrreldes 2010. aastaga liikunud naissoost isikute osakaalu suurenemise poole tegevväelaste hulgas. 1. jalaväebrigaadis oli 2010. aastal naissoost

tegeväelaste osakaal 4,2%, 2015. aastal on see 6,2%. Kuid 1. jalaväebrigaad jääb ka 2015. aastal alla Kaitseväe keskmisele naissoost isikute osakaalule tegeväelaste hulgas - 1. jalaväebrigaadi naissoost tegeväelaste osakaal 2015. aastal on 6,2%, Kaitseväes 11%. Kuigi 1. jalaväebrigaadi statistilised andmed näitavad, et naissoost isikute osakaal on madalam kui Kaitseväes keskmiselt, on 1. jalaväebrigaad ometigi liikunud naissoost isikute osakaalu suurenemise poole.

Kaitseväe personalistatistika kaardistuse kokkuvõttena toob autor olulisima tulemusena välja, et Kaitsevägi ei kogu eraldi statistilist ülevaadet naissoost tegeväelaste ametikohtade trendide ja naissoost isikute tegevusvaldkondade kohta Kaitseväes. Eeltuleneva alusel saab väita, et Kaitseväl puudub ülevaade naissoost isikute tegevusvaldkondade kohta ning sellest tulenevalt puudub Kaitseväl ka ülevaade naissoost isikute teatud tegevusvaldkondadesse koondumisega seotud riskide kohta – näiteks teatud tegevusvaldkondi peetakse Kaitseväe siseselt sobivaks meessoost isikutele ja teisi valdkondi naissoost isikutele. Arvestades, et ÜRO Julgeolekunõukogu on resolutsiooniga 1325 tunnistanud aspekti, et naistel on anda oluline panus rahu- ja julgeolekuprotsessidesse, sealhulgas otsustustasandil, on hädavajalik, et naissoost isikud oleksid esindatud kõikides Kaitseväe tegevusvaldkondades. Naissoost isikute osakaalu kajastavad andmed näitavad küll soolise võrdõiguslikkuse edendamise (sealhulgas naissoost isikute osakaalu suurendamisega) seotud probleemide olemasolu, kuid naissoost isikute tegevusvaldkondi kajastav statistika võimaldaks kontrollida, kas Kaitseväl on muuhulgas probleeme ka horisontaalse segregatsiooniga, ehk naissoost isikute rühmitumisega teatud ametitesse (Sotsiaalministeerium, 2014, lk 66-67; Sutherland, 1990, ref Narusk, 2001, lk 7). Eeltoodu alusel väidab autor, et Kaitseväe poolt kogutav statistika ei võimalda efektiivselt kujundada soolise võrdõiguslikkuse tagamisega seotud tegevusi või luua vastavaid regulatsioone.

### **2.2.2. Dokumentide analüüsi tulemused**

Käesolevas alapeatükis kaardistab autor Kaitseväe tegevust reguleerivates siseriiklikes dokumentides esinevad väärtuste ning soolise võrdõiguslikkuse alased regulatsioonid, et välja selgitada, kas ja kuidas on peetud vajalikuks vastavaid valdkondi reguleerida.

**Väärtuste alaste regulatsioonide** kaardistamisel leidis autor, et väärtuste tähtsus on kinnitust leidnud Eesti julgeolekut ja kaitsepoliitikat puudutavates strateegilistes alusdokumentides:

- Eesti Julgeolekupoliitika alused (Vabariigi Valitsus, 2010b);



- Riigikaitse strateegia (Kaitseministeerium, 2010).

Eesti julgeolekupoliitika aluste (Vabariigi Valitsus, 2010b) ja Riigikaitse strateegia (Kaitseministeerium, 2010) järgi luuakse julgeolekut inimõiguste, põhivabaduste ja peamiste inimlike väärtuste teostamiseks. Inimõigused, põhivabadused ja peamised inimlikud väärtused võimaldavad ühiskonna püsivat arengut, tugevdavad elujõulist kodanikuühiskonda ja kaitsetaht ning edendavad Eesti rahvusvahelist seisundit ja mainet. Põhiseaduslike väärtuste laiaulatuslikku omaksvõttu nähakse Eesti riigikaitse tõhusama toimimise ja võimaliku sõjaohu ennetamisena.

Kaitseväge tegevust reguleerivates dokumentides esinevate kitsamate väärtuste kaardistamisel valiti analüüsitavateks dokumentideks Kaitseväge personalistrateegia 2013-2017 (Kaitsevägi, 2012) ja Kaitseväge eetikakoodeks (Kaitsevägi, 2014), mis on kaks Kaitseväge personali ja personalijuhtimisega kõige enam seotud dokumenti.

Kaitseväge personalistrateegia 2013-2017 (Kaitsevägi, 2012) tuleneb juhtkonna 2012. a. otsusest ja suunistest. Personalistrateegia on osa üldstrateegiast ning vastab küsimustele – milliseid inimesi on vaja, kust neid leida ja kuidas neid inimesi Kaitseväes hoida. „*Personalistrateegia kajastab Kaitseväge juhtkonna suunist, et „suurimaks väärtuseks riigikaitisel on vabatahtlik riigikaitsega liitunud INIMENE“*. Kaitseväes toimub väärtuspõhine inimkeskne juhtimine ning põhiväärtuste alusel hinnatakse nii enda kui kaaslaste käitumist. (Kaitsevägi, 2012) Kaitseväge personalistrateegia (Kaitsevägi, 2012) rõhutab, et Kaitseväge põhiväärtuste arvestamine värbamisel ja valikul on tähtsad, sest Kaitsevägi on tavapärasest erinev organisatsioon, mille eesmärkide saavutamiseks on vajalik värvata inimesi, kelle põhimõtted ühtiksid Kaitseväge põhiväärtustega. Autori hinnangul tuleb sellisel juhul Kaitseväel hakata kontrollima, kas kandideerija väärtused ühtivad Kaitseväge põhiväärtustega.

Kaitseväge põhiväärtused on kirja pandud ja täpsemalt kirjeldatud Kaitseväge Eetikakoodeksis.

Tabel 5. Kaitseväge Eetikakoodeksis toodud põhiväärtused olulisuse järjekorras koos selgituse ja juhistega (Kaitsevägi, 2014, lk 4-9; autori koostatud)

Põhiväärtus	Selgitus	Juhised
Ausus	„ <i>Ausus on julgus rääkida tõtt ja järgida kehtivaid reegleid.</i> “	„ <i>Räägin tõtt ja ei peta</i> “, „ <i>Järgin kehtivaid reegleid ja õigusnorme</i> “, „ <i>Olen taktitundeline ja objektiivne</i> “, „ <i>Olen õiglane ja ei kuritarvita usaldust</i> “, „ <i>Tunnistan, kui olen teinud midagi valesti ja julgen muuta oma ekslikku otsust</i> “.

Ustavus	„Ustavus on lojaalsus oma riigile, kaitsevæele ja oma kaaslastele.“	„Olen truu Eestile“, „Olen kindel juhina ja oma juhtidele“, „Olen usaldusväärne oma teenistuskaaslastele“, „Ma talun tingimusi, mida pole võimalik muuta ja ei kritiseeri põhjendamatult“, „Käitumisel arvestan kaitsevæe traditsioone ja olen väärikas“.
Asjatundlikkus	„Asjatundlikkus ehk professionaalsus on ülesandele vastav teadmiste ning oskuste kooslus, mis tagab tegevuse tõhususe.“	„Tunnen hästi oma eriala ja selle osa riigikaitse tervikus“, „Oskan oma teadmisi kasutada õigel ajal ja õiges kohas“, „Olen distsiplineeritud ja kohusetundlik“, „Olen algatusvõimeline ning täiendan ennast järjekindlalt“, „Otsuste tegemisel kaalun kõiki asjaolusid, et otsus oleks objektiivne“.
Vaprus	„Vaprus on ülesande täitmisel teadlikult riskide võtmine ja hirmude ületamine.“	„Olen valmis minema lahingusse, võtma riske ja vastasele vastu seisma“, „Vajadusel tegutsen äärmuslikes tingimustes, et saavutada eesmärk“, „Kaitsen nõrgemaid ja astun vastu ebaõiglusele“, „Ületan oma hirmud“, „Julgustan kaasvõitlejaid“.
Koostöövalmidus	„Koostöövalmidus on positiivne hoiak ja valmisolek koos tegutsemiseks ühise eesmärgi nimel.“	„Väärtustan meeskonnatööd, olen kaaslaste suhtes tähelepanelik ja abivalmis“, „Annan alati oma panuse ühise eesmärgi saavutamiseks“, „Loon usaldusliku õhkkonna ja hoian kõrget moraali“, „Väärtustan enda ja teiste aega ning hindan koostööpartnerite panust“, „Kaalun oma sõnu ja otsuseid põhjalikult ning hindan eelnevalt nende võimalikke tagajärgi“.
Avatus	„Avatus on valmidus suhelda, võimekus hinnata ja omaks võtta erinevaid ideid, seisukohti, lahendusi ning kohandada oma käitumist vastavalt.“	„Olen vastuvõtlik ja ei tõrgu uutele ideedele põhjendamatult vastu“, „Suhtun erinevustesse lugupidavalt“, „Toetan informatsiooni mitmesuunalist liikumist, olen suhtlemisaldis ja oma pädevuse piires valmis kaitseväge esindama“, „Tean, et on informatsiooni, mida tuleb kaitsta ja hoian mulle usaldatud saladusi“, „Austan inimvääriskust. Suhtun iseendasse ja teistesse austusega“.

Eetikakoodeksi järgi (Kaitsevægi, 2014, lk 3) on Kaitsevæe põhiväärtused seatud olulisuse järjekorda nii, nagu seda näitas kaitsevæelaste ja teenistujate hulgas läbiviidud küsitlus. Kaitsevæelane peab olema aus ja ustav, ta peab tundma oma tööd, olema asjatundlik ning vapper. Meeskonnatöös olema koostöövalmis ja suhtlemiseks avatud. Avatus, mille all on

Eetikakoodeksis selgitusena toodud (Kaitsevägi, 2014, lk 9), et „*avatus erinevate inimgruppide osas tähendab, et inimesi ei eristata kultuuritausta, rahvuse, soo, vanuse, religioosse kuuluvuse või muude tunnuste osas*“, ning mis Kaitseväe põhiväärtustest on ainsana otseselt seotud soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakutega, on Eetikakoodeksis põhiväärtuste pingereas viimane, ehk Kaitseväe poolt kaitseväelaste ja teenistujate hulgas läbi viidud küsitluse tulemuste järgi on see Kaitseväe personalile kõige vähem oluline põhiväärtus.

Autori hinnangul on olulisim väärtuste alane regulatsioon kirjas Kaitseväe personalistrateegias 2013-2017 (Kaitsevägi, 2012), mille kohaselt on vajalik värvata inimesi, kelle põhimõtted ühtiksid Kaitseväe põhiväärtustega. Käesoleva töö jaoks olulisena toob autor välja avatuse kui Kaitseväe põhiväärtuse olulisuse analüüsimise ja soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakutega seostamise vajaduse, sest autori hinnangul on avatus käesoleva töö spetsiifikat ja uurimisprobleemi arvestades käesolevas töös kõige olulisemaks uuritavaks Kaitseväe põhiväärtuseks.

**Soolise võrdõiguslikkuse** alaste regulatsioonide kaardistamisel leidis autor, et soolise võrdõiguslikkuse valdkonna edendamise tähtsus on kinnitust leidnud järgnevatel Eesti julgeolekut ja kaitsepoliitikat puudutavates strateegilistes alusdokumentides:

- Eesti Julgeolekupoliitika alustes (Vabariigi Valitsus, 2010b);
- Riigikaitse strateegias (Kaitseministeerium, 2010);
- Riigikaitse arengukavas (Kaitseministeerium, 2014);
- Riigikaitse strateegias (Kaitseministeerium, 2010).

Eesti julgeolekupoliitika aluste (Vabariigi Valitsus, 2010b) ja Riigikaitse strateegia (Kaitseministeerium, 2010) kohaselt edendavad inimõigused, põhivabadused, väärtused ja põhiseaduslikud väärtused Eesti rahvusvahelist seisundit ja mainet ning on vajalikud Eesti riigikaitse tõhusaks toimimiseks. Riigikaitse toimimine ja rahvusvahelise seisundi ja maine edendamine on olulised nii Eestile kui Kaitseväele.

Riigikaitse arengukava (Kaitseministeerium, 2014) punkt 19a: Alates 2013. aastast saavad vabatahtliku kaitseväekohustuse võtta ka naissoost Eesti kodanikud. KVTS (2013) § 82 annab naissoost isikutele võimaluse läbida ajateenistus vabatahtlikuna. Vastavalt KVTS-ile on meessoost isikutel kaitseväekohustus ja kohustus asuda ajateenistusse. Naissoost isikutel on

võimalik võtta vabatahtlikult kaitseväekohustus ning peale kaitseväekohustuslaseks tunnistamist on neil meessoost kaitseväekohustuslastega samad õigused ja kohustused. Ajateenistusse saavad naissoost isikud asuda vabatahtlikult ning neil on õigus ajateenistusest 90 päeva jooksul ka loobuda.

Riigikaitse strateegia (Kaitseministeerium, 2010) punkt 47e toob välja personali olulisuse Kaitseväe arendamises: üks peamisi suundi on personalialase jätkusuutlikkuse tagamine, võimaldamaks Kaitseväe stabiilset arengut ka heitlikes majanduslikes oludes. Heitliku oluna näeb autor ka meessoost kutsealuste arvu vähenemist ja seetõttu ka tulevaste võimalike meessoost kaitseväelaste arvu vähenemist. Sellises situatsioonis saab lahenduseks olla naissoost personali aru suurendamine.

Eetikakoodeksi järgi (Kaitsevägi, 2014, lk 6) tagatakse Kaitseväelaste kehaliste võimete hindamisel inimeste õiglase kohtlemine vanusel põhinevate kvootide rakendamisega. Füüsilise ettevalmistuse nõuded ja hindamise kord (Kaitsevägi, 2013) jagab tegevväelased füüsilise ettevalmistuse hindamisel vanuserühmadesse sünniaasta alusel. Meessoost ja naissoost kaitseväelaste vanuserühmad on ühesugused. Normatiivid erinevad nii vanuseklasside kui meessoost ja naissoost kaitseväelaste lõikes. Naissoost kaitseväelastele esitatavad nõuded on nõrgemad võrreldes samasugusesse vanuseklassi kuuluvate meessoost kaitseväelastega.

Soolise võrdõiguslikkuse juriidiline määratlus on toodud soolise võrdõiguslikkuse seaduses (2004) (edaspidi SoVS), mille kohaselt „sooline võrdõiguslikkus ehk naiste ja meeste võrdõiguslikkus on naiste ja meeste

- *võrdsed õigused,*
- *võrdsed kohustused,*
- *võrdsed võimalused ja*
- *võrdne vastutus tööelus, hariduse omandamisel ja teistes ühiskonnaelu valdkondades osalemisel.“*

Eesmärgi saavutamiseks sätestab SoVS riigi- ja kohalike omavalitsusüksuste asutuste, haridus- ja teadusinstituutide ning tööandjate kohustuse edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust.

*„Tööandja peab naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades (SoVS, 2004)*

- *tegutsema nii, et tema tegevus toetaks nii meeste kui ka naiste kandideerimist vabadele töökohtadele ning neile võetakse tööle mõlemast soost isikuid;*
- *võtma erinevatele ametikohtadele võimalikult võrdsel määral naisi ja mehi ning tagama neile edutamisel võrdse kohtlemise;*
- *kujundama töötingimused sobivaks nii naistele kui ka meestele ning tõhustama töö- ja pereelu ühitamist, arvestades sealjuures töötajate vajadusi;*
- *hoolitsema, et töötaja on töökeskkonnas kaitstud soolise ja seksuaalse ahistamise eest;*
- *teavitama töötajat käesolevas seaduses garanteeritud õigustest;*
- *andma regulaarselt töötajatele ja/või nende esindajatele asjakohast teavet meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta organisatsioonis ning võrdõiguslikkuse edendamiseks kasutusele võetud meetmetest.“*

SoVS tuleneb Põhiseaduse §-st 12, et kedagi ei tohi diskrimineerida rahvuse, rassi, nahavärvuse, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, samuti varalise ja sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu, ja §-st 29, mille kohaselt on Eesti kodanikul õigus vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta. Ka Kaitseväe eetikakoodeks (Kaitsevägi, 2014, lk 9) sätestab, et avatus erinevate inimgruppide osas tähendab, et inimesi ei eristata kultuuritausta, rahvuse, soo, vanuse, religioosse kuuluvuse või muude tunnuste osas.

Dokumendianalüüsi tulemustena võib välja tuua, et Kaitseväe tegevust reguleerivates dokumentides on väärtusi käsitletud pigem suunavatena ja kujundavatena, soolise võrdõiguslikkuse alaseid regulatsioone enamasti täitmiseks kohustuslikena. Autor toob välja, et mitu naissoost isikute Kaitseväes osalemist (ja seega soolist võrdõiguslikkust) puudutavat regulatsiooni on naissoost isikute tingimusi kergendavad. Autori hinnangul seisneb siin dilemma selles, et sellised regulatsioonid ühtpidi küll kergendavad naissoost isikute organisatsiooniga liitumist ja selles püsijäämist, kuid teisest küljest vaadatuna võivad sellised regulatsioonid põhjustada probleeme soolise võrdõiguslikkuse vaatenurgast, sest sellised regulatsioonid ei taga võrdseid tingimusi ja võrdset kohtlemist.

### 2.2.3. Küsitluse tulemused

Käesolevas alapeatükis antakse ülevaade küsitluse tulemuste kohta, kirjeldades vastajate jaotumist, nende väärtustüüpe, Kaitseväge põhiväärtuste olulisust vastajale, Kaitseväge põhiväärtuste olulisust 1. jalaväebrigaadi igapäevases käitumises, tegevuses ja otsustes vastaja hinnangul, vastajate arvamusi soolise võrdõiguslikkuse kohta ja naissoost isikute kohta Kaitseväes.

Ankeetküsitlusele vastanud moodustavad 7,3% 1. jalaväebrigaadi kogupersonalist. Küsitlusele vastas 58 kaitseväelast (6,6% tegevteenistuses olevate isikute koguarvust) ja 14 töötajat või ametnikku (13,1% töötajate ja ametnike koguarvust). Vastanutest üle poole (63%) on mehed.

Rahvuselt on 96% vastajatest eestlased. 99% vastajate kodune keel on eesti keel. Ametlikus abielus on 38% vastanutest, vabaabielus on (elab koos partneriga) 35%, üksikuid on 19% ja lahutatuid 6%. Vastajatest 63% on kõrgharidusega, ülejäänud 47% on keskhariidusega. Keskmine vastajate vanus on 36 aastat (meessoost vastajate keskmine vanus on 33 aastat ja naissoost vastajate keskmine vanus on 41 aastat), vanuse mediaan 35 aastat.

Aasta või vähem on Kaitseväes töötanud 4% vastanutest, 2-5 aastat 24%, 6-9 aastat 29%, 10-14 aastat 25% ja 15 või rohkem aastat 18%. 47% vastanutest on 1. jalaväebrigaadi struktuuris juhtival positsioonil. Naissoost kaitseväelastega omab tööalast kokkupuudet iga päev 78% vastajatest, kord nädalas 14%, kord kuus 4% ja harvemini kui kord kuus 4%.

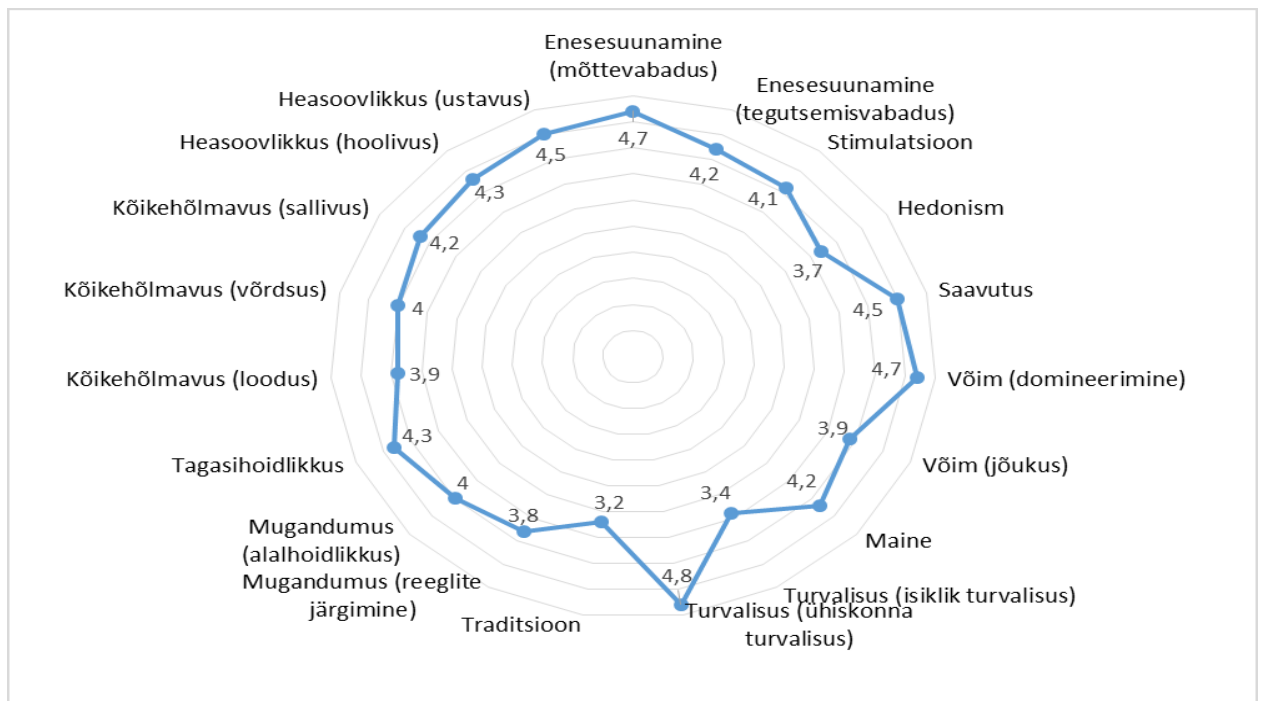
Küsimustiku I osa eesmärgiks oli tuvastada vastajate **väärtustüübid**. Väärtustüüpide väljaselgitamiseks kasutati küsimustikku, mis tugineb Schwartzi väärtusküsimustikule (Portrait Values Questionnaire – PVQ). Iga väärtustüübi kohta oli vastajale esitatud 3 küsimust. Küsimuste ja väärtustüüpide seosed on toodud tabelis 6. Väärtustüüpide tähtsuse hindamisel kasutati vastuste keskväärtuseid.

Tabel 6. Vastajate väärtustüüpide keskväärtused ja standardhälve (autori koostatud)

Väärtustüüp	Küsimused	M (N=72)	SD
Enesesuunamine (mõttevabadus)	1, 24, 39	4,7	1,0
Enesesuunamine (tegutsemisvabadus)	18, 33, 49	4,2	1,1
Stimulatsioon	10, 26, 41	4,1	1,2
Hedonism	3, 31, 46	3,7	1,2
Saavutus	16, 37, 55	4,5	1,2
Võim (domineerimine)	6, 27, 35	4,7	1,0
Võim (jõukus)	13, 22, 43	3,9	1,2
Maine	9, 19, 51	4,2	1,1
Turvalisus (isiklik turvalisus)	12, 25, 54	3,4	1,2
Turvalisus (ühiskonna turvalisus)	2, 30, 47	4,8	0,9
Traditsioon	17, 38, 44	3,2	1,1
Mugandumus (reeglite järgimine)	15, 28, 40	3,8	1,2
Mugandumus (alalhoidlikkus)	4, 21, 52	4,0	1,2
Tagasihoidlikkus	7, 34, 50	4,3	1,1
Kõikehõlmavus (loodus)	8, 20, 45	3,9	1,2
Kõikehõlmavus (võrdsus)	5, 29, 53	4,0	1,2
Kõikehõlmavus (sallivus)	14, 36, 57	4,2	1,2
Heasoovlikkus (hoolivus)	23, 32, 48	4,3	1,1
Heasoovlikkus (ustavus)	11, 42, 56	4,5	1,0

Vastajatele kõige tähtsamaks väärtustüübiks on turvalisus (ühiskonna turvalisus), selle osas on vastajad ka kõige üksmeelsemad ( $SD=0,9$ ), järgnevad enesesuunamine (mõttevabadus), võim (domineerimine), heasoovlikkus (ustavus) ja saavutus. Kõige vähem tähtsaks väärtustüübiks on traditsioon, järgnevad turvalisus (isiklik turvalisus) ja hedonism. Küsitlusele vastanute väärtustüübid on pigem personaalse fookusega, mis tähendab, et neid motiveerivad oluliselt rohkem nende endaga seotud tulemused.

Vastavalt Schwartz, *et al.* (2012, pp. 6-7) katavad 19 väärtustüüpi motiveerivat ringmudelit, millele väärtused on reastatud sarnasuse järgi ning väärtus on konfliktis väärtusega mis asub ringi mööda kaugemal või teisel pool ringi. Joonisel 4 toob autor välja Kaitseväge personali väärtustüüpide jaotumise Schwartz, *et al.* teorial põhineval ringmudelil.



Joonis 4. Vastajate väärtustüüpide ringmudel (autori koostatud)

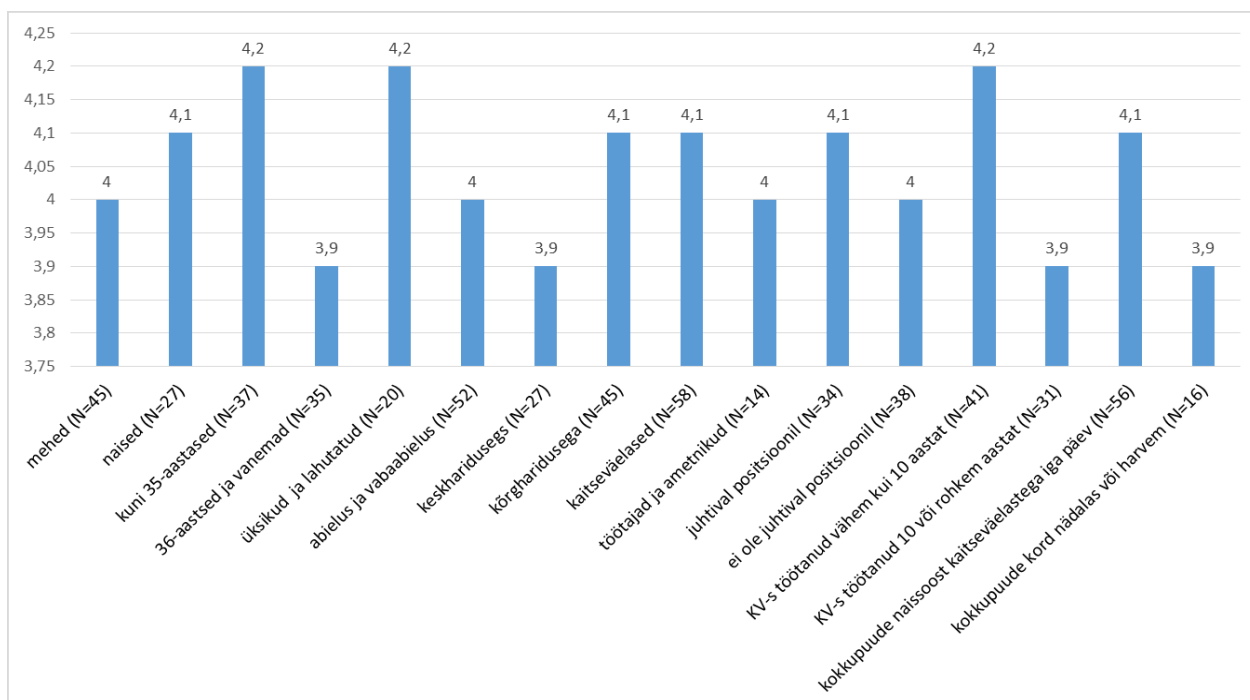
Autor moodustas vastajate sotsiaaldemograafiliste andmete tunnustel võrdlusgruppid, arvestades gruppide moodustamisel töö teoreetilises osas välja toodud hoiakuid mõjutavaid tunnuseid.

Võrreldes alusväärtusi gruppide kaupa, selgus, et kõikide gruppide tähtsaimad väärtustüübid kuuluvad kas turvalisuse (ühiskonna turvalisuse), võimu (domineerimise), enesesuunamise (mõtted) või saavutuse väärtustüüpidesse (lisa 2, joonised 12-19).

Arvestades uuritava valdkonna spetsiifilisust, kombineeriti käesolevas töös alusväärtusi ja moodustati uus väärtusgrupp lähtuvalt väärtustüüpe motiveerivatest tingimustest. Soolise võrdõiguslikkusega seotud väärtustüüpideks valiti analüüsimiseks: 1) kõikehõlmavus (võrdsus) – panus võrdsusesse, õiglusesse ja kõikide inimeste kaitsmisesse; 2) kõikehõlmavus (sallivus) – endast erinevate aktsepteerimine ja mõistmine; 3) heasoovlikkus (hoolivus) – grupi liikmete heaolule pühendumine. Uue väärtustüübi moodustamiseks valitud väärtused on sotsiaalse fookusega, kuuludes kõrgemasse väärtustüüpi isetus, mis rõhutab enda huvidest loobumist teiste hüvanguks. Uue, moodustatud väärtusgruppi tähtsuse analüüsimiseks arvutati eeltoodud kolme väärtustüübi keskvaartuste keskmine gruppide kaupa. Vastajate gruppide võrdlemisel (joonis 5) selgus, et uut, moodustatud väärtusgruppi peavad tähtsamaks naissoost vastajad, alla 35-aastased vastajad, üksikud ja lahutatud vastajad, kõrgharidusega vastajad, kaitseväelastest vastajad,



juhtival positsioonil olevad vastajad, Kaitseväes vähem kui 10 aastat töötanud vastajad ja vastajad, kellel on igapäevane tööalane kokkupuude naissoost kaitsevaelastega.



Joonis 5. Uue väärtustüübi keskvaartused vastajate gruppide võrdluses (autori koostatud)

Küsimustiku II osa eesmärk oli hinnata **Kaitseväe põhiväärtuste olulisust** vastajale ja väärtuste olulisust 1. jalaväebrigadis vastaja hinnangul. Tulemuse kirjeldamiseks arvutati esmalt põhiväärtustele antud hinnangute keskvaartused ja seejärel standardhälve, et hinnata vastuste üksmeelsust.

Tabel 7. Kaitseväe põhiväärtuste olulisuse keskvaartused ja standardhälbed (autori koostatud)

Kaitseväe põhiväärtused	Väärtuse olulisus vastajale endale M (N=72)	SD	Väärtuse olulisus 1. jalaväebrigadis vastaja hinnangul M (N=72)	SD
Ausus	5,2	0,9	4,1	1,1
Ustavus	5,4	0,9	4,6	1,0
Asjatundlikkus	5,3	0,8	4,2	1,1
Vaprus	4,6	1,1	4,2	1,3
Koostöö	5,4	0,7	4,2	1,3
Avatus	5,2	0,8	3,8	1,3

Tabelist 7 nähtub, et vastajate endi jaoks on kõige olulisemateks Kaitseväe põhiväärtusteks ustavus (M=5,4) ja koostöö (M=5,4), järgnesid asjatundlikkus (M=5,3), ausus (M=5,2), avatus (M=5,2) ja vaprus (M=4,6). Kõige üksmeelsemad oldi koostöö (SD=0,7), asjatundlikkuse (SD=0,8) ja avatuse (SD=0,8) olulisusele hinnangu andmisel. Vastajate hinnangul peetakse 1. jalaväebrigadis oluliseimaks Kaitseväe põhiväärtuseks ustavust (M=4,6), mille puhul olid vastused ka kõige üksmeelsemad (SD=1,0) ning kõige vähem oluliseks peetakse vastajate hinnangul avatust (M=3,8). Vastuste hajuvus oli kõrgeim (SD=1,3) avatuse, vapruste ja koostöö olulisuse hindamisel. Kõikide põhiväärtuste puhul on kõrgemalt hinnatud põhiväärtuse olulisust endale ja madalamaks põhiväärtuse olulisust 1. jalaväebrigadi üldises igapäevases käitumises, tegevuses ja otsustes.

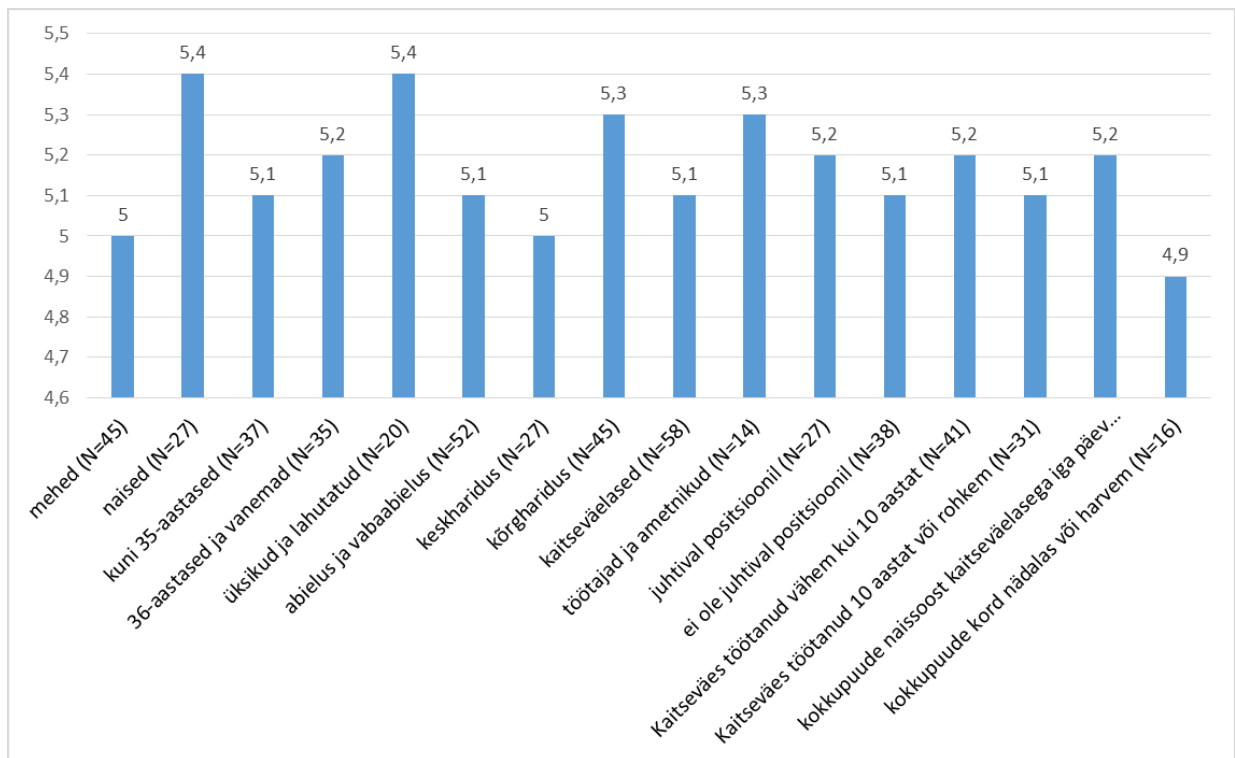
Põhiväärtuste vaheliste seoste analüüs Pearsoni korrelatsiooniskaalal näitas, et kõikide põhiväärtuste vahel on keskmise tugevusega seos  $0,3 < r < 0,7$  (tabel 8). Kõige tugevamalt on omavahel korrelatsioonis avatus ja koostöövalmidus, samuti asjatundlikkus ja koostöövalmidus ning ausus ja ustavus. Kõikide väärtuste skaalad on omavahel statistiliselt väga oluliselt korreleerunud. Avatus kui soolise võrdõiguslikkusega seotud põhiväärtus on korrelatsioonianalüüsi alusel kõige tugevamalt seotud koostöövalmidusega.

Tabel 8. Kaitseväe põhiväärtuste vaheline korrelatsioon (autori koostatud)

Kaitseväe põhiväärtus	Ustavus	Asjatundlikkus	Vaprus	Koostöövalmidus	Avatus
Ausus	r=0,63***	r=0,62***	r=0,38***	r=0,52***	r=0,44***
Ustavus		r=0,55***	r=0,48***	r=0,60***	r=0,58***
Asjatundlikkus			r=0,61***	r=0,65***	r=0,50***
Vaprus				r=0,62***	r=0,51***
Koostöövalmidus					r=0,70***

\*\*\*p<0,001

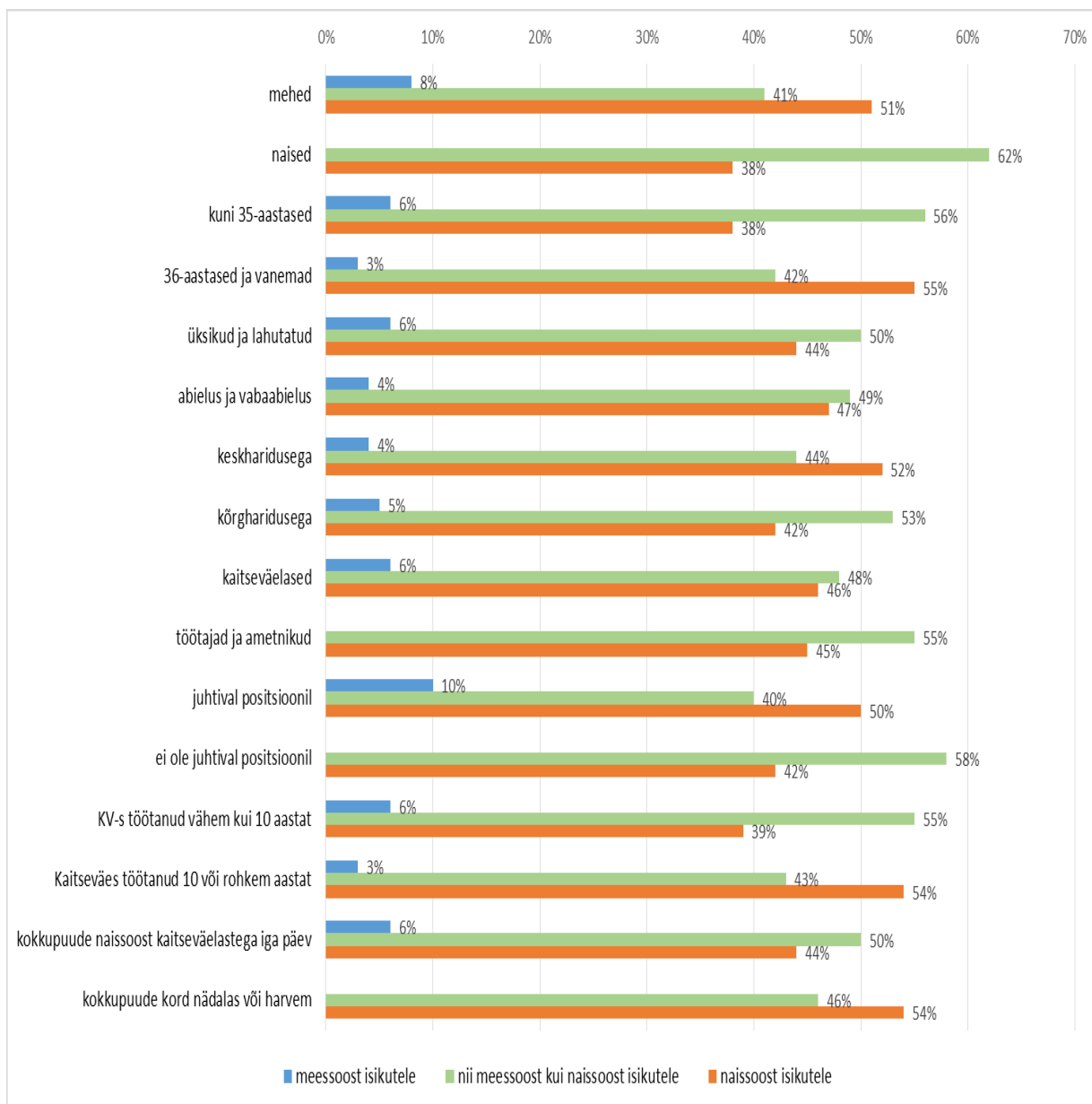
Autor hindas gruppide võrdluses avatuse kui Kaitseväe põhiväärtuse olulisust vastajatele ka vastajatele gruppide lõikes, sest avatus on dokumendianalüüsi tulemuste järgi Kaitseväe põhiväärtustest ainsana otseselt seotud soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks. Selleks arvutati esmalt põhiväärtustele antud hinnangute keskvaartused ja seejärel standardhälve, et hinnata vastuste üksmeelsust. Avatuse kui Kaitseväe põhiväärtuse olulisuse keskvaartused gruppide lõikes on toodud joonisel 6. Meesoost ja naissoost vastajate vastustes on statistiliselt oluline erinevus (p=0,04, vaadeldud olulisuse nivool p<0,05) avatuse kui Kaitseväe põhiväärtuse olulisuse hindamisel vastaja enda jaoks.



Joonis 6. Kaitseväe põhiväärtuse avatuse olulisus vastajate gruppide võrdluses (autori koostatud)

Küsimustiku IV osa eesmärgiks oli hinnata **hoiakuid soolise võrdõiguslikkuse suhtes** - kellele peavad vastajad soolist võrdõiguslikkust kasulikuks, samuti soolise võrdõiguslikkuse olulisust vastajale ning seda, mida tähendab vastaja jaoks sooline võrdõiguslikkus.

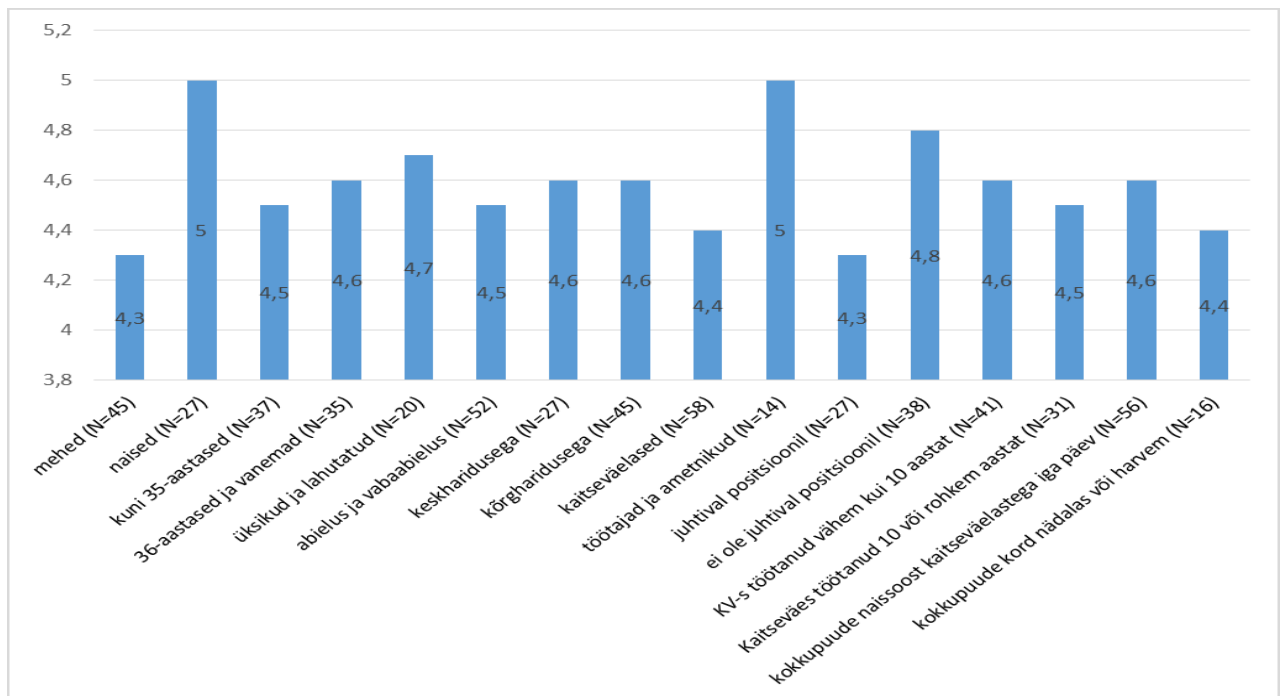
Soolise võrdõiguslikkuse kasulikkus meessoost ja/või naissoost isikutele vastajate gruppide hinnangul on toodud joonisel. (N=63) Vastuste analüüsimiseks ning sarnaste gruppide moodustamiseks tehti teisendusi vanusgrupi määramisel, kus vastajad jagati kaheks võrdseks grupiks lähtuvalt vanuse mediaanist (mediaan on 35 aastat), samuti teisendati Kaitseväes töötatud aega, kus moodustati kaks gruppi (töötatud aeg kuni 9 aastat ja 10 aastat või rohkem). Vastused „kindlasti naissoost isikutele ja „pigem naissoost isikutele“ teisendati vastusevariandiks „naissoost isikutele“, vastused „kindlasti meessoost isikutele ja „pigem meessoost isikutele“ teisendati vastusevariandiks „meessoost isikutele“. Vastuste analüüsimiseks eemaldati vastused, kus vastaja ei osanud vastata küsimusele „kellele on Teie arvates sooline võrdõiguslikkus kasulik?“.



Joonis 7. Soolise võrdõiguslikkuse kasulikkus vastajate gruppide võrdluses (autori koostatud)

51% meessoost vastajatest, 55% 36-aastasest ja vanematest vastajatest, 52% keskharidusega vastajatest, 50% juhtival positsioonil olevatest vastajatest, 54% Kaitseväes üle 10 aasta töötanud vastajatest ja 54% vastajatest, kellel on tööalane kokkupuude naissoost isikutega kord nädalas või harvemini, kipuvad soolist võrdõiguslikkust nägema kasulikuna pigem naissoost isikutele.

Soolise võrdõiguslikkuse (ehk meessoost ja naissoost isikute võrdsete õiguste, kohustuste, võimaluste ja vastutuse tööelus, hariduse omandamisel ning teistes ühiskonnaelu valdkondades osalemisel) tähtsus vastajale on toodud joonisel 8. Tulemuse kirjeldamiseks arvatati gruppide kaupa keskväärtused ning seejärel leiti hajuvusastme iseloomustamiseks standardhälve.



Joonis 8. Meessoost ja naissoost isikute võrdsete õiguste, kohustuste, võimaluste ja vastutuse tähtsus vastaja jaoks (keskväärtused gruppide võrdluses) (autori koostatud)

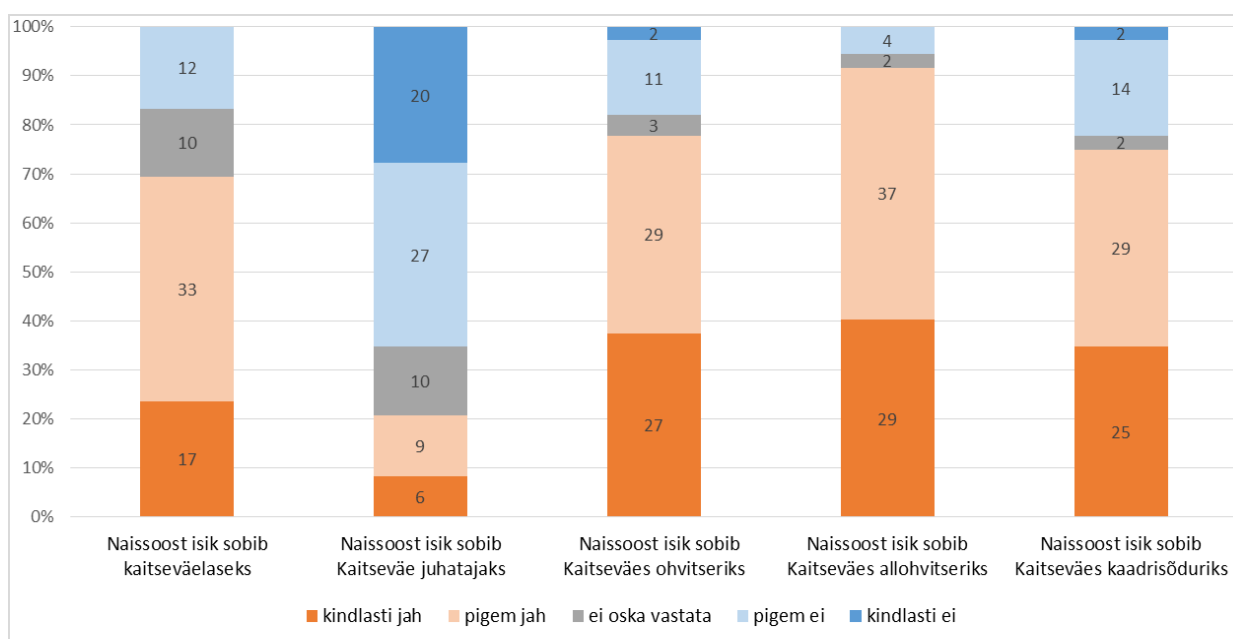
Kõige tähtsamaks hindavad soolist võrdõiguslikkust enda jaoks naissoost isikud, töötajad ja ametnikud ning vastajad kes ei ole asutuse struktuuris juhtival positsioonil. Kõige madalamalt hindavad enda jaoks soolise võrdõiguslikkuse tähtsust meessoost isikud ja juhtival positsioonil olevad isikud. Kõrgharidusega ja keskharidusega isikute soolise võrdõiguslikkuse keskväärtused on sarnased, kuid keskharidusega isikud on oma vastustes märksa üksmeelsemad ( $SD=0,8$ ). Kõige üksmeelsemad ( $SD=0,65$ ) on oma vastustes naissoost isikud. Kõige hajuvamad olid vastused juhtivate isikute lõikes ( $SD=1,5$ ). Statistiliselt väga oluline erinevus esineb meessoost ja naissoost isikute ( $p=0,001$ , vaadeldud olulisuse nivool  $p<0,01$ ) vastustes ning statistiliselt oluline erinevus esineb kaitsevälalaste ja töötajate/ametnike vastustes ( $p=0,03$ , vaadeldud olulisuse nivool  $p<0,05$ ). Statistiliselt oluline sarnasus naissoost vastajate ja töötajate/ametnike vastustes on tingitud töötajate/ametnike grupi tugeva kattuvusega naissoost vastajate grupiga (86% töötajate/ametnike grupist moodustasid naissoost isikud).

Küsimusele „Mida tähendab Teie jaoks meessoost ja naissoost isikute võrdne kohtlemine?“, oli võimalik vastata vabavastusena. Võrdse kohtlemise all nimetasid vastajad enamasti võrdseid kohustusi, koormust, nõudeid ja vastutust (26 vastajat), näiteks „kõigilt nõutakse asju võrdselt“, „võrdsed ülesanded“, „sarnased nõudmised“, „naised peavad tegema sama tööd mida mehedki“, „võrdsed tööülesanded“, seejärel võrdseid õigusi, võimalusi ja hüvesid (14 vastajat), näiteks

„võrdsed võimalused“, „võrdsed võimalused ja õigused“, võrdset palka (11 vastajat), näiteks „sama töö eest sama palk“, „võrdne palk“, „võrdne töötasu“, soost lähtuvate erandite puudumist (10 vastajat), näiteks „sugu pole tähtis“, „ei tehta allahindlusi sõltuvalt soost“, „kohtlemine ühe mõõdupuu järgi“ ja võrdset kandideerimist (7 vastajat), näiteks „isikul on võimalik teha seda, mida ta tahab, sõltumata soost“, „tööülesannete täitmiseks inimest valides ei tehta vahet mis soost ta on“, „võrdne võimalus töökohale“, „võimalus töötada meeldival ametikohal“.

Küsimustiku III osa eesmärk oli kaardistada vastajate **hoiakuid naissoost isikute kohta Kaitseväes**.

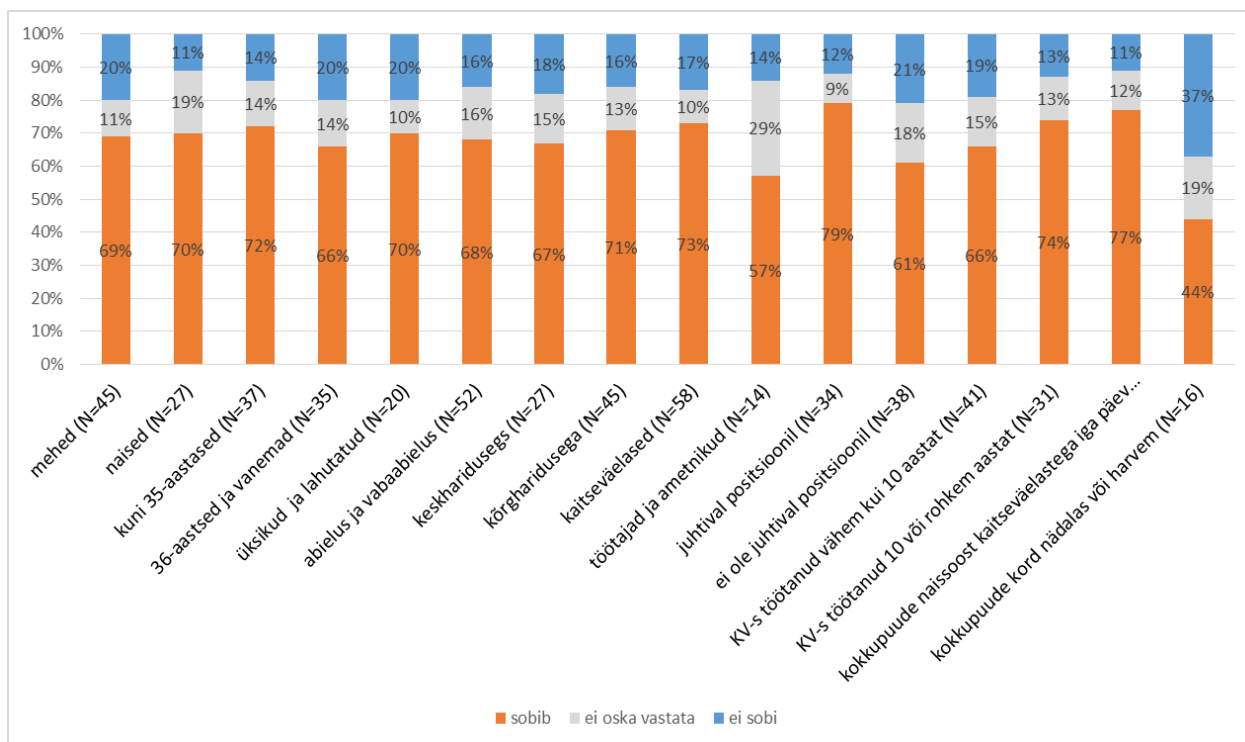
Arvamused naissoost isikute kaitsevälaseks sobivuse kohta (N=72) on toodud joonisel 9.



Joonis 9. Kaitsevälase elukutse ja auastme sobivus naissoost isikule (autori koostatud)

Ligi kaks kolmandikku vastajatest leiab, et naissoost isikule sobib kaitsevälase elukutse. Vaid viiendik vastajatest arvab, et naissoost isik sobiks Kaitseväe juhatajaks. Üle kahe kolmandiku vastajatest arvab, et naissoost isik sobib ohvitseriks, allohvitseriks või kaadrisõduriks.

Arvamusi kaitsevälase elukutse sobivuse kohta naissoost isikule analüüsiti erinevate gruppide võrdluses. Analüüsimiseks teisendati vastusevariandid „kindlasti sobib“ ja „pigem sobib“ vastuseks „sobib“, vastusevariandid „pigem ei sobi“ ja „kindlasti ei sobi“ teisendati vastuseks „ei sobi“.



Joonis 10. Kaitsevälalase elukutse sobivus naissoost isikule gruppide võrdluses (autori koostatud)

Kaitsevälalase elukutset peavad gruppide võrdluses naissoost isikule sobivamaks naissoost vastajad, kuni 35-aastased vastajad, üksikud ja lahutatud vastajad, kõrgharidusega vastajad, kaitsevälalastest vastajad, juhtiva positsioonil olevad vastajad, vastajad kes on Kaitseväes töötanud 10 või rohkem aastat ning vastajad kellel on tööalane kokkupuude naissoost kaitsevälalastega iga päev.

Vastajatel oli võimalik vabavastusena põhjendada, miks tema arvates naissoost isikule sobib kaitsevälalase elukutse. Sage vastus oli, et sobivus sõltub konkreetsest isikust ja tema omadustest (12 vastajat). Samuti tõid vastajad sageli välja, et nende arvates sobib naissoost isik kaitsevälalastena teatud ametikohtadele ja tegevusvaldkondadesse (7 vastajat). Naissoost isikutele eriomaste omaduste ja oskustena toodi välja kõrgem motiveeritus (4 vastajat), kohusetunne, parem suhtlemisoskus ja usaldusväärsus (2 vastajat), parem ohutunne (1), kiire reageerimisvõime ja avatus (1), võime teha mitut asja korraga (1), loominguilisus (1), tasakaalustav ja positiivne mõju meestele (1), koostöövalmidus (1), järjekindlus (1), pühendumus (1).

Vastajad, kes arvasid, et naissoost isikule ei sobi kaitsevälalase elukutse, tõid sagedamate põhjustena välja, et naissoost isikud on füüsiliselt nõrgemad (5 vastajat), naissoost isikute stressitaluvus on nõrgem (2), naissoost isikud kasutavad oma sugu vahendina, et saada mingeid

eeliseid (2), elukutse ei sobi niinimetatud naiselike väärtustega (1 vastaja), naissoost isikutele sobimatu ümbritsev keskkond (1 vastaja), raskused pereelu ja töö ühildamisel (1 vastaja).

Kaitseväge töövaldkondade sobivuse kohta kas meessoost või naissoost isikule kirjeldati vastajale Kaitseväge töövaldkondi ning paluti vastajal valida kahe täiesti võrdsete oskuste, teadmiste ja võimete vahel – üks neist oli naissoost, teine meessoost. Vastused kodeeriti skaalal „1 – kindlasti meessoost isik“, „2 – pigem meessoost isik“, „3 – ükskõik kumb“, „4 – pigem naissoost isik“, „5 – kindlasti naissoost isik“. Analüüsist jäeti välja vastusevariandid „ei oska vastata“. Iga töövaldkonna lõikes leiti keskväärtused ja seejärel hajuvusastme iseloomustamiseks standardhälve. Neutraalseks vastuseks keskväärtuste skaalal on tulemus „3“.

Tabel 9. Arvamused Kaitseväge töövaldkondade sobivuse kohta meessoost ja/või naissoost isikutele kõikide vastajate ning meessoost ja naissoost vastajate võrdluses (autori koostatud)

Töövaldkonnad	Kokku (N=72)			Mehed (N=45)			Naised (N=27)			t-testi olulisus
	M	Nihe	SD	M	Nihe	SD	M	Nihe	SD	P
personalitöö	4,0	1,0	1,03	3,9	0,9	1,04	4,0	1,0	1,02	0,86
dokumendihaldus ja arhiivindus	4,4	1,4	0,94	4,3	1,3	0,95	4,4	1,4	0,93	0,75
teavitus- ja kommunikatsioonitöö	3,2	0,2	0,98	3,3	0,3	1,01	3,0	0	0,89	0,22
õigusabi andmine	3,0	0	0,85	3,0	0	0,93	2,8	-0,2	0,68	0,23
varustuse ja taristu arendamine ja hanked	2,3	-0,7	0,77	2,2	-0,8	0,82	2,6	-0,4	0,64	0,06
toitlustamise arendamine, korraldamine, kontrollimine ja koordineerimine	3,9	0,9	1,13	3,9	0,9	1,15	3,8	0,8	1,11	0,67
tervishoiuteenus	3,7	0,7	0,98	3,8	0,8	1,03	3,5	0,5	0,89	0,19
psühholoogilise abi andmine	3,3	0,3	0,89	3,4	0,4	0,96	3,1	-0,9	0,75	0,16
kaplan	2,4	-0,6	0,84	2,5	-0,5	0,90	2,4	-0,6	0,75	0,81
tsiviil-sõjalise koostöö korraldamine	2,4	-0,6	0,85	2,4	-0,6	0,87	2,3	-0,7	0,83	0,40
ajateenistuse läbimine	2,3	-0,7	0,76	2,4	-0,6	0,72	2,1	-0,9	0,82	0,26
väljaõppe läbiviimine	2,3	-0,7	0,63	2,3	-0,7	0,64	2,3	-0,7	0,60	0,77
sõjalistes operatsioonides osalemine	2	-1	0,79	2,1	-0,9	0,77	1,9	-1,1	0,83	0,35
jalaväge koosseisu kuulumine	2,1	-0,9	0,73	2,1	-0,9	0,70	2,1	-0,9	0,80	0,90



Keskmete vastuste alusel peetakse Kaitseväes sõjalistes operatsioonides osalemist, jalaväe koosseisu kuulumist, ajateenistuse läbimist, väljaõppe läbiviimist ning varustuse ja taristu arendamist ja hankeid sobivamateks pigem meessoost isikutele. Kaitseväe töövaldkondadest peetakse dokumendihaldust ja arhiivindust, personalitööd, toitlustamise arendamist, korraldamist, kontrollimist ja koordineerimist ning tervishoiuteenuseid sobivateks pigem naissoost isikutele. Sooliselt üsna neutraalseteks valdkondadeks peetakse õigusabi andmist, teavitus- ja kommunikatsioonitööd ning psühholoogilise abi andmist.

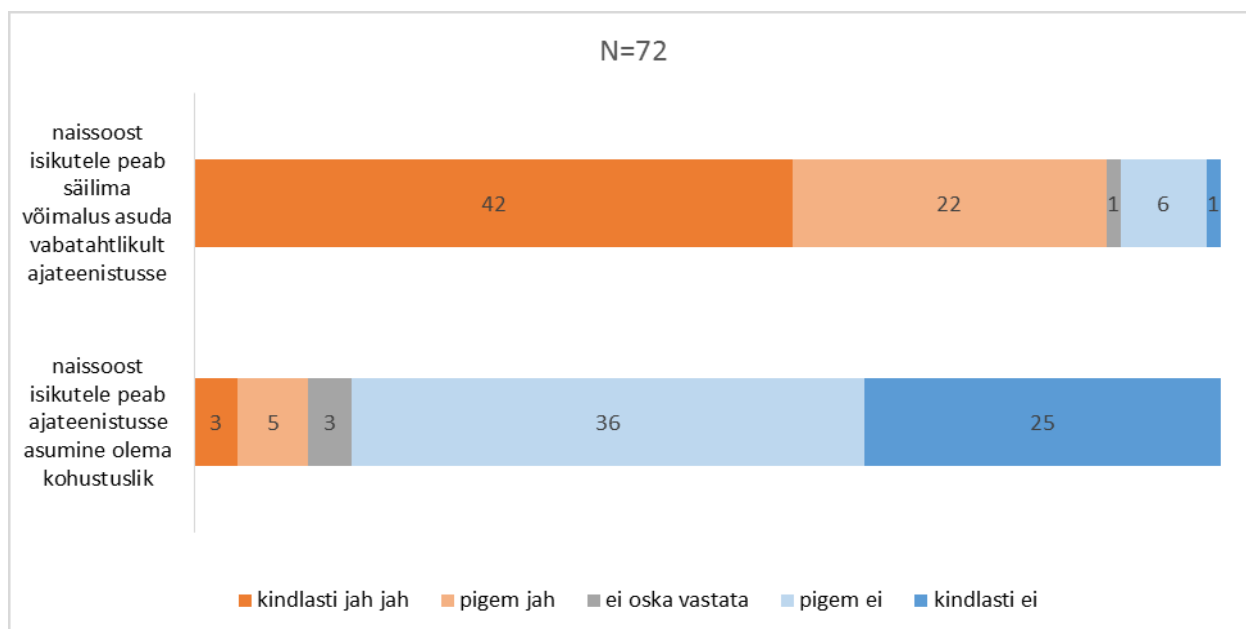
Kõige üksmeelsemad olid vastajad väljaõppe läbiviimise osas (SD=0,63) ja kõige erinevamad olid vastused toitlustamise arendamise, korraldamise, kontrollimise ja koordineerimise osas (SD=1,13) ning personalitöö (SD=1,03) osas. Meessoost ja naissoost vastajate vastuste keskväärtustes statistiliselt olulisi erinevusi ei ole ning ametikohtadele sobivust hindavad nii meessoost kui naissoost vastajad sarnaselt.

Tabel 10. Arvamused Kaitseväe töövaldkondade sobivuse kohta meessoost ja/või naissoost isikutele juhtival positsioonil olevate ja mitteolevate vastajate võrdluses (autori koostatud)

Töövaldkonnad	juhtival positsioonil olevad vastajad (N=34)		vastajad, kes ei ole juhtival positsioonil (N=38)		t-testi olulisus
	M	SD	M	SD	p
personalitöö	4,0	1,06	4,0	1,01	0,99
dokumendihaldus ja arhiivindus	4,3	0,97	4,4	0,92	0,57
teavitus- ja kommunikatsioonitöö	3,2	1,10	3,2	0,89	0,85
õigusabi andmine	3,0	1,07	2,9	0,69	0,51
varustuse ja taristu arendamine ja hanked	2,3	0,84	2,4	0,71	0,81
toitlustamise arendamine, korraldamine, kontrollimine ja koordineerimine	3,9	1,16	3,9	1,12	0,87
tervishoiuteenus	3,9	1,01	3,6	0,95	0,16
psühholoogilise abi andmine	3,4	1,02	3,2	0,77	0,29
kaplan	2,4	1,03	2,5	0,65	0,70
tsiviil-sõjalise koostöö korraldamine	2,4	0,95	2,4	0,76	0,80
ajateenistuse läbimine	2,4	0,74	2,2	0,76	0,17
väljaõppe läbiviimine	2,4	0,65	2,3	0,62	0,71
sõjalistes operatsioonides osalemine	2,4	0,69	1,7	0,76	0,001
jalaväe koosseisu kuulumine	2,2	0,67	2	0,89	0,38

Juhtival positsioonil olevate vastajate arvamused töövaldkondade sobivuse kohta meessoost ja naissoost isikutele on üldiselt sarnased mittejuhtival positsioonil olevate vastajate arvamusega. Juhtival positsioonil olevad vastajad leiavad, et jalaväe koosseisu kuulumine ning varustuse ja taristu arendamine ja hanked sobivad pigem meessoost isikutele. Mittejuhtival positsioonil olevad vastajad arvavad, et sõjalistes operatsioonides osalemine ja jalaväe koosseisu kuulumine on pigem meessoost isikutele sobivamad valdkonnad. Dokumendihaldust ja arhiivindust ning personalitööd peavad mõlemad grupid sobivaks pigem naissoost isikutele. Juhtival positsioonil olevad vastajad olid kõige üksmeelsemad väljaõppe läbiviimise, jalaväe koosseisu kuulumise ja sõjalistes operatsioonides osalemise osas hinnangute andmisel, mittejuhtival positsioonil olevad vastajad oli kõige üksmeelsemad väljaõppe läbiviimise ja kaplani osas. Statistiliselt väga oluline erinevus ( $p=0,001$ , vaadeldud olulisuse nivool  $p<0,01$ ) esineb gruppide arvamustes sõjalistes operatsioonides osalemise sobivuse kohta.

Arvamused naissoost isikute ajateenistusse asumise kohta on toodud joonisel 11.



Joonis 11. Arvamused naissoost isikute ajateenistuse kohta (autori koostatud)

Ligikaudu 90% vastajatest (64 vastajat) leiab, et naissoost isikutel peab säilima võimalus asuda vabatahtlikult ajateenistusse. Naissoost isikute kohustusliku ajateenistusse asumise pooldajaid on vastanutest 11% (8 vastajat).

Tabel 11. Arvamused füüsiliste nõuete kohta (autori koostatud)

	mehed (N=45)	naised (N=27)	kokku (N=72)
naissoost kaitseväelastel peaksid kindlasti olema nõrgemad füüsilised nõuded	13%	19%	15%
naissoost kaitseväelastel peaksid pigem olema nõrgemad füüsilised nõuded	25%	22%	24%
ei oska vastata	7%	7%	7%
naissoost kaitseväelastel pigem ei peaks olema nõrgemad füüsilised nõuded	33%	37%	35%
naissoost kaitseväelastel kindlasti ei peaks olema nõrgemaid füüsilisi nõudeid	22%	15%	19%
	100%	100%	100%

55% meestest ja 52% naistest arvab, et naissoost kaitseväelastel „pigem ei peaks“ või „kindlasti ei peaks“ olema nõrgemad füüsilised nõuded kui meessoost kaitseväelastel. Nõrgemaid füüsilisi nõudeid naissoost kaitseväelastele toetab 38% meestest ja 41% naistest.

### **3. JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD**

#### **3.1. Järeldused ja diskussioon**

Käesolevas alapeatükis koondab autor töö teoreetilisest ja empiirilisest osast saadud tulemused ja esitab diskussiooni kasutatud metodoloogia ja tulemuste kohta. Statistiliste andmete analüüsi, dokumendianalüüsi ja küsitluse tulemuste analüüsi põhjal tehti üldistused ja järeldused, millel põhinevad lõppettepanekud. Järeldused esitab autor töö peamiste uurimisküsimuste kaupa:

##### **Millised on naissoost isikute arvu ja ametikohtade trendid Kaitseväes?**

- Statistiliste andmete alusel on naissoost isikute üldarv Kaitseväes võrreldes 2010. aastaga suurenenud, kuid naissoost tegevväelaste osakaal Kaitseväes on langenud 2015. aastal 11-le %-le, võrreldes 2010. aasta 12%-ga. Autor järeldab, et Kaitseväel on vaja ette võtta samme, et suurendada naissoost isikute osakaalu, täitmaks Eesti tegevuskava ÜRO Julgeolekunõukogu resolutsiooni 1325 „Naised, rahu ja julgeolek“ täitmiseks ning suurendamaks soolist võrdõiguslikkust, et efektiivsemalt teostada Eesti julgeolekupoliitika alustes (Vabariigi Valitsus, 2010b) välja toodud inimõiguste, põhivabaduste ja peamiste inimlike väärtuste kaitset, võimaldada ühiskonna püsivat arengut, tugevdada elujõulist kodanikuühiskonda ja kaitsetahet ning edendada Eesti rahvusvahelist seisundit ja mainet.
- Selgus, et Kaitsevägi ei kogu eraldi statistilist ülevaadet naissoost tegevväelaste ametikohtade trendide ja naissoost isikute tegevusvaldkondade kohta Kaitseväes. E-küsitluse tulemuste alusel järeldab autor, et Kaitseväes on oht naissoost isikute rühmitumisele teatud ametitesse, ning leiab, et kirjeldatud statistika võimaldaks Kaitseväel paremini täita SoVS § 11, mis kohustab tööandjat tagama, et erinevatele ametikohtadele võetaks võimalikult võrdsel määral naisi ja mehi, ning ÜRO julgeolekunõukogu resolutsiooni 1325.

## **Millised on Kaitseväe personali hoiakud Kaitseväe tegevust reguleerivates dokumentides esinevate väärtuste ja soolise võrdõiguslikkuse alaste regulatsioonide suhtes?**

- Küsitluse tulemusest selgus, et vastajate jaoks on Kaitseväe põhiväärtuste olulisuse järjekord erinev Kaitseväe eetikakoodeksis nimetatud järjekorrast. Vastajatele on kõige olulisemateks põhiväärtusteks olulisuse järjekorras koostöö (vastused kõige üksmeelsemad  $SD=0,7$ ), ustavus, asjatundlikkus, avatus, ausus ja vaprus. Koostöö ja ustavus jäid olulisimateks põhiväärtusteks ka vastajate grupe omavahel võrreldes. Arvestades e-küsitluse tulemusi järeltab autor, et põhiväärtuste pingeridade erisused võivad olla seotud valimiga.
- Kaitseväe põhiväärtuste olulisust enda jaoks hindasid vastajad kõrgemaks võrreldes sellega, kui oluliseks vastaja hinnangul samasid väärtusi 1. Jalaväebrigaadi üldises igapäevases käitumises, tegevuses ja otsustes peetakse. Autor järeltab, et vastajatele ei pruugi väärtuste tähtsustamine ja nende juurutamine 1. Jalaväebrigaadi igapäevases käitumises, tegevuses ja otsustes välja paista.
- Kaitseväe põhiväärtustest peetakse vastajate hinnangul 1. Jalaväebrigaadi igapäevases käitumises, tegevuses ja otsustes kõige olulisimaks väärtuseks ustavust, järgnevad asjatundlikkus, vaprus, koostöö, ausus ja avatus. Ka siin on põhiväärtuste olulisus 1. Jalaväebrigaadi igapäevases käitumises, tegevuses ja otsustes erinev Kaitseväe eetikakoodeksis nimetatud järjekorrast. Siin on autori hinnangul kõige suurem oht väärtuste konfliktiks juhul kui eetikakoodeksis on kirjas põhiväärtuste pingerida ja vastaja ei taju põhiväärtuste olulisust igapäevases käitumises, tegevuses ja otsustes pingereale vastavalt.
- Kaitseväeteenistuse seaduses sätestatud naissoost isikute võimalust võtta vabatahtlikult kaitseväkohustust ja läbida vabatahtlikuna ajateenistust, omades õigust loobuda ajateenistusest 90 päeva jooksul ajateenistusse asumisest arvates, võib teooriast lähtuvalt käsitleda kui soolist diskrimineerimist - olukorda, kus mingi norm, kriteerium, tava või tegevus asetab faktiliselt vaid soolise kuuluvuse alusel ühed inimesed ebasoodsamasse olukorda kui teised või kui teatud õigusi või soodustusi, kohustusi või vastutusi antakse ainult naistele või ainult meestele. Võimalusega asuda vabatahtlikult ajateenistusse, on

autori hinnangul naissoost isikutele antud selliseid õigusi, mida ei ole meessoost isikutele. E-küsitluse tulemustest selgub siiski, et vaid veidi üle 10% vastajatest leiab, et naissoost isikutele peaks ajateenistusse asumine olema kohustuslik ning üle 80% vastajatest leiab et naissoost isikutele ei peaks ajateenistusse asumine kohustuslik olema. Autor järeldab, et vastajad ei tunneta meessoost isikute ajateenistusse asumise kohustust soolise diskrimineerimisena.

- Tegevvälalased jagatakse füüsilise ettevalmistuse hindamisel erinevatesse rühmadesse lähtuvalt vanusest ja soost. Normatiivid erinevad nii vanuseklasside kui meessoost ja naissoost kaitsevälalaste lõikes. Naissoost kaitsevälalastele esitatavad nõuded on nõrgemad võrreldes samasugusesse vanuseklassi kuuluvate meessoost kaitsevälalastega. Ka erinevaid füüsilise ettevalmistuse norme võib teooriast lähtuvalt käsitleda kui soolist diskrimineerimist. E-küsitluse vastustele tuginedes väidab autor, et vastajad peavad erinevaid norme ebaõigeks - 55% meestest ja 51% naistest arvab, et naissoost kaitsevälalastel ei peaks olema nõrgemad füüsilised nõuded kui meessoost kaitsevälalastel. Nõrgemaid füüsilisi nõudeid naissoost kaitsevälalastele toetab 38% meestest ja 41% naistest. Teooriale ja e-küsitlusele tuginedes järeldab autor siiski, et vastajad peavad sarnaseid norme vajalikuks pigem organisatsiooni üldise ühtlase füüsilise võimekuse tagamiseks, mis oleks ka kooskõlas Pärtel'i (2014) uuringutulemustega, kus naissoost isikute Kaitsevägega liitumise probleemina nähti naiste kehvat füüsilist vastupidavust võrreldes meestega.

### **Millised on Kaitseväge personali jaoks olulisemad alusväärtused?**

- Olulisimad alusväärtused vastajate jaoks kuuluvad turvalisuse (ühiskonna turvalisuse) väärtustüüpi, järgnevad enesesuunamise (mõttevabaduse), võimu (domineerimise), heasoovlikkuse (ustavuse), saavutuse väärtustüübid. Gruppide võrdlemisel on kõikide gruppide tähtsaimad väärtustüübid samad, mis küsitluse üldtulemuses. Autor järeldab, et kuna kõik vastanud grupid peavad olulisimateks samu alusväärtusi, puudub oht nende gruppide vahelisteks väärtuskonfliktideks.
- Arvestades uuritava valdkonna spetsiifilisust, kombineeriti käesolevas töös alusväärtusi ja moodustati uus väärtusgrupp lähtuvalt väärtustüüpe motiveerivatest tingimustest. Uus väärtustüüp (kõikehõlmavus (võrdsus); kõikehõlmavus (sallivus); 3) heasoovlikkus (hoolivus) peavad olulisemaks naissoost vastajad, alla 35-aastased vastajad, üksikud ja

lahutatud vastajad, kõrgharidusega vastajad, kaitseväelastest vastajad, juhtival positsioonil olevad vastajad, Kaitseväes vähem kui 10 aastat töötanud vastajad ja vastajad, kellel on igapäevane tööalane kokkupuude naissoost kaitseväelastega. Teooriast lähtuvalt järeltab autor, et nende gruppide puhul on tegu isikutega, kelle väärtused toetavad kõige enam soolise võrdõiguslikkuse edendamist ning kellel on suurim valmisolek loobuda enda huvidest teiste hüvanguks.

### **Millised on Kaitseväe personali soolise võrdõiguslikkuse alased hoiakud?**

- Analüüsidest vabavastuseid küsimusele „mida tähendab teie jaoks meesoost ja naissoost isikute võrdne kohtlemine?“, selgus, et võrdse kohtlemise all peavad vastajad silmas pigem võrdseid kohustusi. Autor järeltab, et vastajatele vajab selgitamist võrdse kohtlemise mõiste ja ka muud soolise võrdõiguslikkuse edendamisega seotud mõisted.
- Analüüsidest arvamusi naissoost isiku sobivusest kaitsevälase elukutsele, selgus, et enamike vastajate arvates sobib naissoost isikule kaitsevälase elukutse. Naissoost isiku sobivust ohvitseri, allohvitseri või kaadrisõduri ametikohale pidas enamik vastajaid sobivaks. Kuid naissoost isikut pidas Kaitseväe juhatajaks sobivaks vaid viiendik vastajatest, kaks kolmandikku vastajatest pidas seda sobimatuks, neist peaaegu pooled vastasid et naissoost isik kindlasti ei sobi Kaitseväe juhatajaks. Autor järeltab, et kuna Kaitseväel ei ole senini olnud naissoost juhatajat, mõjutab selle küsimuse vastuseid vastajate isiklik kogemus.
- Kaitsevälase elukutset peavad naissoost isikule sobivamaks naissoost vastajad, kuni 35-aastased vastajad, üksikud ja lahutatud vastajad, kõrgharidusega vastajad, kaitseväelastest vastajad, juhtiva positsioonil olevad vastajad, vastajad kes on Kaitseväes töötanud 10 või rohkem aastat ning vastajad kellel on tööalane kokkupuude naissoost kaitseväelastega iga päev. See tulemus on kooskõlas Ivarsson *et al.* (2005, pp. 280) uuringuga, mille kohaselt olid positiivsemate hoiakutega naissoost isikute kaitseväeteenistuse suhtes olid nooremad, rohkem haritud ja kõrgema auastmega kaitsevälased ning need, kellel on olnud isiklikke tööalaseid kokkupuuteid naissoost kaitsevälasega. Kokkupuute olulisuse on välja toonud ka Kivirähk (2014, lk 10). Käesoleva e-küsitluse tulemuste alusel võib täiendada, et positiivsema suhtumisega on ka kaitsevälased võrreldes ametnike ja töötajatega, ning vastajad, kes on Kaitseväes töötanud 10 aastat või rohkem. Autor

järeldab, et seda mõjutavad nende gruppide sagedasemad tööalased kokkupuuted naissoost kaitseväelastega.

- E-küsitluse tulemustest selgus, et Kaitseväes sõjalistes operatsioonides osalemist, jalaväe koosseisu kuulumist, ajateenistuse läbimist, väljaõppe läbiviimist ning varustuse ja taristu arendamist ja hankeid sobivamateks pigem meessoost isikutele. Kaitseväe töövaldkondadest peetakse dokumendihaldust ja arhiivindust, personalitööd, toitlustamise arendamist, korraldamist, kontrollimist ja koordineerimist ning tervishoiuteenuseid sobivateks pigem naissoost isikutele. Küsitluse tulemus kinnitab Ridgeway (2001, pp. 638) väidet, et mõlemale soole omistatakse neile eriomaseid võimeid, samuti näitab küsitluse tulemus ohtu naiste rühmitumiseks teatud ametitesse. Autor järeldab, et vastajate arvamused Kaitseväe töövaldkondade sobivuse kohta meessoost või naissoost isikutele on traditsioonilisi rolle toetavad.

### **Lisaks hindas autor väärtuste ja soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakute seost**

- Võrreldes uue, soolise võrdõiguslikkusega seotud väärtusgrupi tähtsust küsimuse „kellele on teie arvates sooline võrdõiguslikkus kasulik?“ tulemustega, selgub, et naissoost vastajate, alla 35-aastaste vastajate, üksikute ja lahutatud vastajate, kõrgharidusega vastajate, Kaitseväes vähem kui 10 aastat töötanud vastajate ja naissoost kaitseväelastega igapäevast tööalast kokkupuudet omavate vastajate grupid tähtsustavad teiste gruppidega võrreldes rohkem uut väärtusgruppi ja näevad soolist võrdõiguslikkust kasulikuna nii meessoost kui naissoost isikutele. Vastuste tulemusel järeldab autor, et kõikehõlmavuse (võrdsuse), kõikehõlmavuse (sallivuse) ja heasoovlikkuse (hoolivuse) väärtustüüpide ja soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakute vahel on seos. Autor järeldab, et need grupid näevad soolist võrdõiguslikkust ja selle kasu laiemana ning järeldab, et nimetatud grupid on seetõttu ka tõenäolisemad soolise võrdõiguslikkuse edendajad oma igapäevases käitumises, tegevustes ja otsustes.
- Võrreldes uue, soolise võrdõiguslikkusega seotud väärtusgrupi tähtsust vastajale ja vastaja arvamust kaitsevälase elukutse sobivuse kohta naissoost isikule, selgub, et gruppide võrdluses peavad uut väärtusgruppi tähtsamaks ja kaitsevälase elukutset naissoost isikule sobivaks naissoost vastajad, alla 35-aastased vastajad, üksikud ja lahutatud vastajad, kõrgharidusega vastajad, kaitseväelastest vastajad, juhtival positsioonil olevad vastajad ja vastajad, kellel on igapäevane tööalane kokkupuude naissoost



kaitseväelastega. Autor järeldeb, et kõikehõlmavuse (võrdsuse), kõikehõlmavuse (sallivuse) ja heasoovlikkuse (hoolivuse) väärtustüüpide tähtsus on seotud vastajate arvamusega naissoost isikute sobivusest Kaitsevärke.

- Võrreldes gruppide kaupa avatuse olulisust ja e-küsitluse küsimuse „kellele on teie arvates sooline võrdõiguslikkus kasulik?“ tulemusi, selgub, et naissoost vastajate, üksikute ja lahutatud vastajate, kõrgharidusega vastajate, töötajate ja ametnike, Kaitseväes vähem kui 10 aastat töötanud vastajate ning vastajate kellel on naissoost kaitseväelastega igapäevane kokkupuude vastuste tähtsused on seotud. Autor järeldeb, et need grupid seostavad avatust kui põhiväärtust soolise võrdõiguslikkusega ja on soolise võrdõiguslikkuse edendajad kuna nad näevad soolist võrdõiguslikkust kasulikuna nii meessoost kui naissoost isikutele.
- Võrreldes gruppide kaupa avatuse kui põhiväärtuse olulisust arvamusega, kas naissoost isikule sobib kaitsevälase elukutse, selgus et nii naissoost vastajate, üksikute ja lahutatud vastajate, kõrgharidusega vastajate, juhtival positsioonil olevate vastajate kui naissoost kaitseväelastega igapäevast tööalast kokkupuudet omavate vastajate puhul on avatuse kui põhiväärtuse olulisuse ja naissoost isikule kaitsevälase elukutse sobivuse vahel seos. Autor järeldeb, et avatuse olulisus on seotud vastajate hoiakutega naissoost isikute Kaitsevärke sobivuse kohta.
- Vastajad, kes arvavad, et naissoost isikule sobib kaitsevälase elukutse või kes arvavad, et naissoost isik sobib Kaitseväre juhatajaks, on avatuse kui põhiväärtuse hinnanud enda jaoks olulisemaks, kui vastajad, kes arvavad, et naissoost isikule ei sobi kaitsevälase elukutse või kes arvavad, et naissoost isik ei sobi Kaitseväre juhatajaks. Samuti on vastajad, kes arvavad, et naissoost isikule sobib kaitsevälase elukutse või kes arvavad, et naissoost isik sobib Kaitseväre juhatajaks, avatuse kui põhiväärtuse olulisuse hindamisel üksmeelsemad. Autor järeldeb et avatuse olulisus on seotud vastaja hoiakutega naissoost isikute Kaitsevärke sobivuse kohta.

## **Diskussioon**

Magistritöö teooriaosas käsitles autor levinuimaid väärtusteooriaid, keskendudes Schwartzi alusväärtuste ja väärtustüüpide teooriale ning tõi välja väärtuste olulisus organisatsioonile. Samuti kirjeldas autor soolise võrdõiguslikkuse olemust ning analüüsis militaarses organisatsioonis soolise võrdõiguslikkuse edendamise seotud teoreetilisi seisukohti ja

varasemaid teemakohaseid uuringuid, et välja selgitada soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakutega seotud tunnused.

Selgitamaks välja Kaitseväe personali alusväärtused, kasutas autor Schwartzi väärtusteooriale tuginevat Schwartzi väärtusküsimustiku (Portrait Values Questionnaire – PVQ), millele lisati küsimused vastaja soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakute kohta, eesmärgiga luua kahe osa vahel seosed. Schwartzi alusväärtuste teooria abil ei ole autorile teadaolevalt militaarse organisatsiooni personali alusväärtusi ja soolise võrdõiguslikkuse alaseid hoiakuid varem seostatud.

Käesoleva töö raames tehtud e-küsitlusega tehtud alusväärtuste uuring näitas Kaitseväe personali alusväärtuseid ja võimaldas neid võrrelda soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakutega. Samuti võimaldas soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakute väljaselgitamine seostada hoiakuid Kaitseväe põhiväärtustega ning võrrelda soolise võrdõiguslikkuse alaseid hoiakuid Kaitseväe tegevust reguleerivates dokumentides esinevate soolise võrdõiguslikkuse alaste regulatsioonidega. Käesoleva uuringu tulemused olid kooskõlas mitmete varasemate uuringutega. Kokkuvõtvalt võib hinnata, et uuringu ülesehitus oli töö eesmärgi saavutamiseks sobilik.

Käesoleva magistritöö raames läbiviidud e-küsitluse peamiseks kitsaskohaks oli valimi vähene esinduslikkus. E-küsitluse tulemusi ei saa kanda üle kogu Kaitseväele. Tulemustes on siiski tuvastatud seoseid, mida võib käsitleda tendentse tuvastavatena ja valdkonnas uudsetena ning nende pinnalt tehtud järeldused ja ettepanekud võimaldavad käesolevat valdkonda parendada. Et tagada väärtuste ja soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks kasutatavate meetmete asjakohasus näiteks konkreetse väeosas, on siiski soovitatav uurida kõiki väeosasid eraldi ning suurema valimiga. Arvestades tuvastatud seoseid ja tendentse, soovib autor lisaks üldvalimile kasutada ka fookusgruppe.

Metodoloogiliseks kitsaskohaks uuringu läbiviimisel võib pidada ka andmekogumismeetodit. Link e-küsimustikule saadeti vastajatele 1. jalaväebrigaadi psühholoogi Andres Vegeli vahendusel e-posti kaudu ning see oli kättesaadav veebikeskkonnas. Kuigi ankeetküsimustikule vastamine oli vabatahtlik ja anonüümne ning vastajaid teavitati sellest pöördumises ning käesoleva töö autoril puudub võimalus vastajaid kuidagi tuvastada, esineb siiski võimalus, et vastajad kartsid oma isiku ja vastuste seostamise võimalust ning vastasid nii, nagu neile tundus ootuspärane. Samuti on autori hinnangul tegu tundliku uurimisvaldkonnaga, mis samuti võib põhjustada vastamist nii, nagu vastajale tundus ootuspärane. Samuti ei saa välistada, et

küsimustiku mõnele osale vastati selle sisusse süvenemata, mis on võimalik paljude küsimustega struktureeritud küsimustike puhul. Suurema valimi puhul ei oleks andmete kvaliteediga seotud ohud nii olulised. Samas on küsitlusele vastajate jaotuvus gruppide kaupa üsna optimaalne ja kajastab üldkogumit, välja arvatud respondentide sooline jaotuvus võrreldes 1. jalaväebrigaadi üldiste statistiliste andmetega. Autori hinnangul mõjutab seda taas uurimisvaldkonna tundlikkus ja selle suurem tähtsus naissoost vastajatele, mis leidis ka küsitluse tulemustes kinnitust.

Eeltoodut arvestades võib öelda, et vaatamata valimiga ja andmekogumise meetodiga seotud puudustele, võimaldavad läbiviidud statistika, dokumendianalüüsi ja poolstruktureeritud küsimustiku tulemuste pinnalt tuvastatud seosed tuvastada tendentse ja olla valdkonnas uudsed. Käesolevas töös tehtud järeldused loovad aluspõhja järgnevale uuringutele. Uurimistöö metodoloogiliste aspektidega seotud kriitika võimaldab tulevastes uuringutes sarnaseid puudusi vältida ning koguda uusi ja võrdlevaid andmeid soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks ja naissoost isikute osakaalu suurendamise võimaluste tuvastamiseks.

### **3.2. Ettepanekud ja soovitused**

Soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks vajalike Kaitseväge personalipoliitikaga seotud regulatsioonide ning väärtuste ja hoiakute kujundamisega seotud tegevuste elluviimine on kõikide Kaitseväge struktuuriüksuste ülesanne ning eeldab nende vahelist koostööd. Käesolevas töös tegi autor ettepanekud sihtrühmade lõikes, arvestades ettepanekute seotust tegevusvaldkondade peamiste tööülesannetega.

Töö eelnevatele osadele tuginedes teeb autor Kaitseväge Värbamiskeskusele ja personalitöö valdkonnaga tegelejatele järgmised ettepanekud:

- Mõõta Kaitseväge põhiväärtuste olulisust kandideerijatele ning arvestada Kaitseväge põhiväärtuste olulisust kandideerijale hinnangu andmisel. Kaitsevägi on vastavalt Kaitseväge personalistrateegiale 2013-2017 (Kaitsevägi, 2012) võtnud endale eesmärgi värvata kandidaate, kelle põhiväärtused ühtiksid Kaitseväge põhiväärtustega.
- Soovides Kaitseväes edendada soolist võrdõiguslikkust, hinnata avatuse kui Kaitseväge põhiväärtuse olulisust kandideerijale. Käesolevast tööst selgus, et avatuse kui põhiväärtuse olulisusel vastajale on seotud vastaja soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakute ja arvamusega kaitsevaelase elukutse sobivusest naissoost isikutele. Teooria

kohaselt mõjutavad organisatsiooni väärtusi selles töötavad inimesed ning värvates tööle inimesi, kes hindavad avatust, mõjutavad nemad organisatsiooni üldises igapäevases käitumises, tegevuses ja otsustes olema rohkem avatud.

Töö eelnevatele osadele tuginedes teeb autor personalitöö valdkonnaga tegelejatele järgmised ettepanekud:

- Hakata koguma statistikat naissoost isikute esindatuse kohta erinevates tegevusvaldkondades Kaitseväes, et vajadusel muuta või luua tingimusi, mis soodustaksid erinevatel ametikohtadel võimalikult võrdsel määral naisi ja mehi.

Töö eelnevatele osadele tuginedes teeb autor Kaitseväe juhtkonnale järgmised ettepanekud:

- Eemaldada Kaitseväe eetikakoodeksist väärtuste olulisuse järjekord. Esiteks võib olulisuse järjekorra rõhutamine põhjustada olukorra, kus viimasele kohale jäänud põhiväärtust peavad ka eetikakoodeksi lugejad kõige vähem oluliseks põhiväärtuseks. Teiseks selgus käesolevas töös läbi viidud küsitlusest, et vastanute jaoks olid põhiväärtused teistsuguses olulisuse järjekorras, kui eetikakoodeksis – see võib põhjustatud olla eetikakoodeksi ja käesoleva töö küsitlustel kasutatud valimite erinevusest, kuid ometi seab kahtluse alla eetikakoodeksis toodud olulisuse järjekorra. Kolmandaks näitas e-küsitluse tulemus, et vastajad ei taju Kaitseväe põhiväärtuste olulisust 1. jalaväebrigaadi igapäevases käitumises, tegevustes ja otsustes vastavana eetikakoodeksis toodud väärtuste olulisuse järjekorrale.
- Korraldada täiendav küsitlus füüsiliste nõuete erinevuse vajalikkusest naissoost ja meessoost kaitseväelastele ning analüüsida seni sooritatud füüsiliste võimete teste, otsustamaks, kas naissoost kaitseväelastele on võimalik kehtestada samasuguseid füüsilised nõudeid, kui meessoost kaitseväelastele. Et Kaitsevägi ei kaotaks oma füüsilist võimekust teatud spetsiifilistes valdkondades, soovib autor kaaluda füüsiliste nõuete kehtestamist lähtuvalt kaitsevälase tegevusvaldkonnast, mitte soost või vanusest. Tegevusvaldkondade arvestamine tagaks kandidaatide võrdse kohtlemise tegevusvaldkonna siseselt ning välistaks eelarvamusi naissoost isikute sobimatusest nende võimalike nõrgemate füüsiliste võimete tõttu.
- Küsitluse tulemustel parandab kokkupuute sagedus naissoost kaitseväelastega vastajate hoiakuid kaitsevälase elukutse sobivuse kohta naissoost isikutele. Autor soovib

pädevate naissoost kaitseväelaste esiletoomiseks ja seeläbi soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks sagendada naissoost kaitseväelaste võimalusi otsustusprotsessides osalemiseks, esinemisteks ja koolituste läbiviimiseks nii asutusesiseselt kui –väliselt. Naissoost kaitseväelase positiivse kuvandi esiletoomine väljaspool organisatsiooni kummutab ühiskonna stereotüüpe seoses naissoost kaitseväelastega ja naissoost isikute võimaluste kohta Kaitseväes, mis võib suurendada naissoost kandideerijate huvi Kaitseväe kui võimaliku tööandja vastu.

Töö eelnevatele osadele tuginedes teeb autor Kaitseväe psühholoogidele järgmised ettepanekud:

- E-küsitluse tulemusel on vastajate olulisimateks väärtustüüpideks Schwartzi väärtuste mudeli järgi turvalisus (ühiskonna turvalisus), enesesuunamine (mõttevabadus), võim (domineerimine), heasoovlikkus (ustavus), saavutus. Soolise võrdõiguslikkuse edendamisel on võimalik paremate tulemuste saamiseks kasutada väärtustüüpe motiveerivaid tingimusi ja väärtusi, mida rohkem jagatakse. Ühiskonna turvalisuse väärtustüüpi kui käesoleva küsitluse peamist väärtustüüpi motiveerib turvalisus ja stabiilsus laiemas ühiskonnas. Soolise võrdõiguslikkuse edendamisel on üks võimalus antud väärtustüübi esindajatele seostada turvalisus ja stabiilsus laiemas ühiskonnas näiteks Kaitseväes osalevate naissoost isikute arvuga.
- Kaardistada regulaarselt Kaitseväe põhiväärtuste olulisust Kaitseväe personalile. Regulaarne kaardistamine võimaldab jälgida ja ennustada trende põhiväärtuste olulisuses ning vajadusel võtta kasutusele vastavaid meetmeid.
- Soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakute parandamiseks edendada Kaitseväe põhiväärtustest avatust, rõhutades Kaitseväe igapäevases käitumises, tegevustes ja otsustes rohkem Eetikakoodeksis (2014, lk 9) toodud avatusega seotud juhiseid, näiteks „*Suhtun erinevustesse lugupidavalt*“, „*Austan inimvääriskust. Suhtun iseendasse ja teistesse austusega*“.
- Viia läbi väärtuste ja soolise võrdõiguslikkuse alaseid koolitusi, seostades väärtusi soolise võrdõiguslikkusega ja vastupidi. Küsitluse tulemustele tuginedes soovib autor viia eeltoodud koolitus läbi väiksemate gruppidega, näiteks eraldi mehed ja naised, nooremad ja vanemad töötajad, juhtival positsioonil olevad isikud ja juhtival positsioonil mitteolevad isikud. See võimaldab igale grupile läheneda nende vaatenurgast ja vajadustest lähtudes, mis tagab koolituse efektiivsuse ja tulemuse eesmärgipärasuse.

- Enne soolise võrdõiguslikkuse alaseid koolitusi teha küsitlus, et kaardistada arvamused ja hoiakud ning selgitada välja gruppide teadlikkus soolisest võrdõiguslikkusest, sest käesoleva töö raames läbi viidud küsitluse tulemusena selgus, et erinevad grupid hindavad erinevalt soolise võrdõiguslikkuse olemust ja selle kasu.
- Luua töötajatele väärtuste ja soolise võrdõiguslikkuse küsimustik, mis võimaldaks töötajale anonüümset enesekontrolli ja tagasisidet näiteks sooliste stereotüüpide kohta. Küsitluse tulemused kinnitasid, et vastajate hulgas valitsevad stereotüübid Kaitseväe tegevusvaldkondade sobivuse kohta naissoost ja meessoost isikutele ning soolise võrdõiguslikkuse kasulikkuse kohta. Soolise võrdõiguslikkuse küsimustik võimaldaks küsimustiku kasutajal oma stereotüüpe ära tunda ja neid igapäevases käitumises, tegevustes ja otsustes vältida.

Töö eelnevatele osadele tuginedes teeb autor Sisekaitseakadeemia ja Kaitseväe Ühendatud Õppeasutustele ettepanekud järgmisteks uuringuteks:

- Miks hindavad meessoost isikud ja juhtival positsioonil olevad isikud soolise võrdõiguslikkuse olulisust enda jaoks võrreldud gruppidest kõige madalamaks?
- Miks nähakse teatud tegevusvaldkondi sobilikemana pigem meessoost kaitseväelastele ja teisi pigem naissoost kaitseväelastele?
- Julgeolekut tagavate asutuste soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakute võrdlusuuring (näiteks Kaitsevägi, Politsei- ja Piirivalveamet, Päästeamet).

## KOKKUVÕTE

Vabariigi Valitsus kiitis 2010. aastal heaks Eesti tegevuskava ÜRO Julgeolekunõukogu resolutsiooni 1325 „Naised, rahu ja julgeolek“. Tegevuskava keskendus soolaste küsimuste olulisusele rahu ja julgeolekuga seotud struktuurides. Kaitsevägi esindab ühiskonna ühte sooliselt ebavõrdseimat institutsiooni. Eesti tegevuskava üheks edukuse mõõdikuks on naiste osakaal Kaitseväes, sest ÜRO Julgeolekunõukogu on resolutsiooniga 1325 tunnistanud, et naissoost isikutele on anda oluline panus rahu- ja julgeolekuprotsessidesse, kuid naissoost kaitseväelaste osakaal Kaitseväes on pigem langenud. Sotsiaalministeeriumi programm (2010a, lk 4) rõhutab, et inimeste väärtushinnangud, hoiakud ja soostereotüübid avaldavad otsust mõju inimeste eneseteostusvõimalustele ja ressursside jagunemisele, ning ebavõrdsus saab alguse naiste ja meeste ning nendega seonduva erinevast väärtustamisest. Eeltoodust tõusetus magistritöö **uurimisprobleem** - milline on Kaitseväe kui militaarse organisatsiooni töötajate väärtuste ja soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakute seos?

Magistritöö **eesmärgiks** oli välja selgitada Kaitseväe personali väärtuste ja soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakute seos ning saadud tulemuste põhjal esitada Kaitseväele ettepanekud soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks ja personalipoliitikaga seotud regulatsioonide ning arendustegevuste kujundamiseks.

Töö eesmärgi saavutamiseks püstitati viis **uurimisülesannet**. Esimese uurimisülesande tulemusena kasutati küsitluse esimeses osas 19 väärtustüübi ringmudeli (Schwartz, *et al.*, 2012, p. 3) teoorial põhinevat alusväärtuste küsimustikku, eesmärgiga tuvastada vastajate väärtustüübid. Teise uurimisülesande tulemusena kasutati küsitluse kolmandas ja neljandas osas soolise võrdõiguslikkuse teoreetilistes käsitlustes välja toodud varasemate uuringute tulemusi. Kolmanda uurimisülesande tulemusena kaardistatud personalialased statistilised andmed ja Kaitseväe tegevust reguleerivates dokumentides kajastatud väärtused ning soolise võrdõiguslikkuse alased regulatsioonid andsid sisendi küsimustiku teiseks, kolmandaks ja neljandaks osaks. Neljanda uurimisülesande täitmisel analüüsiti küsitluse tulemusi ja tuvastati gruppidevahelised seosed väärtustüüpide, Kaitseväe põhiväärtuste, soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakute ning naissoost isikute Kaitseväes osalemisega seotud hoiakute vahel. Viienda

uurimisülesande täitmisel sõnastati küsitluse tulemustele, teoreetilistele lähtekohtadele ja statistilistele andmetele ning regulatsioonidele tuginedes Kaitseväe personali väärtusi ja soolise võrdõiguslikkuse alaseid hoiakuid arvestavad ettepanekud soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks Kaitseväes ning anti soovitused Kaitseväe personalipoliitikaga seotud regulatsioonide ning arendustegevuste kujundamiseks.

Tulenevalt käesoleva magistritöö eesmärgist ja probleemist, sõnastati peamised **uurimisküsimused**, millele empiirilise uuringuga vastused leiti. Esimene uurimisküsimus oli, et millised on naissoost isikute arvu ja ametikohtade trendid Kaitseväes. Vastusena selgus, et naissoost isikute osakaal Kaitseväes on langenud. Samuti selgus, et Kaitsevägi ei kogu eraldi statistilist ülevaadet naissoost isikute ametikohtade trendide ja tegevusvaldkondade kohta. Teine uurimisküsimus oli, et millised on Kaitseväe personali hoiakud Kaitseväe tegevust reguleerivates dokumentides esinevate väärtuste ja soolise võrdõiguslikkuse alaste regulatsioonide suhtes. Tulemusena selgus, et Kaitseväe põhiväärtuste olulisus vastajatele olulisuse järjekorras on koostöö, ustavus, asjatundlikkus, avatus, ausus ja vaprus. Soolise võrdõiguslikkuse alaste regulatsioonide alaste hoiakute hindamisel selgus, et vastajad ei tunneta meessoost isikute ajateenistusse asumise kohustust soolise diskrimineerimisena, küll leiti, et naissoost kaitsevaelastele ei peaks olema kehtestatud nõrgemaid füüsilisi nõudeid. Kolmanda uurimisküsimusega leiti vastus küsimusele, millised on Kaitseväe personali jaoks olulisemad alusväärtused. Selgus, et olulisimad alusväärtused vastajate jaoks kuuluvad turvalisuse (ühiskonna turvalisuse) väärtustüüpi, järgnevad enesesuunamise (mõttevabaduse), võimu (domineerimise), heasoovlikkuse (ustavuse), saavutuse väärtustüübid. Neljas uurimisküsimus oli, et millised on Kaitseväe personali soolise võrdõiguslikkuse alased hoiakud? Vastustest selgus, et võrdse kohtlemise all peavad vastajad silmas pigem võrdseid kohustusi. Vastajate grupid, kes tähtsustavad teiste gruppidega võrreldes rohkem uut väärtusgruppi, näevad soolist võrdõiguslikkust kasulikuna nii meessoost kui naissoost isikutele. Samuti selgus, et avatuse olulisus vastajale on seotud tema soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakutega.

Uuringu tulemusel selgus, et Shalom H. Schwartz'i väärtustüübid kõikehõlmavus (võrdsus), kõikehõlmavus (sallivus) ja heasoovlikkus (hoolivus) ja Kaitseväe põhiväärtus avatus on seotud soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakutega ja vastaja arvamusega kaitsevaelase elukutse sobivusest naissoost isikule. Autor esitas Kaitseväele uuringu tulemusi arvestavad rakenduslikud ettepanekud ja soovitused soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks ja personalipoliitikaga seotud regulatsioonide ning arendustegevuste kujundamiseks ning täitis magistritöö eesmärgi.



## SUMMARY

The theme of the master's thesis is „Relationship between the values and gender equality in the example of 1st Infantry Brigade“. The aim of this master's thesis is to identify the relationship between values and attitudes in relation to gender equality of Defence Forces personnel and to make proposals to promote gender equality and personnel policies and regulations related to the completion of development activities. The actuality of this research lies on the fact, that the proportion of women in the armed forces in Estonia is decreasing.

For achieving the goal of the master's thesis, five research tasks were set up:

- 1) to analyze the values of theoretical approaches to identify the value theory which allows to find the relationship of the Defence Forces personnel fundamental values and gender equality attitudes, and to analyze the relationship between the core values of the organization and the values of the staff, in order to identify the deployment and possibilities of core value;
- 2) to describe the nature of gender equality and to analyze the theoretical concepts of gender equality in the Defence Forces and previous researches, to identify gender-related attitudes related characteristics;
- 3) to survey the employment statistics of female persons in the Defence Forces to identify the number of women in the persons and women's establishment's trends, and to survey the values and gender equality regulations in Defence Forces governing documents to find out whether and how necessary relevant areas are regulated;
- 4) to analyze the results of semi-structured questionnaire and to compare them to statistics and the values and gender equality regulations in Defence Forces governing documents in order to find out the statistics, regulations, and staff attitudes consistency or inconsistency and the relationship between the values and attitudes of the staff;
- 5) to formulate the values of the Defence Forces personnel and gender-related attitudes considering proposals to promote gender equality in the Defence Forces and provide recommendations for policy making and regulations and development activities related to gender equality in the attitudes and values.

Survey research strategy was used to achieve the research objective and fulfill the research tasks. Data collection methods have been used in both qualitative and quantitative methods - the Master's thesis purpose and tasks of mapping statistics, documents and analysis of the content of the legislation, and a semi-structured questionnaire. The questionnaire was filled by personnel of 1st Infantry Brigade.

The study revealed that the Schwartz value types universalism (concern), universalism (tolerance) and benevolence (caring) and the Defence Forces core value openness are in relationship of gender equality attitudes. Finally, based on theoretical and empirical analyses, author made proposals and policy recommendations by relevant target groups, considering the main tasks of groups.

## KASUTATUD KIRJANDUSE LOETELU

Aimre, I., 2005. *Sotsioloogia*. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

Anderson, T. & Kanuka, H., 2003. *E-research. Methods, Strategies, and Issues*. Boston: Pearson Education

Babbie, E. R., 2006. *Survey research methods*. 2nd edition. Belmont, California: Wadsworth Publishing Company.

Beljajev, R. 2007. Milleks organisatsioonile põhiväärtused? *Director*, 9. [Võrgumaterjal] Leitav: <http://www.director.ee/milleks-organisatsioonile-phivrtused/> [Kasutatud 25.04.2015].

Butenko, T. & Schwartz, S., 2013. *Relations of the new circle of 19 values to behaviors*. Leitud: ResearchGate. [15.09.2014].

Cieciuch, J., Davidov, E., Vecchione, M., Beierlein, C. & Schwartz, S. H., 2014. The Cross-National Invariance Properties of a New Scale to Measure 19 Basic Human Values: A Test Across Eight Countries. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 45 (5), pp. 764-776. Leitud: Sage Journals Online. [20.09.2014].

\*Coker, C., 2001. *Humane Warfare*. London: Routledge.

Dobewall, H., Aavik, T., Konstabel, K., Schwartz, S. H. & Realo, A., 2014. A comparison of self-other agreement in personal values versus the Big Five personality traits. *Journal of Research in Personal*, 50, pp. 1–10. Leitud: ScienceDirect [08.08.2014].

Dobewall, H., 2013. *Human values and subjective well-being: an exploration of individual and cultural differences, change across life span, and self-other agreement*. [Võrgumaterjal] Leitav: [http://dspace.utlib.ee/dspace/bitstream/handle/10062/32107/dobewall\\_henrik\\_.pdf?sequence=1](http://dspace.utlib.ee/dspace/bitstream/handle/10062/32107/dobewall_henrik_.pdf?sequence=1) [Kasutatud 12.01.2015].

Eagly, A. H. & Chaiken, S., 1993. *The Psychology of Attitudes*. Orlando: Harcourt Brace Jovanovich Inc.

Egnell, R., 2013. Gender Perspectives and Fighting. *Parameters*, 43 (2), pp. 33-41. [Võrgumaterjal] Leitav: [http://www.strategicstudiesinstitute.army.mil/pubs/Parameters/issues/Summer\\_2013/4\\_Egnell\\_Article.pdf](http://www.strategicstudiesinstitute.army.mil/pubs/Parameters/issues/Summer_2013/4_Egnell_Article.pdf). [Kasutatud 29.12.2014].

Gustavsen, E., 2013. Equal treatment or equal opportunity? Male attitudes towards women in the Norwegian and US armed forces. *Acta Sociologica*, 56 (4), 361-374. Leitud: EBSCOhost Online. [12.03.2014].

Harro-Loit, H., 2015. Inimressurss kui eeldatav väärtus. Rmt: *Inimressurss ja riigikaitse: jätkusuutliku arengu väljakutsed*. Tartu: Strateegilise Jätkusuutlikkuse Kompetentsikeskus, lk 4-9.

- Inglehart, R., 1990. *Culture Shift in Advanced Industrial Society*. Princeton: Princeton University Press.
- Inglehart, R., 1997. *Modernization and Postmodernization. Cultural and Political Change in 43 societies*. Princeton: Princeton University Press.
- Inglehart, R. & Norris, P., 2003. *Rising Tide. Gender Equality and Cultural Change around the World*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Inglehart, R. & Welzel, C., 2005. *Modernization, Cultural Change, and Democracy: The Human Development Sequence*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Inimõiguste instituut, 2014. *Inimõigused kaitseväes 2013-2014*. [Võrgumaterjal] Leitav: <http://www.eihr.ee/inimoigused-kaitsevaes/> [Kasutatud 02.02.2015].
- Ivarsson, S., Estrada, A. X. & Berggren, A. W., 2005. Understanding Men's Attitudes Toward Women in the Swedish Armed Forces. *Military Psychology*, 17 (4), pp. 269-282. Leitud: EBSCOhost Online. [12.03.2014].
- Kaitseministeerium, 2010. *Riigikaitse strateegia*. [Võrgumaterjal] Leitav: [http://www.kmin.ee/files/kmin/img/files/Riigikaitse\\_strateegia.pdf](http://www.kmin.ee/files/kmin/img/files/Riigikaitse_strateegia.pdf) [Kasutatud 11.09.2014].
- Kaitseministeerium, 2015. *Kaitsepoliitika*. [Võrgumaterjal] Leitav: <http://www.kaitseministeerium.ee/et/kaitsepoliitika> [Kasutatud 26.03.2015]
- Kaitseministeerium, 2014. *Riigikaitse arengukava 2013-2022*. [Võrgumaterjal] Leitav: [http://www.kaitseministeerium.ee/files/kmin/nodes/13204\\_Riigikaitse\\_arengukava\\_2013-2022.pdf](http://www.kaitseministeerium.ee/files/kmin/nodes/13204_Riigikaitse_arengukava_2013-2022.pdf) [Kasutatud 12.01.2015].
- Kaitseväeteenistuse seadus* (2013).
- Kaitsevägi, 2012. *Kaitseväe personalistrateegia 2013-2017*. [Võrgumaterjal] Leitav: [www.ksk.edu.ee/uldinfo-ja-kontakt/dokumendid/muud-dokumendi/](http://www.ksk.edu.ee/uldinfo-ja-kontakt/dokumendid/muud-dokumendi/) [Kasutatud 12.10.2014]
- Kaitsevägi, 2013. *Füüsilise ettevalmistuse nõuded ja hindamise kord. Käskkiri*. [Võrgumaterjal] Leitav: [www.mil.ee/UserFiles/sisu/kaitsevagi/organisatsioon/dokumendiregister/dokumendid/Sport/tegevvaelase-fyysilise-ettevalmistuse-normatiivid-ja-hindamine.pdf](http://www.mil.ee/UserFiles/sisu/kaitsevagi/organisatsioon/dokumendiregister/dokumendid/Sport/tegevvaelase-fyysilise-ettevalmistuse-normatiivid-ja-hindamine.pdf) [Kasutatud 06.01.2015]
- Kaitsevägi, 2014. *Kaitseväe eetikakoodeks*.
- Kasemets, A., Talmar, A. & Liivik, E., 2011. *Parema õigusloome põhimõtete rakendamine Eesti sisejulgeolekupoliitikas*. Riigikogu Toimetised, 23, 83 - 96.
- Kaugia, S., 2009. Sotsiaalsete normide tunnetamine ja normiteadvus. Rmt: *Õiguse sotsiaalsest olemusest ja toimest ühiskonnas*. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool, lk 134-176.
- Kera, S., 2001. Sotsiaalsed oskused inimkäitumise eetiliste väärtuste kujunemisel. Rmt: *Kultuur, elukvaliteet ja väärtushinnangud*. Tallinn: TPÜ Kirjastus, lk 59-80.
- King, A. C., 2013. The Female Soldier. *Parameters*, 43 (2), pp. 13-25. [Võrgumaterjal] Leitav: [http://www.strategicstudiesinstitute.army.mil/pubs/Parameters/issues/Summer\\_2013/2\\_King\\_Article.pdf](http://www.strategicstudiesinstitute.army.mil/pubs/Parameters/issues/Summer_2013/2_King_Article.pdf). [Kasutatud 29.12.2014].

- Kivirähk, J., 2014. *Arvamused Kaitseväest enne ja pärast ajateenistust*. Tallinn: Turu-Uuringute AS.
- Koivunen, A. & Liljeström, M., 2003. *Võtmesõnad: 10 sammu feministliku uurimuseni*. Tallinn: Eesti Keele Sihtasutus.
- Kutsar, G., 2007. *Väärtuste ja väärtussüsteemide analüüs tsiviil-militaarsuhetes. Eesti näide*. Magistritöö, Tartu: Tartu Ülikool.
- Lavrakas, P. J., 2008. *Encyclopedia of Survey Research Methods*. Vol 1, 2. California: Sage Publications
- Lilleoja, L., 2012. Sünnikohortide alusväärtused ja nende muutumine nullindate Eestis. Rmt: A. Aarelaid-Tart & A. Kannike, toim *Nullindate kultuur II: põlvkondlikud pihtimused*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, lk 247-265.
- Marimaa, K., 2013. Sugu kui kvalifitseerija – naised ametikandjatena kirikus ja kaitseväes. Rmt: *KVÜÕA Toimetised*, 17. Tartu: Kaitseväge Ühendatud Õppeasutused, lk 135-179.
- Narusk, A., 2001. Eesti naised ja ratsionaalsed valikud. Rmt: *Sotsiaalsed probleemid Eestis teel avatud ühiskonda 1990–1999*. Tallinn: Teaduste Akadeemia Kirjastus, lk 7-22.
- Neuman, W. L., 2006. *Social Research Methods. Qualitative and Quantitative Approaches*. Sixth edition. Boston: Pearson Education Inc
- Pojman, L. P., 2005. *Eetika: õiget ja väärast avastamas*. Tallinn: Eesti Keele Sihtasutus.
- Prokos, A. & Padavic, I., 2002. There Oughtta Be a Law Against Bitches': Masculinity Lessons in Police Academy Training. *Gender, Work and Organization*, 9 (4), pp. 439-459. [Võrgumaterjal] Leitav: [http://coss.fsu.edu/sociology/sites/coss.fsu.edu.sociology/files/2002\\_Prokos\\_Padavic\\_There\\_Oughtta\\_Be.pdf](http://coss.fsu.edu/sociology/sites/coss.fsu.edu.sociology/files/2002_Prokos_Padavic_There_Oughtta_Be.pdf) [Kasutatud 30.12.2014].
- Pärtel, K., 2014. *Mees- ja naiskaitseväelaste hoiakud seoses meeste ja naiste rollidega ühiskonnas ning kaitseväes kui totaalses institutsioonis*. Magistritöö, Tallinn: Tallinna Ülikool.
- Ridgeway, C. L., 2001. Gender, Status, and Leadership. *Journal of Social Issues*, 57 (4), pp. 637–655. Leitud: ResearchGate. [13.12.2014].
- Rohan, M. J., 2000. A rose by any name? The value construct. *Personality and Social Psychology Review*, 4, pp. 255-277. Leitud: Sage Journals Online. [20.09.2014].
- Rokeach, M., 1973. *The Nature of Human Values*. New York: Free Press.
- Rüsen, J. 2004. How to overcome ethnocentrism? Approaches to a culture of recognition by history in the 21st century. *Taiwan Journal of East Asian Studies*, pp. 59-74. [Võrgumaterjal] Leitav: [http://www.joern-ruesen.de/5.182\\_How\\_to\\_Overcome\\_Ethno\\_centrism.pdf](http://www.joern-ruesen.de/5.182_How_to_Overcome_Ethno_centrism.pdf) [Kasutatud 30.12.2014].
- Saks, S. 2004. Igasse organisatsiooni üks naine, üks mees, üks must, üks homopaar. *Director*, 6. [Võrgumaterjal] Leitav: <http://www.director.ee/igasse-organisatsiooni-ks-naine-mees-must-homopaar/> [Kasutatud 02.03.2015].
- Sapsford, R., 2007. *Survey research*. 2nd edition. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publication

Schwartz, S. H. & Bilsky, W., 1990. Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, pp. 878-891. Leitud: APA PsycNET. [11.11.2014].

Schwartz, S. H., 1992. Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. Rmt: M. Zanna, ed *Advances in experimental social psychology*. New York: Academic Press, pp 1-65.

Schwartz, S. H., 1996. Value priorities and behavior: Applying of theory of integrated value systems. Rmt: C. Seligman, J. M. Olson, & M. P. Zanna, eds *The Psychology of Values: The Ontario Symposium*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, pp 1–24.

Schwartz, S. H. 2003. *A Proposal for Measuring Value Orientations across Nations. Chapter 7 in the Questionnaire Development Package of the European Social Survey*. [Võrgumaterjal] Leitav: [www.europeansocialsurvey.org/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_view&gid=126&Itemid=80](http://www.europeansocialsurvey.org/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=126&Itemid=80) [Kasutatud 09.09.2014].

Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., Ramos, A., Verkasalo, M., Lönnqvist, J.-E., Demirutku, K., Dirilen-Gumus, O. & Konty, M., 2012. Refining the Theory of Basic Individual Values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103 (4), pp. 663-688. Leitud: ResearchGate. [20.10.2014].

Smith, H. & McAllister, I., 1991. The Changing Military Profession: Integrating Women in the Australian Defence Force. *Journal of Sociology*, 27 (3), pp. 369-391. Leitud: Sage Journals Online. [20.12.2014].

Speculand, R. & Chaundhary, R. 2008. Living organisational values: the bridges value inculcation model. *Business Strategy Series*, 9 (6), pp. 324 – 329.

*Soolise võrdõiguslikkuse seadus* (2004).

Sotsiaalministeerium, 2010a. Programm „Soolise võrdõiguslikkuse edendamise 2011-2013”.

Sotsiaalministeerium, 2010b. Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009. *Sotsiaalministeeriumi toimetised 1/2010*. Tallinn: Sotsiaalministeerium.

Sotsiaalministeerium, 2014. Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2013. *Sotsiaalministeeriumi toimetised 3/2014*. Tallinn: Sotsiaalministeerium.

\*Sutherland, M. B., 1990. Report at the seminar „Women’s Studies and the Social Position of Women in Eastern and Western Europe“. *Publications of European Network for Women’s Studies*, pp. 22-27.

Tart, I., Sõmer, M. & Lilleoja, L., 2012. Alusväärtused Eestis teise laine perioodil. Rmt: A. Aareleid-Tart & A. Kannike, toim *Nullindate kultuur I: põlvkondlikud pihtimused*<sup>4</sup>. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, lk 44-70.

Teddle, C. & Yu, F. 2007. Mixed Methods Sampling. A Typology With Examples. *Journal of Mixed Methods Research*, 1 (1), pp. 77-100. Leitud: Sage Journals Online. [12.01.2015].

Titunik, R., 2000. The First Wave: Gender Integration and Military Culture. *Armed Forces & Society*, 26 (2), pp. 229-257. Leitud: Sage Journals Online. [01.12.2014].

Tooding, L.-M., 2007. *Andmete analüüs ja tõlgendamine sotsiaalteadustes*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus

Trumm, A., 2015. Kaitseväge inimressurssi jätkusuutlikkus: küsimused ja väljakutsed. Rmt: A. Trumm, toim *Inimressurss ja riigikaitse: jätkusuutliku arengu väljakutsed*. Tartu: Strateegilise Jätkusuutlikkuse Kompetentsikeskus, lk 10-20.

Uibo, R., 2010. *Maskuliinsus(t)e konstrueerimine erinevate seksuaalsete identiteetidega Eesti Kaitseväge ajateenijate poolt*. Magistritöö, Tallinn: Tallinna Ülikool.

Vabariigi Valitsus, 2010a. *Eesti tegevuskava ÜRO Julgeolekunõukogu resolutsiooni 1325 „Naised, rahu ja julgeolek“ rakendamiseks Eestis 2010-2014*. [Võrgumaterjal] Leitav: <http://vm.ee/et/sooaspekti-arvestamine-konfliktilahenduses-uro-jn-resolutsioon-1325> [Kasutatud 02.02.2014].

Vabariigi Valitsus, 2010b. Eesti julgeolekupoliitika alused. [Võrgumaterjal] Leitav: [http://www.kaitseministeerium.ee/files/kmin/nodes/9417\\_Julgeolekupoliitika\\_alused\\_2010.pdf](http://www.kaitseministeerium.ee/files/kmin/nodes/9417_Julgeolekupoliitika_alused_2010.pdf) [Kasutatud 02.02.2014].

Van Deth, J. & Scarbrough, E., 1995. *The impact of values*. New York / Oxford: Oxford University Press.

Võrdõigusvolinik, 2015. *Sooline võrdõiguslikkus*. [Võrgumaterjal] Leitav: <http://www.vordoigusvolinik.ee/naiste-ja-meeste-vordoiguslikkus/soolise-vordoiguslikkuse-moiste/> [Kasutatud 19.03.2015].

World Economic Forum, 2014. *The Global Gender Gap Report 2014*. [Võrgumaterjal] Leitav: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/> [Kasutatud 08.03.2015].

## TABELITE JA JOONISTE LOETELU

- Tabel 1. Schwartzi väärtustüübid ja üksikväärtuste näited (Schwartz, 1992, pp. 6-7; autori koostatud)
- Tabel 2. 10 väärtustüüpi ja 19 täpsemalt defineeritud väärtustüüpi võrdlev tabel (Cieciuch, *et al.*, 2014, p. 766)
- Tabel 3. Kaitseväge personalistatistika (Kaitsevägi)
- Tabel 4. 1. jalaväebrigaadi personalistatistika (Kaitsevägi)
- Tabel 5. Kaitseväge Eetikakoodeksis toodud põhiväärtused olulisuse järjekorras koos selgituse ja juhistega (Kaitsevägi, 2014, lk 4-9; autori koostatud)
- Tabel 6. Vastajate väärtustüüpide keskvväärtused ja standardhälve (autori koostatud)
- Tabel 7. Kaitseväge põhiväärtuste olulisuse keskvväärtused ja standardhälbed (autori koostatud)
- Tabel 8. Kaitseväge põhiväärtuste vaheline korrelatsioon (autori koostatud)
- Tabel 9. Arvamused Kaitseväge töövaldkondade sobivuse kohta meessoost ja/või naissoost isikutele kõikide vastajate ning meessoost ja naissoost vastajate võrdluses (autori koostatud)
- Tabel 10. Arvamused Kaitseväge töövaldkondade sobivuse kohta meessoost ja/või naissoost isikutele juhtival positsioonil olevate ja mitteolevate vastajate võrdluses (autori koostatud)
- Tabel 11. Arvamused füüsiliste nõuete kohta (autori koostatud)
- Joonis 1. Väärtustüüpide ringmudel (Schwartz, 1992, p. 45)
- Joonis 2. Väärtustüüpide ringmudel (Schwartz, *et al.*, 2012)
- Joonis 3. Empiirilise uuringu plaan (autori koostatud)
- Joonis 4. Vastajate väärtustüüpide ringmudel (autori koostatud)
- Joonis 5. Uue väärtustüübi keskvväärtused vastajate gruppide võrdluses (autori koostatud)
- Joonis 6. Kaitseväge põhiväärtuse avatuse olulisus vastajate gruppide võrdluses (autori koostatud)
- Joonis 7. Soolise võrdõiguslikkuse kasulikkus vastajate gruppide võrdluses (autori koostatud)
- Joonis 8. Meessoost ja naissoost isikute võrdsete õiguste, kohustuste, võimaluste ja vastutuse tähtsus vastaja jaoks (keskväärtused gruppide võrdluses) (autori koostatud)
- Joonis 9. Kaitsevaelase elukutse ja auastme sobivus naissoost isikule (autori koostatud)
- Joonis 10. Kaitsevaelase elukutse sobivus naissoost isikule gruppide võrdluses (autori koostatud)
- Joonis 11. Arvamused naissoost isikute ajateenistuse kohta (autori koostatud)
- Joonis 12. Alusväärtuste ringmudel vastajate soo võrdluses (autori koostatud)
- Joonis 13. Alusväärtuste ringmudel vastajate vanusegruppide võrdluses (autori koostatud)
- Joonis 14. Alusväärtuste ringmudel vastajate perekonnaseisu järgi (autori koostatud)
- Joonis 15. Alusväärtuste ringmudel vastajate hariduse järgi (autori koostatud)
- Joonis 16. Alusväärtuste ringmudel vastajate töösuhte järgi (autori koostatud)
- Joonis 17. Alusväärtuste ringmudel vastajate positsiooni järgi struktuuris (autori koostatud)
- Joonis 18. Alusväärtuste ringmudel vastajate Kaitseväes töötatud aastate järgi (autori koostatud)
- Joonis 19. Alusväärtuste ringmudel vastajate naissoost kaitsevaelastega töölase kokkupuute sageduse järgi (autori koostatud)



# LISAD

## Lisa 1. Ankeetküsimustik

### 1. OSA

Järgnevalt on kirjeldatud lühidalt mõningaid inimesi. Palun lugege iga kirjeldust ja märkige igale reale, kuivõrd Teie moodi selline inimene on.

#### KUIVÕRD TEIE MOODI SELLINE INIMENE ON?

	Pole üldse minu moodi	Pole minu moodi	Vaid pisut minu moodi	Mõõdukalt minu moodi	Minu moodi	Väga minu moodi
1. Talle on oluline iseseisvalt välja kujundada oma arusaamad, seisukohad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Tema jaoks on oluline, et tema riigis oleks turvaline ja stabiilne olla.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Talle on oluline mõnusalt aega veeta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Tema jaoks on oluline vältida teiste inimeste endast välja viimist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Tema jaoks on oluline, et ühiskonnas nõrgemad ja haavatavamad oleksid kaitstud.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Tema jaoks on oluline, et inimesed teeksid seda, mida ta neile ütleb.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Talle on oluline mitte kunagi mõtelda, et ta pälvib enam kui teised inimesed.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Tema jaoks on oluline looduse eest hoolitseda.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Tema jaoks on oluline, et teda kunagi ei häbistataks.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Talle on oluline otsida endale pidevalt erinevaid tegevusi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Pole üldse minu moodi	Pole minu moodi	Vaid pisut minu moodi	Mõõdukalt minu moodi	Minu moodi	Väga minu moodi
11. Talle on oluline oma lähedaste eest hoolt kanda.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Talle on oluline omada võimu, mida raha võib kaasa tuua.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Tema jaoks on väga oluline vältida haigestumist ja hoida oma tervist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Tema jaoks on oluline olla salliv kõikide erinevate inimeste ja inimrühmade suhtes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Tema jaoks on oluline mitte kunagi rikkuda reegleid või eeskirju.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Talle on oluline ise oma elu üle otsustada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Talle on oluline elus edasi jõuda, midagi saavutada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Talle on oluline alal hoida traditsioonilisi väärtusi ja mõtteviise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Tema jaoks on oluline, et inimesed, keda ta tunneb, teda täielikult usaldaksid.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Tema jaoks on oluline olla jõukas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Tema jaoks on oluline loodust kaitsvatest tegevustest ise osa võtta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Talle on oluline mitte kunagi mitte kedagi pahandada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Tema jaoks on oluline ise oma arvamus välja kujundada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Tema jaoks on oluline hoida ja kaitsta oma avalikku mainet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Tema jaoks on väga oluline aidata endale kalleid inimesi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Talle on oluline tema isiklik kaitstuse- ja turvatunne.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Pole üldse minu moodi	Pole minu moodi	Vaid pisut minu moodi	Mõõdukalt minu moodi	Minu moodi	Väga minu moodi
27. Tema jaoks on oluline olla kindel ja usaldusväärne sõber.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Tema jaoks on oluline riskida, et ellu põnevust tuua.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Talle on oluline omada võimu, et panna inimesi tegema seda, mida ta tahab.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Talle on oluline oma tegevusi iseseisvalt kavandada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Talle on oluline reeglitest kinni pidada isegi siis, kui keegi nende täitmist ei jälgi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Tema jaoks on oluline olla väga edukas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Tema jaoks on oluline järgida oma perekonna tavasid või üldisi usulisi kombeid.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Tema jaoks on oluline ära kuulata ja mõista endast erinevaid inimesi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Talle on oluline, et riik oleks tugev ja suudaks kaitsta oma kodanikke.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Talle on oluline elumõnuseid nautida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Talle on oluline, et kõikidel inimestel maailmas oleksid elus võrdsed võimalused.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Tema jaoks on oluline olla alandlik ja tagasihoidlik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Tema jaoks on oluline asju ise mõista.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Tema jaoks on oluline väärtustada oma kultuuri traditsioone.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Tema jaoks on oluline olla see, kes teistele korraldusi jagab.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Tema jaoks on oluline kõikidele seadustele alluda.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Talle on oluline saada igatsorti uusi kogemusi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Talle on oluline omada kalleid asju, mis näitavad ta rikkust.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Pole üldse minu moodi	Pole minu moodi	Vaid pisut minu moodi	Mõõdukalt minu moodi	Minu moodi	Väga minu moodi
45. Talle on oluline kaitsta looduskeskkonda hävingu või saastamise eest.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. Talle on oluline iga võimalust lõbutsemiseks kasutada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Talle on oluline hoolitseda endale lähedaste inimeste kõikide vajaduste eest.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Talle on oluline, et inimesed tunnustaksid ta saavutusi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Talle on oluline, et teda kunagi ei alandataks.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. Talle on oluline, et tema oma riik end kõikide ohtude vastu kaitseks.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51. Tema jaoks on oluline mitte kunagi teisi inimesi välja vihastada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52. Ta peab oluliseks, et kõiki inimesi koheldakse õiglaselt, sealhulgas isegi neid, keda ta ise ei tunne.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53. Talle on oluline vältida igasuguseid ohte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54. Talle on oluline rahulduda sellega, mis tal on, ega tahta enam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55. Talle on oluline, et kõik ta sõbrad ja perekond võivad täielikult temale loota.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56. Tema jaoks on oluline vabadus oma tegemiste üle ise otsustada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57. Tema jaoks on oluline tunnustada inimesi isegi siis, kui ta nendega eri meelt on.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 2. OSA

Järgnevalt on kirjeldatud lühidalt mõningaid väärtusi. Palun lugege iga kirjeldust ja märkige igale reale, kui võrd tähtis Teie jaoks see väärtus on.

### KUIVÕRD TÄHTIS TEIE JAOKS SEE VÄÄRTUS ON?

	Pole üldse tähtis	Pole tähtis	Vaid pisut tähtis	Mõõdukalt tähtis	Tähtis	Väga tähtis	Ei oska vastata
1. Ausus - julgus rääkida tõtt ja järgida kehtivaid reegleid.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ustavus - lojaalsus oma riigile, kaitsevägele ja oma kaaslastele.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Asjatundlikkus - ülesandele vastav teadmiste ning oskuste kooslus, mis tagab tegevuse tõhususe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Vaprus - ülesande täitmisel teadlikult riskide võtmine ja hirmude ületamine.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Koostöövalmidus - positiivne hoiak ja valmisolek koos tegutsemiseks ühise eesmärgi nimel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Avatus - valmidus suhelda, võimekus hinnata ja omaks võtta erinevaid ideid, seisukohti, lahendusi ning kohandada oma käitumist vastavalt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Järgnevalt on kirjeldatud lühidalt mõningaid väärtusi. Palun lugege iga kirjeldust ja märkige igale reale, kui võrd tähtsaks Teie arvates seda väärtust 1. Jalaväebrigaadi üldises igapäevases käitumises, tegevuses ja otsustes peetakse.

KUIVÕRD TÄHTSAKS TEIE ARVATES SEDA VÄÄRTUST 1. JALAVÄEBRIGAADI ÜLDISES IGAPÄEVASES KÄITUMISES, TEGEVUSTES JA OTSUSTES PEETAKSE?

	Pole üldse tähtis	Pole tähtis	Vaid pisut tähtis	Mõõdukalt tähtis	Tähtis	Väga tähtis	Ei oska vastata
1. Ausus - julgus rääkida tõtt ja järgida kehtivaid reegleid.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ustavus - lojaalsus oma riigile, kaitsevägele ja oma kaaslastele.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Asjatundlikkus - ülesandele vastav teadmiste ning oskuste kooslus, mis tagab tegevuse tõhususe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Vaprus - ülesande täitmisel teadlikult riskide võtmine ja hirmude ületamine.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Koostöövalmidus - positiivne hoiak ja valmisolek koos tegutsemiseks ühise eesmärgi nimel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Avatus - valmidus suhelda, võimekus hinnata ja omaks võtta erinevaid ideid, seisukohti, lahendusi ning kohandada oma käitumist vastavalt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 3. OSA

Teil on kaks täiesti võrdsete oskuste, teadmiste ja võimetega isikut – üks neist on naissoost, teine meessoost. Te saate kirjeldatud ülesannet täitma valida vaid ühe isiku. Märkige igale reale, kumb isik sobiks Teie hinnangul antud valdkonna tööd Kaitseväes paremini tegema.

	Kindlasti meessoost	Pigem meessoost	Pigem naissoost	Kindlasti naissoost	Ükskõik kumb	Ei oska vastata
1. Personalitöö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Dokumendihaldus ja arhiivindus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Teavitus- ja kommunikatsioonitöö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Õigusabi andmine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Varustuse ja taristu arendamine ja hanked	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Toitlustamise arendamine, korraldamine, koordineerimine ja kontrollimine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Tervishoiuteenus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Psühholoogilise abi andmine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Kaplan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Tsiviil-sõjalise koostöö korraldamine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Ajateenistuse läbimine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Väljaõppe läbiviimine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Sõjalistes operatsioonides osalemine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Jalaväe koosseisu kuulumine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Järgnevalt on toodud mõned väited naissoost isikute kohta Kaitseväes. Palun märkige igale reale oma arvamus.

	Kindlasti jah	Pigem jah	Pigem ei	Kindlasti ei	Ei oska vastata
1. Naissoost isikutele peab ajateenistusse asumine olema kohustuslik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Naissoost isikutele peab säilima võimalus asuda omal soovil ajateenistusse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Naissoost kaitseväelastel peavad meessoost kaitseväelastega võrreldes olema nõrgemad füüsilised nõuded	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Naissoost isik sobib Kaitseväe juhatajaks	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Naissoost isik sobib Kaitseväes ohvitseriks	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Naissoost isik sobib Kaitseväes allohvitseriks	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Naissoost isik sobib Kaitseväes kaadrisõduriks	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Naissoost isikule sobib kaitsevälase elukutse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8a. Miks naissoost isikule Teie arvates sobib kaitsevälase elukutse? \_\_\_\_\_

---



---

8b. Miks naissoost isikule Teie arvates ei sobi kaitsevälase elukutse? \_\_\_\_\_

---



---



#### 4. OSA

Järgnevatele küsimustele vastates palun Teil mõelda üldisemalt meessoost ja naissoost isikutele ühiskonnas. Pange kirja oma esimene mõte.

1. Mida tähendab Teie jaoks meessoost ja naissoost isikute võrdne kohtlemine? \_\_\_\_\_

---

---

---

---

Pole üldse tähtis      Pole tähtis      Vaid pisut tähtis      Mõõdukalt tähtis      Tähtis      Väga tähtis      Ei oska vastata

2. Kui tähtis on Teile, et meessoost ja naissoost isikutel oleksid võrdsed õigused, kohustused, võimalused ja vastutus tööelus, hariduse omandamisel ning teistes ühiskonnaelu valdkondades osalemisel?

Kindlasti meessoost isikutele      Pigem meessoost isikutele      Pigem naissoost isikutele      Kindlasti naissoost isikutele      Nii naissoost kui meessoost isikutele      Ei oska vastata

3. Kellele on Teie arvates sooline võrdõiguslikkus kasulik?

5. OSA

Vastaja sotsiaaldemograafilised andmed

	Mees	Naine		
1. Sugu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2. Vanus (täisaastates)	_____			
	eestlane	venelane	muu rahvus	
3. Rahvus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	eesti keel	vene keel	muu keel	
4. Kodune keel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	vallaline	abielus või kooselus	lahutatud	lesk
5. Perekonnaseis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	põhiharidus	keskharidus	kõrgharidus	
6. Haridus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	kaitseväelane	töötaja või ametnik		
7. Töösuhe Kaitsevägega	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
7a. Kaitseväelase auaste	_____			
	juhtiv	ei ole juhtiv		

juhtiv                      ei ole juhtiv

8. Positsioon struktuuris                                           

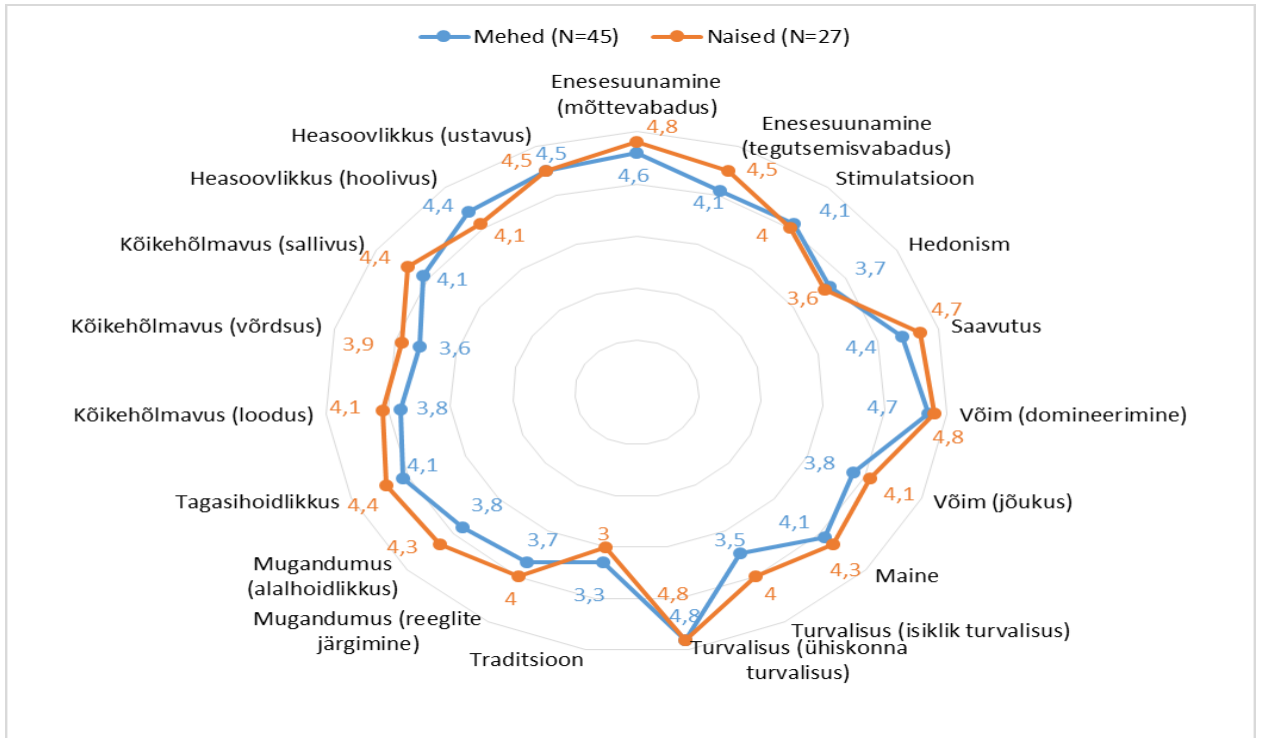
9. KV-s töötatud aeg (täisaastates) \_\_\_\_\_

iga päev                      kord nädalas                      kord kuus                      harvemini kui  
kord kuus

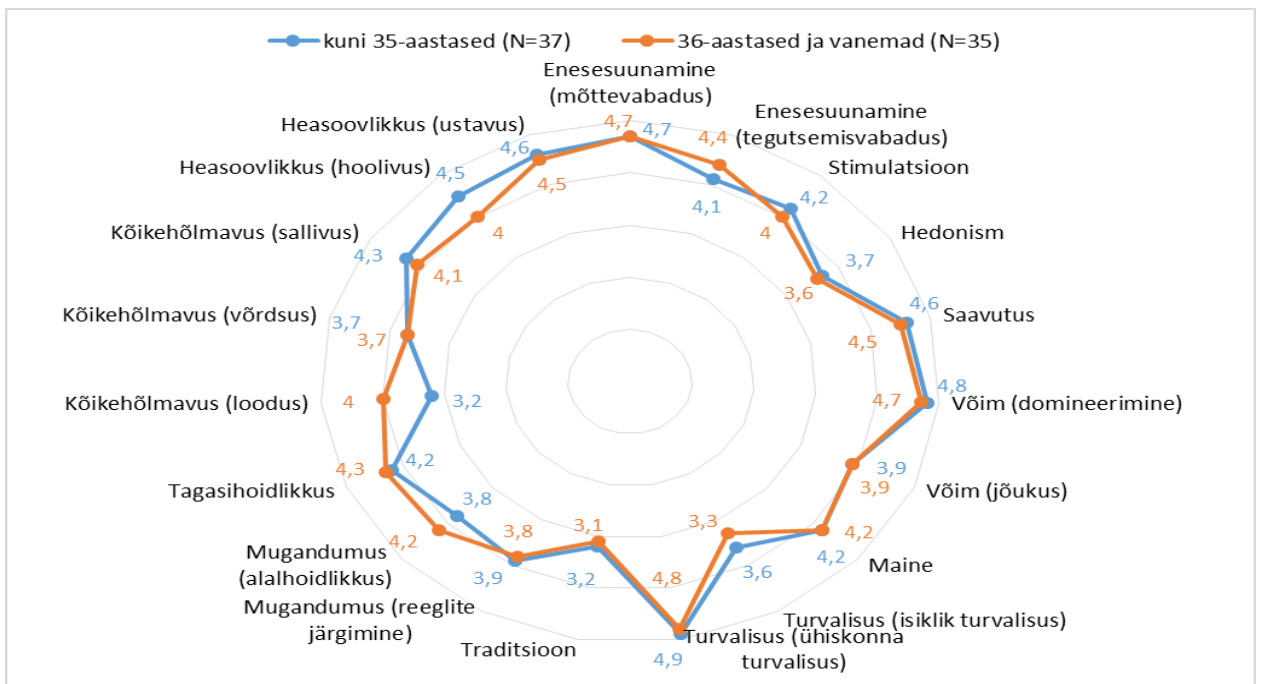
10. Kui sageli puutud  
töölasega kokku  
naissoost  
kaitsevâelas(t)ega?                                                                                       

Aitäh!

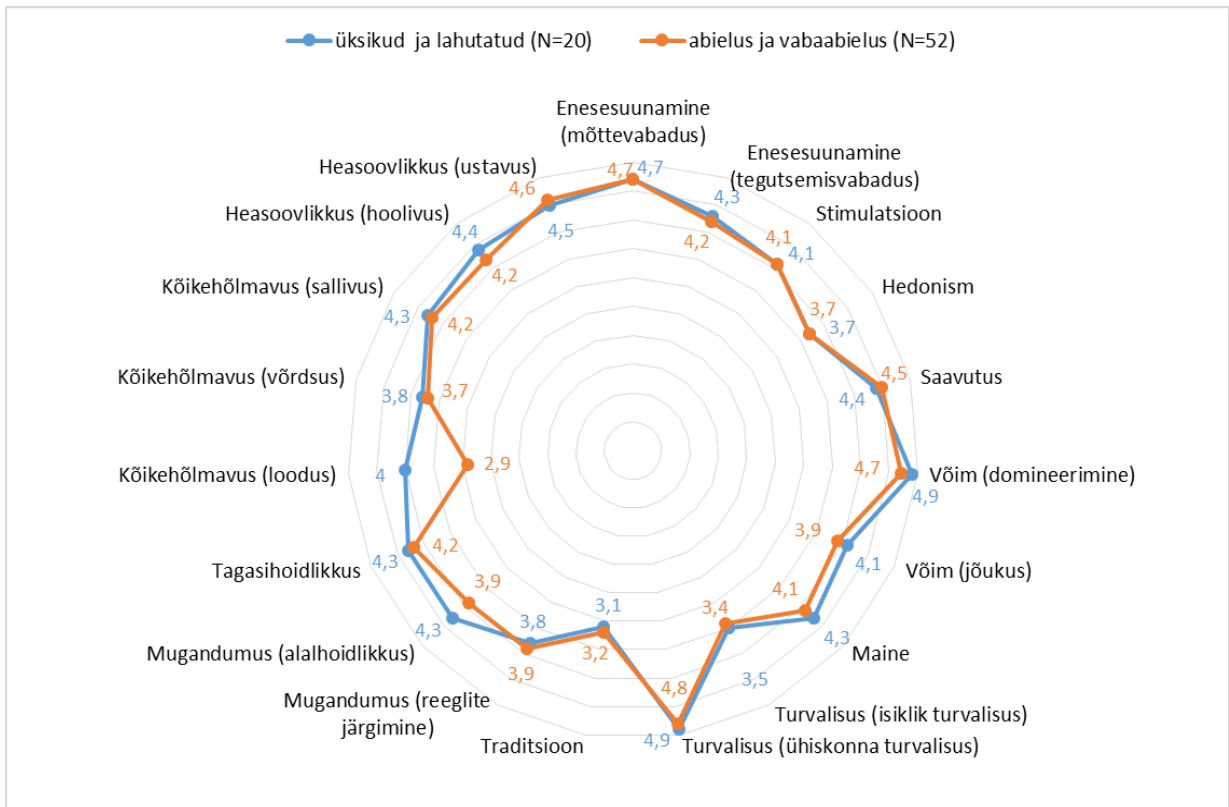
## Lisa 2. Joonised



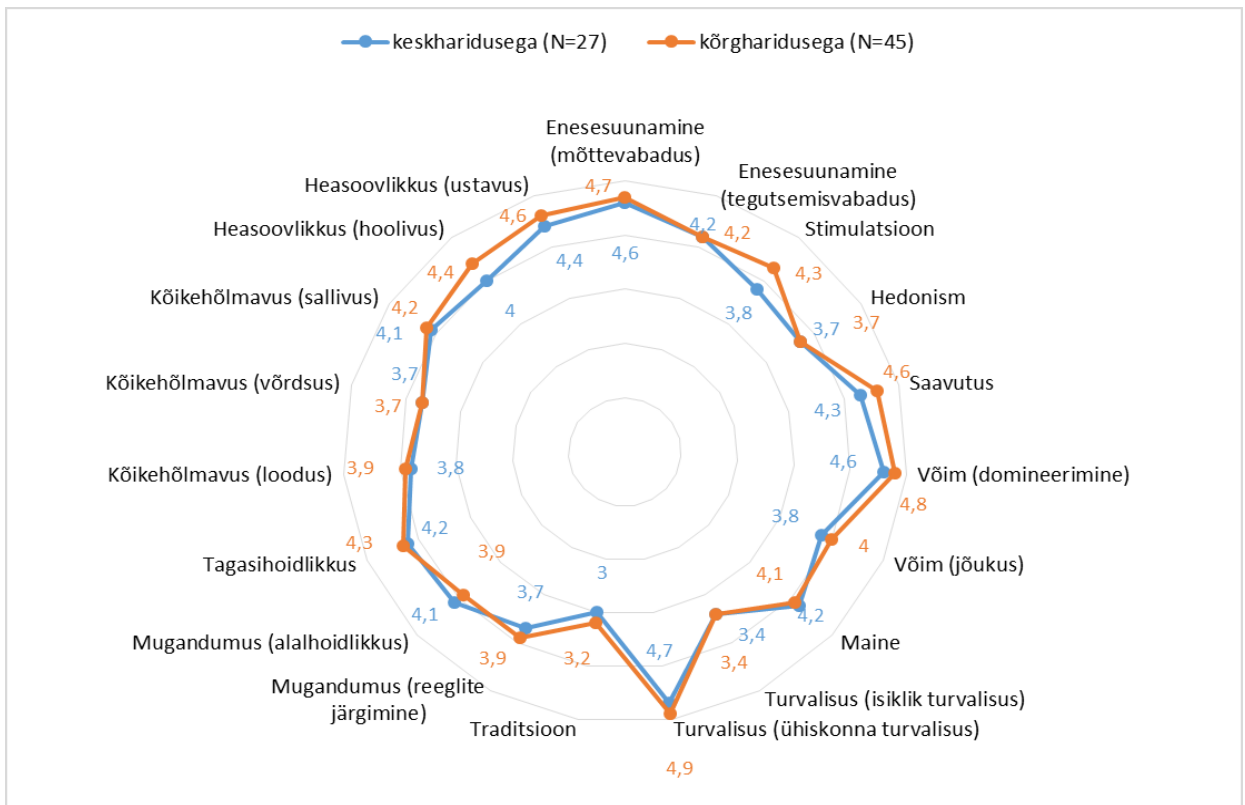
Joonis 12. Alusväärtuste ringmudel vastajate soo järgi (autori koostatud)



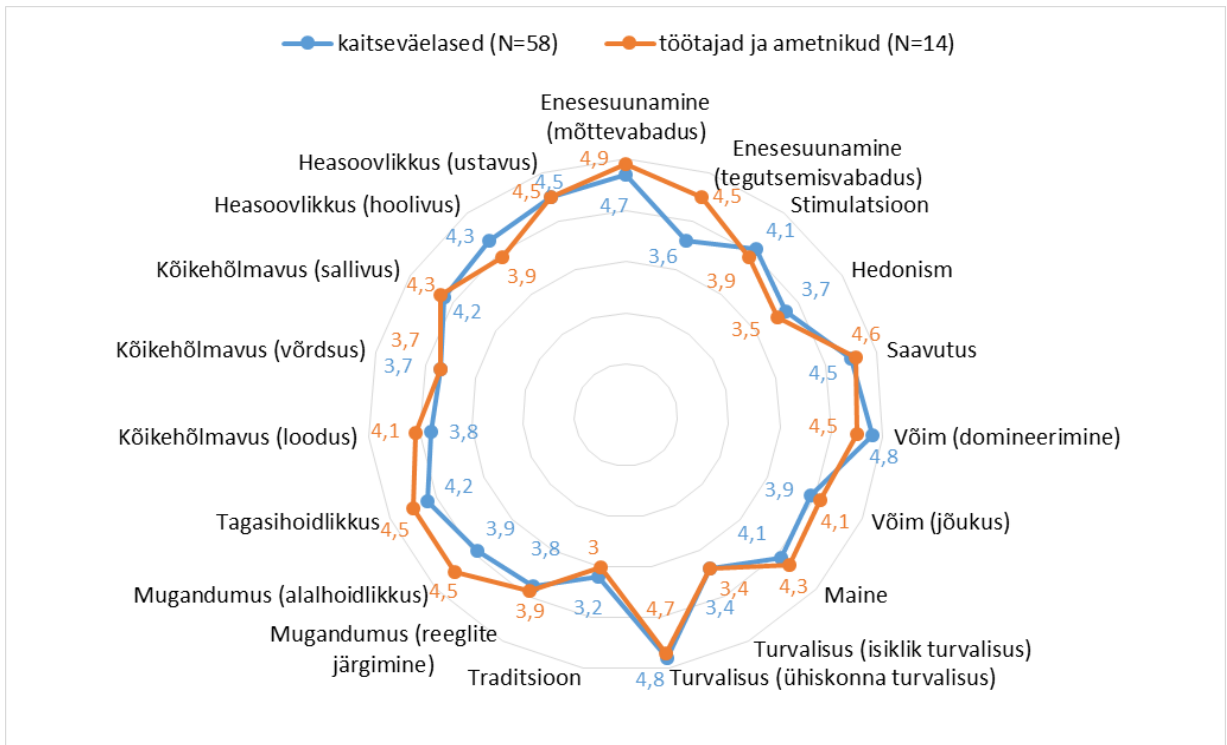
Joonis 13. Alusväärtuste ringmudel vastajate vanuse järgi (autori koostatud)



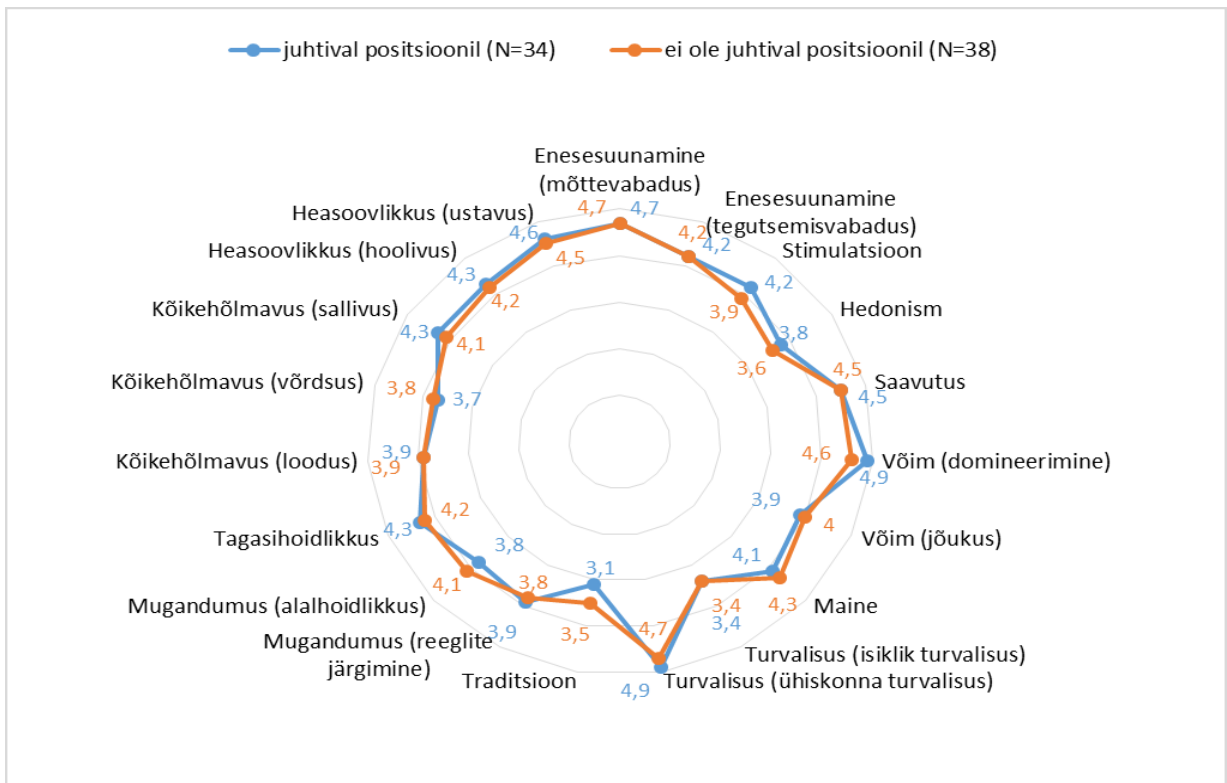
Joonis 14. Alusväärtuste ringmudel vastajate perekonnaseisu järgi (autori koostatud)



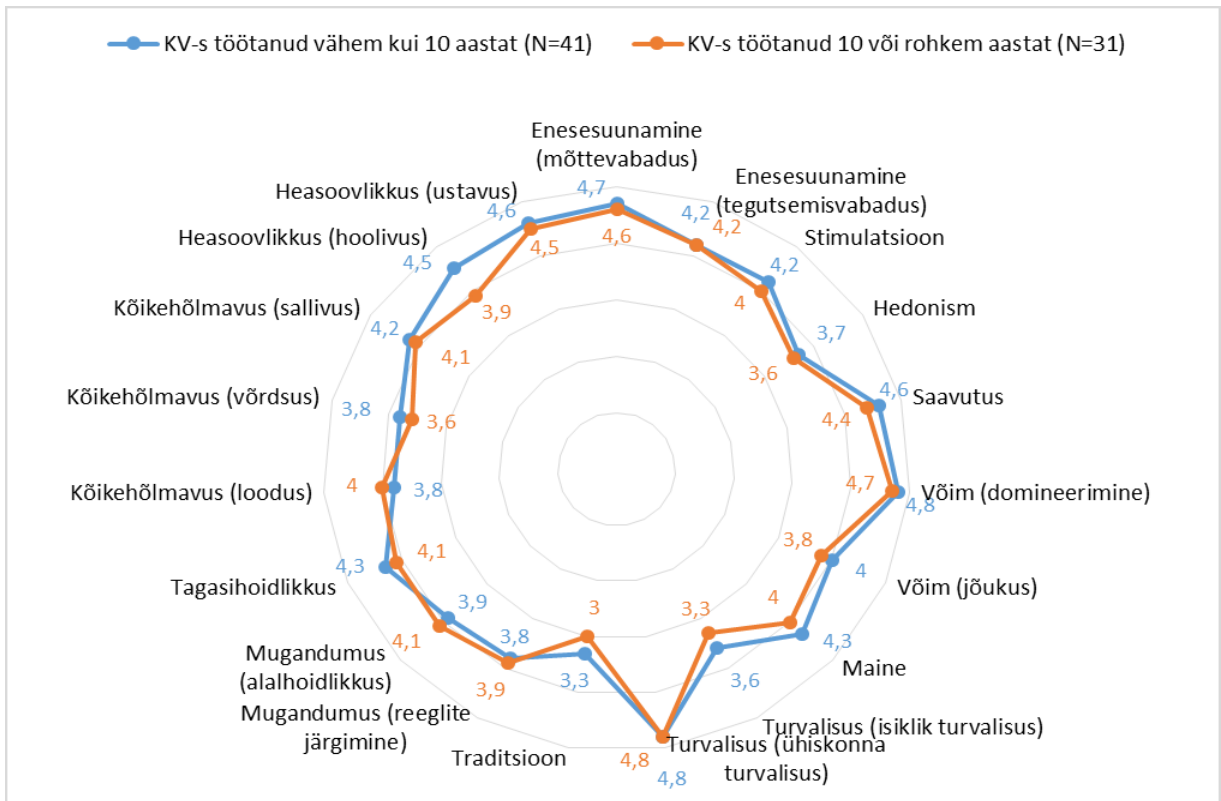
Joonis 15. Alusväärtuste ringmudel vastajate hariduse järgi (autori koostatud)



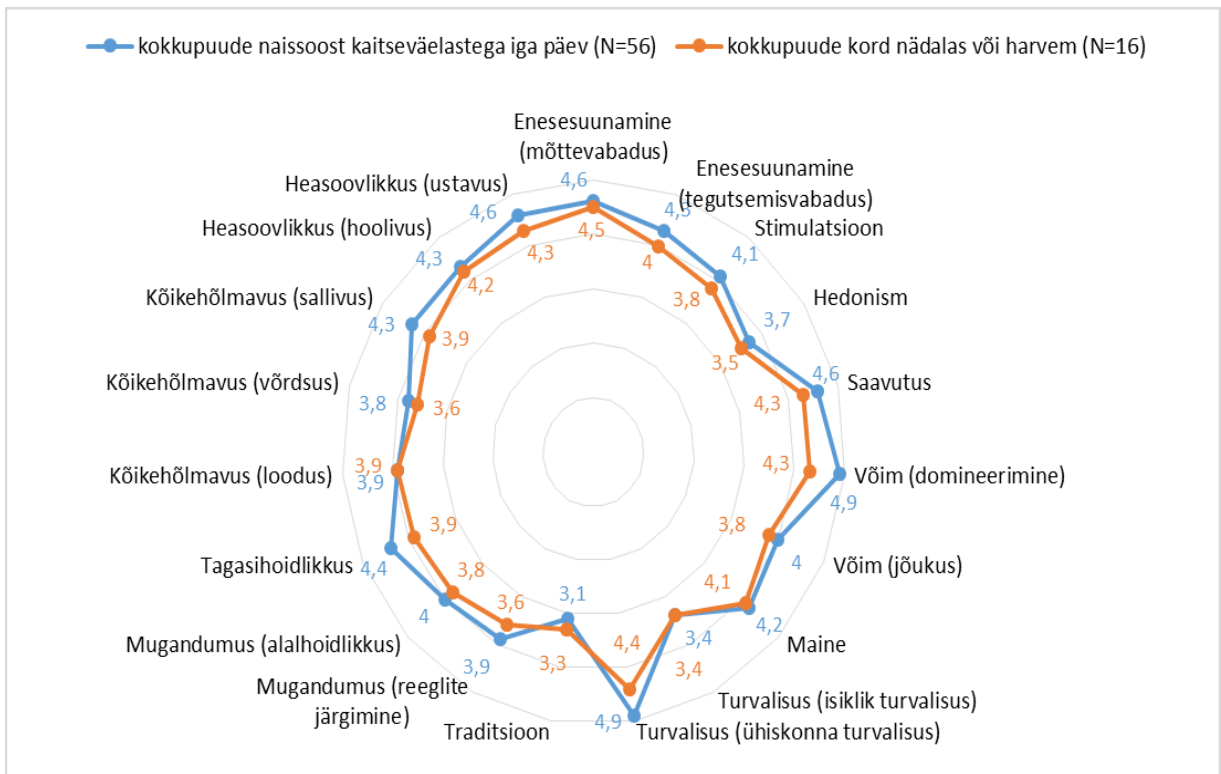
Joonis 16. Alusväärtuste ringmudel vastajate töösuhte järgi (autori koostatud)



Joonis 17. Alusväärtuste ringmudel vastajate positsiooni järgi struktuuris (autori koostatud)



Joonis 18. Alusväärtuste ringmudel vastajate staaži järgi (autori koostatud)



Joonis 19. Alusväärtuste ringmudel vastajate naissoost kaitsevæelastega töölase kokkupuute sageduse järgi (autori koostatud)