

---

LIETUVOS SOCIALINIŲ MOKSLŲ CENTRAS  
VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETAS  
KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS

---

Paulius  
BALSYS

**Y KARTOS KARIŲ SOCIALINĖS  
INTEGRACIJOS LIETUVOS KARIUOMENĖJE  
SOCIOKULTŪRINIAI VEIKSNIAI**

Mokslo daktaro disertacija  
Socialiniai mokslai, sociologija (S 005)

---

Vilnius, 2024

---

Mokslo daktaro disertacija rengta 2019–2024 metais Lietuvos socialinių mokslų centre, Sociologijos institute pagal doktorantūros teisę, suteiktą Vytauto Didžiojo universitetui su Lietuvos socialinių mokslų centru ir Kauno technologijos universitetu (2019 m. vasario 22 d. įsakymu Nr. V-160, įsakymo pakeitimas – 2021 m. sausio 18 d., Nr. 75).

**Mokslinis vadovas:**

Vyriaus. m. d., dr. Rūta Brazienė (Lietuvos socialinių mokslų centras, sociologijos institutas, sociologija S 005).

**Mokslo daktaro disertacija ginama Vytauto Didžiojo universiteto, Lietuvos socialinių mokslų centro ir Kauno technologijos universiteto sociologijos mokslo krypties taryboje.**

**Pirmininkas:**

Prof. dr. Artūras Tereškinas (Vytauto Didžiojo universitetas, socialiniai mokslai, sociologija S 005)

**Nariai:**

- Vyriausioji m. d. dr. Diana Janušauskienė (Lietuvos socialinių mokslų centras, socialiniai mokslai, sociologija, S 005);
- Prof. dr. Aušra Maslauskaitė (Vytauto Didžiojo universitetas, socialiniai mokslai, sociologija – S 005);
- Prof. dr. Vaidas Morkevičius (Kauno technologijos universitetas, socialiniai mokslai, sociologija, S 005);
- Dr. Eglė Rindzevičiūtė (Kingstono universitetas, Jungtinė Karalystė, socialiniai mokslai, sociologija S 005)

Mokslo daktaro disertacija bus ginama viešame sociologijos mokslo krypties tarybos posėdyje 2024 m. gegužės 31 d. 10 val. Lietuvos socialinių mokslų centre, Sociologijos institute, 304 salėje.

Adresas: A. Goštauto g. 9, LT -01108 Vilnius, Lietuva.

---

LITHUANIAN CENTRE FOR SOCIAL SCIENCES  
VYTAUTAS MAGNUS UNIVERSITY  
KAUNAS UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

---

Paulius  
BALSYS

**SOCIOCULTURAL FACTORS OF GENERATION  
Y SOLDIERS' SOCIAL INTEGRATION IN THE  
LITHUANIAN ARMED FORCES**

Doctoral Dissertation  
Social Sciences, Sociology (S 005)

---

Vilnius, 2024

---

This doctoral dissertation has been prepared during the period of 2019-2024 at the Institute of Sociology at the Lithuanian Centre for Social Sciences, under the doctoral program right conferred to Vytautas Magnus University, Lithuanian Centre for Social Sciences and Kaunas University of Technology on 22nd of February 2019 by the Order No. V-160 (amendment – 2021 January 18, Order No 75) of the Minister of Education, Sport and Science of the Republic of Lithuania.

**Scientific Supervisor:**

Chief researcher Dr. Rūta Brazienė (Lithuanian Centre for Social Sciences, social sciences, sociology S 005).

**Dissertation will be defended at the Committee of Sociology of Vytautas Magnus University, Lithuanian Centre for Social Sciences, Kaunas University of Technology.**

**Chairman:**

Prof. dr. Artūras Tereškinas (Vytautas Magnus university, social sciences, sociology S 005)

**Members: :**

- Chief researcher Dr. Diana Janušauskienė (Lithuanian Centre for Social Sciences, social sciences, sociology S 005);
- Prof. dr. Aušra Maslauskaitė (Vytautas Magnus university, social sciences, sociology S 005);
- Prof. dr. Vaidas Morkevičius (Kaunas University of Technology, social sciences, sociology S 005);
- Dr. Eglė Rindzevičiūtė (Kingston University, United Kingdom, social sciences, sociology S 005)

The doctoral thesis will be defended in the public meeting of the Committee of Sociology on 31 May 2024, 10:00 a.m., at the Institute of Sociology at the Lithuanian Centre for Social Sciences, 304 hall.

Adress: A. Goštauto str. 9, LT-01108 Vilnius, Lithuania

## PADĖKA

Pirmiausia noriu padėkoti savo disertacijos vadovei dr. Rūtai Brazienei už tai, kad sutiko būti mano darbo vadove, už nuolatinį palaikymą, pagalbą ir paramą tyrimo metu. Pozityvus vadovės požiūris, tikėjimas manimi niekada neleido suabejoti tuo, ką aš darau.

Kitas žmogus, kuriam jaučiu itin didelę pagarbą, yra dr. Apolonijus Žilys. Dėkoju už nuolatinės konsultacijas, pagalbą, patarimus analizuojant kiekybinius duomenis. Be dr. Apolonijaus Žilio altruistiško požiūrio į darbą ir jo pagalbos sunkiai būčiau pasiekęs savo disertacijos „finišą“.

Ačiū tariau tikrų tikriausiam karo sociologijos korifėjui olandų prof. Rene Moelkeriui. Stažuotė Olandijoje, tarptautinė konferencija Estijoje, kur intensyviai dirbau su Rene, leido „persilaužti“ ir galutinai išgryninti disertacijos mintį ir tematiką.

Dėkoju disertacijos recenzentams: dr. Dianai Janušauskienei, dr. Jurgitai Jurkevičienei, prof. dr. Vaidui Morkevičiui už naudingas išvalgas ir patarimus, kurie padėjo papildyti trūkstamas disertacijos vietas. Išskirtinė padėka disertacijos kalbos redaktorei Vilijai Dailidienei už kruopščiai ir profesionaliai sutvarkytą tekstą.

Be jokios abejonės, didžiulį dėkingumą jaučiu savo šeimai – tai ji buvo pats didžiausias ramstis per visus tuos sunkius darbo metus. Sūnus Jonukas atėjo į šeimą disertacijos rašymo viduryje ir nors yra mažas, bet nepaprastai supratingas: leido man padirbėti naktimis. Pati didžiausia ir karščiausia padėka mylimai žmonai Eglei, be jos nebūtų šios disertacijos. Eglė visada mane palaikė, suprato, didžiavosi ir stūmė į priekį. Tad noriu padėkoti asmeniškai:

*Egle, dėkoju Tau už tai, kad buvai ir esi šalia. Prisipažinsiu, kad jaučiuosi Tau skolingas ir mažumėlę apgailėstauju, nes laikas, kurį galėjau skirti Jums su Jonuku, buvo atiduotas disertacijai. Dėl to mano dėkingumas Jums laikui bėgant tik didės.*

Dėkoju savo Mamai Rasai, be kurios nebūtų manęs. Ji padarė didžiausią įtaką mano asmenybei ir charakterio bruožams. Mama mane palaikė per visą procesą, labai tikėjo manimi ir laukė sėkmingos pabaigos. Nors Mamai dėl sunkios ligos nepavyko pamatyti, kaip yra „finišuojama“, tačiau širdyje jaučiu, kaip Ji džiaugiasi manimi. Ačiū Tau, Mama, už viską.

O galutinė padėka Lietuvos kariuomenei (ypač supratingiems Vadams) už viską, ką man suteikė. Už tai, kad sudarė sąlygas studijuoti visose aukštojo mokslo pakopose, leido vykti į mokslinę stažuotę Nyderlanduose. Dėkoju kariškiams, kurie sutiko būti tyrimo informantais ir leido objektyviai kalbėti apie socialinę tikrovę.

Tiesa, šis tyrimas vietomis yra kritiškas ir atskleidžia nepatogią tiesą. Tačiau noriu pabrėžti, kad visada maksimaliai stengiausi ir stengiuosi išlikti objektyvus ir nešališkas.

Kalbėdamas apie savo asmeninę, kaip mokslininko ir Lietuvos kariuomenės kariškio, intenciją, visada viliauosi, kad karinės tarnybos sąlygos galėtų būtų kiek įmanoma patrauklesnės visoms grupėms visomis įmanomomis socialinėmis aplinkybėmis ir paremtų institucinius Lietuvos kariuomenės funkcionavimo principus. Ypač šiuo metu, kuris yra, sakyčiau, kritiškai svarbus ne tik kariuomenei, bet ir visai Lietuvai. Šios intencijos ir atvedė mane į šį mokslinį tyrimą.

Branginu Jus visus, prisidėjusius prie šios disertacijos, ir dar kartą dėkoju.

*Paulius Balsys*

# TURINYS

ĮVADAS. . . . .	10
1. SOCIALINĖS INTEGRACIJOS KARIUOMENĖJE TEORIJS . . . . .	21
1.1. Individų socialinė integracija kariuomenėje – institucinė organizacijos sąranga. . . . .	21
1.1.1. Ervingas Goffmanas – kariuomenės institucinis totalumas . . . . .	24
1.1.2. Lewisas Coseris – kariuomenė kaip godi institucija . . . . .	26
1.2. Kariuomenės kaita ir individų socialinė integracija organizacijoje . . . . .	28
1.2.1. Kario profesijos supanašėjimas su civilinio darbo sektoriumi . . . . .	28
1.2.2. Kario profesijos kaita modernioje visuomenėje: profesijos funkcinė poliarizacija, profesionalizmas ir socialinė integracija . . . . .	31
1.3. Kartų teorija ir Y kartos apibrėžtis . . . . .	38
1.3.1. X ir Y kartos individų darbo vertybinės nuostatos . . . . .	42
1.3.2. Y kartos sąvokos problematika Lietuvoje ir jos pritaikymas socialinės integracijos tyrimui Lietuvos kariuomenėje . . . . .	50
1.4. Socialinės integracijos teorija. . . . .	52
1.4.1. Socialinė integracija ir struktūracijos teorija . . . . .	52
1.4.2. Socialinė integracija mikro ir makro lygmeniu. . . . .	57
1.4.3. Struktūros dualumas ir individų socialinė integracija. . . . .	65
1.5. Struktūracijos teorija – ribotumai ir kritika . . . . .	69
1.6. Evoliucinė modernizacijos teorija ir Y kartos individų socialinė integracija . . . . .	74
1.7. Evoliucinės modernizacijos teorijos kritika ir ribotumai . . . . .	77
1.8. Teorinės dalies apibendrinimas – pagrindinių Y kartos individų socialinės integracijos sąvokų apibrėžtis . . . . .	79
2. TYRIMO METODOLOGIJA. . . . .	82
2.1. Mišri tyrimo strategija . . . . .	82
2.2. Kokybinė metodologija . . . . .	82
2.3. Kiekybinė metodologija . . . . .	86
2.4. Tyrimo etika ir ribotumai. . . . .	90
2.4.1. Tyrimo etika . . . . .	90
2.4.2. Tyrimo ribotumai . . . . .	92

3. Y KARTOS KARIŲ SOCIALINĖS INTEGRACIJOS EMPIRINIAI DUOMENYS .....	94
3.1. Y kartos karių socialinės integracijos kariuomenėje kiekybinių duomenų antrinė analizė .....	94
3.1.1. Materialių ir postmaterialių vertybių raiška karių socialinėje integracijoje Lietuvos kariuomenėje. ....	94
3.1.2. Materialių ir postmaterialių vertybių raiškos karių socialinėje integracijoje apibendrinimas. ....	102
3.1.3. Veiksnumo raiška ir karių socialinė integracija Lietuvos kariuomenėje. ....	105
3.1.4. Veiksnumo raiškos ir karių socialinės integracijos Lietuvos kariuomenėje apibendrinimas .....	117
3.2 Y kartos karių socialinės integracijos kariuomenėje kokybinių duomenų analizė .....	120
3.2.1. Mikro lygmuo kaip karinės tarnybos turinys. ....	120
3.2.2. Tikslas / rezultato siekimas ir darbo imitavimo slopinimas karinėje tarnyboje. ....	123
3.2.3. Kūrybiškumas ir proveržio / naujovių slopinimas karinėje tarnyboje .....	125
3.3. Mikro lygmuo – savirealizacija karinėje tarnyboje. ....	129
3.3.1. Savirealizacija karinėje tarnyboje svarbiau nei karjera ir neišpildyti lūkesčiai .....	129
3.3.2. Individuali raiška ir laisvės suvaržymas. ....	131
3.3.3. Palanki aplinka keisti ir beprasmiškumas karinėje tarnyboje. ....	134
3.3.4. Konfrontacija su sistema ir susidorojimas. ....	137
3.4. Mikro lygmens socialinės integracijos apibendrinimas. ....	141
3.5. Mezo lygmuo – karjera karinėje tarnyboje. ....	143
3.5.1. Rotacija ir karjeros planavimo nebuvimas .....	143
3.5.2. Nepotizmas, meritokratijos nebuvimas ir žmogaus nevertinimas karinėje tarnyboje .....	147
3.5.3. Stresas ir sunkios sąlygos karinėje tarnyboje .....	152
3.5.4. Karinės tarnybos <i>godumas, totalumas</i> ir institucionalizmo mažėjimas .....	155
3.5.5. Mezo lygmens socialinės integracijos apibendrinimas .....	161
3.6. Makro lygmuo – karinė tarnyba ir asmeninis gyvenimas .....	164
3.6.1. Karinės tarnybos suderinamumo su šeima ir laisvu laiku dilema. .	164
3.6.2. Darbo krūvis karinėje tarnyboje .....	169
3.7. Makro lygmens apibendrinimas. ....	171
3.8. Kiekybinių ir kokybinių tyrimų dalies apibendrinimas .....	174



4. DISKUSIJA .....	178
5. IŠVADOS .....	184
6. LITERATŪRA IR NAUDOTI ŠALTINIAI .....	190
7. PRIEDAI .....	197

## ĮVADAS

Šiuolaikinėje vertybiškai ir kultūriškai fragmentuotoje visuomenėje kolektyviškumo, patriotizmo, tradicinių vertybių, būtinų nacionaliniam saugumui užtikrinti, puoselėjimas darosi vis sudėtingesnis. Kai kurie mokslininkai tokį vertybinį visuomenės susiskaldymą suvokia kaip grėsmę nacionaliniam saugumui (Petrauskaitė, Kazlauskaitė-Merkelienė 2018). Lietuvos kariuomenė – pagrindinė nacionalinių saugumą užtikrinanti organizacija. Pastarojo meto individualizmo tendencijos, kultūrinių įsitikinimų gausa, vertybinis poliariškumas, tradicijos erozija neišvengiamai daro įtaką net ir šios tradicinės organizacijos kolektyviškumo sampratai ne tik Lietuvoje, bet ir kitose šiuolaikinėse valstybėse (Aleksnevičienė ir kiti 2015, Caforio 2006). Į šias globalias, dalies mokslininkų (Petrauskaitė, Kazlauskaitė-Merkelienė 2018) vadinamas postmoderniomis taikos laikotarpio tendencijas būtina atsižvelgti, siekiant sėkmingai integruoti individus į organizaciją, sukurti nedalomą, vienalytį kolektyvinį darinį. Sociokultūrinės organizacijos vertybių kaitos tendencijos kelia papildomų iššūkių tradiciniams Lietuvos kariuomenės funkcionavimo principams.

Dėl šiuolaikinės visuomenės kaitos pokyčių bei kariuomenės transformacijos socialinė Y kartos individų integracija karinėje tarnyboje darosi kur kas įvairialypiškesnė ir kelia iššūkių pačiai organizacijai. Y karta, dar vadinama tūkstantmečio karta (angl. *millennials*), demografiškai nusako individus, gimusius 1980 m. – 2000 m. (Morten ir kiti 2014) (kiti autoriai remiasi Strauss ir Howe klasifikacija ir apibrėžia 1981 – 2002 m. ribas (Gruževkis, Mažeikaitė 2018)). JAV autoriai tūkstantmečio kartos atstovams apibūdinti naudoja šiuos sinonimus: „aš“ karta (*generation „Me“*), „bumo kartos“ aidas (*Echo boomers*), „kūdikių bumo kartos“ aidas (*Baby boom echoers*), karta „kitas, kiti“ (*generation „Next“, „Nexters“*) arba netgi gyvatės (*Snake people*) (Morten 2018). Y kartos individai yra didžiausia amžiaus kohorta, kuri sudaro Lietuvos ir pasaulio kariuomenių gretas. Kariuomenės institucinė kultūrinė ir vertybinė specifika neišvengiamai determinuoja Y kartos individų socialinę integraciją organizacijoje.

Kariuomenės organizacinis ir kultūrinis išskirtinumas remiasi tradicinėmis, su kolektyviškumu siejamomis vertybėmis. Kariuomenės vertybinės tendencijos, kertinė institucionalizmo šerdis, ją skiria nuo civilinių organizacijų ir kartu lemia šiuolaikinių individų tapatumo konfliktus (Petrauskaitė, Kazlauskaitė-Merkelienė 2018, Moelker ir kiti 2021). Atlikti moksliniai tyrimai Lietuvos kariuomenėje rodo, kad karių tarnybos motyvai savo vertybinio turiniu yra itin plataus diapazono ir mišrūs, todėl galima kalbėti apie pernelyg skirtingus individų lūkesčius: *ikimodernius, modernius, postmodernius* (Aleksnevičienė ir kiti, 2015: 6–13). Dėl tokių transformacijos tendencijų organizacija priversta spręsti šiuolaikinės visuomenės indi-

vidų integracijos klausimus, siekti suderinti kultūriškai skirtingos kilmės, mišrius vertybinius poreikius (Aleksnevičienė ir kiti, 2015: 6–13). Apie tai kalbama Lietuvos kariuomenės daktaro Jono Basanavičiaus karo medicinos tarnybos psichologų atliktame tyrime, kuris konstatuoja šias individų įtraukties problemas socialiai konfliktiškoje terpėje (2018 m. Lietuvos kariuomenės karo psichologų tyrimas). Tyrime atskleidžiama, kad pagrindinė profesinės karo tarnybos karių sutarčių nutraukimo priežastis – karių nepasitenkinimas namų aplinkos, šeimos, atlyginimo ir karjeros galimybių suderinamumu su karine tarnyba. Šiuolaikinės visuomenės individų socialinė integracija karinėje tarnyboje, siekiant patenkinti individualius ir kolektyvinius organizacijos poreikius, kelia socialines įtampas. Dėl to Y kartos individams kyla dezintegruojančių socialinių veiksnių. Atlikti tyrimai rodo, kad kariuomenė, kaip organizacija, susiduria su vis didesniais iššūkiais, siekdama išlaikyti karinį personalą ir įgyvendindama išskirtines savo organizacijos funkcijas (2018 m. Lietuvos kariuomenės karo psichologų tyrimas, Oskarsson ir kiti 2021).

Modernių kariuomenių vertybinė bei normų fragmentacija sąlygoja organizacijos transformacijos procesus (Janowitz 1960, Galligan 1979, Moskos 1981, Moelker ir kiti 2021, Soeters 2006). Viena vertus, kariai jau nuo pat pirmų tarnybos dienų yra socializuojami organizacijoje tradicinių institucinių vertybių rėmuose. Yra formuojamas kolektyvinis identitetas, siekiama sukurti tam tikrą solidarumo, kolektyvinės sąžinės naratyvą, tai būtina specifinėms užduotims įgyvendinti (Swain, 2016: 3–7). Kariuomenės institucinės ypatybės lemia, kad organizacija, integruodama individus, privalo taikyti tam tikrus socialinės įtraukties mechanizmus. Šie mechanizmai priverčia individus socialiai įsipareigoti ir tokiu būdu sukuria išskirtinius socialinės įtraukties bruožus (Soeters 2006: 243–244). Kita vertus, socialiniai pokyčiai dėl glaudžios sąsajos su civiline visuomene yra neišvengiama modernios karinės organizacijos socialinės realybės dalis (Caforio 2006). Šiai organizacijos kaitos tendencijai ypatingą įtaką daro šiuolaikinės visuomenės kultūrinės bei darbo normos (Segal 1986, Moelker ir kiti 2021). Moderniosios karo sociologijos teorijos požiūriu, ši kaita lemia norminių bei vertybinių konfliktiškumą, tradicinėje institucinėje sąrangoje sukuriama antagonistiniai vertybiniai poliai (Janowitz 1960, Moskos 1981, Moelker ir kiti 2021, Soeters, 2006). Sociokultūrinę organizacijos poliariškumą, normų bei vertybių supanašėjimą su civilinėmis organizacijomis lemia tai, kad formuojasi tokie organizaciniai bruožai, kaip profesionalizmas, racionalumas, karjerizmas, profesijos civilizmas (Janowitz 1960: 3–21). Karinė tarnyba savo bruožais, kultūrinėmis normomis, individualiais lūkesčiais bei darbo standartais darosi vis panašesnė į civilines profesijas (Caforio 2006, Soeters 2018). Tokioje sociokultūrinėje aplinkoje, menkstant kolektyvinio įsipareigojimo reikšmei, vis didesnę svarbą įgauna individus ir jo asmeninių poreikių bei lūkesčių išpildymas. Tai atskleidžia Lietuvos kariuomenėje darytuose tyrimuose (Aleksnevičienė ir kiti 2015).

**Tyrimo aktualumas ir naujumas.** Šis tyrimas ypač aktualus dėl keleto svarbių aspektų. Visų pirma, geopolitiniai iššūkiai, kurie neišvengiami po 2022 m. vasario 24 d.: Rusijos agresija Ukrainoje iškėlė viso rytinio Europos regiono nacionalinio saugumo klausimus. Lietuvos kariuomenei taip pat yra skiriamas ypatingas dėmesys ir užduotys: 2023 m. didinamas finansavimas iki 2,54 proc. nuo BVP (KAM duomenys, 2022 m.: 4–5). Kariuomenės plėtra yra susijusi su naujo personalo pritraukimu, tarnybos sąlygų gerinimu, karių išlaikymu organizacijoje. Naujas karių personalo segmentas didžiąja dalimi priklauso Lietuvos individų grupei, gimusiai po 1990 m. nepriklausomybės (Y individų kartos, Z kartos). Nors materialiniai ir socialinės apsaugos aspektai karinėje tarnyboje gerėja didėjant krašto apsaugos finansavimui, tačiau organizacinis, institucinis karinės tarnybos specifiškumas lieka mažai pakitęs. Karinė tarnyba tradiciškai lieka *godi* ir *totali* institucija (Goffman 1961, Coser 1974). Šis tyrimas yra tuo išskirtinis, kad atskleidžia išskirtinai Y kartos individų socialinės integracijos karinėje tarnyboje vertybines dilemas, konfliktškumą su itin hierarchiška, konservatyvia organizacija – Lietuvos kariuomene. Tyrimas gali tapti dar aktualesnis, viešojoje erdvėje svarstant visuotinio šaukimo Lietuvoje galimybes. Toks visuotinis politinis sprendimas neišvengiamai turėtų kultūrinį aspektą ir verstų svarstyti šiuolaikinio jauno žmogaus santykį su kolektyvinėmis vertybėmis, kurios yra būtinos valstybės egzistavimui ir išlikimui.

Kitas svarbus tyrimo aktualumo aspektas – tarpgeneracinės Lietuvos visuomenės kaitos tendencijos. Ši studija gilinasi į Y kartos individų vertybinių tendencijų nulemtus lūkesčius darbo rinkoje ir karinėje tarnyboje. Tyrimas padeda geriau išryškinti vertybinius skirtumus ne tik tarp skirtingų amžiaus generacijų (X ir Y kartų), tačiau ir suvokti pačios Y kartos nevienalytiškumą, kaip postsovietinės visuomenės relikta. Šis tyrimo aspektas apskritai verčia klausti, ar galima postsovietinio regiono valstybių visuomenių ypatybes ir sandarą prilyginti vakarietiškom? Lietuvos visuomenės kaitos konfliktškumas dėl didelių socioekonominių skirtumų susikaupimo po nepriklausomybės sukėlė didelius vertybinius ir kultūrinius skirtumus, kurie itin svarbūs kalbant apie jaunimo profesinius lūkesčius. Karinė tarnyba savo turiniu yra išskirtinė profesija, ji apima skirtingų amžiaus kartų socialinę sąveiką. Kalbėti apie Y kartos individų, kaip pagrindinės ir didžiausios grupės, vertybines tendencijas tampa itin aktualu. Šis aspektas leidžia suvokti iššūkius, kurie jau yra ir bus vis aktualesni, kalbant apie ateities individų socialinę įtrauktį į kolektyvinių vertybių darbo aplinkas, tokias, kaip karinė tarnyba.

Vertybinės tendencijos, būdingos Y kartos individų amžiaus kohortai, ir jų realizacija socialinėje sąveikoje yra iššūkis šiuolaikinei darbo rinkai. Šis tyrimas leidžia suvokti, su kokiais vertybiniais ir kultūriniais iššūkiais susiduria Lietuvos kariuomenė – itin griežtomis taisyklėmis reglamentuota, konservatyvi ir uždara organizacija, kuriai iš esmės vadovauja X kartos amžiaus kategorijos individų gru-

pė. Tarpgeneraciniai vertybiniai skirtumai ir karinės tarnybos lūkesčiai yra reikšmingas iššūkis, siekiant sėkmingai integruoti šiuolaikinius jaunos žmones ne tik į karinę tarnybą, bet ir apskritai į darbo rinką. Ši studija leidžia suvokti, kokios giluminės priežastys ir kultūrinės kliūtys kyla sėkmingai šiuolaikinio jaunimo (Y, Z kartos) socialinei integracijai į darbo rinką. Kontekstinė socialinės integracijos kariuomenėje studija (iš dalies lyginant su X kartos vertybėmis) yra šio tyrimo išskirtinumas: tyrimas leidžia geriau suvokti priežastis, konfliktus ir vertybines kryptis, kurias lemia Y kartos individų vertybinės tendencijos.

**Mokslinė problema.** Pagrindinė institucinėje, kolektyvines vertybes pabrėžiančioje organizacijoje kylanti problema: kaip socialiai integruoti šiuolaikinės visuomenės narius į tradicinius konservatyvius kultūrinius principus vis dar pabrėžiančią kariuomenę? Klasikinė Emilio Durkheimo *kolektyvinės sąžinės* koncepcija, sudaranti grupės solidarumo pagrindą, teigia, kad kiekviena individų grupė negali egzistuoti be tam tikrų tik tos grupės individams būdingų bendrų normų, įsitikinimų, sąlygojančių jos narių socialinę integraciją (Durkheim 2002: 15–16). Y kartos individai sudaro pagrindinę ir didžiausią karinę tarnybą atliekančių individų dalį. Socialinėje sąveikoje Y kartos kariai lemia tam tikrus diskursus, išreiškiančius jų vertybines nuostatas darbo ir karinės tarnybos aplinkoje. Šie kultūriniai Y kartos individų įsitikinimai formuoja jų motyvus, lūkesčius dėl karinės tarnybos ir pasireiškia socialinėje sąveikoje kaip *kolektyvinė sąžinė*, būdinga išskirtinai šios grupės individų visumai. Tačiau kariuomenės vidinė institucinė kultūra yra oficialus organizacijos vertybinis poliuis, kuris lydi kiekvieno individo integraciją kolektyve kaip tam tikras deterministinis kolektyvines vertybes akcentuojantis komponentas. Karinės tarnybos kultūrinės tendencijos ir Y kartos individų vertybinės nuostatos sąlygoja tai, kad tiek individai, tiek pati organizacija yra priversti laviruoti tarp konfliktiškų, kartais ambivalentiškų karinės tarnybos ir civilinio gyvenimo lūkesčių (Soeters 2006: 244–245). Ši kultūriškai ir vertybiškai skirtinga aplinka, su kuria susiduria šiuolaikiniai Y kartos kariai karinėje tarnyboje, neišvengiamai daro įtaką jų socialinei integracijai kariuomenėje.

Nepaisant organizacijos transformacijos proceso, tam tikros socialinės įtampos ir dezintegruojančių aspektų, didesnė dalis karių ir karininkų lieka tarnauti organizacijoje. Karių nepasitenkinimas dėl namų aplinkos, šeimos, atlyginimo ir karjeros galimybių suderinamumo su karine tarnyba verčia iš naujo kelti socialinės integracijos karinėje tarnyboje problematiką. Ar kariuomenė, kaip tradicines, institucines vertybes vis dar akcentuojanti organizacija, yra pagrindinis konfliktiškumo bei įtampos šaltinis? Kyla klausimas, kokie socialiniai ir kultūriniai šandien tarnaujančių karininkų socialinės integracijos bruožai? Kiekvienas kolektyvas turi tam tikrą kolektyviškumo, solidarumo pagrindą, kurį sudaro *solidarizuojantys*

bei *atstumiantys* veiksniai (Scheff 2007: 580–581). Kasmet anksčiau laiko tarnybos sutartis nutraukiantys ir kitas profesijas pasirenkantys karininkai liudija, kad individų socialinė integracija karinėje tarnyboje neišvengiamai yra veikama tiek vidinių, tiek išorinių sociokultūrinių veiksnių: civilinio pasaulio darbo ir profesijos sampratų (Tallberg ir kiti 2019: 1–2).

Šio tyrimo objektas yra Y kartos karių *socialinė integracija* karinėje tarnyboje, nusakant socialinių ir kultūrinių bruožų visumą. Dėl Lietuvos kariuomenės kultūriškai sąlygotų vidinių organizacijos vertybinių bruožų bei Y kartai būdingų vertybinių nuostatų karinės tarnybos socialinis, kultūrinis klimatas individams yra kur kas labiau įtemptas ir ambivalentiškas (Moelker ir kiti 2021, 2018 m. Lietuvos kariuomenės karo psichologų tyrimas). Todėl darbe yra siekiama atsakyti į **tyrimo klausimą**: *kaip socialiniai, kultūriniai veiksniai sąlygoja Y kartos profesinės karo tarnybos karių socialinę integraciją Lietuvos kariuomenėje? Socialiniais, kultūriniais veiksniais tyrime yra laikoma vertybinių, norminių Y kartos karių įsitikinimų visuma (įsitikinimų kilmė yra individuali, organizacinė ir visuomenės), lemianti jų socialinės integracijos ir dezintegracijos karinėje tarnyboje sąlygas.*

**Tyrimo tikslas.** Tyrimo tikslas yra ištirti socialinių, kultūrinių veiksnių visumą, lemiančią Y kartos karių socialinę integraciją Lietuvos kariuomenėje. Tyrimo instrumentas sukonstruotas siekiant suklasifikuoti integruojančius ir dezintegruojančius socialinius ir kultūrinius faktorius pagal jų turinį. Tyrimas padeda pagrindus supratimui apie socialinės integracijos faktorių kilmę. Tokia prieiga prie socialinės integracijos reiškinių sukuria tam tikrą giluminį problematikos aiškinimą, jo identifikavimas padės įsigilinti į kultūrinius integracijos procesus, atsakyti į klausimą, kodėl kyla vertybinis konfliktiškumas, turint tikslą sėkmingai integruoti šiuolaikinius žmones į karinę tarnybą. Tyrimas yra sukonstruotas taip, kad leistų paaiškinti integracijos problemas, kylančias dėl skirtingų visuomenės bei kariuomenės sociokultūrinių lūkesčių bei vertybinių polių sąveikos socialinėje Y kartos individų kasdienybėje.

**Tyrimo objektas.** Y kartos karių socialinės integracijos karinėje tarnyboje socialiniai ir kultūriniai veiksniai.

#### **Tyrimo uždaviniai:**

1. Sukonstruoti teorinį modelį, kuris įgalintų atpažinti ir paaiškinti Y kartos individų socialinės integracijos kariuomenėje empirinius faktus.
2. Atskleisti Y kartos karių vertybinių nuostatų sąveiką su kariuomenės institucinėmis kultūrinėmis normomis socialinėje integracijoje karinėje tarnyboje.

3. Atskleisti Y kartos kariams būdingas *vertybines* tendencijas, lemiančias socialinę integraciją karinėje tarnyboje: vertybių *kilmę*, vertybinius lūkesčius karinėje tarnyboje bei vertybinį santykį su kariuomenės institucine sąranga.
4. Ištirti, kaip ir kokios socialinės ir kultūrinės aplinkybės karinėje tarnyboje lemia Y kartą integruojančią aplinką Lietuvos kariuomenėje.
5. Nustatyti socialinių ir kultūrinių veiksnių visumą ir jų priežastis, lemiančias vertybines įtampas (konfliktus) Y individų kartai socialinei integracijai Lietuvos kariuomenėje.
6. Identifikuoti kultūrinius, vertybinius iššūkius, ateities tendencijas ir galimas perspektyvas, su kuriomis susiduria ir ateityje susidurs Lietuvos kariuomenė siekdama socialiai integruoti Y kartos individus karinėje tarnyboje.

Siekiant pasiekti tyrimo tikslą ir uždavinius nadojama mišri tyrimo strategija. Kiekybinių ir kokybinių duomenų pasirinkimas Y kartos individų socialinės integracijos kariuomenėje analizei leidžia visapusiškai pažvelgti į šią problemą. Informantų tekstai leidžia vertinti per individualistinę mikro lygmens Y kohortos perspektyvą, tuo tarpu kiekybiniai duomenys suteikia kontekstinį vaizdą ir leidžia į problemą žvelgti holistiškai (Y kartos vertybines tendencijas lyginant ir su X karta). Analizuojant kiekybinius duomenis yra iškeltos dvi tyrimo hipotezės:

**H1:** *Jaunesnė amžiaus karta ir labiau išreikštos postmaterialios vertybės lemia mažesnius karių socialinės integracijos Lietuvos kariuomenėje materialinius lūkesčius.*

**H2:** *Didesnis veiksnumas ir jaunesnė amžiaus karta lemia labiau išreikštas postmaterialias karių socialinės integracijos Lietuvos kariuomenėje vertybes.*

### **Ginamieji disertacijos teiginiai**

1. Šiuolaikinės visuomenės kultūrinės ir vertybinės tendencijos daro įtaką Y kartos individų vertybinėms nuostatoms ir todėl sistemiškai determinuoja jų socialinę integraciją Lietuvos kariuomenėje.
2. Karinės tarnybos vertybinės nuostatos, kuriomis remiasi kariuomenės kolektyvinis diskursas ir organizacijos institucionalizmas (*godumas, totalumas*), socialinėje sąveikoje vertybiškai konfliktuoja su šiuolaikinės visuomenės vertybinėmis tendencijomis, determinuojančiomis Y kartos individų socialinę integraciją Lietuvos kariuomenėje.
3. Vertybine ir kultūrine prasme šiuolaikinėje visuomenėje didėja atskirtis tarp *karinės tarnybos* institucionalizmo sąlygoto kolektyvinio vertybinio diskurso ir Y kartos individų vertybinių ir kultūrinių tendencijų, kurios yra labiau paremtos postmaterialiais karinės tarnybos (darbo) lūkesčiais.
4. Didėjantys postmaterialūs vertybiniai aspektai, kurie būdingesni šiuolaikinės visuomenės jauniausioms amžiaus grupėms (Y, Z kartoms), lemia tai, kad jų įsipareigojimas kario profesijai, karinei tarnybai ir akcentuojamoms



kolektyvinėms vertybėms (pvz., pasiaukojimui valstybei, bendram gėriui) tampa vis didesniu iššūkiu dėl vertybiškai skirtingų normų.

**Teorinė tyrimo vertė.** Tiriant Y kartos karių socialinę integraciją kariuomenėje per struktūracijos teorijos prizmę, struktūros dualumo koncepcija praturtina socialinės integracijos išvalgas suvokiant mikro bei makro lygmenų tarpusavio priklausomybę integracijos kolektyve aspektu (Kalleberg 2009, Scott, Meyers 2010, McPhee ir kiti 2013). Atsižvelgiant į vertybinės kaitos tendencijas (didėjantį individualizmą, saviraiškos siekį (Aleksnevičienė ir kiti 2015: 10–12)) ir su tuo susijusias socialines įtampas kolektyvinėje organizacijoje, individo-agento dėmuo tampa svarbus, siekiant suvokti integruojančius bei dezintegruojančius faktorius. Empirinė dalis parodo ne tik struktūracijos teorijos pritaikomumą, tiriant Y kartos individų socialinę įtrauktį organizacijoje, bet ir atskleidžia struktūros dualumo koncepcijos ribotumus ir patvirtina jos kritiką (Archer 2010, Ritzer 2010: 526–527). Daugelyje tekstų struktūriniai veiksniai determinuojančiai veikia mikro individualius aspektus. Tai leidžia patvirtinti tam tikrą struktūracijos teorijos ir jos kritikos pridėtinę vertę. Kita vertus, struktūros dualumo koncepcija, kuri yra struktūracijos teorijos pagrindas, leidžia analizuoti individo veiksnumą makro sistemose per stabilumo, sistemos palaikymo ir įtampas, konflikto aspektus (Scott, Meyers 2010, McPhee 2013). Tokia teorinė analizė būtų visiškai unikali lietuviškos karo sociologijos plotmėje ir leistų geriau suvokti mikro bei makro dėmenų sąveikas per teorines socialinės sąveikos *taisyklių, resursų* sampratas.

Kitas svarbus teorinis tyrimo aspektas – Lewiso Coserio (1974) *godžių* (angl. *greedy institution*) institucijų ir Ervino Goffmano (1961) *totalių* institucijų teoriniai apmąstymai. Viena vertus, klasikinės godumo ir totalumo sampratos socialiniuose tyrimuose nėra išskirtinės ir paprasčiausiai leidžia sukurti tam tikrus teorinius pagrindus, kurie yra aktualūs kalbant apie karinę tarnybą ir individų socialinę integraciją joje. Kita vertus, karių integracijos problemos, kurios atsiranda dėl šiuolaikinės visuomenės įtakos, leidžia iš naujo kvestionuoti socialinius *godumo* ir *totalumo* aspektus, kurie yra itin aktualūs kalbant apie postmaterialių poreikių realizaciją, būdingesnę Y kartos individams. Galbūt godumas, totalumas, apie kuriuos rašo Lewisas Coseris ir Ervingas Gofmanas nebegali būti pilnai realizuojami šiandienos visuomenėje? Kokios yra godumo bei totalumo ribos šiuolaikinėje kariuomenėje ir kokią tam turi įtaką šiuolaikinė visuomenė? Šių teorinių aspektų apsvaistymas tiriant kario integracijos problemas leistų iš naujo, kitu kampu reflektuoti karių įtraukties problemas ir ją lydinčius iššūkius.

Ronaldo Ingleharto vertybių kaitos teorija leidžia paaiškinti vertybių kaitos tendencijas visuomenės socioekonominių pokyčių fone (Savicka 2016: 69). Šios teorijos konceptualinė prieiga yra naudojama interpretuojant Y kartos individų



vertybines tendencijas ir to sąlygotus lūkesčius bei poreikius karinėje tarnyboje. Vertybių kaitos teorijos rėmai leidžia paaiškinti ne tik vertybinius pokyčius, kurie yra aktualūs Y kartos kariškiams, bet ir Lietuvos visuomenės Y kartos vertybinius ir kultūrinius skirtumus nuo vakarietiško visuomenių. Socioekonominiai pokyčiai, kuriuos lėmė 1990 m. nepriklausomybė, sąlygojo ganėtinai radikalią visuomenės procesų kaitą ir padarė tiesioginį poveikį Y kartai Lietuvoje. Vertybių kaitos teorija yra pagrindinis konceptualus instrumentas, kuriuo remiantis yra atskleidžiami ir interpretuojami ne tik Y kartos individų socialinės integracijos poreikiai karinėje tarnyboje, bet ir paaiškinami skirtumai, kurie yra būdingi išskirtinai Lietuvos visuomenei, kaip postsovietiniam regionui.

**Praktinė tyrimo vertė.** Šio tyrimo aktualumas ir rezultatai: nustatyti, kokie kultūriniai iššūkiai kyla, integruojant Y kartos individus ir šiuolaikinį jaunimą į karinę tarnybą. Siekiant sustiprinti Lietuvos kariuomenę ir nacionalinį saugumą tyrime pateikiami tam tikri svarstymai, kurie gali padėti reflektuoti organizacinius procesus ir juos tobulinti. Y kartos individų socialinės integracijos kariuomenėje tyrimas leidžia reflektuoti dabartinius organizacinius Y kartos integracijos iššūkius kariuomenėje ir juo labiau ateities tendencijas (Z kartos socialinę integraciją karinėje tarnyboje). Šio tyrimo išskirtinumas, taigi ir vertė: kultūriniai, vertybiniai tyrimai apskritai yra retas reiškinys Lietuvos kariuomenėje. Tyrimo metodologinė prieiga ir koncepcija leidžia ne tik giluminę reiškinio analizę, bet ir pateikia integruojančių ir dezintegruojančių faktorių klasifikaciją, kuri gali paskatinti organizaciją naujoms mąstymo plotmėms, naujam supratimui, būti pritaikyta tiesiogiai arba kaip kultūrinio reiškinio refleksija. Be abejo, dėl kariuomenės funkcinio specifiškumo (legitimios prievartos aspektų net ir savo personalo atžvilgiu) didelė dalis įžvalgų yra neįgyvendinamos. Tačiau tyrimas gali bent jau padėti suprasti, kodėl ir kokie iššūkiai laukia kariuomenės integruojant jaunimą į karinę tarnybą.

**Literatūros apžvalga.** Karo sociologijos tematikos tyrimai lietuviškų socialinių mokslų plotmėje yra nereguliarūs. Pagrindinis mokslo centras, kuris analizuoja socialines kariuomenės dilemas, yra Lietuvos karo akademija. Vienoje iš Karo akademijos inicijuotų studijų – *Antroji pareigūnų ir karių karjera* – yra aptariamos karių ir pareigūnų reintegracijos po tarnybos priemonės (Gruževskis ir kiti, 2014). Tiesa, ši publikacija nebeturi didelio aktualumo, nes duomenys rinkti iki 2014 m. Ukrainos karo, kada Lietuvos kariuomenėje nebuvo pradėtos esminės socialinės reformos personalo klausimais. Audronė Petrauskaitė ir Rolanda Kazlauskaitė-Merkelienė publikavo straipsnį *National security, values and postmodern society* (2018). Straipsnyje autorės analizuoja iššūkius, kurie kyla postmodernios visuomenės veikiamai tradicinės sampratos institucinei Lietuvos kariuomenės sąrangai.

Tyrime taikyta kiekybinė apklausa, siekiant išsiaiškinti profesinės karo tarnybos karių, kariūnų požiūrį į tai, kokia yra didžiausia grėsmė kalbant apie šiandieninį nacionalinį saugumą. Respondentai kaip didžiausią nacionalinio saugumo grėsmę nurodo tendenciją mažėti tradicinėms vertybėms dėl postmodernios visuomenės įtakos. Šis tyrimas yra naudingas tuo, kad jame yra atskleidžiamas sociokultūrinis konfliktas tarp šiuolaikinės visuomenės vertybinių tendencijų (autorių įvardintų kaip postmodernių) ir kariuomenės tradicinio požiūrio į gynybą. 2015 m. buvo išleista mokslo studija *Motyvacija tarnauti Lietuvos kariuomenėje* (Aleksnevičienė ir kiti 2015 m.). Studijos tikslas – atskleisti karių tarnybos pasirinkimo motyvus ir jų sociokultūrinius bruožus. Ši studija yra vertinga keliais aspektais ir atskleidžia naudingų faktų siekiant suvokti karių integracijos problemas. Studijoje teoriškai apibrėžtos trys karių motyvų kategorijos pagal tam tikrus vertybinius aspektus: *ikimodernaus*, *modernaus* ir *postmodernaus* kario. Tyrimas darytas taikant kiekybinį bei kokybinį metodus. Tyrimo rezultatai parodė, kad Lietuvos kariuomenės kariui yra būdinga mišri motyvų prizmė, ir tai yra tam tikras kliuvinys sėkmingai karių integracijai. Tyrimo rezultatas atskleidė tam tikrus konfliktus tarp organizacijos lūkesčių ir individų lūkesčių. Iš mažesnės apimties tyrimų reikėtų paminėti tyrimą *Moteryų karių karjera Lietuvos kariuomenėje: moterų puskarininkių nuomonė* (Guščinskienė, Pleskys 2021), kur yra aptariamas moterų karių socialinės integracijos klausimas karinėje tarnyboje, socialinė nelygybė dėl lyties. *Motyvacinės sistemos tęsti ar rinktis profesinę karo tarnybą Lietuvos kariuomenės karinėse jūrų pajėgose tyrimas* (Trumpickienė, Kalvaitienė 2019) yra išskirtinai orientuotas į karių motyvų tyrimą Jūrų pajėgose.

Užsienio šalių kariuomenėse atliekamų tyrimų apžvalgą visų pirma reikėtų pradėti nuo amerikiečių indėlio į karo sociologiją ir šiuolaikinio jaunimo integracijos karinėje tarnyboje problematikos tyrimų aptarimo. JAV kariuomenėje Y kartos problematika yra nagrinėjama nuosekliai ir tyrimuose išsamiai aptariama, kuo Y kartos kultūriniai, vertybiniai bruožai skiriasi nuo kitų amžiaus kohortų (kūdikų bumo kartos, X kartos) (Ender ir kiti 2014, Ender 2018). Tyrimų išvados yra darytos, remiantis plačia respondentų imtimi (duomenys rinkti 2002–2009 m.): apibendrintos 3054 JAV karo akademijų kadetų anketinės apklausos (Ender ir kiti 2014). Tiriant Y kartos individų socialinę integraciją Lietuvos kariuomenėje yra ganėtinai plačiai naudojamosi Y kartos kultūriniai, vertybiniai apibrėžimai ir jos koncepcija, remiamasi amerikiečių tyrimais (Ender ir kiti 2014, Ender 2018).

Reikšmingi švedų tyrėjų tyrimai: juose identifikuojami sunkumai, su kuriais Y kartos individai susiduria karinėje tarnyboje, derindami asmeninio gyvenimo ir karinės tarnybos lūkesčius (Osterberg ir kiti 2021). Daug dėmesio mokslininkai skiria Y kartos individų darbo aplinkos lūkesčiams (aukštesni reikalavimai darbavimams, kolegoms, drąsa keisti darbo pozicijas), sąlygotiems postmaterialių verty-

bių (Shalk, Linden 2021, Naim, Lenka 2018, Gruževskis, Mažeikaitė 2018). Nemaža dalis tyrimų (ypač amerikiečių karo sociologų) yra skirta socialinėms problemoms kariuomenėje: savijudybėms, alkoholizmui (Braswell, Kushner 2010, Hatch at al. 2013), socialinės integracijos kliūtims dėl rasinių sumetimų (Harris 2009).

Kalbant apie šio tyrimo išskirtinumą ir pridėtinę vertę, būtų tikslinga pabrėžti keletą aspektų. Visų pirma, tyrimas išskirtinai atliktas lietuviškos karo sociologijos tematikos lauke. Aiškinamoji tyrimo funkcija, metodologija leidžia įsigilinti į Lietuvos visuomenės Y kartos individų vertybes, jų tarnybos motyvus, lūkesčius ir to nulemtą socialinę integraciją karinėje tarnyboje. Tokios tyrimo tematikos ir įsigilino yra stokojama sprendžiant itin aktualias nacionalinio saugumo problemas ir gynybinio potencialo plėtros klausimus. Šis tyrimas yra naudingas, nes aptaria apskritai lietuvišką Y kartą, jos bruožus ir savitumą, nulemtą socialinių ir istorinių aplinkybių. Šis tyrimas leidžia geriau suprasti, kuo lietuvių visuomenės Y karta skiriasi nuo vakarietiško tos pačios kartos, kokios socialinės, kultūrinės aplinkybės ir vertybiniai bruožai lemia šiuos skirtumus ir kokia šių vertybių reikšmė bendraujant su kitomis amžiaus kartomis.

**Tyrimo rezultatų aprobavimas.** Tiriant Y kartos individų socialinę integraciją Lietuvos kariuomenėje buvo publikuoti 5 straipsniai recenzuojamuose žurnaluose (4 straipsniai autoriaus, 1 straipsnis kartu su bendraautore). Visos šios publikacijos faktiškai yra karo sociologijos tematikos (viena publikacija karo sociologijos ir edukologijos temomis), tiriama Lietuvos kariuomenės kariškių socialinės integracijos problematika. Straipsniuose *Ambivalentiška karininko profesinė tapatybė* (Balsys 2019), *Šiuolaikinės visuomenės atstovo – karininko profesinės tapatybės ambivalencijos bruožų ypatumai* (Jatautaitė, Balsys 2020), *Values and identity of contemporary military officer in the context of national security* (Balsys 2020) yra tiriama, kaip kario profesijos kaita, supanašėjimas su civilinėmis profesijomis daro įtaką šiuolaikinių karių socialinei integracijai karinėje tarnyboje. Straipsniuose analizuojama, kaip kyla socialinė įtampa – ambivalencija dėl kario profesijos konvergencijos su civiliniu darbo sektoriumi kartu siekiant išsaugoti institucionalistinius kario profesijos ypatumus. Straipsniuose *Y kartos individų socialinės integracijos Lietuvos kariuomenėje kultūriškumas: kokie iššūkiai jos laukia* (Balsys 2022), *Social Integration of Millennial Generation in the Lithuanian Armed Forces – What Cultural Challenges are Waiting for Organization to Retain Individuals in the Military Service?* (Balsys 2022) yra analizuojami Y kartos individų socialinės integracijos aspektai, atskleidžiami šiai amžiaus kohortai būdingi kultūriniai, vertybiniai aspektai ir jų įtaka socialinei įtraukčiai Lietuvos kariuomenėje.

Tiriant Y kartos individų socialinę integraciją Lietuvos kariuomenėje pranešimai buvo skaityti 4 mokslinėse konferencijose Lietuvoje ir užsienyje. 2019 m. tarp-

tautinėje nacionalinėje saugumo ir gynybos konferencijoje Vilniuje skaitytas pranešimas „*Values and identity of contemporary military officer*“, kur buvo pristatyta kario profesijos kaita ir ambivalentiška šiuolaikinio kario profesinė tapatybė. 2021 m. Tartu tarptautinėje karo sociologų konferencijoje ERGOMAS skaitytas pranešimas „*Social integration of the military perosnnel in the Lithuanian Armed forces (from the structuration theory perspective)*“, kur svarstyta apie struktūracijos teorijos pritaikomumą tiriant karių socialinę integraciją kariuomenėje. 2021 m. Lietuvos sociologų draugijos organizuotoje nuotolinėje jaunųjų sociologų konferencijoje skaitytas pranešimas *Karių moterų socialinės integracijos perspektyvos Lietuvos kariuomenėje: lygių galimybių trūkumo visuomenėje atspindys?*. Pranešime pristatytas moterų karių socialinės integracijos perspektyvos ir lygių galimybių trūkumo problematika Lietuvos kariuomenėje. 2022 m. Lietuvos sociologų draugijos organizuotoje jaunųjų sociologų konferencijoje Kaune skaitytas pranešimas „*Millenials kartos individų socialinės integracijos Lietuvos kariuomenėje kultūriškumas – kokie iššūkiai laukia Lietuvos kariuomenės?*“, kur buvo pristatytas Y kartos individų vertybinės nuostatos ir socialinės integracijos karinėje tarnyboje problematika.

**Darbo struktūra.** Tyrimas susideda iš 6 pagrindinių dalių. *Įvadas* su pagrindinėmis tyrimo apibrėžtimis. *Teorijos skyrių* sudaro 4 dalys: kariuomenės institucionalistiniai faktoriai, kariuomenės kaita modernioje visuomenėje ir tyrime naudojamos teorijos ir jų kritika (struktūracijos teorija bei Ronaldo Ingleharto vertybių kaitos modelis). *Metodologijoje* aptariama mišri tyrimo strategija ir kokybinis bei kiekybinis metodai ir jų ribotumas. *Empirinėje dalyje* atskirai pristatomi kiekybinių, kokybinių tyrimų rezultatai su aptarimais po kiekvieno skyriaus, taip pat pristatoma kiekybinių ir kokybinių tyrimų sintezė. Po empirinių rezultatų yra *diskusinė dalis*, kur interpretuojant tyrimo rezultatus yra diskutuojama apie kario profesijos ateitį ir organizacijos iššūkius siekiant integruoti šiuolaikinį jaunimą ir ateities kartas. Paskutinė dalis – *tyrimo išvados* ir po jų einantys tyrimo priedai (visos kiekybinių duomenų skaičiavimo lentelės ir kokybinių duomenų interviu gairės).

# 1. SOCIALINĖS INTEGRACIJOS KARIUOMENĖJE TEORIJS

## 1.1. Individų socialinė integracija kariuomenėje – institucinė organizacijos sąranga

Šiuolaikinių modernių demokratinių visuomenių kariuomenės akcentuoja kolektyvines vertybines nuostatas, visų pirma nukreiptas į nacionalinius prioritetus (Janowitz 1960, R. Woodward, K. N. Jenkins 2011: 253–255). Šiuolaikinio kario profesija yra neatsiejama nuo *modernios visuomenės* susiformavimo ir santykio su ja palaikymo, pabrėžiant jos politinę kontrolę ir karinį *profesionalizmą*, kaip tam tikrą profesinio veikimo ir savikontrolės elementą (Huntington, 1957). Pabrėžtina, kad šiame skyriuje bus remiamasi demokratinių valstybių visuomenės-kariuomenės valdymo modeliu (Huntington 1957, Janowitz 1960, Caforio, 2006). Tai yra ypač svarbu ne tik išorinių kariuomenės, kaip institucijos, valdymo ir kontrolės elementų, bet ir vidinių civilinės valdžios kišimosi, kontrolės bei įtakos darymo kariuomenei, kaip organizacijai, mechanizmų suvokimui (Gaub, 2016). Iš esmės tai itin svarbu svarstant šiuolaikinių individų socialinės integracijos problematiką, santykį su kariuomenės godumu ir totalumu.

Tradiciškai kariuomenė visuomenei yra reprezentuojama kaip hierarchinėmis nuostatomis, griežtomis taisyklėmis besivadovaujanti vyriška organizacija (R. Moelker ir kiti 2021). Charleso Moskoso požiūriu, tai institucinė organizacijos pusė, tiesioginė jos paskirtis yra gynybos užduočių, reprezentuojančių kolektyvinio gėrio sampratą, realizavimas (1981: 2–4). Institucinė kolektyvinė kariuomenės samprata yra sietina su jos, kaip organizacijos, prigimtimi ir veiklos leitmotyvu – valstybės gynyba. Institucinė organizacijos kultūra yra nuolatinis individų socialinės integracijos ir socializacijos palydovas karinėje tarnyboje ir už jos ribų. Todėl, analizuojant karių socialinę integraciją Lietuvos kariuomenėje, neišvengiamai tenka svarstyti šios organizacijos kultūrinę ir vertybinę sąveiką su Y individų kartos vertybėmis.

Socialinė kario integracija į organizaciją (kariuomenę) skiriasi nuo integracijos į civilines organizacijas keliais esminiais aspektais. Visų pirma, tai kur kas labiau individą įpareigojanti organizacija, lyginant su civilinėmis profesijomis. Pagrindiniai klasikiniai individo įsipareigojimo karinei tarnybai bruožai yra nusakomi *totalumo*, *godumo* koncepcijomis (šios sąvokos bus gvildenamos detaliau tolesniame skyriuje) (Cosser 1974, Goffman 1961). Kariuomenės normatyvinė socialinės įtraukties pozicija yra įprasminta jos norminiuose dokumentuose: Karo tarnybos statute, KASOKTĮ, priesaikoje ir kt. Dėl savo išskirtinės funkcinės specifikos – legalaus smurto vykdymo – organizacija iš karių reikalauja didesnio įsipareigojimo, lygi-

nant su civilinėmis profesijomis (Caforio, 2006). Kariai negali taip paprastai nutraukti tarnybos sutarčių dėl įsipareigojimo: karinės tarnybos laikas neretai būna neribotas. Tarnybos sąlygos gali būti neribotos tiek laiko, tiek vietos atžvilgiu ir tokiu būdu apriboti individo asmeninio gyvenimo sferą (Österberg ir kiti 2021). Dėl šių specifinių užduočių individai yra susiejami su kariuomene kur kas labiau negu civilinių profesijų atstovai savo darbo vietose. Instituciniai socialinio integravimo įrankiai, skirtingai nuo civilinių, reikalai esant gali būti pritaikomi *legalios prievartos* forma ir tai atsispindi organizacijos norminiuose dokumentuose (Caforio, 2006).

Morriso Janowitzo (1960) teigimu, kariuomenė yra didele dalimi atsakinga už individų integracijos procesus ne tik kariuomenėje, bet ir už jos ribų – visuomenėje. Šiandieniniai kariuomenės dokumentai reflektuoja organizacijos lūkestį individų atžvilgiu, lemiantį kultūrinės karinės tarnybos normas didesniai individų įsipareigojimui. Organizacija makro lygmeniu nustato institucinius individų tarnybos lūkesčius, socialinės įtraukties intensyvumą, tapatumo aspektus. Nors karo sociologijos klasikai Charlesas Moskosas, Morrisas Janowitzas ir kiti kalba apie modernių kariuomenių institucionalumo mažėjimą šiuolaikinėje visuomenėje, tačiau institucinis organizacijos pradas tebėra aktualus šiai organizacijai (Moskos 1981: 23–25). Todėl šiame skyriuje bus pristatytos ir įvertintos sociologų klasikų Lewiso Coserio ir Ervingo Goffmano konceptualios idėjos, kurios nusako institucinius kariuomenės socialinės įtraukties mechanizmus. Šios teorijos yra reikšmingos diskutuojant socialinio tapatumo, integracijos bei socializacijos klausimais (Soeters, 2018).

Karo sociologai, kalbėdami apie karį ir jo įtraukimą į karinę tarnybą, vartoja socialinės integracijos sąvoką (Janowitz 1960, Caforio 2006: 17, Hatch ir kiti 2013: 1046–1047, Braswell, Kushner 2010). Integracijos sąvoka, siejama su tarnyba, yra kur kas intensyvesnė savo socialine įtrauktimi, lyginant su civilinėmis profesijomis. Civilinių profesijų socialiniuose tyrimuose dažniau yra vartojama ne *integracijos*, bet *socialinės įtraukties* (angl. *social inclusion*) sąvoka (Ortlieb, Sieben, 2014). Tarnyba sukuria kur kas didesnę ir intensyvesnę individo ryšį su jo, kario, tapatumu, profesine role, įsipareigojimais organizacijai. Ervingas Goffmanas tokio socialinio ryšio sukūrimą apibūdina kaip *totalų*, Lewisas Coseris kaip *godų* (angl. *greedy*) (Coser 1974, Goffman 1961). Karo sociologijos klasikas Morrisas Janowitzas savo tyrimuose taip pat naudoja socialinės integracijos sąvoką (Janowitz, 1960). Pasak Janowitzo, tarnybos statusas apima ne vien profesinį kario laiką, praleidžiamą tarnyboje, mokymuose, kario rutiną. Kur kas labiau socialiai izoliuota ir individą įtraukianti tarnyba lemia kario integraciją ir civilinėje visuomenėje. Savo tyrimuose Janowitzas teigia, kad šiuolaikiniai kariai visuomenėje yra kur kas mažiau socialiai integruoti individai. Pakitusios kariuomenės funkcijos ir naujai



primesti profesiniai vaidmenys (heroizmą suderinti su vadybinėmis savybėmis) sukuria šiuolaikiniam kariui antagonistinius prieštaravimus (Caforio 2006: 17–18). Šiuolaikiniai tyrimai rodo, kad net ir šiais laikais dėl didesnės socialinės įtraukties mechanizmų kariuomenėje (JAV kariuomenės atvejis) pakankamai dažnos karių fatalistinės savižudybės (Braswell, Kushner 2010). *Totalūs, godūs*, instituciniai organizacijos įtraukties mechanizmai formuoja išskirtinai reguliuojančią, varžančią, paveikią socialinę aplinką, kuri daro poveikį individų integracijai. Šis tyrimas parodo, kad socialinė integracija kariuomenėje, kai svarbiausiu tikslu laikomas besąlygiškas kolektyvinių normų laikymasis, gali lemti savižudybę (Braswell, Kushner 2010).

Kokiu mastu institucija gali apimti abiejų polių (civilinės visuomenės ir karinės institucijos) vertybines nuostatas ir kokios to pasekmės individų integracijai? Kaip rodo tyrimai, nors individų įtrauktis į organizaciją mastas mažėja, tačiau kariuomenė tebėra kur kas didesnius socialinius reikalavimus individams kelianti ir labiau socialiai integruojanti organizacija, negu civilinio pobūdžio profesijos (Hatch ir kiti 2013). Dėl didesnės profesijos socialinės izoliacijos kariai patiria didelių reintegracijos į civilinę visuomenę iššūkius nutraukę tarnybos sutartis anksčiau nustatyto laiko arba išstarnavę visą laikotarpį. Tyrimai rodo, kad tokie kariai patiria mentalinių sveikatos problemų. Tai liudija, kad kario profesijos įtrauktis, nors ir yra sumenkusi, tačiau vis dar *godi* ir *totali* lyginant su civilinėmis profesijomis (Hatch ir kiti 2013). Grupinės, kolektyvinės sanglaudos konstravimas ir staigus jos nutraukimas (išėjus iš kariuomenės), atskleidžia karių socialinės integracijos mastą, didesnę socialinę izoliaciją nuo civilinės visuomenės ir dėl to negebėjimą tinkamai rūpintis mentaline sveikata.

Nors dabartinės tendencijos rodo, kad kariuomenė vis labiau perima civilinėms organizacijoms būdingus kultūrinius ir socialinius veikimo bruožus, institucionalizmas išlieka svarbi karinės organizacijos gyvavimo strategija (Soeters ir kiti 2006). Tradiciniai kariuomenės atributai, tokie kaip griežtos taisyklės, hierarchija, disciplinarinė kontrolė, yra neatsiejami nuo prigimtinių organizacijos funkcijų. Svarstant Y kartos individų kultūrinius diskursus ir jų vertybines tendencijas, instituciniai kariuomenės mechanizmai neišvengiamai determinuoja socialinę integraciją karinėje tarnyboje, išryškina konfliktiškumą, prisitaikymą, solidarizaciją. Todėl, siekiant detaliau atskleisti institucinius įrankius, kurie neišvengiamai lydi individus jų socialinėje integracijoje Lietuvos kariuomenėje, bus gilinamasi į klasikinius *totalumo* ir *godumo* organizacijos principus. Šioje tyrimo dalyje teorinė medžiaga bus sugretinta su pagrindiniais Lietuvos kariuomenės norminiais dokumentais: Karo tarnybos statutu (2008), Karių etikos kodeksu (2005), Krašto apsaugos sistemos organizavimo karo tarnybos įstatymu (1998) (toliau – KASOKTI).

### 1.1.1. Ervingas Goffmanas – kariuomenės institucinis totalumas

Goffmano *totalumo* koncepcija, kurią jis taiko kariuomenei, yra aktuali teorinė prielaida, nusakanti individų kontrolės ir valdymo įrankius šiuolaikinėse kariuomenėse (Caforio 2006, Soeters ir kiti 2006, Soeters 2018). Goffmano totalumo sąvoka (priešingai nuo Lewiso Coserio) labiau sieja socialinio ryšio su institucija konstravimą su fizine individo būseną ir padėtimi (tai lemia apibrėžta erdvė, privaloma rutina, papročiai, fizinė individo įtrauktis laike ir vietoje) (Goffman, 2009: 3–22). Totalios institucijos, pasak Goffmano, yra ir kalėjimas, psichiatrinės ligoninės, internatai, vaikų namai. Tai yra institucijos, kur individas yra kontroliuojamas griežtos dienotvarkės, rutinos, bendros erdvės, paprastai fiziškai atskirtos ir saugomos nuo išorinio pasaulio (sienos, tvoros, vartų) (Goffman, 2009: 3–22). Goffmano erdvės samprata apima kultūrinius skirtumus, apie kuriuos kalba Gupta ir Fergusonas (2008). Erdvė analizuojant kultūrinius aspektus gali būti suvokiama kaip vienas iš svarbiausių aspektų, analizuojant erdvės sociokultūrinę sampratą ir jos ryšį su kario identiteto konstravimu.

Pasak Caforio (2006: 19–20), modernios visuomenės gyvenimo ritmas lemia, kad žmonės įprastai miega, dirba, linksmynasi fiziškai skirtingose aplinkose, su skirtingais žmonėmis ir yra pavaldūs skirtingoms hierarchijoms. Totalios institucijos individai, skirtingai nuo išorinio pasaulio socialinio organizavimo formų, laiką leidžia vienoje erdvėje (barakuose, kareivinėse, įgulose). Kolektyvo dienotvarkė ir rutina yra unifikauta: individai miega, treniruojami, linksmynasi su tais pačiais žmonėmis ir yra pavaldūs vienam galios centrui. Kariuomenėje tokios procedūros, priverstinai formuojančios kario tapatumą, yra sąlygotos ir tam tikrų išvaizdos kontrolės standartų: šukuosenos standartų, aprangos suvienodinimo (uniformos), kūno ir sveikatos kontrolės (per medicininės ekspertizės), asmeninių duomenų surinkimo ir kontrolės. Fizinė ir socialinė atskirtis nuo išorinio pasaulio lemia tam tikrų individo, kaip subjekto, rolių netektį bei sąlygoja priešingą veiksmą – individo objektyvaciją organizacijoje (Caforio, 2006: 19–20). Iš esmės totalumas lemia didesnę individo laisvės apribojimą įvairiomis fizinėmis prasmėmis, unifikacija – tai būdinga visoms totalioms institucijoms. Yra svarbu suvokti kariuomenės totalumo įrankius, vertinant Y kartos individų vertybines tendencijas ir jų socialinę integraciją karinėje tarnyboje. Kariuomenės totalumą organizacine prasme galima vertinti kaip tam tikrą diskursyvinę praktiką, kurios plotmėje vyksta socialinė sąveika ir individų savęs bei tarpusavio vertinimas (vadų ir pavaldinių santykiai, savikontrolė, kolegų vertinimas).

Pasak sociologų, esminis totalumo bruožas yra individo socializacijos mechanizmas, profesinio identiteto konstravimas: individas tam tikra prasme yra *totaliai įtraukiamas*, kardinaliai paveikiamas jo tapatumas, socialiniai santykiai ne tik su



profesijos kolegomis, bet ir aplinkiniais. Visa ko pradžia yra buvusio identiteto sunaikinimas (Caforio, 2006: 20). Kada iš „kalinio“ (Goffmanas totalios institucijos individus vadina kaliniais – angl. *inmates*) yra atimama tai, ką jis turėjo, institucija siekia ne tik fizinių, išorinių jo pokyčių, ji keičia ir jo moralinius vertinimus. Totali institucija yra erdvė, kurioje individas yra priverčiamas perimti naujus socialinius statusus, roles, moralinius elgesio vertinimus. Individo socializacija tokiu būdu yra totaliai kontroliuojama ir konstruojama institucijos taip, kad tenkintų jos funkcijas. Tokiu būdu yra sukuriamas išskirtinis socialinis išsipareigojimas institucijai. Kario tapatumo bruožai atsispindi ir Lietuvos kariuomenės dokumentuose – Karo tarnybos statute (2008):

*„Karys privalo: negailėdamas jėgų ir gyvybės ginti Lietuvos valstybę, jos laisvę ir nepriklausomybę <...>, laikytis Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Lietuvos Respublikos įstatymų, <...> priesaikos <...>; tinkamai ir laiku vykdyti pareiginiuose nuostatuose nustatytas funkcijas, vadų (viršininkų) duotus įsakymus.“*

Statute kario pareigos yra nusakytos tiesiogiai. Tačiau šis kario pareigų ir prievolių diskursas, be tiesioginės reikšmės, lemia ir tai, kaip kario moralę vertina ne tik aplinka, bet ir jis pats – kaip jis atitinka kario bruožus ir „tikro kario elgesį“. Taigi individo asmeninis santykis su kario tapatumu lemia ne tik jo elgseną, bet ir socialinę sąveiką – santykį su kitais organizacijos individualiais. Paklusnumo, lojalumo vadams ir sistemai diskursas yra vienas iš aktualiausių kalbant apie kario tapatumo bruožus. Kaip teigia olandų karo sociologai (Moelker, Kloet 2006: 207–210), totalios institucijos tikslai visada turi racionalų pagrindimą ir ryškiai pabrėžtą segregaciją tarp vadovaujančio personalo ir paklūstančiųjų: būtina „tinkamai ir laiku vykdyti <...> vadų (viršininkų) duotus įsakymus“. Pasak sociologų, totalinė integracija į organizaciją yra tokia stipri, kad baigusiems tarnybą kariams yra būtina „resocializacija“, vertybių „demilitarizavimas“ (Jelusic, 2006: 353–355).

Nors Goffmano institucijų totalumo samprata yra būdingesnė individų *socializacijos* stadijai, tačiau tyrimai rodo, kad totalumas ir jo „pėdsakas“ yra aktualus ir nuolatinis karinės tarnybos kultūrinis aspektas (Caforio, 2006). Totalumo rutininis egzistavimas, civilio tapatybės „mortifikacija“ ir drastiškas kario tapatumo suformavimas uždeda antspaudą tolesnei jo tarnybai, tampa nuolatiniu kario tarnybos palydovu (Jelusic, 2006: 353–355). Todėl šis aspektas yra vienas iš ryškiausių kariuomenės institucionalizmo bruožų, leidžiančių net ir šiuolaikinėje visuomenėje brėžti aiškias ribas tarp kario ir civilinių profesijų. Kariuomenė yra organizacija, kur tradiciškai kolektyviškumas ir grupinis solidarumas yra kertinis organizacijos sėkmės aspektas. Todėl sėkminga individų integracija yra viena iš kariuomenės pagrindinių užduočių. Klasikinėje sociologijos teorijoje integracija yra nusakoma kaip evoliucinis procesas: individas palaipsniui vis labiau tampa susijęs su grupe

ir galiausiai visiškai su ja susitapatina – yra integruojamas (Lindo, 2005: 11). Kaip teigia Charlesas Moskosas, nors šiuolaikinio kario profesija turi daug civilinių profesijų bruožų (angl. *civilianization*), tačiau nuo jų skiriasi. Pagrindinis skirtumas nuo civilinių profesijų išlieka tas, kad ekstremaliomis situacijomis gali būti panaudojama prievarta, todėl tai viena iš smurto specialybių (angl. *professionals in violence*).

### 1.1.2. Lewisas Coseris – kariuomenė kaip godi institucija

Kitas aktualus socialinio įsipareigojimo kariuomenei aspektas yra Lewiso Coserio (1974) minimas godumas (angl. *greedy institution*). Tyrimai rodo, kad kariuomenės godumas pasireiškia kur kas didesniu individo lojalumu, skiriamu laiku ir pastangomis, įsipareigojimo lygiu, lyginant su civilinėmis organizacijomis (Moelker, Kloet 2006: 207–210). Istoriskai išsivystęs ir moderniose visuomenėse tebeegzistuojantis institucinis godumas leidžia individus kontroliuoti ir be individo priklausomybės nuo fiziškai būtinos erdvės (Moelker, Kloet 2006: 207–210). Godumas pasikliauja ne fiziniiais socialinės įtraukties mechanizmais, bet sukuriamas toks individo įpareigojimas, kuris leistų palaikyti individo priklausomybę nuo institucijos net ir būdamas fiziškai nesusijęs su vieta:

*„Ne tarnybos metu karys privalo: elgtis pagal visuotinai priimtas elgesio normas ir savo elgesiu, drausme, kultūra būti pavyzdžiu kitiems asmenims, visada prisiminti, kad pagal jo elgesį gali būti sprendžiama apie visą krašto apsaugos sistemą.<...> [E]lgtis tik taip, kad savo veika nežemintų kario vardo ir nediskredituotų KAS institucijų.“* (Kario etikos kodeksas, 2005)

Pasak Charleso Moskoso, tobulą (godžią) institucinę kariuomenės poziciją individo atžvilgiu institucija įgyvendina įteisindama normatyvines vertybes, jos apima ne tik kario laiką tarnyboje, tačiau ir po tarnybos, formuoja iš jo itin aukštų įsipareigojimų ir kelia reikalavimus, lemiančius asmeninio laiko, energijos, individualaus įsipareigojimo ir pasiaukojimo aspektus:

*Priimdamas sprendimus, karys privalo teikti pirmenybę tarnybos interesams ir užtikrinti sprendimų nešališkumą. Profesinės karo tarnybos karys pats ar per kitus asmenis neturi teisės dalyvauti tokiuose komercijos tikslais daromuose veiksmuose, kurie turi ryšį su jo tarnyba ir gali tapti jo privačių bei tarnybos interesų konflikto priežastimi* (iš KASOKTĮ, 1998).

Įstatyme yra akcentuojamas kario tarnybos pirmumas sprendžiant bet kokias komercines problemas, kurios gali turėti ryšį su tarnyba. Tarnyba įpareigoja karį

visiškai atsidėti tarnybai, atsiriboti nuo bet kokių komercinių aferų, kurios gali bent kiek jo laiko ir energijos nukreipti nuo tarnybos vykdymo. Godi institucija siekia išskirtinio ir nedalomo lojalumo, atsiribojimo nuo kitų socialinių rolių, įsipareigojimų. Pirminė godžios institucijos aukšto individų įsipareigojimo užtikrinimo priemonė – simbolinės ir normatyvinės reikšmės įteisinimas, fizinis aspektas yra antraeilis (skirtingai nuo totalumo sampratos) (Kelty, 2005: 42):

*Praeityje kariuomenė buvo labiausiai dominuojanti godi institucija: tarnyba buvo svarbiau už meilę. Oficialiai kariuomenės personalas turėjo būti pasiekiamas 24 valandas per parą. (Moelker, Kloet, 2006: 208)*

Tarnybos godumo aspektas gali veikti dvejopai. Viena vertus, jis sukelia šiuolaikiniam individui socialinį spaudimą ir diskomfortą: tyrimai rodo, kad kario tarnybos godumas gali pasireikšti kaip konfliktas su kita godžia institucija – šeima (Segal 1986, Kelty 2005, Moelker ir kiti 2006). Šis konfliktas tarp dviejų institucijų sukelia emocinį, socialinį spaudimą ne tik tarnaujantiems kariams, bet ir jų šeimos nariams (Moelker, Kloet 2006). Nors šiuolaikinėse taikos meto kariuomenėse institucionalumo lygis krenta ir kariuomenės perima vis daugiau civilinio darbo bruožų (Moskos 1981), tačiau karinės tarnybos mechanizmai, tokie kaip rotacijos, ilgalaikės karinės pratybos, karinės misijos, palaiko institucionalistinių mechanizmų veikimą. Kario, o ypač karininko, tarnyba išlieka itin permaininga, dinamiška ir nepastovi: karininkai yra rotuojami kas kelerius metus, keičiasi jų gyvenamoji vieta, tarptautinės misijos trunka iki 9 mėnesių — tai lemia atskyrimą nuo šeimos (Moelker, Kloet 2006). Kaip teigia Charlesas Moskosas, kario tarnyba įtraukia ne tik individą, bet ir visą jo šeimą: privatus gyvenimas neišvengiamai tampa susietas su tarnyba. Tai yra vienas pagrindinių tarnybos godumo požymių (Österberg ir kiti 2021). Todėl godumas neišvengiamai yra aktualus ir vis dar reikšmingas bruožas, vertinant Y kartos individų socialinę integraciją karinėje tarnyboje. Šioje vietoje kyla klausimas, kaip šiuolaikinio jaunimo vertybinės tendencijos sąveikauja su kariuomenės godumo diskursu? Kokios Y kartos individų reakcijos galima tikėtis dėl institucionalistinių karinės tarnybos mechanizmų socialinėje sąveikoje?

Tradiciškai karinės tarnybos *godumas* nekeldavo įtampos integruojant ne tik karį, bet ir visą jo šeimą į organizacijos gyvenimą. Pasak Janowitzo (1960), tradiciškai karys didžiąją laiko dalį, ir tarnybos, ir laisvalaikio, leisdavo su tarnybos draugais. Kario šeima būdavo taip integruota, kad laisvalaikį taip pat leisdavo su kitų karių šeimomis. Tai buvo stiprus integracijos aspektas, leidęs palaikyti ir kurti kario *esprit de corps*. Tačiau karinę organizaciją taip pat palietė pokyčiai ir atskyrė individo privatų gyvenimą nuo darbo. Taigi susilpnėjo individo socialiniai ryšiai su organizacija. Esant itin socialiai diversifikuotai karinei bendruomenei (religiniu, tautiniu, socialiniu požiūriu) karinė bendruomenė primena vertybinį lydi-

nį, neturintį vientisos linijos. Tačiau šeimos atskyrimas nuo organizacijos, pasak Janowitzo, yra kritinis integracijos aspektas (Janowitz, 1960). Abu institutai yra godūs ir dėl šiandieninės organizavimo formos kariuomenė nebeturi tokių kario šeimos integravimo įrankių, kokie buvo susiformavę tradiciškai ir istoriškai (Janowitz, 1960). Todėl šiandien tarnaujantiems individams yra sukuriama ambivalentiška įtampa (Moelker 2006). Kario profesijai tampant panašiai į kitas, šeima lygina jos socialinius rodiklius, tokius kaip alga, darbo laikas, privilegijos, su kitomis profesijomis. Tai tampa dar viena potencialia Y kartos individų dezintegracijos karinėje tarnyboje priežastimi.

Vertinant Y individų kartos socialinę integraciją, godumo aspektas yra svarbus, suvokiant ne tik individų integracijos bruožus, bet ir to nulemtus konfliktus karinėje tarnyboje (Soeters, 2006). Šis institucinis socialinės integracijos aspektas (godumo), nors ir linkęs mažėti dėl konvergencijos su civiliniu sektoriumi, tačiau jo aktualumas nėra išnykęs (rotacijos, misijos, kariniai mokymai ir pan.). Tarnybos godumas privataus gyvenimo sąskaita yra pagrindinis aspektas, kuris lemia Y individų kartos socialinę integraciją karinėje tarnyboje (Österberg ir kiti 2021). Apsvarstant Y kartos individų vertybines tendencijas, karinės-institucinės kultūros godumo plotmėje galima vertinti integruojančių ir dezintegruojančių veiksnių visumą ir priežastingumą.

## **1.2. Kariuomenės kaita ir individų socialinė integracija organizacijoje**

### **1.2.1. Kario profesijos supanašėjimas su civilinio darbo sektoriumi**

Kaip buvo aptarta ankstesniuose skyriuose, institucinė kariuomenės organizavimo pusė socialiai ir kultūriškai yra itin reikšmingas Y kartos individų socialinio integravimo karinėje tarnyboje veiksnys (Caforio 2006, Janowitz 1960, Soeters 2018). Tačiau pokyčiai, kurie palietė modernių valstybių kariuomenes, kai jos perėmė civilinio darbo bruožus, yra reikšminga karinių organizacijų kaitos savybė; ją būtina aptarti, siekiant geriau suvokti kultūrinę aplinką, kurioje sąveikauja Y individų kartos kariai.

Norint suvokti kaitą ir jos atskaitos tašką, būtina aptarti dar vieną karinių organizacijų institucinį išskirtinumą. Pasak Morriso Janowitzo, kitas svarbus institucinis karinių organizacijų sąrangos bruožas – *socialinė izoliacija* (Janowitz, 1960). Tradiciškai kario profesija ir įsipareigojimas jai sukuria socialinę, intelektualinę izoliaciją nuo civilinės visuomenės. Prieš tai šis socialinis individo įpareigojimas buvo aptartas klasikinių Ervingo Goffmano ir Lewiso Coserio *godumo* ir *totalumo*

konceptijų aspektu, tradiciškai taip buvo apibūdinama organizacijos institucinė pusė (Hatch ir kiti 2013). Pasak Morriso Janowitzo (1960), socialinė izoliacija visada buvo svarbi karių socialinės integracijos dalis. Socialinė izoliacija tradiciškai padeda išlaikyti kario tarnybos skirtumus nuo civilinių darbų. Skirtingai nuo civilinių profesijų, socialinė izoliacija kario profesijai padėjo išlaikyti moralinį, vertybinį išskirtinumą, svarbą, kolektyvo bendrumą ir vieningumą, pasireiškiantį prancūzišku terminu *esprit de corps*<sup>1</sup> (Caforio, 2006). Tačiau šiuolaikinio kario profesija patiria iššūkių dėl savo daugialypio funkcionalumo ir nuolatinės adaptacijos prie kintančių technologinių tendencijų. Kad organizacija liktų efektyvi, reikia naujų koncepcijų ir naujų užduočių kariniam personalui generavimo.

Karių socialinė integracija patiria didelių sunkumų kariuomenės kaitos sąlygomis. Apie šią įtampą integracijos procese rašo daugelis karo sociologų (Janowitz 1960, Caforio 2006, Moelker ir kiti 2020). Dėl pasikeitusių profesinių reikalavimų, kario profesijos rolių poliariškumo, komercinių vertybių, finansinės sėkmės kyla sunkumų ne tik pritraukti, tačiau ir išlaikyti karinį personalą tarnyboje (Caforio, 2006). Kario profesijai įgaunant vis daugiau panašumo su kitais darbais ir nykstant tradiciniam tarnybos suvokimui, menksta jos svarbos ir išskirtinumo suvokimas. Marina Nuciari net kalba apie kario profesijos *deprofesionalizaciją* (angl. *deprofessionalisation*) (Nuciari, 2006) – tai yra laipsnišką specifinį tradicinio „kariško“ turinio atskiedimą skirtingomis formomis, kurios nėra būdingos kariuomenei ir yra nulėmtos civilinio ekspertizmo.

Po Antrojo pasaulinio karo prasidėję demokratizacijos pokyčiai lėmė socialines reformas ir civilinių darbo standartų integravimą: dėl to *socialinės izoliacijos* politika kariuomenėse pradėjo mažėti. Mokslininkai šiuos pokyčius vadina *konvergencija* (suartėjimas, supanašėjimas), jie prasidėjo po Antrojo pasaulinio karo (Caforio 2006, Soeters 2006). Konvergencijos pagrindinis požymis tas, kad iš prieš tai buvusios homogeniškos institucijos karinė organizacija virsta pliuralistiniu dariniu, kurio sektoriai ne tik organizaciniu, bet ir kultūriniu aspektu įgauna civilinėms organizacijoms būdingų bruožų. Tačiau kariuomenė tuo pat metu išlaiko tradicinius, institucinius bruožus, nutolusius nuo civiliškumo (Caforio 2006). Karininkas nuo civilinio darbuotojo skiriasi savo įsipareigojimu bendrajam (kolektyviniam) gėriui – rizikuoja savo paties gyvybe ir yra prisiėmęs kitus kolektyvinius įsipareigojimus (Caforio, 2006).

Esminius kariuomenės organizacinius pokyčius autoriai sieja su nacionalinės valstybės susiformavimu, biurokraciniu darbo organizavimu ir civiline-demok-

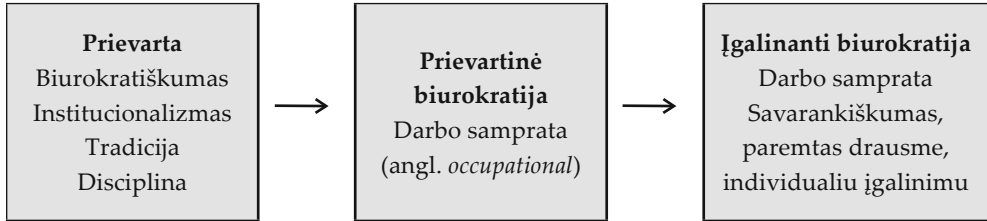
---

<sup>1</sup> Prancūziškas terminas *esprit de corps* nusako bendrą kolektyvo dorovę ir moralę, kuri yra pavaldį grupės, organizacijos interesams. Ši kolektyvinė moralė yra tam tikros grupės, kolektyvo taisyklių, sudarančių kolektyvo tapatumo pagrindą, veiksnys (Caforio, 2006).

ratine karinės organizacijos kontrole (Caforio 2006, Janowitz 1960). Kaip teigia Janowitzas, šie kariuomenės valdymą paveikę pokyčiai lemia ne tik naujus organizacijos valdymo būdus, kylančius iš vis didėjančio kariuomenės priklausomumo nuo civilinės visuomenės (Janowitz 1960). Šis santykio su visuomene pokytis keičia kariuomenės rolę, svarbą įgauna naujos kariuomenės realizacijos sąlygos ir metodai. Šie pokyčiai palaipsniui nulėmė kultūrinius organizacijos bruožus, kuriems būdingos naujos paklusnumo formos, ieškant sutarimo ir manipulavimo metodų tarp hierarchiškai skirtingas pareigas užimančių individų (Caforio, 2006).

Kaip teigia Janowitzas (1960), *autoritarinį dominavimą, discipliną*, kurie yra tradiciniai ir instituciniai ginkluotųjų pajėgų bruožai, istoriškai būdingi karinei valdžiai, pakeitė *įtikinėjimas, manipuliacija, grupės konsensusas*. Tai poslinkis, siejamas su racionalesnėmis, labiau vadybai (civilinei sferai) nei vadovavimui (karinei sferai) būdingomis vertybėmis. *Bausmės, disciplinos ir lojalumo autoritetui* apraiškas organizacijoje keičia *įtikinėjimas, klaidų taisymas, asmeninės iniciatyvos, moralės palaikymas* (Janowitz 1960). Psichologiniai efektai tampa kertiniais vadovavimo principais ir vadai savo tarnyboje bendraudami su pavaldiniais privalo siekti psichologinių rezultatų.

Politinė-demokratinė kariuomenės kontrolė palaipsniui sąlygojo socialinius pokyčius, nulėmusius organizacijos transformaciją. Soetersas ir kiti (2006) teigia, kad institucinė, disciplinuota kariuomenės prigimtis tradiciškai yra nusakoma kaip prievartinės organizacijos ypatybė (žr. iliustraciją nr. 1). Šis tradicinis organizacijos kultūros tipas tebėra aktualus ir skirtingu mastu aptinkamas įvairių valstybių kariuomenėse (Soeters ir kiti 2006). Tačiau Soetersas šiuo modeliu siekia perteikti kultūrinę organizacijos transformaciją kintant kariuomenės valdymui, jo priklausymui nuo civilinio organizacinio požiūrio (Soeters ir kiti 2006). Einama civilinio darbo kryptimi, mažėja totalios prievartos samprata. Idėja, kad kario profesija yra išskirtinė, kad tai pašaukimas (angl. *mission type*) vis retesnė. Svarbus ir biurokratinio valdymo kaitos aspektas. Biurokratinis valdymas prievartinėje organizacijos kultūroje atitiko prievartines normas, o vystantis kariuomenei vis labiau įsigali biurokratija. Organizacijos taisyklės įgalina individus veikti autonomiškiau, savarankiškiau, tačiau derinant savo veiksmus su grupe, neformaliomis normomis (Soeters ir kiti 2006). Prievartinė kultūra darosi vis mažiau reikšminga. Kultūrinė vesternizacija, individualizmas, technologijų ekspansija, nuolatinis lygiavimasis į privatų sektorių keičia individus iš nekvestionuojamai lojalių sistemai į „sumanius karius“ (angl. *smart soldiers*) (Soeters ir kiti 2006).



**Iliustracija nr. 1.** Karinės organizacijos kultūros vystymasis (Soeters, 2006)

Civilinė visuomenė ir santykis su ja yra kertinis faktorius, lemiantis kultūrinę kariuomenės transformaciją ir Y individų kartos socialinę integraciją kariuomenėje (Rukavishnikov, Pugh 2006, Lindemann, Martin 2006). Šie kariuomenės pokyčiai yra itin svarbūs, suvokiant Y individų kartos socialinę integraciją kariuomenėje. Struktūriniai organizacijos vidinės kultūros pokyčiai civiliškumo linkme, mažėjanti prievarta yra svarbus determinantas, kuris lemia didesnę socialinės sąveikos autonomiškumo, individualizmo įgalinimą. Supanašėjimo su civilinėmis organizacijomis procesas karinėje organizacijoje palietė ne tik organizacijos sąrangos klausimus, karių priėmimo į kariuomenę dilemas<sup>2</sup>, tačiau palaipsniui keičia vertybinį karių požiūrį į tarnybą ir su tuo susijusius individų lūkesčius (Caforio, 2006). Esminė šio socialinio konteksto transformacijos pasekmė yra skirtingas karinio personalo vertybinis požiūris (Caforio, 2006). Šiuo aspektu karo sociologijos užduotis yra aiškintis, kokią įtaką šie socialiniai pokyčiai turės padalinių kolektyviniam vientisumui, nes darbinė veikla karinėje tarnyboje darosi labiau individualizuota ir autonomiška negu bet kada anksčiau (Caforio, 2006).

### **1.2.2. Kario profesijos kaita modernioje visuomenėje: profesijos funkcinė poliarizacija, profesionalizmas ir socialinė integracija**

Sociologine prasme, vertinant Y kartos individų socialinę integraciją organizacijoje, amžiaus kohorta yra analizuojama kaip tam tikras bendruomeninis darinys (kolektyvas), kuris turi savo kultūrinės savybes: vertybines tendencijas, normas, suvokimą (Ender 2018, Ender ir kiti 2014). Todėl Y individų kartos, kaip savito

<sup>2</sup> Jau Morrisas Janowitzas (1960) aptarė esminį šiuolaikinės kariuomenės karių rekrutavimo politikos skirtumą: nuo tradiciškai įprasto socialinio statuso (kaip pagrindinio atrankos į kariuomenę komponento) pereita prie individo, reprezentuojančio socialinę visumą, principo. Profesiniai įgūdžiai tampa baze, užtikrinančia individų atrankos poreikį. Tai lėmė, kad per 20 a. faktiškai išnyko karininko kilmės (socialinės klasės) svarba. Individų atrankos bazė, orientuota į kompetencijas, yra demokratinės kontrolės ir gincluotųjų pajėgų atskaitomybės visuomenei įrankis.



kolektyvinio darinio, socialinė integracija kariuomenėje priklauso nuo to, kaip šis darinys savitas vertybines kryptis gali realizuoti socialinėje sąveikoje. Emilis Durkheimas yra vienas iš šiuolaikinių organizacijų tyrimų pradininkų, pateikęs kolektyvinės sąžinės (pranc. *conscience collective*) (kai kur dar vadinama *kolektyvine samprata* (Durkheim 2002, Giddens 2001)) koncepciją. Kolektyvinės sąžinės terminas yra aktualus suvokiant ne tik integracijos į organizaciją procesus, bet ir problemas, susijusias su individų įtrauktimi svarstant normų, vertybių, kultūrinių skirtumų įtaką socialinei integracijai. Kolektyvinė sąžinė yra vyraujantys bendri individų požiūriai, normos, tam tikras rinkinys socialiai determinuotų įsitikinimų, būdingų grupės nariams (Soeters, 2018). Kolektyvinė sąžinė sudaro tos pačios visuomenės piliečių įsitikinimų visumą, sąlygojančią individus determinuojančią sistemą (Ritzer, 1996). Esminis klausimas, sietinas su individų integracija ir kolektyvine sąžine kariuomenėje: kaip šiuolaikiniai individai yra integruojami į karinę instituciją?

Dėl modernios visuomenės kariuomenės kaitos individų integravimo klausimas tampa priklausomas nuo visuomenėje vyraujančių darbo standartų ir normų. Būtent dėl šių pokyčių kyla kariuomenės tarnybos rolių kitoniškumas, kuri atpažįsta karo sociologijos klasikais (Janowitz 1960, Moskos 1981) ir šiuolaikiniai kariuomenės tyrėjai (Moelker ir kiti 2021). Kaip ši kaita, laviravimas tarp prigimtinių, institucinių organizacijos bruožų bei naujai kilusių civilinio darbo standartų veikia individų integracijos procesą? Modernios kariuomenės kaitos šerdį, pasak Janowitzo, atspindi konfliktas tarp skirtingų rolių, kurias turi apimti ir suderinti šiuolaikinės kariuomenės individai, norėdami sėkmingai prisitaikyti prie šiuolaikinės tarnybos realijų (Janowitz, 1960). Kariuomenė, kaip organizacija, tapo panašesnė į bet kurią kitą civilinės visuomenės organizaciją. Josephas Soetersas kariuomenę pavadina „šaltąja“ organizacija, kadangi nėra skirtumų tarp tam tikrų jos segmentų ir įprastinių ofisinių darbuotojų. Tačiau kartu kariuomenė neprarado savo unikalumo, kylančio iš institucinių organizacijos vertybių (Soeters ir kiti 2006). Ir dėl šių užduočių vykdymo specifikos sociologai vadina kariuomenę „karštąja“ organizacija, nes vyrauja „aš galiu“ mentalitetas ir kultūriškai susiformuoja vyriška, konkurencinga atmosfera (Soeters ir kiti 2006). Pasak Charleso Moskoso, pliuralizmas kyla iš demokratinio kariuomenės valdymo, organizacijai siekiant veiklos efektyvumo ir politinės atskaitomybės civilinei valdžiai. Kariuomenės funkciškumas tampa daugialypis, ir nors tradicinis, institucinis tikslas yra pirminis, greta jo kyla kiti vaidmenys, nulemti organizacinės kaitos procesų. Morrisas Janowitzas (1960) savo klasikinėje studijoje apibūdina 3 pagrindines klasifikacijas, būdingas šiuolaikinei kariuomenei:

1. *Tradiconalizmo*. Tai yra institucinis, prigimtinis profesijos vaidmuo, jo pagrindą sudaro kario tarnybos herojiškumas, tradicinis lojalumas sistemai, parei-



gos vykdymas, patriotizmas. Šiam vaidmeniui būdingiausia „kovotojo dvasia“, paklusnumas autoritetui, įsakymo vykdymas. Instituciškai būtent to organizacija tikisi iš tarnaujančių individų. Herojinis lyderis yra tipiškasis, tradicinis diskursas, tokiam kariui būdinga „kovos dvasia“, atsidavimas kolektyvinėms valstybės gynimo vertybėms, priesaikai. Tačiau būtent šio vaidmens įgyvendinimas šiuolaikiniame technologiniame pasaulyje patiria didžiausią spaudimą dėl kitų dviejų profesinių vaidmenų išryškėjimo ir stiprinimo.

2. *Karinio vadybininko* vaidmuo (angl. *military management*). Šis vaidmuo susiformuoja dėl organizacijos kaitos procesų, kariuomenei tolstant nuo izoliacijos ir vis labiau priimant civilinio darbo standartus. Šiai kryptčiai būdingas *rationalus-mokslinis* socialinės sąveikos diskursas. Davidas Segalas nagrinėjo racionalumo raišką, jo kilmę modernioje kariuomenėje (1983). Pasak Segalo, racionalumas, kylantis iš konvergencijos su civiline visuomene, lemia socialinius pokyčius visais lygmenimis: sisteminiu, organizaciniu, individualiu (Segal, 1983). Socialinės sistemos lygmeniu racionalizacija reiškiasi kaip vertybinis sekuliarizmas (tradicijų mažėjimas), moksliskumo principo ir technologijų taikymas, komercializmas, teisinių sistemų iškilimas ir taikymas. Organizacijos atžvilgiu racionalizacija reiškiasi biurokratizmo plėtimu, profesionalizmo stiprinimu. Individualiu lygmeniu asmeniniai santykiai paremti racionalios asmeninės naudos apskaičiavimu. Kaip teigia Morrisas Janowitzas (1960), šiuolaikinių biurokratinų institucijų neįmanoma analizuoti, neatsižvelgiant į *manipuliacijos, įtikinėjimo* tendencijas socialinėje sąveikoje. Pasak Soetero (2020), kariuomenė yra struktūruota kaip racionalus aparatas, kur kiekviena funkcija svarbi viso mechanizmo veikimui. Su industrine revoliucija prasidėjęs biurokratinis-mokslinis organizacijų valdymo metodas (angl. *scientific management*) yra sietinas su kariuomenės pokyčiais. Kario tarnybos rutinoje atsiranda tokie racionalūs mechanizmai kaip planavimas, instrukcijos, pratimai, procedūros, standartai, protokolai, sertifikatai (Soeters, 2020) Tokio racionaliai, moksliskai paremto vadybos išmanymo reikalauja ši kariška funkcija.

3. *Karinio technologo* vaidmuo. Šiuolaikinių technologijų svarba ir išmanymas, gebėjimas naudotis technologiškai modernia ginkluote kario profesijai kelia papildomų reikalavimų. Technologijų plėtra, ginkluotės destruktivumo mastas, inovacijų integravimas šiuolaikiniame kare lemia kario profesijos supanašėjimą su civilinėmis, ypač inžinerinėmis profesijomis. Sudėtingos ginkluotės integravimas ir išlaikymas organizacijoje reikalauja vis didesnio civilių ekspertų integravimo, inžinerinio suvokimo ir išmanymo. Kario profesijai tampant vis labiau priklausomai nuo technologinių naujovių, karinio vadybininko vaidmuo stiprėja (Janowitz, 1960). Moderniai karinei organizacijai reikia individų, gebančių vis racionaliau, procedūriškai mąstyti, planuoti ir įgyvendinti naujo tipo uždavinius. Tradicinės kario savybės, kaip disciplina, paklusnumas, dominavimas, menksta tokiomis

aplinkybėmis, technologijų amžiuje jas keičia *iniciatyva*, kaip esminis organizacijos lūkestis. Technologijos šiuolaikinį karo lauką padarė itin kompleksiską, reikalaujantį savarankiškumo, gebėjimo priimti sprendimus ir atsakyti už juos. Nebeužtenka dominavimo tam, kad pasiektum norimą rezultatą. Rezultatai vis labiau priklauso ne nuo *centralizuotos valdžios* ir jos sprendimų, bet nuo iniciatyvių individualių sprendimų.

Karo sociologijos klasikai apie tokią šiuolaikinės kariuomenės kaitą, nulemtą supanašėjimo su civiline visuomene, kalba kaip apie įtampos šaltinį individams (Janowitz 1960, Moskos 1981). Klasikinėje Charleso Moskoso kariuomenės kaitos diskusijoje yra apibūdinami du konfliktiniai šiuolaikinės kariuomenės poliai: institucinis ir darbo (angl. *from institutional to occupational*). Moskoso modelis buvo sukurtas ir pritaikytas tirti JAV kariuomenės kaitai, tačiau dabar yra plačiai naudojamas aiškinant universalius modernių kariuomenių transformacijos veiksnius, kintančias jos ir personalo vertybes (Nuciarì 2006). Šio modelio esmė atspindi šiuolaikinius kariuomenės ir civilinės visuomenės santykių pokyčius ir jų įtaką individų integracijai. Pasak Moskoso, integracijos įtampa kyla institucijai tolstant nuo tradicinių savo vertybių ir normų ir adaptuojantis prie civilinių darbo standartų (Hatch ir kiti 2013):

1. Moskosas identifikuoja institucijos vertybinį polių – tradicinę kariuomenės prigimtinę užduotį užtikrinančią vertybių sąrangą (Caforio, 2006). Pagrindinis *institucinio* modelio atskaitos taškas yra grupė, kolektyvas, kuriam aukojasi karys (Janowitz (1960), kario profesijos rolių sąrašė tai būtų galima palyginti su tradicine kario role ir jai būdingu herojiškumu). Kariui kolektyvinės vertybės yra aukščiau už jo asmeninį gėrį, jis aukojasi grupės labui. Moralinės paskatos (tokios kaip garbė, pasididžiavimas, pareiga) jam yra svarbesnės už materialines.

2. Darbo standartų polio (angl. *occupational*) pagrindinis sėkmingo savęs realizavimo faktorius yra individualizmas (Caforio, 2006). Šio vertybinio poliaus kilmė yra civilinė visuomenė, todėl individai save ir savo pasirodymą tarnyboje vertina remdamiesi rinkos ekonomikos dėsniais. Pasak sociologų, kariuomenėse vietoje tradicinių garbės, pasiaukojimo sampratų prioretizuojamas atlyginimas ir karjerizmas (Caforio 2006, Moskos 1981, Janowitz 1960). Įsipareigojimas kolektyvui ir grupei mažėja, jį pakeičia asmeninė nauda bei individualaus gėrio svarba.

Moskosas atlikdamas savo tyrimus su Jungtinių Tautų taikdariais stebėjo karių veikimą operacijos rajone (Caforio, 2006). Esminis kaitos lūžis, tolstant nuo tradicinės institucinės etikos, išryškėjęs jo tyrimuose, yra karinės jėgos panaudojimo etika. Karinės jėgos panaudojimo klausimai taikdarių pajėgose buvo itin detalai ir smulkiai apibrėžti. Charlesui Moskosiui tai leido apibrėžti naują modernių valstybių kariavimo normą, kurią jis apibūdino kaip „policinę“ etiką (angl. *constabulary*) (Caforio, 2006). Šios kaitos esmę atspindi santykis su tradicine karine etika (ins-

titucijos). Iš esmės Charlesas Moskosas šį skirtingos karinės etikos prieštaravimą vertina kaip karinės organizacijos evoliucijos procesą. Pagal šią karinių normų sampratą, garbė, kario šlovė, herojiškumas nėra būtinas kariuomenės funkcionavimo pamatas, kaip kad buvo suvokiama tradiciškai ir instituciškai. Moskosas teigia, kad absoliutaus dominavimo, jėgos panaudojimo norma palaipsniui užleidžia vietą vadybinei lyderystei (angl. *managerial leadership*), kur tradicinį, totalų dominavimą keičia įtikinėjimas (Caforio, 2006). Dėl šios evoliucijos atsiradusios karinės kultūros pagrindas yra karinis profesionalizmas, einantis greta vadybinės linijos. Šioje vietoje Moskoso tvirtinimas sutampa su Janowitzo (1960) požiūriu, kad jėgą ir dominavimą keičia įtikinėjimas. Tačiau skirtingai nuo Morriso Janowitzo pluralistinės karinių rolių daugialypiškumo schemos, Charleso Moskoso modelis yra evoliucinis ir struktūralistinis (Caforio, 2006). Moskosas teigia, kad šiuolaikinės valstybės kariuomenė yra tam tikros vertybinės išsivystymo stadijos matuojant jos normatyviškumą pagal institucijos ir darbo skalę (angl. *institutional/ occupational*). Moskoso teigimu, jo modelis gali būti pritaikytas bet kurios kariuomenės situacijai tirti, nustatant organizacijos bipolinio modelio vertybinius bruožus.

Pasak Charleso Moskoso, šiandieninė kariuomenė nebėra homogeniškas ir vienalytis organizmas, tai pliuralistinis darinys, kurio skirtingi sektoriai yra patyrę civilinės visuomenės asimiliacijos formų sąveiką su tradiciniais kariuomenės organizavimo tipais (Caforio, 2006). Profesinė asimiliacija, rolių poliariškumas lemia tai, ką Bernard'as Boene'as (2006) vadina postistoriniu procesu (angl. *posthistoric*), kai diachronines vertybių ir kultūros formas pakeitė sinchroninės. Vietoje diachroninės jų evoliucijos koegzistavimas lemia ekstremalias pliuralizmo formas, atspindinčias ne tik šiuolaikinės kariuomenės rolių poliariškumą, bet ir vertybinių ir kultūrinių marginalumą. Šie sociokultūriniai procesai neišvengiamai veikia karinę tarnybą: tradicinės vertybės praranda įtaką globalių, instrumentinių tendencijų dominavimo eroje, *kalbos* ir *patirties* formoms išstumiant vertybes (Boene 2006).

Profesionalizmo (angl. *professionalism*) susiformavimas yra dar vienas šiuolaikinės kariuomenės požymis, svarbus suvokiant šiuolaikinių karių tarnybą ir jos bruožų specifiškumą dėl kariuomenės konvergencijos su civiline visuomene (Janowitz 1960, Segal 1983, Caforio 2006). Pirmasis šią sąvoką pradėjo naudoti Samuelis Huntingtonas dar 1957 m. (Huntington 1957). Modernios demokratinės valstybės visuomenės ir kariuomenės santykio (angl. *civil-military relations*) pagrindinis elementas yra *profesionalizmas*, kertinis kario profesijos bruožas:

*Modernių visuomenių kariškių korpusas – profesionalus organas, o šiuolaikinis karininkas yra profesionalas. Tai, ko gero, pagrindinė šios knygos tezė. Profesija yra nusakoma kaip funkcinės grupės tipas, turintis specializuotas ir išskirtines savybes. <...>. Profesionalizmas būdingas šiuolaikiniam karininkui ta pačia*

*prasmė, kaip ir gydytojui arba teisininkui. Profesionalizmas skiria šiuolaikinius karininkus nuo ankstesnių amžių (tradicinių visuomenių – darbo aut. past.) karių. (Huntington, 1957: 7–18)*

Pasak Huntingtono, profesionalizmo kilmė yra susijusi su demokratinės visuomenės politiniu siekiu kontroliuoti kariuomenę (Huntington, 1957). Politinė kariuomenės kontrolė yra taikoma subjektyviai ir objektyviai (Born, 2006). Subjektyvi kariuomenės kontrolė atsiranda siekiant maksimizuoti galią organizacijos individams. Pasak Hanso Borno, subjektyvi kontrolė yra taikoma ne tiek per profesionalizmą, kiek per tam tikrų aukšto rango kariškių lojalumą, juos paskiriant į tam tikras aukštas karinės valdžios pozicijas. Todėl tokia kontrolės forma yra būdingesnė nedemokratiškoms visuomenėms, pvz., Sovietų Sąjungai, komunistiniams Afrikos režimams (Martin 2006).

Objektyvi kontrolė yra pasiekama maksimizuojant profesionalizmą: siekiant visiškai atskirti karinį sprendimo priėmimą nuo politinio proceso (šiuo atžvilgiu, karinį sprendimo priėmimą išskirtinai palikti tik kariškiams) (Born 2006). Demokratinėse visuomenėse tai yra pasiekama sukuriant objektyvias kontrolės priemones: nustatant visiems organizacijos individams teisinius mechanizmus, įvairius apribojimus, tarnybą atskiriant nuo politinių procesų ir padarant pavaldžią civilinei kontrolei (pvz., įstatymo punktas, kad karys negali priklausyti politinei partijai ir dalyvauti politinėje veikloje (iš KASOKTĮ, 1998)). Tačiau pagrindinis klausimas yra, kokia profesionalizmo aspekto kultūrinių pakyčių reikšmė kariuomenei?

Italų karo sociologė Marina Nuciari (2006) savo darbuose plačiau aptarė profesionalizmo skirstymą. Naudodamasi Arthuro Larsono tipologija, profesionalizmą ji skirsto į *radikalų* ir *pragmatišką*. Radikalus profesionalizmas yra išskirtinai siejamas su institucionalizmu ir totalia organizacija. Radikalus profesionalizmas gimsta dėl kariuomenės funkcinio išskirtinumo, socialinės izoliacijos nuo visuomenės ir politinio neutralumo. Savo kilme tai Charleso Moskoso institucionalistinio, Morriso Janowitzo tradicinio poliaus profesinė funkcija. Pragmatiškas profesionalizmas yra priešingybė. Pasak Nuciari (2006), jis būdingas neprofesinės tarnybos kariams (pvz., savanoriams), kur tarnauja piliečiai-kariai. Šiam profesionalizmui būdinga itin glaudi sąsaja su visuomene, todėl pragmatiškas profesionalizmas kario profesijoje įgyvendina visuomenės poreikius ir tikslus. Todėl šį profesionalizmą galima vadinti konvergentišku visuomenės atžvilgiu.

Davidas Segalas (Nuciari 2006) profesionalizmo skirstymą dar labiau susiejo su Charleso Moskoso instituciniu – darbo modeliu. Pagal Segalą, pragmatiškas profesionalizmas apima tiek institucinį (radikalų profesionalumą), tiek darbo modelį (civiliniai darbo bruožai). Todėl kario profesija yra specifinė savo socialiniu

išskirtinumu (instituciniais bruožais), tačiau dėl didėjančio supanašėjimo su civilinėmis profesijomis didėja ir civilinėms profesijoms būdingi lūkesčiai. Radikalus profesionalizmas pasižymi grynai institucine orientacija, nusakoma tradicinėmis kario profesijos funkcijomis ir lūkesčiais (Nuciari, 2006). Šis profesionalizmas yra siejamas su išskirtinai karine kompetencija, susijusia su tarnavimo bendruomenei atsakomybės jausmu. Profesinis pasitenkinimas kyla iš vidinio suvokimo, su reikšminant savo aukojimąsi kolektyviniam dariniui. Tai yra tradicinis-institucinis kario tarnybos diskursas. Darbo orientacija akcentuoja instrumentinius tarnybos veiksmus, tokius kaip atlyginimas, darbo saugumas, darbo sąlygos. Nuciari teigimu, yra 4 profesionalizmo tipai: 2 grynai (radikalus ir darbo – abiejų tipų kariai yra abejingi antagonistinėms tarnybos vertybėms) ir 2 maišyti (kariai, demonstruojantys profesionalius ir darbo bruožus). Šis maišytas tipas yra nusakomas kaip pragmatiškas (Nuciari, 2006).

Caforio (2006), kaip ir Huntingtonas (Janowitz, 1960) teigia, kad profesionalizmą sudaro trys pagrindiniai bruožai: *ekspertiškumas*, *atsakomybė* ir *korporatyvumas* (angl. *corporatness*). Šis savybių konceptas formuoja pageidautino individo elgesio lūkestį. Kalbėdamas apie šiuolaikinio kario profesijos tapsmą, Janowitzas akcentuoja ne vien profesinius įgūdžius ir reikiamas žinias, bet ir grupės produkuojamą tapatumo jausmą ir vidinio administravimo sistemos susidarymą, pagrįsta lojalumu aukštesnei valdžiai, tokiai kaip tauta (Rukavishnikov, Pugh, 2006). Savęs administravimas arba civiliniai „policiniai“ standartai daro poveikį ne vien individų pasirodymo standartams, įgūdžiams ir kompetencijoms, bet ir tam tikroms būtinoms moralinėms nuostatoms. Demokratinėse valstybėse kariuomenės linkusios vengti pasisakymo, nukreipto į smurto naudojimą, ne vien dėl pavaldumo civilinei valdžiai, bet ir dėl internalizuotų taikos normų, kylančių iš sąsajos su civiline laikysena tuo požiūriu (Rukavishnikov, Pugh, 2006). Šiuolaikinė profesionali karinė ekspertizė yra neatsiejama nuo politinės galios, lemiančios pacifistinius suvaržymus ir veikimo standartus (Rukavishnikov, Pugh, 2006). Pasak Van Dorno, karių profesionalizacija yra susiklosčiusi per tam tikrą laiką (Moskoso evoliucinis kariuomenės kaitos modelis) ir neatsiejama nuo civilinio-biurokratinio organizacijos tapimo (Caforio 2006). Profesionalizmas lemia, kad tarnybos standartai yra fokusuojami ne į kario moralės kodą (tradicinis kario vaidmuo), o į organizacijos rašytines taisykles ir jų laikymąsi. Tai yra tipinė šiuolaikinio biurokratinio darbo sąlyga, lemianti tai, kad individo pasirodymas kitų kolegų ar viršininkų yra vertinamas pagal rašytines taisykles. Van Dornas pastebi, kad biurokratinėje aplinkoje kario garbę (moralės kodeksą) keičia rašytinės taisyklės.

Janowitzo teigimu (1960), profesionalizmas pats savaime suponuoja nūdienos karininko ambivalentišką lūkestį. Ką reiškia būti atsakingam, profesionaliam ir kokią formą įgauna atsakomybė destruktivaus karo akivaizdoje? Janowitzo teigi-

mu, profesionalizmas, veikiamas ekspertiškumo, suponuoja tradiciškai kario statusui būdingos atsakomybės ir herojiškumo mažėjimą. Kiekviename savo tarnybos žingsnyje, priimdamas sprendimus, karys yra priverstas „ekspertiškai“ pasverti savo sprendimų svorį ir galimas pasekmes. Tai yra dar viena sąlyga, kelianti konfliktą šiuolaikinio kario tarnyboje, kai tradicinės kario profesijos rolės atliekamos pagal šiuolaikinius civilinio darbo standartus. Be to, biurokratinis profesionalizmo įreminimas mažina kario profesijos išskirtinumą tarp kitų, tipinių darbų (Segal, 1983).

Apibendinant modernių valstybių kariuomenių kaitos procesus ir jų įtaką šiuolaikinių individų socialinei integracijai karinėje tarnyboje, faktiškai visais atvejais ryškėja ambivalentiškos socialinės ir kultūrinės aplinkybės, kurios lemia šiuolaikinių karių gyvenimą. Kariuomenės civilinių bruožų konvergencija, profesionalizmas, rolių poliariškumas – visa tai lemia, kad modernių visuomenių kariai savo tarnybos aplinkoje priversti derinti dažnai konfliktiškus ir įtampas keliančius kultūrinius ir socialinius aspektus. Kariuomenė, kaip tradicinė organizacija, nėra atsakiusi prievartinio mechanizmo, kuris ją iš esmės skiria nuo civilinių darbų. Todėl vienas integralumo analizės atspirties taškas neišvengiamai išlieka institucinis: iš principo dominuoja organizacinės vertybės. Tačiau aptarti kaitos procesai ir naujos tendencijos suteikia civiliniams darbams būdingų bruožų, kurie neišvengiamai kuria kitoniškus kultūrinius diskursus, determinuojančius tam tikrus švelnesnius darbinius socialinės sąveikos lūkesčius.

### 1.3. Kartų teorija ir Y kartos apibrėžtis

**Karta / kohorta.** Individai gyvena, socializuojasi skirtingais laikotarpiais, kitomis istorinėmis aplinkybėmis, dėl to jie turi kitokias galimybes ir pasirinkimą. Kartų teorijos kūrėju ir su tuo susijusios problematikos analizės pradininku yra laikomas Karlas Mannheimas. Jis teigė, kad individai skirtingais laikotarpiais reprezentuoja skirtingus *savasties periodus*, todėl visiškai gali atsiskleisti ir būti suprasti tik to paties laikotarpio žmonėmis (skirtingas kartas vienijanti *entelechija*<sup>3</sup>) (1952). Todėl kartos yra tam tikras parametras, leidžiantis suvokti intelektualinių ir visuomeninių veiksnių struktūrą ir kryptį ir tiksliau apibrėžti socialinį pokytį. Priklausymas kartai nėra savanoriškas ir nepriklauso nuo individo. Skirtingai nuo biologinio faktoriaus – amžiaus, priklausymas kartai yra nuolatinis (taip pat, kaip *lytis* arba *rasė*) (Strauss, Howe 1991). Todėl struktūriškai kartos atstovus vienijantys sociali-

---

<sup>3</sup> Entelechija – antikinis terminas, nusakantis gyvybinę jėgą, lemiančią pasaulio vystymąsi. Mannheimas savo raštuose mini entelechiją, kaip išskirtinai kiekvienai kartai unikalų, įgimtą vidinį pasaulio pajautimą, tik tai kartai būdingą dvasią (vok. *Volksgeist*).



niai, kultūriniai faktoriai turi panašumo į socialines klases (Mannheim 1952: 289). Siekiant tiksliau apsibrėžti kartos sampratą, būtina aptarti, kokie veiksniai leidžia išgryninti ir susiaurinti koncepciją ir kas tokį pasirinkimą riboja.

Kas sudaro kartą kaip vientisą mokslinio „matavimo“ vienetą? Kokie vidiniai socialiniai ryšiai sujungia į *kartos* vienetą (angl. *generation unit*)? Visų pirma Mannheimas kartas atskiria nuo socialinių grupių (socialinių judėjimų, organizacijų), kurias paprastai susieja viena arba keletas socialinių charakteristikų. Kur kas dažniau socialinės grupės yra vienijamos vieno ar kelių socialinių faktorių. *Karta*, kaip tam tikra platesnė socialinio masto charakteristika, yra būdinga socialiniam judėjimui (pvz., vokiečių jaunimo judėjimas (Mannheim, 1952: 288)). Pasak Mannheimo ir kitų kartų tyrinėtojų, esminis skirtumas yra tas, kad kartą sudaro kelių esminių kolektyvinių faktorių visuma, bet ją individai nebūtinai suvokia sąmoningai. Ir skirtingai nuo socialinės grupės ar organizacijos, kartos gyvavimui nėra būtina glaudė individų socialinė sąveika, kuri pasireikštų tam tikru supratimu ar jausmu, kad su greta esančiais individus sieja glaudūs tapatybiniai ryšiai. Dar labiau kartos skiriasi nuo organizacijų kolektyvinių darinių, kuriuos vienija konkretūs tikslai ir aiškiai aprašytos taisyklės, lemiančios sąmoningą jos narių jungimąsi į kolektyvą. Šiame tyrime būtų pravartu atskirti kariuomenę, kaip organizaciją, turinčią savo institucines taisykles, kultūrinę aplinką, ir Y kartos individus, nes jų tapatumą lemia kultūriniai bruožai, kurie kyla ne iš kariuomenės, kaip organizacijos.

*Lokacija* yra kitas svarbus faktorius, naudojamas kartos koncepcijoje (Mannheim 1952, Strauss, Howe 1991, Kraniauskienė ir kiti 2016). Individai struktūriškai užima tam tikrą poziciją (*lokaciją*) visuomenėje. Individas, priklausantis kartai (Mannheimas palygina su socialine klase), yra tas, kas yra. Tai reiškia, kad jis nuolat save suvokia per tam tikrus suvaržymus ar galimybes, kuriuos jam suteikia ši lokacija. Kalbėdami apie lokacijos faktorių buvusiose sovietinėse šalyse, lietuvių tyrėjai teigia, kad kartų susiformavimui yra reikšminga istorinė, taigi socialinė, ekonominė, ideologinė aplinka, kuri nuo jaunystės veikia individų tapatumo formavimąsi (Kraniauskienė ir kiti 2016: 35). Nuo gimimo visi kartos nariai tuos pačius įvykius, tas pačias istorines nuotaikas panašiam amžiuje išgyvena panašiai ir kartu skirtingai – juos veikia ta pati istorinė *lokacija* (Neil, Howe 1991: 48). Tokie istoriniai įvykiai, kaip 1990 m. Lietuvos nepriklausomybės atkūrimas ir po to sekę socialiniai, ekonominiai ir ideologiniai pokyčiai, skirtingo amžiaus individus veikia nevienodai. Pvz., tuometiniams dešimtmečiams tai galėjo būti labiau baimės ir nežinomybės laikotarpis, jie pokyčius ir tėvų būsenas stebėjo iš šono. Tuo tarpu trisdešimtmečiams tai buvo išsivadavimo ir naujų galimybių pradžia, atsivėrė sienos, formavosi rinkos ekonomika, buvo galima keliauti ar dirbti Vakarų Europoje ir pan. Penkiasdešimtmečius galbūt apėmė euforijos jausmas, kadangi ši karta il-

giausiai gyveno sovietmečiu ir jiems tai buvo išsivadavimas iš priespaudos režimo. *Lokacija* iš esmės skiriasi nuo, tarkime, priklausymo organizacijai ar socialiniam judėjimui, kur narystę nusako sąmoninga individo valia. Tai reiškia, kad *karta* yra objektyvus faktorius: ji egzistuoja nepriklausomai nuo individualios valios ir to, ar individas sąmoningai suvokia savo priklausymą ar nepriklausymą kartai. Todėl istorinė kartos lokacija neišvengiamai susijusi su tokiais esminiais klausimais, kaip šeimos planavimas, karjera, religiniai įsitikinimai, rizikų valdymas, edukacija ir pan. (Strauss, Howe 1991). Tiriant kartas, lokacijos dėmuo neleidžia to paties laikmečio sovietinio jaunimo (pvz., dabartinių X kartos atstovų) lyginti su Vakarų visuomenių jaunimu, nes istoriniai ir kultūriniai regionai pernelyg skiriasi.

Siekiant objektyviai suvokti kartas, būtina atsižvelgti ir į *biologinius* ir *istorinius* veiksnius (Mannheim 1952, Strauss, Howe 1991). Žmogaus gyvenimo tarpsniai pagal pagrindinius socialinius vaidmenis yra suskirstyti į 4 fazes (*vaikystė* (ankstyvoji jaunystė) (angl. *youth*), *branda* (perėjimas į suaugusiojo pasaulį (esminis kartų tyrimo ir individo raidos tarpsnis (Leonavičius, Žilys 2021) (angl. *rising adulthood*), *viduramžis* (angl. *midlife*) ir *senatvė* (angl. *elderhood*) (Strauss, Howe 1991: 60–61). Toks kartų skirstymas neišvengiamai lemia sąlytį su biologiniais procesais. Kartų tyrimuose biologiniai žmogaus raidos procesai (vaikystė, paauglystė, menopauzė, senatvės ciklai) nėra esminiai, jie nepaaiškina kartų segmentacijos. Kaip teigia Straussas ir Howe'as, jei kartos neturėtų socialinio pokyčio, tik *biologinį*, tai šiuolaikinių individų gyvenimas būtų tiesiog ikimodernus, kaip buvo prieš kelis šimtmečius (1991). Kita vertus, tiksliai nusakyti kartų pokytį ir bruožus, atmetant istorines ir biologines detales, galima tik iš tam tikros laiko perspektyvos. Momentaliai yra sudėtinga iširti, ar tam tikri aspektai nulemti amžiaus (biologinių veiksnių) ar istorinių tendencijų (Strauss, Howe 1991: 51). Tai ypač aktualu kalbant apie Y kartos individų socialinę integraciją, kadangi ši karta tik neseniai perėjo (arba tik pereina) į suaugusiųjų gyvenimo tarpsnį.

*Kartos* sąvokos apibrėžimas nėra vienareikšmiškas, tačiau turi keletą esminių bendrumų, kuriuos bus siekiama apibrėžti. Visų pirma būtina aptarti *kartos* ir *kohortos* sąvokų skirtumus bei panašumus. *Kohorta* yra suvokiama kaip asmenų, gimusių tam tikru laiku, apibrėžtis (Strauss, Howe 1991: 44, Kraniauskas, Kraniauskienė 2020, Leonavičius, Žilys 2021). Pagrindiniai kohortos bruožai apibūdinami pagal jos analitinę funkciją, t. y. individų, gimusių tais pačiais metais, populiacijos demografinius panašumus (Kraniauskas, Kraniauskienė 2020). Todėl *kohortos* koncepcija neprieštarauja *kartos* sąvokai, tačiau atliepia kiek kitus, siauresnio pobūdžio – demografinius – rodiklius. *Kartos* sąvoka yra sudėtingesnė. *Karta apibūdinama tais pačiais metais gimusių individų kultūrinius ir savimonės panašumus* (arba, kaip sako Straussas ir Howe'as, individus, kurių gyvenimo ribas nusako bendri asmenybės bruožai (angl. *peer personality*) (Kraniauskas, Kraniauskienė 2020, Strauss, Howe 1991: 60).



*Karta* apima lokacijos dimensiją (amžiaus grupės populiacijos tapatumą lemia istorinis-socialinis procesas (Mannheim 1952: 292). Taigi, išryškinant kartos skirtumus ir panašumus su kohorta, bus aptartos dvi esminės kartos dedamosios: *gyvenimo tarpsnis* ir *asmenybės panašumas*.

Dėl *gyvenimo tarpsnio* visada buvo keblumų. Buvo manoma, kad jis turėtų apimti nuo gimimo iki tos brandos, kada yra įžengiama į tėvystę ar motinystę (kada susilaukiama savo paties pirmosios atžalos) (Strauss, Howe 1991). Tačiau tai nėra tikslu, nes skirtingais laikotarpiais kūdikių susilaukiama skirtingame amžiaus tarpsnyje. Todėl tikslesnis kartos nusakymas yra kaip gyvenimo tarpsnio (angl. *phase of life*). Gyvenimo tarpsnį apibrėžia pagrindiniai socialiniai vaidmenys ir jie apima maždaug dvidešimties metų laikotarpį (Strauss, Howe 1991: 60). Gyvenimo tarpsnis yra kritiškai svarbus nusakant kartų ribas per panašaus mąstymo ribas ir skirtumus. Pvz., gyvenimo tarpsniai, kada yra pereinama iš ankstyvosios jaunystės į brandą, iš brandos į viduramžį ir iš viduramžio į senatvę. Tačiau vien tik gyvenimo amžiaus tarpsniai neleistų ištrukti iš biologinio determinizmo, apie tai teigė Mannheimas. Todėl skirtingas *kartas* skirtingos *socialinės, istorinės, kultūrinės* aplinkybės veikia skirtingai ir tai lemia vertybinius tų pačių amžiaus grupių skirtumus skirtingais istoriniais laikotarpiais. Skirtingos kartos / kohortos leidžia kalbėti apie kitonišką kolektyvinę asmenybę, kuri yra skirtingai „paženklinama“ tolesnei gyvenimo trajektorijai. Dėl to ir susiformuoja skirtingos kartos, kurios tarpusavyje socialiai sąveikauja kasdienybėje.

*Asmenybės bendrumas* (tapatumas, amžiaus grupės kolektyviniai bruožai, angl. *peer personality*) atskiria kartą nuo kohortos. Tačiau, kaip teigia autoriai, būtent dėl asmenybės bendrumo sudėtingiau nusakyti *kartą*, kaip konkretų matavimo vienetą (Kraniauskas, Kraniauskienė 2020). Asmenybės bendrumas yra bruožas, kuris leidžia atskirti kohortas kaip kultūriškai vientisas, turinčias unikalią biografiją kartas (Strauss, Howe 1991: 63). Kalbama apie kolektyvinį požiūrį į esminius vertybinius klausimus, tokius kaip šeima, seksas, socialiniai vaidmenys, įvairių institucijų sąveika, politika, religinės pažiūros, gyvenimo būdas ir kitus. Iš esmės kolektyvinis požiūris lemia, ką tos kartos individai galvoja, ką renkasi ar jaučia. Kartos *bendrumo* požymiai gali būti atskleidžiami tos amžiaus kohortos elito atstovų. Tačiau socialinės periferijos atstovai taip pat atskleidžia (per negalėjimą naudotis tam tikromis kultūrinėmis normomis) šiai kartai būdingą kultūrinį braižą. Todėl vertinant kartos bendrumą yra žvelgiama į bendrą amžiaus lokaciją (objektyvus faktorius), bendrus kolektyvinius įsitikinimus ir elgesio normas bei suvokiamą priklausymą kartai (tai gali būti ne tik savireflektyškas požiūris, tačiau ir aplinkos nuostata, ar individas priklauso ar ne tam tikrai kartai).

Apibendrinant *kartos* sąvoką ir šio tyrimo tikslą atskleisti Y kartos individų socialinę integraciją Lietuvos kariuomenėje, būtina pabrėžti, kad šis tyrimas yra

orientuotas į *kartos* teorinį konceptualumą. Nors toliau tekste *kartos* sąvoka sinonimiškai yra vartojama kartu su *kohorta*, dėl to nekyla prieštaravimo, kadangi vadinant *kohorta* yra kalbama apie Y kartos individų demografines populiacijos ribas. Tyrimo tikslas yra atskleisti Y kartos individų *bendrus kolektyvinius* įsitikinimus, išskirtinai orientuotus į darbo tendencijas (ir tai, kas su jomis susiję, pvz., šeimą, asmeninį laiką). Tyrimas siekia nustatyti kolektyvinius Y kartos įsitikinimus ir jų sąveiką atliekant karinę tarnybą (šiai kartai būdingus vertybinius lūkesčius). Tai reiškia, kad bus siekiama identifikuoti Y kartos vertybines tendencijas per lūkesčius ir darbo tendencijas ir nustatyti, kada jos nukrypsta nuo kartos normos. Toliau bus atskleista X ir Y kartos vertybiniai bruožai lietuviškos visuomenės raidos kontekste.

### 1.3.1. X ir Y kartos individų darbo vertybinės nuostatos

#### 1.3.1.1. X kartos individų darbo vertybės

Nors X kartos individai (gimę 1961–1981 m. (Strauss, Howe 1991)) ir jų vertybės nėra tiesioginis šio tyrimo tikslas, tačiau šios kartos vertybines tendencijas išsamiai aptarti yra būtina dėl keleto priežasčių. Visų pirma, šios kartos atstovai aktyviai tebedalyvauja darbo rinkoje ir dažniausiai užima pagrindines, vadovaujančias pareigas (Leonavičius, Žilys 2021). Antra, vertinant Y kartą ir jos vertybinį susiformavimą, kylančius darbinių santykių konfliktus, būtina vertinti sąlytį su ankstesnėmis kartomis (Strauss, Howe 1991).

Pradedant nuo X individų kartos *lokacijos* aspektų aptarimo, būtina pabrėžti, kad ši karta savo gyvenimą, vaikystės patirtį ir dažnu atveju įžengimą į brandą išgyveno sovietinėje santvarkoje. Todėl radikaliausią istorinę patirtį (1990 m. nepriklausomybę) savo socializacijoje šios kartos atstovai išgyveno jau visiškai sąmoningai, prisiimdami atsakomybę suaugusio žmogaus gyvenimo etapo pradžioje (pvz., individas, gimęs 1970 m., 1990 m. buvo 20 m. amžiaus). Todėl kalbant apie X kartą ir jos *lokacijos* aspektus, mokslininkai pabrėžia *socialinio nesaugumo* sąlygas darbo rinkoje (Sadowski, Mach 2021). Dėl nestabilaus laikmečio sąlygų X kartai būdingesnis nepasitikėjimas ir netikrumas darbo rinkoje (Stanišauskienė 2015). Kodėl šis pokytis yra toks reikšmingas X kartai? Ir kaip skirtinga istorinė patirtis lemia skirtingą X kartos socializaciją, įžengus į suaugusio žmogaus gyvenimo etapą ir tolesnę brandą?

Kalbant apie ankstyvąją X kartos patirtį, reikėtų pabrėžti, kad šios kohortos atstovai augo sulaukdami mažiau dėmesio, nes jų tėvai labiau vertino materialinę gerovę ir buvo daugiau orientuoti į darbą (Stanišauskienė 2015). X kartos individų gyvenimo pradžią ir sovietinės santvarkos įtaką jai nusako gyvenimo *standartizaci-*

ja ir *insititucionalizacija*, iš esmės būdingos to laikmečio sovietinei Lietuvos visuomenei (Kraniauskienė ir kiti 2016). Tai reiškia, kad gyvenimas, nors ir už „geležinės uždangos“, buvo ganėtinai aiškus ir ta prasme saugus (lyginant, su kuo susidurs Y karta). Gyvenimo standartizacija reiškia aiškius gyvenimo eigos etapus ir su tuo susijusias pasirinkimo galimybes (šeimos kūrimas, edukacijos procesas skirtingais gyvenimo etapais, įsiliejimas į darbo rinką), kurios buvo ganėtinai dėsningos (priešingybė *rizikos visuomenei*). Tiesa, nors gimę gerokai po 1970 m. standartizaciją pradėjo „destandartizuoti“, pokyčiai nebuvo esminiai. Todėl po 1990 m. nepriklausomybės jau suaugusiems X kartos individams reikėjo prisitaikyti prie su ja atėjusiais liberalios rinkos visuomenės standartais ir dažnu atveju drastiškai keistis. Daugeliu atveju tai nepalankūs veiksniai, nepaisant to, kad papildomai atsivėrė plačios galybės tiek darbo, tiek edukacijos ir pažinimo sferose. Rytų Europoje daugelyje buvusių bloko šalių X kartos atstovai susidūrė su dideliu nedarbu ir įvairiomis socialinėmis problemomis (Sadowski, Mach 2021).

Nors sovietinė Lietuvos visuomenė kultūriškai buvo nutolusi nuo vakarietišku tendencijų ir ideologiškai su jomis priešinama, tačiau tiriant X kartos individų darbo vertybines nuostatas yra pastebimas *postmaterialaus* pobūdžio vertybinis virsmas (Leonavičius, Žilys 2021). Postmaterialus virsmas lemia labiau išreikštas emancipacines vertybes, mažiau akcentuoja religinį įsipareigojimą, tradicijų reikšmę, aki-vaizdesnis individualizmas (lyginama su jų tėvų karta – kūdikių bumo kohortos atstovais) (Leonavičius, Žilys 2021). Tačiau atlikti tyrimai rodo, kad nors X karta tam tikrais aspektais ir yra labiau postmateriali, tačiau lyginant su kūdikių bumo kohorta (taip pat ir Y karta), darbas jiems yra kur kas svarbesnis (Savicka 2016). Kita vertus, darbo sureikšminimas yra paaiškinamas tuo, kad Y karta dar tik pradeda arba palyginti neseniai pradėjo savo darbinę karjerą, tuo tarpu kūdikių bumo karta aktyviai traukiasi į pensiją ir pradeda kitą gyvenimo etapą. Taip pat X kartos atstovams būdingesnis darbo vietos stabilumo poreikis, labiausiai iš visų kohortų teigiant garantijų dėl darbo vietos svarbą (tikėtina, kad tam turi įtakos anksčiau minėta istorinė patirtis, režimų kaita) (Savicka 2016, Gruževkis, Mažeikaitė 2018). Skiriasi X kartos moralinis darbo suvokimas (ypač lyginant su Y karta): labiau vertinamas darbštumas, taupumas, darbas suvokiamas kaip pareiga visuomenei, garbingas pinigų uždirbimas (Savicka 2016). Išsiskiria ir santykis su autoritetu: rodoma daugiau pagarbos autoritetui, mažiau kritiškumo (Stanišauskienė 2015). Šeimos aspektas ir darbiniai santykiai taip pat svarbus rodiklis, siekiant įvertinti socialinę integraciją. X kartos atstovai labiausiai vertina galimybę derinti darbą ir šeimą (Gruževkis, Mažeikaitė 2018). Autoriai teigia, kad tokios vertybinės tendencijos išsivystė dėl to, kad patys X kartos individai gavo mažiau dėmesio iš savo tėvų (kūdikių bumo kartos atstovų) (Gruževkis, Mažeikaitė 2018).

Apibendrinant X kartą ir jos darbinių santykių socialinę sąveiką su Y karta (ir iš dalies su kūdikių bumo karta) šią kohortą būtų galima nusakyti kaip perėjimo kartą. Daugeliu atvejų (ypač moraliniais darbo vertinimo aspektais, santykiu su autoritetu) darbas ir su juo siejamos vertybės yra labiau vertinamos, kaip ir pagarba vadovybei. Kita vertus, yra pastebima ir postmateriali vertybinė tendencija, ypač lyginant su kūdikių bumo karta. Todėl tokia vertybinė X kartos pozicija nors ir atspindi kaitą, tačiau kartu lemia socialinės sąveikos su Y karta konfliktiškumą. Vertinant X kartą ir jos darbinės vertybes karinėje tarnyboje, galima teigti, kad daugeliu atvejų šios vertybinės nuostatos yra itin priimtinos instituciniam organizacijos braižiui (pvz., didesnė pagarba autoritetui). Tačiau vertinant Y kartos individų socialinę integraciją, darbinius lūkesčius, matyti, kad daugeliu atveju jų vertybės yra kur kas labiau postmaterialios. Tokiu atveju karinėje tarnyboje susidaro konfliktinės socialinės sąveikos aplinkybės.

#### 1.3.1.4. Y kartos darbo vertybės ir karinė tarnyba

Didžiąja dalimi Y karta apibrėžiama ir jos socialiniai-kultūriniai bruožai apibūdinami remiantis vakarietiška, ypač JAV literatūra (Strauss, Howe 1991). Skirtingai nuo kitų kartų klasifikacijos, Y kartos vakarietiškas apibrėžimas ir raida labiausiai sutampa su lietuvišku ir Rytų Europos kontekstu (Gruževkis, Mažeikaitė 2018).

Kokios aplinkybės sudarė sąlygas tokiai lietuviškos Y kartos socialinės lokacijos raidai? Y kartos atstovai faktiškai visą savo sąmoningą suaugusiojo gyvenimą jau augo liberalios ekonomikos sąlygomis. Įžengimas į brandą buvo susijęs su naryste Europos Sąjungoje, Šengeno erdve. Lietuvišką Y kartą neišvengiamai determinuoja liberali ekonomika ir naujos galimybės, taip pat 2004 m. stojimas į ES ir iš to kylančios plačios edukacijos, globalizacijos, darbo svetur galimybės (Sadowski, Mach 2021). Nors lyginant su X karta Y karta yra patyrusi didesnę nestabilumo ir nesaugumo jausmą: tų dalykų negali užtikrinti liberalios ekonomikos sąlygos (lyginant su vėlyvaisiais sovietinio režimo metams būdinga gyvenimo eigos *standardizacija* (Kraniauskienė ir kiti 2016)). Todėl Y karta dar vadinama *prekariteto karta* (Sadowski, Mach 2021). Po 1990 m. atsiranda didelių profesinių kompetencijų poreikis, tai lemia prisitaikymą prie pakitusių rinkos ekonomikos sąlygų, liberalių tendencijų.

Kokie Y kartos bendrumą lemiantys procesai – *peer personality* – lemia, kad Y kartą galima laikyti savitu sociokultūriniu, vertybiškai išskirtiniu vienetu (Kraniauskienė, Kraniauskas 2020, Mannheim 1952, Strauss, Howe 1991)? Kokie istoriniai, socialiniai, kultūriniai procesai padarė įtaką tokioms vertybinėms tendencijoms? Kaip buvo aptarta teorinėje dalyje, individai, priklausantys tai pačiai kartai, yra veikiami bendrų *socialinių, kultūrinių, istorinių ir politinių* veiksnių savo

socializacijos metu. Tai lemia panašius požiūrius, elgesį (vertybes, įsitikinimus, lūkesčius) (Ilhan 2020). Y kartos vienas iš esminių socializacijos veiksnių yra internetas ir technologijų plėtra (Sadowski, Mach 2021, Gruževskis, Mažeikaitė 2018). Dėl atsiradusių plačių galimybių, susijusių su liberalios rinkos ekonomikos plėtra, Europos Sąjunga, Šengeno sutartimi, Y kartos atstovai socializacijos periodu turėjo plačiausias karjeros ir darbo galimybes. Be to, tai ekonominio klestėjimo laikotarpis. Taigi materialinė gerovė garantuota. Todėl didėja *savirealizacijos* poreikiai. Y kartos ir lūkesčiai, ir galimybės itin dideli. Faktiškai visi šios kartos suaugusio žmogaus sprendimai padaryti šaliai integravusis į ES. Mortenas (2014, 2018) mini, kad Jungtinėse Valstijose Y kartos kultūrinei raidai ypač didelę įtaką turi *žiniasklaidos priemonės* ir jos produktai, tokie kaip realybės šou laidos, MTV, multiplikaciniai filmai (Simpsonai). Kodėl tai yra svarbu kalbant apie šios amžiaus kohortos bruožus? Individualizmas („aš“ karta – *generation „Me“*) yra įvardijama kaip vienas iš esminių Y kartos bruožų. Y kartos atstovai yra kur kas didesni individualistai lyginant su ankstesnėmis kartomis – X karta, kūdikių bumo karta (Morten 2018). Tai iš esmės lemia naujų rolių formavimąsi, savęs kaip labiau įgalinančio, reflektiškesnio, orientuoto į save individo suvokimą. Dėl to Y karta tiki, kad jie gali tapti „super žvaigždėmis“, jie yra verti nacionalinio ar net tarptautinio lygmens dėmesio (Morten 2018). Paprastai individualizmas yra įvardijamas kaip priešingybė kolektyvizmui (Inglehart, Oyserman 2004). Tradiciškai individualizmas yra labiau siejamas su vakarietiškais visuomenėmis, tuo tarpu kolektyvizmas – Rytų, Azijos šalimis. Individualizmas lemia individo pasirinkimo prioretizavimą, asmeninės laisvės sureikšminimą grupės atžvilgiu, savirealizacijos pabrėžimą (Inglehart, Oyserman 2004). Tuo tarpu kolektyvizmo fokusas yra grupės vertybės ir grupės pirmumas individo atžvilgiu. Tai reiškia, kad individualistinis vertybių spektras pasirinkimą matuoja visų pirma pagal individo, o ne grupės vertybes.

X kartos atstovams dėl išgyventų nestabilaus laikmečio sąlygų būdingesnis nepasitikėjimas ir netikrumas darbo rinkoje, o Y karta yra labiau savimi pasitikinti, pabrėžianti savo unikalumą, gebėjimus (Stanišauskienė 2015, Ilhan 2020). Kaip rodo lietuvių ir užsienio šalių mokslininkų atlikti tyrimai, Y kartos atstovai mažiau sureikšmina darbą nei X karta (*darbštumas* nurodomas kaip mažiau reikalinga savybė ir pats darbas vertinamas kaip mažiau svarbus (Savicka 2016)). Tuo tarpu X kartos bendradarbiai kritiškai vertina Y kartą, teigdami, kad tos kartos susidomėjimas darbu, atsakomybės jausmas, organizaciniai išpareigojimai yra mažesni, tačiau savęs vertinimas, lūkesčiai yra didesni (Ilhan 2020). Požiūris į darbo sąlygas yra kitas svarbus skirtumas tarp Y ir X kartų. Y kartos individų reikalavimai kokybiškoms (į asmeninį patogumą nukreiptoms) darbo sąlygoms (pvz., *patogiam darbo laikui* (Gruževskis, Mažeikaitė 2018), *ilgoms atostogoms* (Savicka 2016), *mažiau įtemptam darbui* (Gruževskis, Mažeikaitė 2018)) kur kas aukštesni. Taip pat svarbu

aptarti požiūrių į autoritetą ir valdymo stilių skirtumą. X kartai yra būdingas pagarbesnis požiūris į autoritetą, tuo tarpu Y karta autoritetą jau vertina racionaliau ir kritiškiau (Stanišauskienė 2015, Ilhan 2020). Apskritai vienas iš Y kartos darbo lūkesčių yra žemesni galios santykiai su vadovybe (tikimasi tolygesnio bendravimo) (Ilhan 2020).

Individualizmo raiška yra dar vienas itin reikšmingas skirtumas tarp X ir Y kartų vertybių darbo (karinės tarnybos) aplinkoje. Pasak amerikiečių karo sociologo Morteno (2018), Y kartos išskirtinis bruožas yra individualizmas, kuris reiškiasi įvairiose gyvenimo srityse. Pavyzdžiui, įgyvendinant asmeninius, orientuotus į rezultatą darbinis tikslus. Y kartos veikla yra nukreipta į asmeninius pasiekimus: jie siekia aukštą darbinės veiklos ir asmeninio gyvenimo rezultatų. Lietuvių mokslininkų atlikti tyrimai patvirtina, kad tam tikri *savirealizacijos* (individualūs, asmeniniai lūkesčiai) Y kartos atstovams yra svarbesni lyginant su X karta. Pavyzdžiui, jie labiau nei X kartos atstovai pabrėžia, kad darbas turi būti *įdomus*, kad darbe privalo būti *galimybė įgyti naujų įgūdžių* (ryškus skirtumas nuo X ir dar ryškesnis nuo kūdikio bumo kartų) arba *galimybė pasireikšti priimant sprendimus* (Savicka 2016, Gruževskis, Mažeikaitė 2018). Individualizmą patvirtina ir sumažėjęs kolektyvinis įsipareigojimas. Pavyzdžiui, Y karta (lyginant su X ir juo labiau su kūdikių bumo karta) mažiau pritaria, kad *darbas yra pareiga visuomenei*.

Kalbant apie karinę tarnybą ir Y kartos individų socialinę integraciją joje, būtina akcentuoti karinės tarnybos institucinę sąrangą. Institucinė organizacijos ypatybė žymiajame Charleso Moskoso modelyje yra įvardijama kaip kultūrinis karinės organizacijos vertybių rinkinys, kolektyvinį gėrį (valstybę bei jos saugumą) prioritetizuojantis individo atžvilgiu (Nuciari, 2006). Todėl šiuolaikinėje visuomenėje karinių organizacijų sąranga sukuria vertybinį dualumą – ambivalenciją, nes karinė tarnyba suvokiama kaip darbas ir turimi tam tikri lūkesčiai dėl asmeninio gyvenimo (šeimos, laisvo laiko, karjeros) (2018 m. Lietuvos kariuomenės karo psichologų tyrimas). Kita vertus, karinė tarnyba iš individo reikalauja kur kas didesnio įsitraukimo, atsidavimo, lyginant su civilinėmis profesijomis. Tai yra kita „medalio“ pusė, kurią sociologijos klasikai įvardija kaip organizacijos *totalumą* arba *godumą* (E. Goffmano bei L. Coserio terminai (Soeters ir kiti 2006, 2018). Davidas Segalas tokį šiuolaikinio kario balansavimą tarp institucijos ir darbo standartų vadina *pragmatišku profesionalizmu*.

Svarbi šiuolaikinės visuomenės kaitos ypatybė yra mažėjantis noras tarnauti, aukotis kolektyviniam gėriui. Apie šį reiškinį kalba Robertas Putnamas, jis tyrinėja sumažėjusį jaunosios kartos įsitraukimą į pilietinę veiklą, sąsają su patriotine veikla (Morten 2018). Lietuvos žiniasklaidoje, 2015 metais atkūrus nuolatinę privalomą pradinę karo tarnybą, toks reiškinys įgavo tam tikrą visuotinio protesto, pasipriešinimo formą, gavusią „verktinių“ vardą. Tokie visuomenės pokyčiai ,



o kaip dėl jų kinta tarnaujančio personalo įsitikinimai? Tyrimai rodo skirtumus tarp kūdikių bumo kartos (gimusieji 1945–1965 m.) ir X kartos kapitonų (gimusieji 1965–1980 m.). X kartos atstovai yra didesni individualistai – jie labiau pasitiki savo galimybėmis, jų kitokie darbiniai lūkesčiai. X kartos atstovai tikisi geresnio šeimos ir darbo balanso (šeimos labui). Kūdikių bumo karta yra linkusi daugiau laiko leisti tarnyboje nei X kartos atstovai. Todėl X kartos kapitonai mato didesnę problemą suderinti šeimą su karine tarnyba, labiau akcentuoja atsidavimą šeimai (Morten 2018). X kartos kapitonai yra mažiau suinteresuoti karjera, laisviniu. Ši karta labiau koncentruojasi ties pačia tarnyba, atsidavimu jai. Todėl skiriasi jų lūkesčiai, prioritetai. X kartos atstovai nori didesnio skaidrumo, lygių galimybių tarnyboje. Todėl kartos darosi vis reiklesnės ir kritiškiau vertina santykius, aplinką, tarnybos sąlygas (santykiai su viršininkais, tarnybos ir šeimos derinimas, pasitenkinimas tuo, ką „sukuri“, savęs realizavimas, individualumas). Nors lyginamoji studija lygino X kartą su kūdikių bumo amžiaus kohorta, tačiau Mortenas teigia, kad Y karta, tikėtina, dar stipriau atspindi šią kaitą ir jos kultūrinius bruožus (Morten 2018):

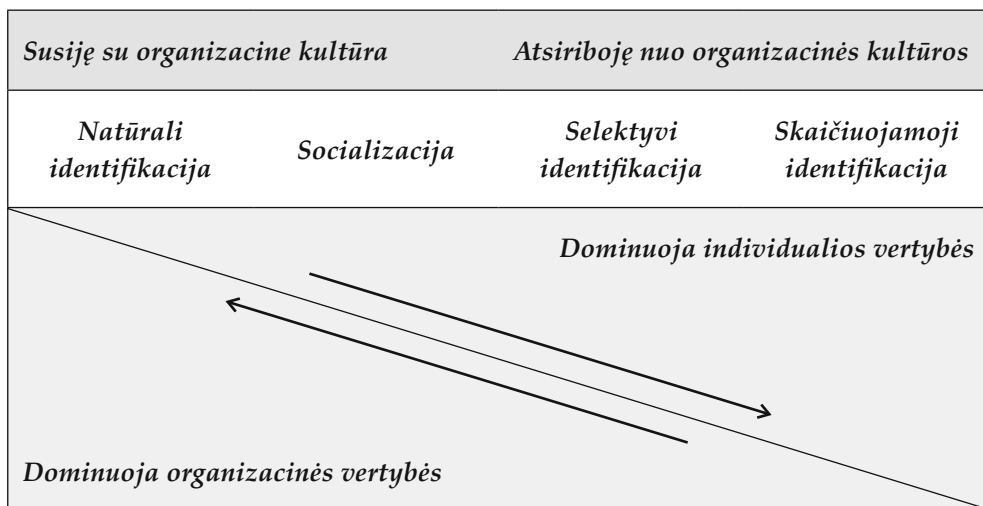
*Y kartai sunkiau rodyti pagarbą ir jie dažniau kvestionuoja autoritetą (tačiau jais pasitiki!) nei vyresni bendraamžiai ir sutelkia dėmesį į savęs tobulinimą, o ne bendruomenės poreikius. Tiesą sakant, jie labiau vengia organizuotų visuomeninių paslaugų, o labiau renkasi neoficialias ir mažiau įpareigojančias paslaugas.*

Y kartos atstovai yra mažiau susieti su karine aplinka ir daro mažesnę poveikį karinei aplinkai nei prieš tai buvusios kartos. Tai vyksta kaip struktūrinių kariuomenių pokyčių (pačių kariuomenių mažėjimo, jų funkcijos kaitos, kariuomenės reikšmės mažėjimo, netgi veteranų visuomenėje mažėjimo tendencijų) pasekmė (Morten 2018, Moskos 2000). Todėl dar labiau pagilėja atskirtis nuo visuomenės – pasireiškia socialinė izoliacija, o patys kariai save suvokia ne kaip kolektyvo narius, bet labiau individualistiškai – puikią edukaciją ir profesionalizmą vertina labiau nei institucionalizmą.

Tokios socialinės, kultūrinės aplinkybės lemia Y individų kartos vertybines nuostatas, susijusias su karine tarnyba, ir formuoja heterogeniškas socialinės įtraukties tendencijas. Tokias nevienalytes socialinės integracijos tendencijas modernių visuomenių kariuomenėse nusako personalo integravimo organizacinėje kultūroje modelis (žr. iliustraciją nr. 2) (Soeters, 2006). Modelis pateikia 4 integravimo būsenas, kurios yra būdingos individams organizacijose (natūralios integracijos, socializacijos, selektyvios identifikacijos, skaičiuojamosios identifikacijos). Šios būsenos skiriasi pagal tai, kiek individas yra susietas su organizacija arba atsiribojęs nuo jos. Jei individo vertybinės tendencijos visiškai sutampa su organizacijos, tada galima konstatuoti natūralią identifikaciją su organizacija. Tokiu atveju



organizacijos vertybės yra dominuojančios (Soeters ir kiti 2006). Kai identifikacija natūrali, individui yra visiškai priimtina institucinė kariuomenės sąranga ir organizacijos vertybės yra prioritetinės. Tai yra integracija, būdinga „misijos“ profesijoms: susijusioms su bažnyčia, politinėmis partijomis. Pasak Soeterso ir kitų (2006), Janowitzo (1960), tai praeityje įprasta integracijos forma, kada karybos profesija buvo susijusi su kilme, statusu visuomenėje, paveldėjimu (iš tėvų, senelių), tačiau šiandien šis fenomenas sparčiai mažėja (mažėja profesijos paveldimumas, profesijos kaip misijos samprata).



**Iliustracija nr. 2.** Personalo integravimo organizacinėje kultūroje būdai (Soeters ir kiti 2006)

Apie natūralios identifikacijos socialinę integraciją dabartinėmis socialinėmis ir kultūrinėmis aplinkybėmis iš esmės galima kalbėti kaip apie tam tikrą atskaitos tašką ir teigti, kad ji yra istorinė kario profesijos ypatybė. Dabartinės modernios visuomenės evoliucijos stadijoje, kai socialinė kaita nulėmė profesinius pokyčius ir paveikė kariuomenę ir kario rolę, aktualu kalbėti apie pakitusias Y individų kartos socialinės integracijos aplinkybes. Tolstant nuo totalaus integralumo, didėjant sąsajoms su civilinėmis profesijomis (Janowitzo (1960) aptartomis vadybininko (Manigart 2006), techniko rolėmis), būtina nauja socialinės integracijos strategija. Socialinė integracija kariuomenėje tampa sudėtingesnė dėl konvergencijos su civiliniu darbo sektoriumi: ji tampa heterogeniška, kelianti įtampą dėl skirtingų rolių suderinamumo (Janowitz 1960). Todėl atsiranda naujas *socializacijos* integravimo metodas, siekiant maksimalios individų adaptacijos organizacijoje (Soeters ir kiti

2006). Didelis dėmesys skiriamas išankstinei socializacijai per kariškas ugdymo įstaigas (karo akademijas, karo mokyklas). Goffmano *totalumo* koncepcija (Soeters ir kiti 2018) atspindi individų socialinę intgeraciją. Socializacijos tikslas – įdiegti kariams institucines vertybes ir tokiu būdu suformuoti sistemai tinkamą kario tapumą.

Selektyvi ir skaičiuojamoji identifikacijos yra vis aktualesnės individų socialinės integracijos formos šiandieninėje kariuomenėje (Soeters, 2006). Jų dėmesio centre atsiduria ir yra pripažįstami kaip prioritetiniai individualūs karių poreikiai, derinami su kolektyvinėmis organizacijos vertybėmis. Tarnybos standartų keitimas civilinio darbo normomis, tarnyba dėl asmeninių paskatų, atsispindinti Charleso Moskoso instituciniame-darbo modelyje, individualistiniai tarnybos motyvai, profesionalizmas atskleidžia ne tik įtampą dėl kariuomenės kaitos tendencijų, tačiau ir kolektyviškumo mažėjimą. Šios individų socialinės integracijos kaitos tendencijos lemia naujus tarnybos bruožus, tokius kaip karjerizmas (Janowitz, 1960). Pasak Janowitzo (1960), karjerizmas yra tarnavimas organizacijoje dėl asmeninių paskatų. Dėl šio motyvo sumažėja patriotizmas, aukojimosi kolektyviniam tikslui motyvai. Tuo skiriamasi nuo tų, kuriems karyba yra pašaukimas, šiems karyba yra tiesiog paprasčiausias darbas. Nors tradiciškai kariuomenė vertina natūralią arba *socializuojančią* (išmoktą institucionalizmą) *individų identifikaciją*, tačiau dėl didėjančios konvergencijos su civiliniu sektoriumi ir darbo vertybinių tendencijų (angl. *occupational*) įtakos individų apsisprendimui, motyvai tapti kariu ar likti kariuomenėje priklausys nuo šių poreikių įgyvendinimo. Todėl Y kartos individų socialinė integracija tampa vis labiau priklausoma nuo bendrųjų darbo rinkos sąlygų (darbo valandų, atlyginimo, karjeros ir augimo galimybių) (Soeters ir kiti 2006). Akivaizdu, kad ši tendencija turės kritinę reikšmę apskritai karinės kultūros raidai.

Visas šis tarnybos pokyčių spektras neišvengiamai daro poveikį Y kartos individų socialinei integracijai. Kariuomenė dėl savo specifiškumo, funkcinės prigimties yra daugiau nei įprastas darbas ir privalo taikyti socialinės izoliacijos mechanizmus (Janowitz 1960). Kolektyvinės organizacijos vertybės, lojalumas autoritetui, socialinė izoliacija yra būtini sėkmingai karių indoktrinacijai sukurti, išskirtinumui nuo civilinio pasaulio pabrėžti. Šiandieninis kario profesijos poliariškumas, vertybinis pliuralizmas yra naujos organizacijos tendencijos, išsivysčiusios dėl demokratinės kariuomenės valdymo sąrangos, civilinės konvergencijos. Šios tendencijos tampa iššūkiu organizacijai, dėl jų kyla vertybinės įtampos, konfliktai su tradicinėmis kario ir profesinėmis funkcijomis. Y kartos individų socialinė integracija organizacijoje tampa kur kas komplikuočiau siekiant ne tik patenkinti organizacijos lūkesčius, bet ir individų poreikius. Socialinės integracijos klausimas priklauso nuo kultūriškai, vertybiškai plataus spektro, kurio įgyvendinimas sukuria ambivalentiškas įtampas.

### 1.3.2. Y kartos sąvokos problematika Lietuvoje ir jos pritaikymas socialinės integracijos tyrimui Lietuvos kariuomenėje

Šiame skyriuje bus aptariamos priežastys, kodėl šiame tyrime amžiaus kohorta (gimusiujų 1980–2000 m.) yra įvardijama kaip *Y karta*. Paprastai toks amžiaus kartų skirstymas ir *įvardijimas* X, Y, Z kartomis yra siejamas su Vakarų visuomenės kohortomis ir jai būdinga socialinė-kultūrinė visuomenės raidos trajektorija (Morten 2018, Strauss, Howe 1991, Morten ir kiti 2014, Gruževskis, Mažeikaitė 2018). Galima kalbėti apie du skirtingus lietuvių tyrėjų požiūrius šiuo klausimu. Vieni tyrėjai yra linkę konkrečiai *neapibūdinti* gimusiųjų 1980–2000 m. kaip *Y kartos* (Kraiauskienė 2011). O kita tyrėjų grupė savo tyrimuose pagal šiuos gimimo metus apibūdina *Y kartą* (Gruževskis, Mažeikaitė 2018, Stanišauskienė 2015). Taip pat pravartu paminėti kitas buvusias Varšuvos pakto valstybes, kurių šiuolaikiniai organizacijų ir darbo rinkos tyrėjai naudoja *Y kartos* sąvoką (Lenkija – Kwiatkowski 2019, Sadowski, Mach 2021).

Lietuvių autorių darbuose taip pat yra apibūdinamas kartų ir Y kartos specifiškumas, tačiau daugeliu atveju šie apibrėžimai remiasi Vakarų klasikų teoriniais apmąstymais: W. Strausso, Howe'o, M. McCrindle'o (Gruževskis, Mažeikaitė 2018, Stanišauskienė 2015, Diskienė, Jaškevičiūtė 2017). Todėl pagrindiniai kultūriniai konceptualūs bruožai, kuriais apibūdinamas Y kartos specifiškumas ir vertybinės tendencijos darbo rinkoje, sutampa su Vakarų visuomenėse vyraujančiais apibrėžimais. Tie bruožai – didelis pasitikėjimas savimi ir dėl to aukšta savivertė darbo rinkoje, lygiavimasis į herojiškus pavyzdžius ir aukštų standartų, pasiekimų sureikšminimas (Gruževskis, Mažeikaitė 2018, Stanišauskienė 2015). Taip pat apibūdinami neigiami Y kartos individų bruožai: didelis pasitikėjimas savimi ir reiklumas, kritikos atmetimas, reiškiamas nepagarba vadovams ir kritiškumas jų atžvilgiu, tingumas (Diskienė, Jaškevičiūtė 2017, Stanišauskienė 2015). Daugeliu atveju lietuvių autorių Y kartos apibrėžimas atkartoja Vakarų visuomenių koncepciją, iš esmės tai reiškia, kad autoriai pripažįsta, kad Y karta formavosi tomis pačiomis vakarietiškomis kultūrinėmis, ekonominėmis, socialinėmis aplinkybėmis. Tačiau nepakankamas dėmesys skiriamas vienai iš pagrindinių datų, žyminčių Lietuvos visuomenės istorinę, kultūrinę, socialinę raidą. Tai yra 1990 m. nepriklausomybė (naudojantis Morteno apibrėžtu Y kartos amžiaus tarpsniu 1980–2000 m.). Nepriklausomybė, skirtingai nuo Vakarų visuomenių, turi itin didelę reikšmę mūsų visuomenės vystymuisi ir raidai (vien ekonominės aplinkybės radikaliai pakinta, pereinant iš planinės ekonomikos į rinkos ekonomiką / kapitalizmą). Sovietų Sąjungos griuvinimas 1990 m., be jokios abejonės, yra reikšmingiausias tiriamosios Y kartos istorinis įvykis tiek Lietuvoje, tiek kitose buvusio bloko valstybėse (Sadowski, Mach 2021).

Todėl 1990 m. nepriklausomybės atgavimas, skirtingai nuo Vakarų visuomenių, iš esmės neleidžia kalbėti apie kultūriškai homogenišką lietuvišką Y kohortos raidą.

Pagrindinė lietuvių karių, gimusių 1980–2000 m., apibūdinimo *Y karta* problema: socialinis, kultūrinis gimusiųjų 1980–2000 m. bendrumas nėra visiškai tapatus Vakarų visuomenėms<sup>4</sup> (ypač gimusiųjų sovietinėje okupacijoje, t. y. 1980–1990 m.). Šis kritikos aspektas yra aktualus ir į jį būtina atsižvelgti. Tai yra viena iš priežasčių, kodėl metodologijoje tiriant 1980–2000 m. karių socialinę integraciją atskirai skaičiuojami gimusiųjų 1980–1990 m. ir 1991–2000 m. rezultatai (siekiant fiksuoti statistiškai reikšmingus skirtumus tarp gimusiųjų sovietinėje okupacijoje ir po 1990 m. nepriklausomybės).

Vis dėlto kaip šio tyrimo strategija buvo pasirinktas *Y kartos* apibrėžimas, nes didelė dalis gimusiųjų 1980–2000 m. (ypač gimę po nepriklausomybės) jau augo ir sąmoningai brendo (įžengė į brandos, suaugusio žmogaus gyvenimo tarpsnį) jau laisvoje, kapitalistinėje rinkos ekonomikos visuomenėje, turinčioje Vakarų visuomenių bruožus (naujosios technologijos kasdienybėje, informacijos visuomenė, popkultūros elementai, rizikos ir nerimo elementai, globalizacija ir t. t. (Gruževskis, Mažeikaitė 2018)).

Kitas svarbus aspektas yra tas, kad darbo vertybių tyrimai lietuvių visuomenėje atskleidžia ganėtinai reikšmingus skirtumus tarp vadinamųjų Y, X ir kūdikių bumo kartų (Gruževskis, Mažeikaitė 2018, Savicka 2016<sup>5</sup>). Todėl, nepaisant socialiai, kultūriškai, istoriškai reikšmingų lietuvių visuomenės *lokacijos* skirtumų nuo vakarietiško visuomenių, lietuvių mokslininkų tyrimai patvirtina, kad egzistuoja sociokultūriškai reikšmingi vertybiniai skirtumai tarp Y, X ir kūdikių bumo kartų arba 20 metų amžiaus skirtumo kohortų. Galima daryti prielaidą, kad 1990 m. nepriklausomybė ir po to sekę socialiniai, ekonominiai, kultūriniai, politiniai pokyčiai turėjo ir turi ganėtinai reikšmingą įtaką skirtingo amžiaus kohortoms ir jau leidžia kalbėti apie tam tikrą *kartų* konceptualizavimą.

Dar viena priežastis, kodėl buvo pasirinkta taikyti *Y kartos*, apimančios *20 metų*, t. y., tipinį kartos laikotarpį, apibūdinimą, yra teoretikų konceptualizuojama kartos ir jai priskiriamos *žinojimo* bei tam tikros *kultūrinės raiškos* ir *normų* samprata (Bristow 2016, Sadowski, Mach 2021). Kartų *konceptualizavimas* ryškiausiai nusako

---

<sup>4</sup> Be abejo, sovietinė okupacija stabdė socialinius ir kultūrinius, liberalios ekonomikos ir visuomenės procesus lietuvių visuomenėje, todėl nėra visiškai teisinga visuomenės vystymosi prasme tapatinti lietuvių visuomenę su vakarietiškomis.

<sup>5</sup> Aida Savicka (2016), skirtingai nuo Gruževskio ir Mažeikaitės (2018), nenaudoja Y kartos sąvokos. Savickos tyrime naudojamos 6 kohortos (18–24 m., 25–34 m., 35–44 m., 45–54 m., 55–64 m., 65 ir daugiau). Atliekant šio tyrimo analizę, 18–24 m., 25–34 m. kohortų rezultatai buvo laikomi Y kartos rezultatais. Analizėje yra pastebėti reikšmingi skirtumai nuo kitų amžiaus kohortų (atitinkamai X ir kūdikių bumo kartų).

visuomenės, kaip socialinės sąveikos tarp kartų ir kartų konfliktiškumo, sociokultūrinius skirtumus (Bristow 2016, Lyons, Kuron 2013). *20 metų* laikotarpis, kalbant apie reikšmingus skirtumus, leidžia ne tik suvokti determinuojančius aplinkos faktorius (pvz., technologijų vystymasis, kuris itin reikšmingas Y kartos individų socialinei raidai), bet ir nusakyti elementarius biologinius, demografinius visuomenės judėjimus, kada viena karta įžengia į suaugusiojo pasaulį, o vyresnė karta artėja link pensinio amžiaus. Kalbant apie darbo ir organizacijos sociologiją bei kartų koncepcijos pritaikomumą, šis aspektas yra vienas iš esminių, nusakant tokius svarbius vertybinius-kultūrinius skirtumus, kaip požiūris į darbą, lyderystę, darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, komandinį darbą, karjeros perspektyvas ir t. t. (Lyons, Kuron 2013). Siekiant geriau suvokti ir išryškinti konfliktiškumą tarp kartų darbo vietoje bei jo įtaką socialinei integracijai, buvo nutarta naudoti klasikinių tyrimų kartos konceptualizavimą (Connolly 2019, Strauss, Howe 1991, Mannheim 1952).

Nors, kaip ir buvo minėta, kalbant apie lietuvišką visuomenę yra aktualūs skirtumai nuo vakarietiško visuomenių, tačiau, kita vertus, po nepriklausomybės atsiradusios visuomenių raidos panašumo sąlygos lemia tai, kad gimusieji 1980–2000 m. yra įvardijami kaip *Y karta*. Vienas iš ambicingų tyrimo uždavinių yra identifikuoti lietuviškos Y kartos ypatybes, jos kultūrinės raiškos bruožus bei priežastis.

## **1.4. Socialinės integracijos teorija**

### **1.4.1. Socialinė integracija ir struktūracijos teorija**

Analizuojant Y kartos individų socialinę integraciją, yra siekiama iširti, kaip individo socialinė integracija karinėje tarnyboje reiškiasi skirtingais socialinės sąveikos lygmenimis, apjungiant mikro, makro bei mezo dimensijas (Ritzer 2010, Kolasi 2020). Teoriniu lygmeniu, Y kartos individas yra socialinės integracijos analizės atskaitos taškas, tai jis pateikia pirminius vertybinius, kultūrinius diskursus, kurie yra išskirtinai būdingi šiai amžiaus grupei. Tačiau individuali socialinė sąveika vyksta deterministiniu makro ir mezo lygmeniu, todėl vertybinės tendencijos ir kultūrinės peripetijos nebūtinai sutampa su mikro dimensija. Šiai teorinei prieigai buvo tikslingai pasirinkta Anthony'io Giddenso struktūracijos teorija, kaip konceptualiai tinkamiausias įrankis visiems socialinės sąveikos lygmenims apimti, nes jis paaiškina kaitos, vertybinio konflikto priežastis Y kartos individų karinės tarnybos rutinoje.

Struktūracijos teorijos (toliau – ST) pritaikomumas yra plačiai naudojamas tarpdisciplininėse socialinių mokslų – sociologijos, organizacijos, komunikacijos – studijose (McPhee ir kiti 2013, Ortlieb, Sieben 2014, Scott, Meyers 2010). ST yra naudojama tiriant įvairius tiek socialinės integracijos, tiek socialinės įtraukties aspektus organizacijose (Scott, Meyers 2010, Ortlieb, Sieben 2014, MCPhee ir kiti 2013). Pasak kitų autorių (Kort, Ghabi 2013), struktūracijos teorija dėl savo ontologinės struktūrinio dualumo priegios yra viena iš tinkamiausių teorinių bazių aiškinti organizacijų kontekstams. Santykiai tarp individo ir struktūros padeda nustatyti priežastinius socialinių reiškinių ryšius. Kaip teigia Giddensas, pagrindinis struktūracijos teorijos rūpestis yra organizacijos kaita laike ir erdvėje (Ritzer, 1996). ST remiasi konceptualia *struktūrinio dualumo* idėja, kuri kaip teorinis pagrindas leidžia išspręsti esminį sociologijos teorijos mikro ir makro lygmenų suderinamumo disputą (Giddens 1984, Ritzer 1996, 2010, Scott, Meyers 2010).

Anthony'io Giddenso pasiūlytas holistinis modernios visuomenės analizės modelis leidžia susieti ontologiškai skirtingą socialinės tikrovės vertinimą (Ritzer 2010, Kolasi 2020). *Struktūros dualumas* yra struktūracijos teorijos konceptualus centras, leidžiantis sulieti mikro ir makro perspektyvas, įgalinančias paaiškinti Y kartos individų socialinės integracijos procesus Lietuvos kariuomenėje (Scott, Meyers 2010). Struktūracija atmeta absoliutų, determinuojantį funkcionalistinį struktūros teigimą (durkheimiška tradicija), tačiau kartu išsaugoja ribojantį, sąlyginį struktūros aspekto poveikį laisvai individo valios raiškai (Kolasi, 2020). Lygiai taip pat ST atmeta kraštutinį metodologinį individualizmą (reikšmių, įsitikinimų, individualių lūkesčių) kaip absoliutų metodą, galintį atskleisti socialinės sąveikos sudarymą (Kolasi, 2020). Dėl to struktūracija stengiasi atsiriboti ir nuo funkcionalistinės, struktūralistinės, ir nuo priešingos – hermeneutinės, subjektyvios – stovyklos. Pasak Giddenso, ji susitelkia ties *pasikartojančiomis socialinėmis praktikomis*, kurios sieja šias totaliai skirtingas stovyklas (Giddens, 1984). ST parodo, kad visuomenės grupės kūrimas vyksta dėl aktyvių, konstruktyvių individų veiksmų, tačiau dėl kritinės struktūros (makro veiksnio) reikšmės individai nėra iki galo laisvi. Y kartos individų socialinės praktikos, kurios išreiškia šios amžiaus kohortos vertybines tendencijas, atspindi šios amžiaus kohortos vertybinius skirtumus ir specifiškumą. Struktūros dualumo požiūriu, ST yra naudinga kalbant apie Y kartos individų socialinę integraciją ir produkuojamus tekstus ir diskursus, kurie atspindi tam tikrų pasikartojančių socialinių praktikų visumą skirtingais analizės lygmenimis. Tai yra diskursų visuma, ji gali skirtis nuo organizacinių, makro lygmens priimtinių kultūrinių (kariuomenės atveju – institucinių) praktikų.

Y kartos individų socialinė integracija, analizuojant empirinius duomenis, yra vertinama kaip *struktūracijos* procesas, kurį sudaro *resursų* bei *taisyklių produkcija*, *reprodukcija* socialinės sąveikos metu atkuriant *socialinę sistemą* (*struktūros dualu-*



mas) (Ritzer 1996, McPhee ir kiti 2013, Giddens 1984). Produkcija reiškia tai, kad agentai – Y kartos individai – pasitelkia struktūros *resursus* ir *taisykles* tam, kad galėtų veikti pagal vyraujančią struktūrinę ir sistemine aplinką (McPhee ir kiti 2013). Taisyklių ir resursų kilmė, vertinant Y kartos kariškių socialinę integraciją, yra suvokiama kaip kultūriškai skirtingų normų, vertybių, įsitikinimų visuma, kylanti iš skirtingų struktūrinių aplinkų: kariuomenės ir visuomenės (Y kohortos diskursai ir jų reikšmė). Struktūra yra konceptualizuojama kaip socialinės sąveikos produkcija. Todėl produkcija yra socialinio veiksmo pasekmė ir sąlyga: struktūra ne vien apriboja individo veikimą, struktūra jį ir įgalina (Kolasi, 2020). Struktūracija nekalba apie baigtinį procesą, tai yra nuolatinis kismas, jos esmė yra kaita (Archer 2010). Kita struktūracijos sąvoka yra *reprodukcija*, kuri yra ypač aktuali kalbant apie Y kartos individus ir jų vertybines tendencijas bei lūkesčius kariuomenėje: kolektyvinę transformaciją ir kaitą kolektyve makro lygmeniu. Nors autoriai iš dalies su kaita sieja ir produkciją, tačiau iš tiesų reprodukcija yra individų elgesys, kuris išlaiko arba transformuoja taisykles ir resursus produkcijos metu (McPhee ir kiti 2013). Būtent reprodukcija leidžia kalbėti apie agentų valią keisti makro sistemas. Tokiu būdu produkcija ir reprodukcija lemia struktūros dualumą. *Sistemas* (Gidensio teorijoje ši sąvoka yra gimininga struktūrai), Gidensas laiko atgamintais santykiais tarp aktorių ir kolektyvų (Ritzer, 1996).

Socialinio veiksmo atgaminimas jį produkuojant arba reprodukuojant socialinėje sąveikoje rezonuoja dvejopai: sulaukiama palaikymo (tarpininkavimo) arba išprovokuojamas atmetimas – konfliktas (McPhee ir kiti 2013). Tai ypač aktualu kalbant apie sąveiką tarp mikro ir makro dimensijų: Y kartos kario ir kariuomenės, jei norima įvertinti socialinę integraciją karinėje tarnyboje. Konfliktiniai dualistinio aiškinimo teoriniai pradmenys matomi jau baziniuose sociologijos šaltiniuose: Marksas tai aiškino *susvetimėjo* ir *prievartos* mechanizmais, kurie apibūdina kapitalistinės visuomenės nuostatas individualių darbininkų atžvilgiu. Weberis tai apibūdino kaip individų įsipareigojimą racionaliose, biurokratinėse santvarkose, veikiančiose kaip geležinis narvas. Netgi Durkheimas (jei laikome jį kraštutiniu struktūralizmo šalininku) klausė, kaip individus veikia socialiniai faktai, kolektyvinė sąžinė, pasireiškianti savižudybėmis moderniose visuomenėse (Ritzer 2010).

Kalbant apie socialinę integraciją ir ST, *struktūros dualumo* aspektas yra naudingas ne tik todėl, kad leidžia paaiškinti mikro ir makro lygmens sąveiką. Struktūros dualumo koncepcija leidžia dinamiškai vertinti socialinės sąveikos analizės spektrą, tai yra socialinės integracijos problemas per *veiksmo* ir *struktūros, stabilumo* ir *kaitos, institucijos* ir *sąveikos* prizmes (McPhee ir kiti 2013). Pavyzdžiui, jei grupės sprendimas remiasi išlaidų-naudos logika, racionalus ekonominis išskaičiavimas lemia (kaip tarpininkas) grupės narių sprendimą socialinės sąveikos metu. Struktūracijos teorijoje kaita yra susijusi su agento galia priimti sprendimus ir būti



pokyčio dalimi: ontologiškai individas (agentas) yra pirminis analizės objektas ir tuo pačiu pirminė transformacijos priežastis (Giddens, 1984). Tačiau agentus veikia socialinė sąveika, kurią nuolatos lydi struktūrinės aplinkybės, juos *įgalinančios* arba *apribojančios*. Per tokius kraštutinius, antagonistinius atskaitos taškus yra vertinama ir individų socialinė *integracija* arba, priešingai, *dezintegracija* kolektyve (karinėje tarnyboje). Ir šioje vietoje Giddensas ganėtinai prieštaringai vertina deterministus (pats įvardija Parsonsą ir Foucault (Giddens 1984)), ypač jų teiginį, kad galia, su kuria susiduria individai (makro lygmuo), neturėtų būti suvokiama kaip totaliai determinuojanti individus (angl. *docile bodies*). Galia (tiek kylanti iš individų, tiek iš struktūrų) socialinėje sistemoje pasižymi tęstinumu, tačiau visos priklausomybės formos (mikro ir makro lygmeniu) siūlo tam tikrus resursus, kurie įgalina *dialektinę kontrolę*: subordinuotieji gali daryti įtaką struktūroms. Giddenso požiūriu, apibūdinant Y kartos individų socialinę integraciją kariuomenėje per struktūracijos teorijos prizmę, reikia atsižvelgti į tai, kad ilgalaikėje perspektyvoje kariuomenė yra kintanti struktūra. Resursai ir taisyklės yra terpė, kurioje individų galia reiškiasi, tačiau ši terpė yra neišvengiamai konfliktiška dėl socialinės sąvaikos. Struktūrinis konfliktas reiškiasi tada, kai atsiranda tam tikri įsitikinimai, kurie oponuoja struktūriniais principams (McPhee ir kiti 2013). Kalbant apie Y kartos karių socialinę integraciją kariuomenėje, tokie konfliktai galėtų būti vertinami per Y kartos vertybinio specifiškumo ir institucinių organizacijos normų ir vertybių sąveiką. Prieštaravimai kyla dėl struktūriškai skirtingų požiūrių, paremtų skirtingomis normomis ir *įsitikinimais*, kurių sąveika produkcijoje ir reprodukcijoje glaudi.

Svarbu aptarti *veiksnumo* (angl. *agency*) bei *struktūros* sąvokų vartojimą struktūracijos teorijoje. Nors įprastai veiksnumas yra siejamas su mikro lygmens, individų, veikimu, o struktūros siejamos su makro lygmens dariniais, tačiau Giddensas savo teorijoje teigia, kad socialinė sistema (struktūros dualumas) yra savita tuo, kad ją sudaro tiek mikro lygmuo (veiksnumas), tiek ir makro lygmuo (stuktūros) (Ritzer, 2010). Socialines sistemas sudaro atkurti santykiai tarp individų ir kolektyvų. Taigi *veiksnumas* ir *struktūra* gali būti vienodai priskiriami tiek mikro, tiek makro lygmens perspektyvoms (Ritzer, 2010). Socialinės sistemos nėra struktūros, tačiau jos turi struktūrų savybes (tradicine sociologine prasme) (Ritzer 2010). Šis savotiškas požiūris Giddensui leidžia struktūracijos teorijoje visiškai atsiriboti nuo struktūralistų (pvz., struktūrinio funkcionalizmo) arba nuo mikro prieigų (pvz. simbolinio interakcionizmo) (Archer, 2010). Nes struktūracija *nėra nei individuali agento patirtis socialinėje sąveikoje, nei tam tikros formos socialinis totalumas* (arba determinizmas). Tai socialinės praktikos, pasikartojančios laike ir erdvėje (Ritzer 2010).

Struktūracijos teorijos šerdis yra *pasikartojančios praktikos*, kurios sudaro veiksnumo ir struktūros sintezę struktūros dualumo koncepcijoje. Tiek struktūra, tiek veiksnumas negali būti suvokiami atskirai – tai yra dvi neatskiriamos tos pačios mo-

netos pusės (Ritzer 2010). Todėl Giddensui *pasikartojanti praktika* yra tokia svarbi siekiant suvokti struktūros dualumą: visos socialinio veiksmo apraiškos apima struktūros elementus ir visi struktūriniai dariniai yra socialinis veiksmas (Giddens 1984). Pasikartojančiu socialiniu veiksmu agentai atkuria tam tikras socialines sąlygas, nulemtas struktūrinių įtakų. Todėl socialinis veiksmas nėra nulemtas vien tik individo sąmoningumo ar socialinės struktūros. Greičiau individas save išreiškdamas kaip aktorius įsitraukia į tam tikras pasikartojančias praktikas laike ir erdvėje ir per šias praktikas tiek sąmoningumas, tiek struktūra yra kuriama. Dėl to struktūracijos teorijoje individo *refleksyvumas*, *žinojimas* (angl. *knowledgeability*) yra kritinės svarbos ir A. Giddensas teikia daug reikšmės šioms sampratomis (McPhee ir kiti 2013).

Socialinės integracijos metu vyksta tam tikri socialiniai procesai, kuriuos autoriai nusako kaip individų *derybas dėl narystės* (angl. *membership negotiation*) (McPhee ir kiti 2013, Scott, Meyers 2010). Socialinės integracijos metu struktūros dualumas leidžia numatyti santykį tarp struktūros ir veiksnio. Individualus veiksmas negali būti aiškinamas atskirai nuo struktūros, kuri jį įgalina resursais ir riboja taisyklėmis. Organizacijai įtraukiant individus į tam tikrą socialinę sistemą, yra laikomasi tam tikros kultūrinės praktikos, kurią lemia identitetas, pozicijos, normos, ribos. Viena vertus, tai apima statiškus konceptus, kurie yra struktūriškai pozicionuojami: organizacijos primestos funkcijos, tapatumas, narystės reikalavimai (Scott, Meyers 2010). Individų narystė organizacijoje (socialinė integracija) apima transformacinius procesus (Scott, Meyers 2010). Kitoje integracijos pusėje yra agentas, kuris yra refleksyvus ir žinantis (angl. *knowledgeable*). Todėl agentai veikdami yra įsitikinę savo veikimo ir galimų pasekmių *tikrumu*, tačiau niekada nėra iki galo tikri (McPhee ir kiti 2013). Todėl šiuo atžvilgiu individo socialinė integracija kolektyve įgauna subjektyvumo ir yra konstruojama „agentiška“ linija. Be to, individų veikimas gali turėti nenumatytų pasekmių net ir nusistovėjusioms struktūroms.

Apie tokią transformaciją kalba struktūrinio nuokrypio teorija (angl. *theory of structural divergence*) (Scott, Meyers 2010). Ši teorija teigia konfliktiškumą, kylantį dėl struktūrinių prieštaravimų, pasireiškiančių dėl individų socialinės sąveikos. Struktūrinis nuokrypis atsiranda, kada kelios nesuderinamos struktūros tarpusavyje sąveikauja, tokiu būdu sukeldamos konfliktinius ir prieštarigus reikalavimus individams, grupėms, kolektyvams. Struktūrinis nuokrypis leidžia paaiškinti kaitą, kuri atsiranda dėl tam tikro struktūrinio socialinės sąveikos konflikto. Individams tai sukelia įtampą, paralyžiuoja jų veiklą, toks procesas veda į organizacijos eroziją, individų apatiją, lemiančią prastus rezultatus (Scott, Meyers 2010). Marina Nuciari, remdamasi Charleso Moskoso kariuomenės kaitos modeliu (*instituciniu / darbu*), suskirstė vertybinius kintamuosius į *vidinius* (institucinius organizacijos – subkultūrinius) ir *išorinius* (civilinius darbo standartus – kultūrinius) (Nuciari, 2006). Tradicinės, vidinių organizacijos normų nulemtos individų

vertybinės tendencijos sukuria institucines veiklos *taisykles*, nustato subkultūrinius kariuomenės socialinės sąveikos *resursus*. Tai sukuria tam tikrą vidinę karišką kultūrinę aplinką, kuri *struktūriškai* lemia individų socialinę integraciją. Tačiau esant išoriniam visuomenės darbo kultūros spaudimui (civilinio *darbo* standartų), stiprėja struktūriniai nesutarimai tarp *institucijos* ir civilinio *darbo* normų. Toks vertybių konfliktas, nuokrypis gali sukelti ambivalentišką aplinką tapatybės kūrimui. Kultūriškai skirtingų struktūrų profesinių rolių standartų laikymasis sukuria vertybinę įtampą ir gali neigiamai paveikti individų integralumą organizacijoje (Nuciari, 2006).

#### 1.4.2. Socialinė integracija mikro ir makro lygmeniu

Vertinant Y individų kartos socialinės integracijos procesus per struktūracijos teorijos ir makro prizmę, būtina aptarti bendrus kolektyvinės sampratos aspektus, pradedant nuo klasikinių Emilio Durkheimo kolektyvinio solidarumo išvalgų (Soeters, 2018). Struktūrinės kolektyvinės sampratos ir grupės integralumo pradininku laikomas Emilis Durkheimas, kuris padarė didelę įtaką ir Anthony'ui Giddensui (Soeters 2018, Giddens 2001). Emilio Durkheimo teorinės išvalgos tebėra aktualios aiškinantis karių integracijos kariuomenėje sociokultūrinius veiksnius. Socialinė darna, arba, kaip Durkheimas vadino kolektyvinį susitarimą, *solidarumas*, yra struktūrinis grupinio susitarimo pagrindas, kuris lemia kolektyvo integralumo procesus (Ritzer, 1996). Tai yra esminis visuomenės kolektyviškumą lemiantis aspektas, sudarantis individų integralumo ne tik visuomenėje, bet ir organizacijose pagrindą. Grupės kultūra leidžia spręsti apie kolektyvo narių bendrumą, pasireiškiantį tuo, kaip jie mato ir vertina aplinką (Hatch ir kiti 2013, Kelty 2005). Remiantis šia klasikine integralumo (solidarumo) kolektyve samprata, reikėtų akcentuoti Y individų amžiaus kohortos vertybines tendencijas ir jų santykio su kariuomene, kaip makro lygmens struktūra, taip pat pozicionuojančia tam tikras kolektyvines vertybes, specifiškumą.

Makro lygmeniu kariuomenė yra organizacinė, biurokratinė, industrinė technologinė sistema (Soeters ir kiti 2006). Vadovaujantis Durkheimo solidarumo, kolektyviškumo koncepcija, socialinė integracija yra grupės narių įtraukimas, sudarant visiems vienodas sąlygas dalyvauti kolektyvinėje ir socialinėje veikloje (Hatch ir kiti 2013). Konceptualiai tai sujungia dalyvavimą socialinėse veiklose, gebėjimą įsilieti į socialinius tinklus su įvairaus tipo socialine parama (Giddenso struktūracijos teorijos požiūriu, tai yra *resursai* ir jie vienodai panaudojami visiems grupės nariams (Ritzer, 1996)). Apie kolektyvo integralumo svarbą, remdamasis Durkheimo mintimis, rašo Ryanas Kelty'is (2005). Kolektyvinį integratumą Kelty'is nusako kaip buvimą ir darymą to, kas yra svarbu ir reikšminga socialinei sąveikai kolekty-

ve. Būti integruotam reiškia tam tikrą socialinę būseną, kada tavo veikla yra reikšminga organizacijai, kaip visumai. Integruotas individas jaučiasi reikalingas, esąs neatsiejama grupės dalis, prisidedanti prie jos veiklos (Keltly 2005). Kolektyviniu lygmeniu kariuomenės kultūra yra kaip tam tikras minčių ir prioritetų struktūrinis modelis, kuris grupės narius sujungia į nuoseklų, vientisą socialinį darinį – kolektyvą. Vertinant Y kartos kohortos vertybines nuostatas ir jų socialinę integraciją karinėje tarnyboje, kaip tam tikroje makro lygmens kolektyvinėje struktūroje, reikia kelti klausimą: kiek karinės tarnybos veiklos vertybinis turinys atitinka vertybinius poreikius, svarbius šiai amžiaus kartai? Šiuo požiūriu būtų galima kalbėti apie Y kartos, kaip tam tikros kultūrinis grupės, vientisumą, kolektyviškumo pamatą, kuris sudaro tam tikrą struktūrinį lygmenį. Tokia socialinė integracija, kada yra pasiekiamas grupinis vertybinis konsensusas, organizacijoje turėtų būti vertinama kaip mažos visuomenės susidarymas, pasiektas grupinis solidarumas – kolektyviškumo pamatas (Soeters 2006).

Kalbant apie struktūracijos teoriją, būtina pabrėžti, kad ontologiškai tai nėra grynai makro perspektyvos koncepcija, jos esmė yra *struktūros dualumas*: struktūros ir veiksnio sąveika (Ritzer, 1996). Todėl siekiant geriau suvokti ne tik kolektyvinių socialinių procesų įtaką individui, bet ir pačią struktūracijos teoriją, būtina analizuoti makro procesų reikšmę socialinei sąveikai. Šio tyrimo rėmuose pagrindiniai struktūriškumai, kurie lemia Y kartos socialinę integraciją, yra kariuomenė kaip institucinė organizacija ir visuomenės vertybinės nuostatos, kurios lemia Y individų kartos vertybines pozicijas.

Pamatinės struktūracijos teorijos sąvokos, kurios yra siejamos su makro lygmeniu, yra *struktūra* ir *sistema* (Ritzer, 1996). *Sistema*, pasak Giddenso, yra atkurti santykiai tarp individų ir kolektyvų, pasireiškiantys kaip reguliarios socialinės praktikos (Giddens 1984). Tai reiškia, kad sistematiškumas nėra būdingas vien tik struktūrai – makro lygmeniui, ji būdinga ir mikro lygmeniui. Analizuoti socialinių sistemų struktūraciją – tai gilintis į būdus, kaip šios sistemos yra atkuriamos per resursus ir taisykles esant skirtingai socialinei sąveikai, pvz., kapitalizmas, kaip sistema, būdinga daugumai organizacijų, korporacijų, taip pat lemia ir pavienių individų elgsenas ir mąstymą. Dėl to *struktūros dualumas* yra kertinė struktūracijos teorijos koncepcija, paaiškinanti, kodėl struktūra ir socialinė sistema yra ir terpė, ir socialinių praktikų, kurios nuolatos pasikartoja ir yra atkuriamos individų kasdienybėje, rezultatas (Giddens 1984, Kolasi 2020).

Socialinės *sistemos* yra tam tikras vyraujantis grupės individų santykių raiškos modelis (McPhee ir kiti 2013). Kalbant apie Y kartos individų socialinę integraciją kariuomenėje iš sisteminės perspektyvos, pagrindinis analizės objektas būtų Y individų kartos vertybės ir kultūrinės normos kaip tam tikras sisteminis socialinės sąveikos dėmuo, kuris sąveikauja su kariuomenės organizaciniu normiškumu (ti-

riant individų socialinę integraciją, kariuomenė visų pirma sietina su struktūrine perspektyva: institucinėmis *taisyklėmis* ir *resursais*). Pagrindiniai klausimai būtų: kokios pagrindinės įtampos ir konfliktai atsiranda siekiant sėkmingai integruoti Y kartos vertybines ir kultūrinės nuostatas į karinę tarnybą? Kaip socialiai sąveikauja sisteminės Y kartos individų vertybinės tendencijos su kariuomenės institucine sąranga?

Giddensas sistemas aiškina iš poststruktūralistinės perspektyvos. Tai lemia, kad sistemoms yra suteikiama sintagmatinė reikšmė: jos reiškiasi kaip socialiniai ir kultūriniai modeliai laike ir erdvėje (Graaff 1993). Todėl sistema nėra išskirtinai makro lygmens reiškinys, susijęs su kolektyvine kultūra: socialinių santykių sistemų yra visuose lygmenyse (Ritzer, 1996). Pavyzdžiui, anksčiau duotas pavyzdys su ekonomine kapitalistine sistema: makro lygmeniu tai yra valstybės politika, mezo lygmeniu egzistuoja organizacijose ir korporacijose ir lemia tam tikras jų taisykles ir resursus, o mikro lygmeniu vadovaudamiesi tam tikromis kapitalistinėmis normomis savo gyvenimus projektuoja ir sąveikauja individai. Y kartos kultūrinė raiška taip pat yra šiuolaikinės visuomenės atspindys, pasireiškiantis kaip tam tikros specifinės normos, kultūra, vertybės, susiformavusios dėl susiklosčiusių socialinių ekonominių sąlygų (Ingleharto teorija (Inglehart, Welzel 2010)). Todėl galima teigti, kad tai yra tam tikra sistema, apimanti individualią sąveiką, grupinę raišką (grupėse, organizacijose) ir net makro lygmens darinius (McPhee ir kiti 2013). ST akcentuoja, kad socialinės sistemos, kaip tam tikri elgesio modeliai, yra produkuojamos per vyraujančias socialines praktikas / normas (Kolasi, 2020). Iš esmės struktūracijos teorijos sistemos, sudarančios bendruomenės kolektyviškumo pagrindą, nusako kultūros formavimąsi makro lygmeniu: Y individų visuma suformuoja tam tikrą kultūrinį, vertybinį kolektyvą. Gidensos sistemos apibrėžimas artimesnis sistemų teorijai, bet ne funkcionalistiniam aiškinimui (Graff 1993).

Sistemos yra sudarytos iš *struktūrų* (McPhee ir kiti 2013). Struktūra yra *taisyklių* ir *resursų* visuma, sudaranti sąlygas susikurti sistemai (tai atkuriamos sistemų savybės). Kariuomenė kaip organizacija gali būti analizuojama tiek *sisteminiu*, tiek *struktūriniu* lygmeniu, tačiau šiame tyrime visų pirma ji laikoma struktūriniu dariniu, kuris pozicionuoja tam tikras *taisykles* ir *resursus* (institucinius), lemiančius Y kartos individų socialinę integraciją. Jau nuo pat pradžių aprašydamas struktūras Giddensas pabrėžia atskirtį nuo tradicinės, deterministinės struktūros sampratos (veikiančios determinuojančiai, išorinės individų atžvilgiu) (Giddens 1984). Struktūracijos teorijos struktūra, sudaryta iš taisyklių ir resursų, gali būti identifikuojama laike ir erdvėje kaip tam tikra sisteminė forma, pasireiškianti socialinių praktikų formavimu (Ritzer, 1996, Graaff 1993). Socialinės analizės aspektu, panašios savybės leidžia socialinei sistemai egzistuoti laike ir erdvėje. Nors šiuolaikinės kariuomenės ir yra gerokai pakitusios dėl konvergencijos su civiliniu sek-

toriumi, tačiau organizacijos funkcinis specifiškumas neleidžia visiškai atsisakyti prievartos mechanizmo (Soeters ir kiti 2006). Būtent tai ir lemia karinių struktūrų taisyklių ir resursų išskirtinumą, neišvengiamai sąveikaujantį su Y kartos individų vertybėmis. Struktūra pasireiškia per individų socialinę sąveiką, ji daro poveikį žinančių bei refleksyvių agentų elgsenai per jų atmintį (Ritzer 1996). Y kartos individai veikia karinėje struktūroje, tačiau jie yra veikiami ir tam tikrų sisteminių dalykų, kuriuos lemia šiuolaikinės visuomenės tendencijos ir normos. Pati viena struktūra socialinėje sąveikoje neegzistuoja, ji reiškiasi individų praktikomis ir tai Giddensas vadina virtualiu struktūros egzistavimu (Giddens 1984, Graaff 1993). Dėl to Giddensas struktūrai nusakyti naudoja *transformatyvių* santykių socialinėje sistemoje apibūdinimą: sistemą lemia ne struktūros, o struktūrinės savybės laike ir erdvėje. Struktūrinės savybės socialinėje sąveikoje išreiškia galios bei dominavimo dėsningumus. Visų šių socialinių aplinkybių sąveika: normų, vertybių, kultūrinių polių konfliktai, priešprieša ir jų nulemta socialinės integracijos įtampa daro poveikį Y kartos kariškiams.

Pačias giliausiai iššaknijusias struktūrines savybes Giddensas vadina *struktūriniais principais*: šias struktūrines totalybes jis prilygina *institucijoms* (Giddens 1984). Kariuomenės funkcinis specifiškumas, lemiantis institucinę organizacijos sąrangą, ir sudaro karinius struktūrinius principus, kurių dėl kariuomenės funkcinio išskirtinumo negalima visiškai pakeisti ir iš esmės jie būdingi visoms pasaulio kariuomenėms (godumas, totalumas (Soeters 2018)). Atkurdami struktūrines savybes agentai kartu atkuria ir jas įgalinančias sąlygas, dėl to struktūros nėra išorinės, jas individai „turi savyje“. Struktūros ne tik riboja individų veiklą, tačiau ją ir įgalina, veikdamos kaip tam tikros formalios ir neformalios elgesio taisyklės, simboliniai resursai, transformacinių santykių rinkiniai, būdingi socialinėms sąveikoms bei praktikoms (McPhee ir kiti 2013). Šiam konceptualiam struktūriškumo veikimui nusakyti ST naudoja *taisyklės* bei *resurso* sąvokas (Ritzer, 1996).

*Taisyklė* yra bet koks dėsniskumas, rutiniškumas, lemiantis individų veiksmus. Socialinėje sąveikoje taisyklės veikia kaip metodinės procedūros, o aktoriai veikia kaip tam tikri socialiniai teoretikai *diskursinio* sąmoningumo lygmeniu ir metodologiniai specialistai tiek *diskursinio*, tiek *praktinio* sąmoningumo lygmeniu (Scott, Meyers 2010, Giddens 1984). Pavyzdžiui, kariuomenėje socialinės taisyklės reiškiasi institucinę-vidinę kultūrą reglamentuojančiais mechanizmais – godumu ir totalumu. Taisyklės negali būti suprastos ir išreikštos atskirai nuo *resursų*, kurie lemia transformacinių, socialinių praktikų produkciją ir atkūrimą. Paprastai tai yra tam tikros nutylėtos, neišreikštos socialinės normos bei procedūros, kurios lemia individų funkcionavimą socialinėje sąveikoje. Taisyklių naudojimas individų veiksmams socialinėje sąveikoje turi dvi reikšmes: suteikia *prasmės* reikšmę bei veikia kaip *sankcionavimo* mechanizmas (Scott, Meyers 2010, Giddens 1984). Taisyklių



suvokimas socialinėje sąveikoje visų pirma pasireiškia *praktinio suvokimo* srityje ir yra *žinojimo* centras, kuriuo tiesiogiai vadovaujasi agentai. Individai, kaip socialiniai aktoriai, vedami savo žinojimo, kuris daugiausiai būna praktinio pobūdžio, atkuria pasikartojančias praktikas. Giddensas (1984) dažniausiai socialinėje sąveikoje pasitaikančias taisykles apibūna ir nusako šiais epitetais: *intensyvios* ir *negilios* (*paviršutiniškos*), *numanomos* ir *diskursyvios*, *neformalios* ir *formalizuotos*, *silpnai sankcionuotos* ir *stipriai sankcionuotos*. Dauguma taisyklių socialinėje sąveikoje yra tiesiog *tyliai* suvokiamos ir diskursyvinė taisyklės formuluotė jau yra agento interpretacija. Formaliai išreikštos taisyklės yra teisės principai, kurie dažniausiai turi rašytinį pavidalą. Kalbant apie kariuomenę, be abejo, būtina kalbėti apie jos prievartinę prigimtį individų atžvilgiu. Tuo jos, kaip organizacijos, taisyklės, lyginant su bet kuriomis kitomis civilinėmis darbovietėmis, yra išskirtinės. Šioje vietoje vėlgi kyla klausimas, kaip Y kartos individai vertina legitymią organizacijos prievartą jų atžvilgiu? Koks yra jų santykis su prievartos *taisyklėmis*?

*Resursai* yra visa tai, kas įgalina ir padidina individų veiklos galimybes socialinėje sąveikoje (Scott, Meyers 2010). Resursai yra skirstomi į *materialius* (finansai, kariuomenėje ginkluotė ir įranga, infrastruktūra, įvairūs socialinę veiklą įgalinantys daiktai) ir *nematerialius* (žinios, tradicijos, simboliai). Pavyzdžiui, struktūra, susijusi su piniginiiais ištekliais, pinigus resursu laiko ne kaip veiksmų laisvę, finansinę galią, kurią jie produkuoja, o kultūrinium potencialu, kuris yra kuriamas per tam tikros galios raiškos formą. Tai reiškia, kad kalbant apie Y individų kartos integraciją karinėje tarnyboje aktualu yra išsiaiškinti, kokie resursai ir kodėl (vertybių klausimas) yra svarbūs šios amžiaus kohortos individams. Kadangi turi resursų, individai veikia socialinėje sąveikoje ir būdami agentais įgalina kompetentingą elgesį, kuria autoritetą ir galios formas (Scott, Meyers 2010).

Grupiniuose kolektyvuose vienas iš svarbiausių individų integralumo aspektų yra tarpusavio sąsaja su kitais grupės nariais. Klasikinė durkheimiška, funkcionalistinė linija ontologiškai grupės ryšius aiškina per makro lygmens reiškinius, tokius, kaip *socialinis faktas*, *kolektyvinė sąžinė*, *grupinis konsensusas*, neabejotinai lemiančius kolektyvo kultūrinius nusistatymus (Ritzer, 1996). Tačiau funkcionalistai, o ir pats Emilis Durkheimas, stokoja analitinių įrankių, nusakančių, kaip šie makro integralumo procesai „gimsta“ ir yra susiję su individualia integracijos raida, motyvais (Scheff, 2007). Individualiu lygmeniu socialinė integracija aiškinama kaip tam tikras individo balansavimas kolektyvuose tarp *susvetimėjimo* (dezintegracija) ir *solidarumo* (integracija) (Scheff, 2007). Šiuolaikinės visuomenės transformacijos kryptys, postmaterialios tendencijos lemia stiprėjančias individualizmo apraiškas kolektyve (Hitzler, Eberle 2004, Inglehart, Welzel 2010). Socialinių procesų ontologinės ištakos privalo būti aiškinamos ne tik sistemos lygmeniu, jos turi prasidėti nuo individualaus lygmens (Scott, Meyers, 2010).



Kad paaiškintų individų socialinės sąveikos procesą, ST pasitelkia *agento* bei *veiksnumo* sampratas (Ritzer, 1996). Ši teorijos instrumentinė prieiga yra ne tik struktūrinio dualumo sąlyga, ji leidžia konceptualiai paaiškinti mikro lygmens – asmeninių motyvų (normų, vertybių) įtrauktį į makro lygmens – organizacinės plotmės (organizacijos kultūrą) raidą (Ortlieb, Sieben 2014). Socialinės sistemos agentai šiuolaikinėje visuomenėje įgauna kur kas daugiau galios įrankių ir veikimo laisvės nei tradicinėse ir struktūruotose sistemose. Tai sudaro galimybes spresti įtampas, konfliktus, apeiti normas: ši tendencija yra nusakoma kaip *agento* bendradarbiaujantis veiksnumas (angl. *colloborative agency*) (Scott, Meyers, 2010). Būtent tai įgalina struktūracijos teoriją kalbėti apie kaitą teoriškai net ir tokiose hierarchinėse organizacijose, kaip kariuomenė. Kokie *agento* ir *veiksnumo* funkcionavimo aspektai yra svarbūs struktūros dualumui ir apskritai kalbant apie individų socialinę integraciją kariuomenėje?

Anot Giddenso, individai yra *refleksyvūs* agentai, savo kasdienybėje veikiantys ne tik *rutiniškai*, tačiau ir *racionaliai* (Giddens 1984). Taigi vertinant Y kartos karių socialinę integraciją kariuomenėje būtina atsižvelgti ne vien į karinės organizacijos struktūriškumą ir socialinę aplinką. Moderniose visuomenėse individai sąveikauja multisisteminiėje aplinkoje, todėl Y kartos individų kasdienybę veikia kultūriškai skirtingos normos. Apie tokį sisteminių susipynimą ir jo įtaką socialinei integracijai kalba socialinių tinklų analizės modelis (Crossley 2022). Socialinių tinklų analizės modelis struktūrą pateikia kaip tarpusavyje sąveikaujančių aktorių santykių ir tarpusavio priklausomybių tinklą (Crossley 2022). Šiuolaikinė kariuomenė nebėra taip socialiai izoliuota, kaip buvo praeityje (konvergencija su civiliniu sektoriumi, darbo standartų perėmimas), todėl individų tarpusavio sąveika su visuomenės sistemomis, vertybėmis yra kur kas glaudesnė negu anksčiau. Sąveikaudami skirtinguose socialiniuose tinkluose individai *diskursyviai* atpažįsta vyraujančias socialinės sąveikos normas ir elgiasi pagal šiuos elgesio standartus (ir pagal juos vertina kitų individų elgseną). Pagal struktūracijos teoriją, socialinės sąveikos analizės pradžios taškas yra pasikartojančios individų praktikos (Ritzer, 1996). Tai pasikartojanti veikėjų elgsena, kuri padeda jiems realizuoti save kaip tam tikros socialinės sistemos aktorius. Būtent šiuo nuolatos atkuriamu (produkuojamu) elgesiu individai suformuoja tinkamas sąlygas sau išreikšti ir nuolat šiuos veiksmus realizuoti. Viena vertus, individai yra ribojami ir determinuoti šių socialiai, normatyviškai, net istoriškai susiklosčiusių socialinės sąveikos modelių, nes juos suvokia kaip jų vaidmenims tinkamus. Kita vertus, socialinėje sąveikoje individai yra žinantys agentai (angl. *knowledgeable agents*), jų refleksyvi interpretacija, mąstymas ir veikimas yra ribojami sistemos struktūrų (McPhee, 2013). Todėl kalbant apie Y kartos individus ir jų socialinę integraciją karinėje tarnyboje yra būtina analizuoti vertybiškai skirtingų polių tekstus ir jų kilmės šaltinius. Tai leidžia suvokti, kokie

tekstai ir jų atkūrimo galimybės vyrauja Y kartos individų diskursuose. Būtent diskursai sudaro tam tikrą reikšmių produkcijos sistemą, įgalinančią aktorius joje veikti. Pasak Foucoult, diskursai sudaro sistemingą reikšmių, koncepcijų, pasirinkimų sklaidą, kuri lemia tam tikrą reguliarumą: diskurso tvarką (Dunn, Neumann 2016). Individų *žinojimas* yra neatsiejamas nuo socialinio pasaulio konstravimo. Diskursas yra sistemingas reikšmių konstravimas, kuris įgalina individus veikti ir lemia individo santykį su kitais. Todėl, be žinojimo, atsiranda kitas esminis diskurso dėmuo – *galia* (Foucoult, 2020). Vienas iš pagrindinių klausimų, kuriuos kelia Foucoult savo darbuose: kaip socialinėse praktikose *žinojimas* dera su *galia*?

Šiame tyrime naudojama struktūracijos teorija, todėl diskurso samprata yra ypač aktuali kalbant apie individo ir struktūros santykį, *veiksnumo* aiškinimą, struktūracijos teorijos taikymą tyrimuose (Girkontaitė 2018). Diskurso reikšmės yra tinkama forma aiškinti ne tik stabilumą, bet ir kaitą, konfliktus (ypač kalbant apie diskursų kaitą laike) (Dunn, Neumann 2016). Dėl šios priežasties diskursas yra aiškinamas per dialektinę prizmę, tinkančią Giddenso struktūracijos teorijos ontologinei tradicijai. Socialinis pasaulis suvokiamas ne kaip egzistuojantis anapus individo ar visiškai subjektyvus: jis yra intersubjektyvus (konstruktyvistinė prieiga) (Dunn, Neumann 2016). Diskursas yra matomas kaip pusiausvyra tarp struktūros ir veikėjo: jie kuria ir atkuria vienas kitą (Girkontaitė 2018). Dėl to diskursas apibrėžiamas taip: diskursas yra laikinos (kintančios) reikšmių produkcijos sistemos, sudarančios sąlygas aktoriams reikšmingai veikti socialinėje sąveikoje (Dunn, Neumann 2016). Diskursą sudaro individų reprezentacinės praktikos socialinėje sąveikoje: jų metu jie generuoja tam tikras reikšmes (Dunn, Neumann 2016). Tekstai, kaip diskursas, turėtų būti suvokiami plačiąja prasme, tai nėra vien tik sakytinė kalba. Tai yra individų gyvenimą sudarantis elgesys, veikla, normos, taisyklės, vertybės.

Agento žinojimas yra sudarytas iš *praktinio* bei *diskursinio* sąmoningumo (Ritzer, 1996). Pasak Giddenso, riba tarp praktinio ir diskursinio sąmoningumo yra svyruojanti bei susiliejanti (Giddens, 1984). *Praktinis* sąmoningumas yra individo elgesio bei pasirinkimų aibė, apimanti žinojimo sritį: aktoriai savo veiksmų, pasirinkimų motyvų nesistengia išreikšti žodžiais, nes šią žinojimo kategoriją suvokia kaip „savaiame suprantamą“ (Ritzer, 1996). Praktinio sąmoningumo sąlygota žinojimo sritis, elgesio motyvai yra tiek integruoti socialinėje sąveikoje, kad jie beveik nepastebimi ir dažniausiai nereikalauja paaiškinimo. Pasak Giddenso, mūsų kasdienybėje tai dažniausiai savęs kaip „tuščio“ turinio pateikimas šnekamojoje kalboje, vietoj psichoanalizėje vartojamo „ego“ centre yra „aš“ (Giddens 1984). Nuo Froido vartojamos „ego“ sąvokos „aš“ skiriasi tuo, kad yra pozicinuojamas socialinėje sąveikoje. *Diskursinis* sąmoningumas lemia tai, kad veikėjai geba nusakyti ir reflektuoti savo veiksmus. Diskursinis sąmoningumas yra retesnis kasdienybėje už praktinį, individai diskursyviai suvokia socialines struktūras ir

jas reflektuoja (Scott, Meyers 2010). Kalbant apie diskursinį sąmoningumą, svarbu akcentuoti labiau sureikšmintą savo asmeninio gyvenimo projekciją dėl stipresnių savirealizacijos vertybių (Inglehart, Oyserman 2004). Y kartos individams yra būdingas didesnis savęs įgalinimas, reflektiškesnio savęs ir savo veiklos (darbo pasirinkimo) suvokimas, veikla labiau orientuota į save (Morten 2018). Jiems būdingas kur kas didesnis individualizmas, individo pasirinkimo prioretizavimas, asmeninės laisvės grupės atžvilgiu sureikšminimas, savirealizacijos svarba. Tuo tarpu *praktinis sąmoningumas* yra kasdienybės palydovas, kai individai veiksmus suvokia kaip savaime suprantamus, be būtinybės paaiškinti tam tikras kasdienes elgsenas (Ritzer, 2010).

Giddensas agentui suteikia *galią* daryti pokytį, teigdamas, kad visi individų veiksmai, sprendimai socialinėje sąveikoje yra nulemti *ketinimų* (Giddens 1984). *Galia* kyla iš *subjektyvių* agentų ketinimų – agentai yra veiksmo šaltiniai, tačiau ne visada jie pasiekia tai, ko nori. Socialinė individualaus lygmens sąveika yra pagrįsta daliniu individo žinojimu: agentai niekada nėra iki galo tikri dėl savo veiksmų pasekmių bei tikslingumo (Scott, Meyers 2010). Agento veiksnumas plėtojasi ne tik struktūriškai determinuotoje socialinėje terpėje, jis turi tam tikrą galią lemti jos pokytį (McPhee, 2013). Dėl to visada reikia klausti, koks yra agento ketinimas ir koks yra jo elgesio efektas ar rezultatas (Giddens, 1984). Agentai, pažindami juos supančią socialinę aplinką, normatyviškai mobilizuoja *taisykles* ir *resursus*, kurie sąlygoja jų veiksnumą sistemose (McPhee 2013). Socialinėje integracijoje svarbu įvardinti vykstančių *socialinių procesų rinkinį*, kuris įgalina agentus įsijungti į kolektyvus arba nuo jų atsijungti (tai yra *solidarumas* ir *susvetimėjimas*). Dėl agentiško individo dalyvavimas organizacijos gyvenime veikia abipusiškai: individo funkcionavimas turi įtakos tiek jo paties, tiek ir aukštesniam lygmeniui (Scott, Meyers 2010).

Pasak Thomaso Scheffo, būtent kalba leidžia nustatyti socialinės integracijos *solidarumo–susvetimėjimo* santykį mikro lygmeniu (Scheff, 2007). Individas savo solidarumo–susvetimėjimo santykį nusako įvardžiais: „aš“, „tu“, „mes“, „jie“ (Scheff, 2007). Šis savęs ir aplinkinių socialinio ryšio asocijavimas veda prie solidarumo (naudojant asociacijas aš–tu (angl. *I-thou*)). Kiti įvardžiai liudija dezintegraciją – susvetimėjimą: (izoliacijos (aš–jūs (angl. *I-you*) ir aš–jie) ir apėmimo (mes, angl. *en-gulfment*). Kalba yra pagrindinis individų socialinės sąveikos išraiškos elementas. Kalba gali būti vartojama ne vien išreikšti tam tikriems įsitikinimams ir emocijoms, tačiau ir užslėpti jas. Emocijos, ypač neigiamos, tokios, kaip gėda, dažnai yra už suvokimo ribos, žodžiais neišreiškiamos. Todėl neverbalinė individualios sąveikos analizė gali būti itin reikšminga ir leidžia geriau suvokti platesnį individualios integracijos paveikslą. Kiekvienas iš šių susvetimėjimo elementų turi tam tikrą ambivalentišką santykį su kolektyvu ar grupe (išskyrus susvetimėjimo su savimi elementą, kuris pasireiškia kaip išskirtinai intrapersonalus). Bejėgiškumas yra netu-

rėjimas galios lemti socialinės grupės pokyčius. Ši jausena išskyla lyginant save su kitais. Pašalinimas ir atmetimas koreliuoja su gėdos emocija. Struktūracijos teorijoje galia yra neatsiejama nuo individų veiksnio (Ritzer, 2010). Veiksnias neturi prasmės, jeigu individas negali inėsti kitoniškumo. Giddensui galia yra svarbesnė už individų subjektyvumą, kurį jie pozicionuoja veikdami, todėl galios aspektas yra itin reikšmingas suvokiant socialinę integraciją kolektyviniame darinyje.

Karinėje tarnyboje, kaip ir kituose socialiniuose dariniuose, agentai mobilizuoja tam kolektyvui priimtinas taisykles ir resursus tam, kad įgalintų veiksnumą ne tik kariuomenėje, bet iš esmės multisisteminiėje socialinėje sąveikoje (socialinių tinklų analizės modelis (Crossley 2022)). Viena vertus, Y kartos individų veiksnumą riboja struktūrinės aplinkybės. Kita vertus, kontrolės dialektikos faktorius įgalina struktūros dualumą (pokyčius, kylančius iš agentų), kuris pasireiškia socialinėje sąveikoje (Scott, Meyers 2010, McPhee 2013).

Socialinis pokytis yra užprogramuotas ne vien makro lygmeniu, tačiau ir mikro procesuose, individams renkantis, ar sutikti ir pritapti prie sistemos, ar priešintis vyraujančioms normoms ir konfliktuoti (Scott, Meyers 2010). Todėl tokiose, atrodo, nepajudinamose statutinėse organizacijose, kaip kariuomenė, individų socialinė integracija nebėra svarstoma vien tik iš institucinės organizacijos pusės: bandoma įvertinti agentų įtrauktį analizuojant gebėjimą patenkinti individualius karių poreikius (Soeters, 2006).

### **1.4.3. Struktūros dualumas ir individų socialinė integracija**

Struktūros dualumas konceptualiai apjungia mikro ir makro dimensijas. Tai leidžia analizuoti ir vertinti socialinius individų integralumo procesus kolektyviniuose dariniuose. Struktūracija reiškia, kad individai ir struktūros socialinės sąveikos metu negali egzistuoti vieni be kitų. Nors konceptualiai šios sąvokos ir skirtingos, tačiau struktūrinės socialinės sistemos savybės yra pasikartojančių praktikų rezultatas, o veiksmo atkūrimas socialinėje sąveikoje yra sąlygotas tam tikras proceso, patvirtinančio socialinį gyvenimo kontekstą (makro dimensiją). Todėl viena be kitos jos negali funkcionuoti (Ritzer, 1996). Struktūros dualumas yra susijęs su Giddenso ambicija apimti ir subjektyvią mikro dimensiją, ir struktūralistines makro teorijas (Graaff 1993). Pagrindinis klausimas, kuris remiantis struktūracijos teorija keliamas tiriant socialinės integracijos karinėje tarnyboje dilemas: ar kariuomenėje yra sąlygos Y kartos individams atkurti jų vertybines ir kultūrinės nuostatas atitinkančias socialines reikšmes? Kitap sakant, kiek struktūros dualumas yra įmanomas kalbant apie Y kartos individų socialinę integraciją karinėje tarnyboje? Struktūracijos teorijos požiūriu, struktūros dualumas ir jo įgalinimas Y kartos individų karinėje tarnyboje yra itin glaudžiai susijęs su jų socialine inte-

gracija. Jau buvo aptarta, kad Y kartos individų socialinė integracija kariuomenėje yra neišvengiamai susijusi su šiuolaikinės visuomenės tendenciškumo atkūrimu socialinėje sąveikoje. Toks sistemų ir socialinių tinklų susipynimas neišvengiamai sukuria socialines įtampas tuo pačiu metu siekiant sėkmingai integruoti individus ir išlaikyti karinės tarnybos specifiškumą (Osterberg ir kiti 2021). Kyla klausimas, kaip ir kodėl susidaro įtampa ir kyla konfliktai individų kasdienybėje?

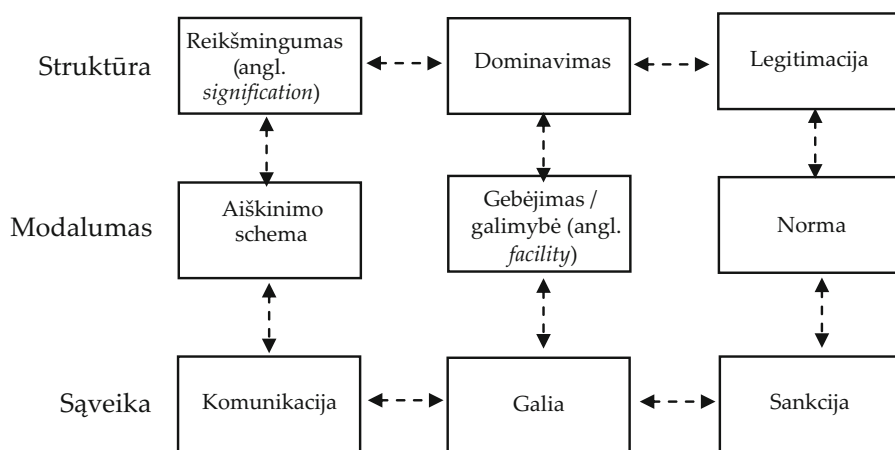
Struktūra ir veiksnumas yra tarpusavyje susiję: *taisyklių* produkavimas yra ne tik socialinis veiksmas, savęs atkūrimas, bet ir kaitos šaltinis. Todėl struktūra yra ir socialinio veiksmo sąlyga, ir veiksnumo rezultatas (Graaff 1993, Scott, Meyers 2010). Kita vertus, laikantis objektyvistinės deterministinės sampratos, struktūra yra socialinio veiksmo sąlyga, terpė – tam tikra prasme ji ne tik įgalina, bet ir suvaržo aktorius. Tyrimai rodo, kad struktūros dualumo heuristinė prieiga, analizuojant konkrečias socialinės sąveikos atkūrimo (produkcijos, reprodukcijos) reikšmes organizacijose, atskleidžia struktūrinius bruožus, kurie leidžia suvokti individų integracijos kolektyvuose sociokultūrinius bruožus (Scott, Meyers 2010, McPhee ir kiti 2013, Ortlieb, Sieben 2014). Socialinio veiksmo atgaminimas jį produkuojant arba reprodukuojant lemia palaikymo (tarpininkavimo) reakcija: individai yra integruojami ir lieka kolektyve arba sukelia konfliktą, rezonuojantį kaip atstūmimą, atmetimą.

Tačiau svarbiausias integralumo reiškinių analizės aspektas yra transformaciniai kolektyvo bruožai, kurie dėl kultūriškai skirtingų struktūrinių prieštaravimų išryškėja individų socialinėje sąveikoje agentų ir struktūrų lygmenimis. Apie šią modernios kariuomenės kaitą, nulemtą kultūriškai skirtingų struktūrinių jėgų, kalba karo sociologijos klasikai bei dabartiniai tyrėjai. Morrisas Janowitzas aptaria kario profesijos poliariškumą, kylantį dėl institucinių ir civilinių rolių spektro tarnyboje (Janowitz, 1960). Charlesas Moskosas analizuoja kario tapatumo problematiką *instituciniame / darbo* kaitos modelyje (Nuciari, 2006). Josephas Soetersas kelia klausimą, kaip integruoti šiuolaikinius individus vertybiškai skirtinguose poliuose, kurių spektre individo integralumas organizacijoje priklauso nuo socialinės sąsajos su organizacijos vertybėmis (Soeters, 2006). Visa ši karinės organizacijos transformacijos seka liudija keleto struktūrų ar sistemų susidūrimą karių socialinėje sąveikoje ir atlieka kritinį vaidmenį integruojant individus organizacijoje. Kyla klausimas, kaip skirtingų struktūrų atkūrimas veikia individų integralumą kariuomenėje?

Individų socialinė integracija kolektyve remiasi trimis esminėmis struktūrinėmis dimensijomis, kurios atsispindi struktūracijos teorijos struktūrinio dualumo modelyje (žr. iliustraciją nr. 3). Struktūros *reikšmingumo*, *legitimacijos*, *dominavimo* dimensijos sudaro makro lygmens sisteminių socialinės sąveikos lauką, determinuojantį agentų resursus bei taisykles socialinėje sąveikoje (Ritzer, 1996). *Reikšmingumas*

nusako tam tikras agentų svarbos pabrėžimo taisykles, orientuotas į organizacijos diskursus, kurie leidžia nustatyti socialinės įtraukties normas. Paprastai tuos diskursus reglamentuoja kolektyvas ar organizacija. Tai gali būti tam tikri simboliai, mitai, metaforos, susijusios su organizacija, visiems individams bent jau formaliai turint vienodą prieigą (Ortlieb, Sieben, 2014). Socialinės sąveikos metu individai sureikšmina, prioretizuoja atitinkamus aspektus. *Dominavimas* yra susijęs su resursais (paskirstančiaisiais (angl. *allocative*) ir valdžios (angl. *authoritative*)), kurie virsta galios forma (Ortlieb, Sieben, 2014). Paskirstantys resursai yra susiję su materialiais objektais. Jie įgalina materialių objektų kontrolę: produktų, pinigų, produkcijos. Valdžios resursai yra susiję su nematerialiais objektais ir įgalina individų kontrolės formas (pavyzdžiui, suteikiant pajamas, statusą). *Legitimacija* nusako legitimumo normas, kurios apsprendžia taisyklių bei resursų naudojimą makro lygmeniu. Individai taiko šias normas tam, kad apdovanotų (skatintų) ar nubaustų (varžytų) už socialinius veiksmus. Aktoriai socialinėje sąveikoje remiasi skirstymu ir vertinimu: tinkama ar netinkama, leidžiama ar draudžiama. Paprastai su įtrauktimi kolektyve yra siejami sąžiningumo, lygybės principai, taikomi visiems kolektyvo nariams.

gitimacija



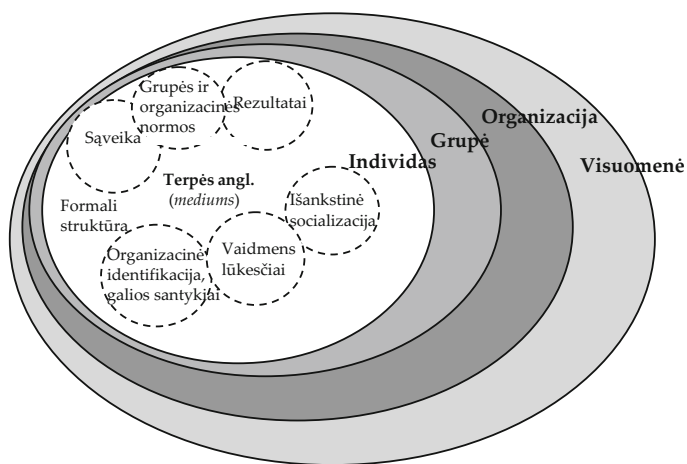
**Iliustracija nr. 3.** Struktūracijos teorija (Ortlieb, Sieben, 2014)

Struktūros dualumas yra ta konceptuali struktūracijos teorijos gija, kuri leidžia analizuoti individualią integraciją per agentų įgalinimą ir jų suvaržymą struktūriniame spektre (Scott, Meyers 2010). Būtent struktūracijos *modalumas* (*aiškinimo schemas, gebėjimai* ir *normos*) sujungia struktūros ir sąveikos (*komunikacijos, galios, sankcijos*) dėmenis ir tokiu būdu įgalina struktūros dualumą socialinėje sąveikoje. Mikro lygmenis sąveika yra resursų ir taisyklių struktūros naudojimas individua-



lioje sąveikoje (Scott, Meyers 2010). Šios formalios ir neformalios taisyklės sankcionuoja ir įkvepia sąveikai. Pavyzdžiui, dominavimo institucija yra palaikoma deleguojant tam tikros galios resursus išskirtinai vieniems (vadybininkams, karininkams), o ne kitiems (McPhee, 2013). Tačiau būdai, kuriais šie gebėjimai yra vykdomi, atkuria dominavimo struktūrą organizacijoje. Tokiu būdu struktūrinis dualumas įgalina sistemos palaikymą, transformaciją per jos taisyklių bei resursų naudojimo praktikų išlaikymą arba kaitą (McPhee 2013, Scott, Meyers 2010, Ortlieb, Sieben 2014).

Struktūros dualumą ir individų narystę akcentavo taip pat ir Scottas bei Meyersas, jie sukonstravo individų įsiliejimo į kolektyvą modelį (angl. *membership negotiation*) (Scott, Meyers 2010). Šiame modelyje autoriai praplėtė individualią sąveiką papildomomis narystės reikšmėmis, kurios leidžia detaliau nusakyti integralumo bruožus (žr. iliustraciją nr. 4). Individuo vaidmens lūkesčiai, grupės / organizacijos normos, rezultatai, išankstinė socializacija, formali struktūra, organizacinė identifikacija (galios santykiai), sąveika yra terpė, kurioje vyksta nuolatinis individo įsiliejimo į kolektyvą procesas (tiesa, autoriai šį modelį labiau taiko socializacijai tirti, tačiau modelis apima ir organizacijų senbūvius) (Scott, Meyers 2010). Struktūrinio dualumo sąlygota mikro ir mezo (grupės) bei makro (organizacijos, visuomenės) veiksmų sąveika lemia tai, kad individualios narystės organizacijoje reikšmės yra sukuriamos, perkuriamos, transformuojamos. Individai organizacijose naudojami taisyklėmis, kad dalyvautų įsiliejimo į kolektyvą procese (Scott, Meyers 2010).



**Iliustracija nr. 4.** Įsiliejimo į kolektyvą būdai (angl. *membership negotiation*) (Scott, Meyers 2010)



Struktūros dualumas kalbant apie individo ir struktūros sąveiką nusako socialinius-kultūrinius integralumo aspektus organizacijoje. Karinės organizacijos yra išskirtinės savo instituciniais mechanizmais: jų kilmė yra reglamentuota organizacijos lygmeniu. Šios taisyklės, apimančios godumo ir totalumo aspektus, sąlygoja absoliutų individo lojalumą organizacijai ir tobulą hierarchiją. Todėl, viena vertus, struktūrinio dualumo aspektas, kuris didelį dėmesį sutelkia į individą ir jo reprodukuojamą veiksmumą, tokioje totalioje organizacijoje, kaip kariuomenė, gali atrodyti neveiksnius. Kita vertus, atsižvelgiant į kariuomenės kaitos tendencijas, tarnybos sampratos transformaciją ir individo reikšmės akcentavimą, kurią apibūdino dar Morrisas Janowitzas (1960), struktūrinis dualumas ir jo konceptualūs mechanizmai gali praturtinti individų integracijos karinėje organizacijoje sampratas. Reprodukcinės agento funkcijos, kurios lemia ne tik stabilumą ir sistemos palaikymą, bet ir įtampą, konfliktus, gali atskleisti aspektus, kodėl griežtus, tradicinius kontrolės principus taikančiai karinei organizacijai integruoti šiuolaikinius individus darosi vis sudėtingiau.

## **1.5. Struktūracijos teorija – ribotumai ir kritika**

Pagrindinė struktūracijos teorijos kritika buvo pateikta Iano Craibo ir Margaret Archer (Ritzer 2010, Archer 2010). Pasak Craibo, Giddensas, akcentuodamas pasikartojančias socialines praktikas, nepajėgia nuosekliai paaiškinti struktūrų susidarymo: trūksta ontologinės gilumos (Ritzer, 2010). ST yra ganėtinai nuosaiki, ji stokoja ryškių analitinių įrankių (Ritzer 1996, McPhee 2013). Antras Iano Craibo pateiktas argumentas yra tas, kad Giddenso pasiūlyta struktūracijos teorijos teorinė prieiga stokoja įrankių paaiškinti socialinio pasaulio kompleksiskumą. Giddenso užsibrėžtas tikslas iš esmės atsiriboti nuo tradicinių sociologinių mikro ir makro prieigų lemia tai, kad ST susikoncentruoja ties struktūrinio dualumo principu ir siekdama apimti ir suderinti mikro ir makro lygmenis stokoja detalių teorinių prieigų, tokių kaip struktūrinis funkcionalizmas (Ritzer 2010, McPhee 2013). Kita vertus, struktūracijos teorija yra svarbi, nes leidžia nusakyti ne tik ribojančius, bet ir įgalinančius socialinės sąveikos aspektus.

Vienas iš reikšmingiausių struktūracijos teorijos kritikos aspektų yra susijęs su santykio tarp veiksmo ir struktūros aiškinimu (Kort, Gharbi 2013). Struktūracijos teorijos pagrindas yra struktūros dualumas, kurio koncepcija leidžia kalbėti apie transformacinius, konfliktinius individų socialinės integracijos aspektus (Ritzer 1996, McPhee 2013, Kolasi 2020). Giddensas veiksmumą ir jo kilmę išskirtinai sieja su individualiais ir jų socialine sąveika (McPhee 2013). Ši pozicija yra viena iš principinių, siekiant pagrįsti struktūros dualumą ir atsiriboti nuo struktūrinio funkcionalizmo tradicijos. Struktūra, anot Giddenso, nėra išorinė indivi-

dų atžvilgiu (tokiu būdu ST atsiriboja nuo tradicinio struktūros aiškinimo) (Kort, Gharbi 2013). Tačiau tokiu būdu Giddensas, pasak kritikų, sukuria tai, kas yra įvardijama kaip per didelis dėmesys mikro veiksnio aiškinimui dualistinėje teorijoje (McPhee 2013, Kort, Gharbi 2013). Viena iš pagrindinių Giddenso kritikų Archer teigia, kad struktūriniai makro veiksniai yra neišvengiami struktūracijos teorijoje, nes socialinių sąlygų veiksniumi kūrimas priverčia kalbėti apie struktūrinius, t. y. ribojančius, faktorius (Archer 2010). Archer ypač griežtai kritikuoja tai, kad Giddensas individams suteikia pernelyg daug laisvės: jei struktūros taip lengvai būtų paveikiamos, visuomenė būtų itin nepastovi (Archer 2010). Giddensas save „įvaro į kampa“ aktoriams suteikdamas daug laisvės, tačiau tą laisvę apibrėždamas struktūrinėmis savybėmis: taisyklėmis, resursais. Archer teigia, kad socialinėje realybėje maži ar net didesni veiksmai gali neturėti poveikio kaitai. Archer kvestionuoja struktūracijos teorijos individų galios sampratą teigdama, kad agentų galia yra priklausoma nuo sisteminių aplinkybių ir nebūtinai lemia transformaciją (Archer 2010). Archer klausia, kada aktoriai gali būti transformatyvūs? Kokiomis socialinėmis sąlygomis, sisteminėmis aplinkybėmis jie gali nulemti kaitą? Kiek laiko gali trukti pokyčiai? ST vengia konkrečių pasiūlymų, kaip būtų galima plėsti individo vaidmenį struktūroje. Archer kritika yra nukreipta į struktūracijos teorijos prisiimtą tikslą paaiškinti nuolatinę sistemos kaitą (Giddensas nepripažįsta, kad struktūrų ir sistemų pokyčiai priklauso nuo laiko faktoriaus) (Archer 2010). Pasak Archer, Giddensas neįrodo struktūros ir veiksnio sinchroniškumo, kuris įmanomas tik kraštutiniu požiūriu: vertinant išskirtinai iš makro arba mikro perspektyvų. Archer pateikia pavyzdį, kaip Kuboje per penkerius metus raštingumas buvo pakeltas nuo 25 proc. iki 95 proc.: pokyčiams reikia laiko. ST stokoja laiko tarpo tarp dabarties ir kritinės fazės cikliškumo, į tai atsižvelgia Archer morfogeniškumo teorija (Archer 2010).

Giddenso universalumo siekis aiškinant kaitą per ST konceptualumą, pasak Archer, yra pernelyg supaprastintas (Archer 2010). Archer teigia, kad ST yra itin simplifikuota nuostata: kas integruoja individą visuomenėje, automatiškai integruoja pačią visuomenę. Vietoj to, kad teorija brėžtų metodologinį kelią, kuris paaiškintų, kaip dėl smulkių mikro dalių atsiranda struktūriniai makro pokyčiai, Giddensas renkasi abstraktų aiškinimą. Archer klausia, kaip suvokti reguliarumą, socialinės sąveikos transformacijos modelius ir susieti modalumą (normas, interpretavimo schemas ir gebėjimą (facility)) su struktūriniais principais? Struktūriniai principai yra abstrakcijos, pasireiškiančios kaip institucionalizuotos jungtys, lemiančios tam tikros sistemos ar visuomenės reprodukciją (Archer 2010). Archer pastebi, kad Giddenso pasiūlytas prognozavimo metodas (angl. *interpolation*), skirtas suvokti struktūriniais principais, yra dviprasmiškas ir neturi pagrindo visuotiniam susitarimui pagrįsti. Be visa ko, Giddensas pats sau prieštarauja ir pa-

naikina struktūros dualumo koncepciją, žemesnio lygmens mainus pristatydamas kaip sistemos produktus. Modalumai Giddensui yra terpė (struktūriniai komponentai), lemianti sistemą, jie turi reikšmingą autonomiją, priklausomą nuo aktorių. Pasak Giddenso, tai yra esminis struktūros dualumo komponentas. Ir šioje vietoje, pasak Archer, Giddensas prieštarauja sau dar kartą, bet jau iš mikro perspektyvos: reguliarumai apibūdina ne struktūrą, o individo autonomiją.

Tiesa, vėliau Giddensas sutinka, kad egzistuoja tam tikri individų atžvilgiu išoriniai struktūriniai dariniai, veikiantys tradicine „deterministinė“ prasme (tokie kaip resursai: žaliavos, žemės ar stichinės nelaimės) (Kort, Gharbi 2013). Tačiau iš principo toks ontologinis nusistatymas veiksnio atžvilgiu neleidžia tinkamai įvertinti struktūrinių darinių įtakos. Toks vienpusiškas, drastiškas galios jungimas išskirtinai su agentais ir veiksniumu, didesnis dėmesys struktūros įgalinimui (minimizuojant ribojančią funkciją), transformacines galimybes išskirtinai sieja su agentais. Giddensas daug daugiau skiria dėmesio agentui ir jo refleksyvumo plėtočiai nei struktūrai. Struktūros įgauna tam tikrų netikėtų, nepripažintų individo veikimo sąlygų (Kolasi, 2020). Todėl iš tokios perspektyvos, struktūros ne tiek riboja agentų veiklą (taisyklės), kiek įgalina juos veikti (resursai) (McPhee 2013). Tokiu būdu Giddensas struktūros dualumo principą paverčia kvestionuotinu. Juolab kad Giddensas ganėtinai drąsiai teigia, jog struktūros negali egzistuoti išoriškai individų atžvilgiu, todėl nėra ir taisyklių, egzistuojančių išoriškai, o šis teiginys yra itin kritikuotinas. (Kort, Gharbi 2013). Itin elementarus išorinių taisyklių pavyzdys: žmonės privalo gerbti gydytoją, nepagarba jam bus suvokiama kaip nedėkingumas ar šiurkštumas (Kort, Gharbi 2013). Struktūracijos teorijoje yra pabrėžiamas tik veiksnumas, aiškinant taisykles, normas, vengiama jų nepriklausomo, išorinio poveikio, siejamo su struktūriniais dariniais, aiškinimo. Individai socialinėje sąveikoje tarpusavyje keičiasi taisyklių ir resursų interpretacijomis, tačiau Giddensas akcentuoja mikro lygmenį ir pritrūksta dėmesio makro dimensijai, nors ontologiškai jis užsibrėžęs apimti abi dimensijas.

Kitas kritikuotinas ST aspektas yra rutiniškumas ir nuolatinė kaita. Giddenso kritikai klausia: kaip galima suderinti ontologinį individų saugumo poreikį, kurį būtų galima susieti su teorijoje taip akcentuojamu pasikartojamumu, rutiniškumu, individo refleksiskumu ir kaita (Archer 2010, Kort, Gharbi 2013)? Pasak Giddenso, socialinėje sąveikoje rutinizacija galima laikyti erdvėje ir laike stabiliai pasikartojančias socialines praktikas, palaikomas agento internalizuotų vertybinių tendencijų bei taisyklių. Ir šis racionaliai susiformavęs procesas nėra automatizuotas. Tada kyla pagrindinė abejonė, kad agento refleksiskumas apsvarstant ontologinį saugumą neturi tvirto pagrindo (*raison-d'etre*) (Kort, Gharbi 2013).

Kitas svarbus kritikos aspektas yra paties Giddenso kalba, kuri, pasak daugelio autorių, yra nenuosekli, sunkiai suprantama (Ritzer 2010, Archer 2010, Kort, Gharbi 2013). ST atrodo fragmentiška ir tam tikros vietos turi keletą reikšmių (Giddensas specialiai siekia išvengti sąsajos su kitomis metateorinėmis priegomis, kaip funkcionalizmas, simbolinis interakcionizmas), todėl kai kurie kritikai teigia, kad teorija yra sunkiai pritaikoma empiriniams atvejams tirti ir ją pozicionuoja kaip papildančią arba antrinę (Kort, Gharbi 2013). Ianas Craibas Giddenso kalbą įvardija kaip per daug eklektišką, siekiančią apimti per daug tarpusavyje nesuderinamų ar sunkiai suderinamų aspektų (Graaff, 1993). Pasak Graaffo (1993), Giddenso teorijos eklektiškumo negalima laikyti trūkumu. Eklektiškumas yra neišvengiamas konstruojant teorijas ir juo labiau kalbant apie ontologinį lygmenį, kuris taiko į situacijų universalumą.

Čia minėta Giddenso teorijos kritika nepaneigia jos reikšmės. Tačiau kritika, kuri kyla iš marksistinės, deterministinės stovyklos, yra griežtesnė. Tai reiškia, kad, daugelio autorių teigimu, drastiškas Giddenso siekis atsiriboti nuo funkcionalizmo tradicijos atkreipia dėmesį į struktūracijos teorijos trūkumus, kurie verčia permąstyti tam tikrus teorijos darinius, susijusius su struktūros veikimu (Kort, Gharbi 2013, Boyle 2013). Giddensas, pasak kritikų, stengdamasis atskirti struktūrą nuo sistemos, pats sau prieštarauja (Graaff, 1993). Sistemai suteikdamas poststruktūralistinę (sintagmatinę) reikšmę, struktūrą sieja su paradigmine linija: reikšmę sieja su predikatinėmis sąlygomis (Graaff 1993). ST pateikia per daug veiksnų ir per mažai struktūros, todėl teorija, pasak kritikų, stokoja ontologinio gylio (Graaff 1993). Pasak Graaffo (1993), pagrindinė Giddenso kritika, suformuluota Iano Craibo ir Margaret Archer, yra tiesiog ne iki galo pagrįsta, nes autoriai atstovauja struktūralistinei stovyklai ir todėl jų kritika yra, skirtingai nuo Giddenso koncepcijos, išorinė agento atžvilgiu. Ianas Craibas parodo, kaip galima sukurti ontologinę gilumą vertinant iš makro perspektyvos. Tai įmanoma, jei pasikartojančių veiksmų praktiką būtų galima suvokti kaip Parsonso roles, kurios yra nepriklausomos nuo individų, veikia išoriškai jų atžvilgiu ir determinuoja individus veikti tai, ko yra iš jų reikalaujama. Craibas nori pasakyti, kad socialinėje sąveikoje struktūriniai dėsniai veikia nepriklausomai nuo individų, jie individus veikia nepaisant jų valios ir jų ketinimų. Craibas klausia, kaip sistemos gali neturėti nepriklausomo veikimo nuo aktorių, jei jos egzistuoja iš anksčiau. Kaip atskirti struktūras nuo sistemų, jei struktūros yra tiek terpė socialinei sąveikai, tiek jos rezultatas? Ir kaip gali individai daryti pokytį sistemoms, jei jos egzistuoja pirmiau nei jie? (Graaff 1993). Craibas teigia, kad sistemoms būdingas išoriškumas individų atžvilgiu (durkheimiška savižudybių studija, parodanti, kaip tokie išoriniai kultūriniai faktoriai, kaip religija, gyvenamoji vietovė, determinuojantys individų savižudybės pasirinkimus, yra klasikiniai ir faktiškai nenuneigiami). Problema kyla dėl struktūros

konceptualizacijos, nes Giddensas pateikia struktūrą labiau kaip problemą, o ne sprendimą. Taisyklių sąvoka yra išties ambivalentiška: kai kurios iš jų stipriai, o kitos nuosaikiai sankcionuotos (Kort, Gharbi 2013). Giddensas nepateikia aiškių kriterijų, kas yra svarbu taisyklėms, ir neapibrėžia taisyklių standarto, nors tai leistų jas pritaikyti visoms struktūroms. Struktūros samprata struktūracijos teorijoje yra generalizuota, todėl nukenčia samprata, kaip susiformuoja socialinė sistema ir kas ją lemia, nes bendrąja sociologijos mokslo prasme taisyklės yra tiek svarbios, kiek jos geba nusakyti socialinės sistemos funkcionavimą. Be to, struktūracijos teorijoje pasigendama sampratos, kad sankcijos gali būti ne tik suvaržymai, bet ir resursas (Kort, Gharbi 2013). Pats Giddensas bandydamas atremti kritiką teigia, kad struktūra veikia nepriklausomai nuo agentų ir turi tam tikras laike ir erdvėje apčiuopiamas savybes. Struktūra turi realių savybių, jų turinys sudaro socialinę sistemą. Ne veltui jis nevartoja tokios sąvokos, kaip socialinė sistema, vengdamas jos sąsajos su individu.

Nepaisant plačios ir visapusiškos struktūracijos teorijos kritikos, patys kritikai pripažįsta teorijos konceptualumą bei naudą (Graaff 1993, Ritzer 2010, Kort, Gharbi 2013). Struktūracijos teorijos pagrindinis privalumas tiriant individų socialinę integraciją karinėje tarnyboje yra struktūrinio dualumo koncepcija, kuri leidžia analizuoti ne tik individų solidarumo ir susvetimėjimo reikšmių reprodukciją socialinėje sąveikoje, tačiau ir organizacijos kaitos kryptį. ST pateikia konceptualiai tinkamus įrankius įvertinti individo žinojimo, refleksyvumo dimensijas ir jų sąsajas su socialinės sistemos reprodukcija ir struktūra (Kort, Gharbi 2013). Atkreipti dėmesį į agento ir veiksnio sąsajas yra ypač svarbu tiriant šiuolaikinės individualistinės visuomenės individų įtrauktį. O ontologinis teorijos dimensiškumas leidžia analizuoti besikeičiančią socialinę realybę (Graaff 1993).

Norint kuo didesnio struktūracijos teorijos pritaikomumo tiriant empirinę medžiagą, rekomenduojama išlikti kuo arčiau originalios teorijos (išlaikant visas jos konceptualias dalis: *struktūros dualumą, veiksnumą, refleksyvumą, resursus, taisykles*). Kiti autoriai rekomenduoja struktūracijos teoriją naudoti ontologiniam problemos turiniui atskleisti, o ne kaip savarankišką (angl. *substantive*) teoriją (Graaff, 1993). Teorijos ontologiniu lygmeniu negali atlikti didelio nuoseklumo reikalaujančių empirinių tyrimų, reikalaujančių, pvz., teorijas patikrinti (Graaff, 1993). Kita vertus, tyrimai, kurių pagrindinė metodologija yra kokybinė, o tikslas – giluminis tam tikrų socialinių reiškinių ir jų priežasčių suvokimas, nereikalauja nuoseklios teorinės bazės. Juolab pats Giddensas, gindamas savo poziciją, teigia, kad netgi ir abstraktūs teoriniai konceptai gali būti tinkami netgi detalios empirikos aiškinimui.

ST pateikia universalią koncepciją apie šiuolaikinės visuomenės sąrangą, tačiau jos *nepriklausomas* (angl. *substantive*) pritaikymas yra kritikuotinas. Rekomenduojama atsižvelgti į kritiką, teigiančią deterministinį struktūros veikimą (Kort,

Gharbi 2013). Graaffas (1993) teigia, kad struktūros dimensija yra ta struktūracijos teorijos vieta, kuri stokoja ontologinio gilumo ir išbaigtumo. Taip pat būtina atsižvelgti į laiko ir erdvės konceptą. Kitas itin svarbus punktas yra susijęs su refleksyvumo tyrimu. Studija, tyrimas turi koncentruotis ties agentų refleksyvumu: agentas turi būti tyrimo dėmesio centre. Siūloma dualistinė analizė turėtų būti plėtojama trimis etapais: pirma, žvelgiant per agento ir struktūros santykį; antra, per struktūros ir agento ir trečia, atliekant holistinę analizę ir apsvarstant procesus, kaitos bei trikdžių veiksmus.

Tai, kad ST stokoja detalių įrankių, gebančių įsigilinti į specifinius karinės organizacijos dėsningumus (tai ypač aktualu tiriant tokią specifinę socialinę terpę, kaip karinę organizaciją), yra kompensuojama taikant labiau specializuotas karo sociologų teorines prieigas (Morris Janowitz, Charles Moskos ir kiti). ST tiriant individų socialinės integracijos problematiką pasitarnauja kaip konceptualus ontologinis įrankis, sujungiantis struktūros ir sąveikos dėmenis.

## **1.6. Evoliucinė modernizacijos teorija ir Y kartos individų socialinė integracija**

Y kartos individų socialinė integracija kariuomenėje yra tiesiogiai veikiama šios amžiaus kartos vertybinių tendencijų, pasak longitudinalių Ronaldo Ingleharto pasaulio vertybių tyrimo (angl. *World values survey*). Dėl vykstančių socioekonominių pokyčių Y kartos vertybinės tendencijos yra neatsiejamos nuo šiuolaikinės visuomenės vertybinių nuostatų virsmo. Ingleharto tyrimai atskleidžia, kad modernios visuomenės yra tiesiogiai veikiamos ekonominio progreso, kuris sistemingai lemia vertybių kaitą ir individų kasdieninių pasirinkimų motyvacinę transformaciją (Narbona 2018). Nors Lietuva pasaulio vertybių tyrime dalyvauja tik nuo 1990 m., tačiau nuo to laiko jau yra pastebėta, kad tolstama nuo tradicinių vertybių ir einama link postmaterialių vertybių tendencijų (nors šiuo metu materialios vertybės vis dar tebėra dominuojančios) (Liubinienė, 2021).

Nors Inglehartas tiesiogiai neįvardijo Y kartos kultūrimų ir vertybių bruožų, tačiau savo tekstuose jis daug dėmesio skiria vertybiniams skirtumams, kurie yra būdingi skirtingoms amžiaus kartoms dėl ekonominio modernių visuomenių progreso (Inglehart, Oyserman, 2004). Atskiroms visuomenės grupėms yra būdingos tam tikros vertybinės sutartys, kurios atsiranda dėl išskirtinių socialinių aplinkybių bei panašių interesų (Liubinienė, 2021). Apie Y kartos vertybines tendencijas savo darbuose kalba ir Mortenas Enderis (Ender 2014, 2018). Svarbūs vertybiniai atskaitos taškai, kuriuos naudoja Inglehartas savo teoriniame modelyje, yra individualizmas ir kolektyvizmas (Inglehart, Oyserman, 2004). Šių vertybinių atskaitos taškų samprata savo turiniu yra glaudžiai susijusi su Y kartos individų socialine



integracija Lietuvos kariuomenėje. Inglehartas individualizmo ir kolektyvizmo vertybines linijas sieja su šiomis išmatuojamomis reikšmėmis: *autonomija* ir *įterptumu* (angl. *embeddedness*), *išlikimu* ir *savirealizacija*, *tradicija* ir *sekuliarumu* (Inglehart, Oyserman 2004, Inglehart, Welzel 2010, Liubinienė 2021, Žiliukaitė ir kiti 2016).

Ingleharto teorijos tyrimo objektas yra vertybės ir jų kaita. Vertybės yra pamatinis kultūros dėmuo, lemiantis pasaulio suvokimą, požiūrius, individualius vertinimus (Liubinienė, 2021). Tokioje specifinėje vertybinėje plotmėje galima kalbėti apie kultūrą, kuri yra tam tikra žinojimo visuma, lemianti vyraujančias normas, požiūrius, įsitikinimus. Vertybės yra pamatinis kultūros dėmuo, jis lemia ne tik individualias, bet ir kolektyvines nuostatas. Vertybės formuoja individų motyvaciją ir orientaciją socialinėje sąveikoje, leidžia apibrėžti normatyvinius standartus, sudarančius subjektyvius vertinimus (Žiliukaitė ir kiti 2016). Apie jas galima spręsti iš individų pasirinkimų kasdienybėje, iš to, apie ką jie kalba, kaip ką vertina ir kodėl taip vertina.

Kaip Ingleharto empiriniais duomenimis, virstančiais teorinėmis gairėmis, galima pasinaudoti Y kartos individų socialinei integracijai apibūdinti Lietuvos kariuomenėje? Ingleharto tyrimai atskleidžia individualistinės raiškos vertybines tendencijas ekonominio augimo sąlygomis. Pats individualizmas ir jo apraiškos turinio prasme yra reikšmingi svarstant apie Y individų integraciją Lietuvos kariuomenėje. Individualizmas yra suvokiamas kaip individo koncentracija ties asmeninėmis teisėmis (ir tik po to mąstoma apie išipareigojimą grupės vertybėms); individualizmas yra siejamas su neatidėliotinu išipareigojimu šeimai (Inglehart, Oyserman, 2004) (šėimos atžvilgiu Y kartos vertybines tendencijas panašiai nusako ir Mortenas Enderis (2018)). Individualizmas yra neatsiejamas nuo asmeninių pasiekimų (identitetas siejamas su asmeniniais pasiekimais), asmenybės autonomijos suvokimo bei savirealizacijos. Svarbiausias individualizmo vertybinis aspektas išryškėja iš santykio su kolektyvinėmis vertybėmis: kolektyvinėje socialinėje sąveikoje individai linkę nutraukti santykius, jei asmeninė nauda neatsiperka ir individualūs kaštai viršija grąžą iš kolektyvinio santykio (Inglehart, Oyserman, 2004).

Šiuolaikinėms amžiaus kartoms, tokioms kaip Y, anot Ingleharto ir Welzelio (2010), dėl vertybinės kaitos tampa aktualesnis individų *veiksnumo* (angl. *agency*) aspektas. Visuomenėje, kurioje atsiranda ekonominis saugumas, individų vertybėms būdingas didesnis savęs įgalinimas – emancipacija, asmeninės atsakomybės jausmas svarbesnis už pasitenkinimą savo gyvenimu. Veiksnumas lemia ne tik didesnę individų prisitaikomumą, tačiau ir didesnę polinkį veikti savo naudai labui, mikro lygmeniu jie labiau naudoja individualią galią, kad maskimizuotų saviraišką, pasitenkinimą socialine aplinka (Inglehart, Welzel, 2010). Ingleharto teorinis modelis turi glaudžią sąsają su Maslow poreikių piramide: savirealizacija, kaip aukščiausias individualistinis vertybinis (tiek mikro, tiek makro lygmens) bruožas,



kyla iš vertybiškai aukščiausių asmenybės saviraiškos poreikių (Inglehart, Welzel 2010). Veiksnumas tokioje visuomenėje yra susijęs su saviraiškos vertybine išraiška, tiksliau, veiksnumas yra neįmanomas be saviraiškos. Tai yra itin aktualu Y kartos vertybiniam turiniui: jei nėra galimybių reikštis veiksnumui ir jo vertybiniam turiniui, kuris yra neatsiejamas nuo individualios saviraiškos, kalbėti apie socialinę integraciją organizacijoje yra sudėtinga (ir priešingai).

Kolektyvinių vertybių samprata Ingleharto raštuose yra itin svarbi, kalbant apie visuomenės evoliucijos tendencijas. Kolektyvinės vertybės pasireiškia tuo, kad individas taip susisieja su grupe, kad yra priverčiamas prioretizuoti kolektyvo vertybes prieš individualias (Inglehart, Oyserman, 2004). Tai lemia, kad grupinės vertybės individo identitetui yra centrinės. Y individų kartos socialinė integracija Lietuvos kariuomenėje ir organizacijos kolektyviškumas yra itin glaudžiai susiję. Tokiose tradicinėse ir konservatyviose organizacijose, kaip kariuomenė, kolektyviškumas nuo seno turi išskirtinę reikšmę (Janowitz 1960, Soeters 2018). Asmeninės savybės tokioje visuomenėje yra vertinamos per tai, kiek jos atitinka kolektyvo vertybines tendencijas (Ingleharats savo visuomenių tyrimuose tai sieja su materialistinėmis, išgyvenimo bei tradicinėmis vertybėmis (Inglehart, Oyserman, 2004). Tokiose visuomenėse gyvenimo pasitenkinimas yra susijęs su tuo, kiek individai atitinka kolektyviškai priimtinas normas. Individo narystė grupėje yra nusakoma jo elgsenos atitikimu grupės primestoms normoms. Ingleharto tyrimai parodo, kad kolektyvinės vertybės yra stipresnės tada, kai grupėse (visuomenėse) yra didesnis ekonominis nepriteklus: skurdžiose bendruomenėse išlikimo faktorius priklauso nuo to, ar bendruomenė geba susitelkti tam, kad išliktų. Grupės išlikimas ekonominio nepritekliaus sąlygomis tampa esminiu bendruomeniniu determinantu (Inglehart, Oyserman, 2004).

Ingleharto teorija išsiskiria vertybinio pokyčio aiškinimu tiek individualiu lygmeniu, tiek struktūriškai. Antagonistinės individualizmo–kolektyvizmo dimensijos, anot Ingleharto tyrimų, vertybių turinio prasme susieja empirikoje matomas *išlikimo–savirealizacijos, materializmo–postmaterializmo, tradiciškumo–sekuliarumo* (racionalumo) dimensijas, *autonomiją* ir *įtrauktį* (Inglehart, Oyserman, 2004). Toks vertybinių kraštutinumų aiškinimas leidžia suvokti ne tik evoliucinius visuomenės etapus, tačiau ir konflikto tarp skirtingų amžiaus kartų šaltinius arba Y kartos *socialinės integracijos* dilemas. Savirealizacijos vertybėmis pasižymintis sociumas labiau vertina žmogaus teises, tokios visuomenės yra dėmesingesnės diskriminacijos ir socialinės neteisybės problemoms lyginant su išlikimo vertybių grupėmis. Sociumas, kuriame vyrauja su išlikimu siejamos vertybės, yra labiau linkęs toleruoti socialinius skirtumus, diskriminaciją, vyrauja didesni tarpgrupiniai skirtumai (būdingas mažesnis tarpasmeninis pasitikėjimas). Autonomija, apie kurią kalba Inglehartas, yra glaudžiai susijusi su savęs, kaip nepriklausomo subjekto,

turinčio savo pasirinkimų pirmenybes, idėjas, galimybes ir unikalumą, suvokimu. *Intelektuali autonomija* yra nepriklausomas individo asmeninių idėjų siekimas, kūrybinių vizijų įgyvendinimas: tokių vertybinių tendencijų atspindys yra kūrybiškumas, domėjimasis naujomis idėjomis (platus mąstymas). Emocinė autonomija – išskirtinis individų siekimas asmeninių pozityvių patirčių: malonumų, jaudinančio ir įvairaus gyvenimo (Inglehart, Oyserman, 2004). Tuo tarpu kolektyvinėje vertybių dimensijoje individo įtrauktis lemia tai, kad individas visų pirma labiau sieja save su grupe, renkasi grupės prioretizuojamą gyvenimo būdą, vertybes. Tokioje visuomenėje vyrauja didelė pagarba tradicinei tvarkai, *status quo* palaikymui, taip pat veiksniams, kurie grasina tradicinės tvarkos palaikymui, varžymas (Inglehart, Oyserman, 2004). Tokiame kolektyve priimtinos vertybinės išraiškos yra paklusnumas, pagarba tradicijoms, išmintis. Būtent šios vertybinės tendencijos institucine prasme yra pageidaujamos iš tarnaujančių individų. Tarnyboje tai pasireiškia ne vien totalumu bei godumu, bet ir nekvestionuojamu lojalumu vadams ir autoritetui.

Viena vertus, Y individų kartos socialinė integracija Lietuvos kariuomenėje yra glaudžiai susijusi su šios kartos darbo (tarnybos) lūkesčiais. Kita vertus, organizacijos vertybės, kurios remiasi kolektyviniais principais, tyrimui yra tokios pat svarbios, kaip ir Y kartos vertybinės nuostatos. Ingleharto teorijos vertybių kaitos aiškinimas per antagonistines kolektyviškumo–individualizmo vertybines orientacijas leidžia atskleisti ne tik socialiai integruojančius, bet ir dezintegruojančius socialinius-kultūrinius faktorius. Tokia teorijos linija leidžia suprasti Lietuvos kariuomenei aktualias kaitos ir konflikto tendencijas. Jaunesnėms amžiaus kohortoms yra būdingesnės postmaterialinės vertybės, pasireiškiančios savirealizacijos poreikiais (Inglehart, Oyserman, 2004). Todėl ekonominio klestėjimo tendencijos yra svarbios sociokultūrinei organizacijos kaitai. Sociokultūrinis pokytis yra sisteminis ir priklauso ne vien struktūriniam lygmeniui, jis kyla ir iš žmogaus psichinių poreikių tenkinimo (Maslow piramidė yra glaudžiai siejama su Ingleharto teorija). Individualistinio turinio vertybės vis labiau įsigali: atsiradęs egzistencinis saugumas skatina atvirumą pokyčiams, naujovėms, įvairovę (Liubinienė, 2021). Didesnis dėmesys skiriamas individo teisei ir laisvei rinktis pačiam. Didesnis individų saviraiškos poreikis lemia didėjančią toleranciją, aktyvesnį piliečių įsitraukimą priimanant politinio, ekonominio proceso sprendimus (Liubinienė, 2021).

## **1.7. Evoliucinės modernizacijos teorijos kritika ir ribotumai**

Nors Ingleharto teorijos užmojis yra nubrėžti universalias modernių visuomenių postmaterialios sociokultūrinės raidos gaires, tačiau ir paties autorius tikslinamuose darbuose tarsi pripažįstama, kad postmateriali raida nėra visoms šalims

vienoda (Žiliūkaitė ir kiti, 2016). Tai lemia tam tikrą teorijos ribotumą: postmaterialių vertybių raida nėra universali, ją sąlygoja daugelis socialinių, kultūrinių ir net istorinių faktorių (Žiliūkaitė ir kiti 2016, Gruževskis, Mažeikaitė 2018, Inglehart 2020).

Visų pirma jau po 2008 m. tyrimo bangos pastebėta, kad skalėje net ir Europos šalys neišsidėsto kaip linija, jos būna nutolusios viena nuo kitos dvimatėje vertybių trajektorijoje (Žiliūkaitė ir kiti 2016). Tai reiškia, kad visuomenės yra veikiamos ne vien ekonominių, bet ir skirtingų istorinių procesų, kultūrinio paveldo. Kitaip sakant, pati modernizacija neretai yra koreguojama ir net determinuojama tokių kultūrinių priežasčių, kaip religija, ilgametė okupacija (Baltijos šalių atvejais), karų, ilgamečių tradicijų (Žiliūkaitė ir kiti 2016).

Kitą pavyzdį pateikia Tataras (2018). Mokslininkas teigia, kad šiuolaikinis jaunimas yra heterogeniškas ir užduoda klausimą, ar socialiai pažeidžiamas, ekonomiškai nesaugus, prekariatiškas jaunimas gali būti postmaterialus? Pasak Tataro, toks šių dienų socialinės situacijos nestabilumas neleidžia kalbėti apie universalią, vienalytę postmaterialių vertybių raidą Europos visuomenėse.

Kalbėdami apie darbo vertybes, autoriai naudoja supaprastintas darbo klasifikacijas ir darbo vertybines tendencijas skirsto į išorines ir vidines (Gruževskis, Mažeikaitė 2018, Žiliūkaitė ir kiti 2016):

**Išorinės vertybės** yra siejamos su Ingleharto modelio kolektyvinėmis vertybėmis. Tai yra motyvai, kurie remiasi tradiciniais, konservatyviais faktoriais, materialiniu ir socialiniu veiklos saugumu. Darbinė veikla yra vertinama pagal tai, kiek ji sugeba užtikrinti materialinį, socialinį saugumą, kiek yra patogi (patogus darbo laikas, atostogos ir pan.).

**Vidinės vertybės** yra siejamos su Ingleharto modelio individualiomis, asmeninės saviraiškos vertybėmis. Tai yra darbo motyvai, sietini su savirealizacija darbo vietoje (augimu), pasiekimais, galimybe imtis iniciatyvos, pasitikėjimu ir atsakomybe, kūrybiškumu. Paprastai vidinės vertybės yra siejamos su didesniu pasitenkinimu darbo vietoje.

Elizuras darbo vertybes skirsto į instrumentines, kognityvines ir emocines (Gruževskis ir Mažeikaitė 2018, Savicka 2016):

**Instrumentinės vertybės** yra siejamos su išorinėmis vertybėmis: dažniausiai su materialiniu, socialiniu saugumu, prestižu ir darbo vietos sąlygomis (atostogomis, socialine gerove).

**Kognityvinės vertybės** yra susijusios su vidinėmis vertybėmis: tai yra galimybė save išreikšti darbo vietoje, galimybė augti, tobulėti, save realizuoti, prisiimti atsakomybę ir pan.

**Emocinės vertybės** vertina santykį su darbo aplinka (bendravimas su bendradarbiais, pripažinimas, iš aplinkos sulaukiama pagarba).

Nors Ingleharto evoliucinės modernizacijos teorijos universalumas nėra vienašališkas ir kiekvienas kolektyvas turi būti vertinamas atsižvelgiant į istorinį, kultūrinį kontekstą, tačiau jo teorinės gairės yra itin naudingos ir funkcionalios aiškinant Y individų kartos socialinę integraciją Lietuvos kariuomenėje. Pagrindinė šios teorijos stiprybė – ji leidžia kalbėti apie kaitos ir konflikto priežastis, antagonistiškai supriešinant kolektyvines (išlikimo, įterptumo, tradicijos ir materializmo) vertybines tendencijas su individualiomis (saviraiškos, autonomijos, sekuliarizmo, postmaterializmo). Kitas svarbus aspektas, konceptualiai suvokiant Y individų kartos socialinę integraciją kariuomenėje: ši teorija leidžia įvertinti Lietuvos visuomenės santykį su kariuomene ir atsakyti į klausimą, kaip organizacija yra pasirengusi priimti šiuolaikinius jaunos žmones.

## **1.8. Teorinės dalies apibendrinimas – pagrindinių Y kartos individų socialinės integracijos sąvokų apibrėžtis**

Teorinėje dalyje buvo plačiai aprašytos teorijos (jų taikymas, ribotumai) ir kaip jos aiškina individų integracijos socialinę sąveiką *mikro*, *mezo* ir *makro* lygmenimis. Teorinės dalies apibendrinime bus apibrėžtas pagrindinių sąvokų (*socialinė integracija*, *vertybės*, *socialiniai-kultūriniai* veiksniai), vartojimas kalbant apie Y kartos individų socialinę integraciją Lietuvos kariuomenėje.

Pagrindinė sąvoka – *socialinė integracija* konceptualiai yra nusakoma struktūracijos teorijos rėmuose. Karių socialinė integracija kariuomenėje ir jos procesas vadinamas *struktūracija*. Tai reiškia, kad *struktūros dualumas*, aiškinant socialinės integracijos procesą yra konceptualus aiškinimo centras, kuris leidžia susieti ir paaiškinti mikro ir makro (apimant ir mezo) lygmenų sąveiką šio proceso (t. y. socialinės integracijos) metu. Todėl šiame tyrime yra vertinami šie socialinės integracijos lygmenys:

*Mikro* perspektyva – Y kartos individų asmeniniai lūkesčiai, vertybės, motyvai, normos ir požiūriai, priimtini jų kultūrinėms normoms. Pasirinktas analizės objektas suvokiamas kaip *veiksnumo* šaltinis, jis leidžia Y kartos individus Lietuvos kariuomenėje suvokti kaip *refleksyviuos* socialinės sąveikos agentus. Mikro lygmens suvokimas leidžia Y kartos individų socialinę integraciją vertinti per mažiausią

individų socialinės sąveikos vieneta (tai yra individą – Y kartos kariškį, jo vertybes, normas ir įsitikinimus).

*Mezo* lygmuo yra pirminė socialinės sąveikos aplinka, kurioje veikia Y kartos kariškiai, tai yra kariuomenė. Kariuomenė, kaip organizacija, yra *struktūrinis* elementas, tačiau vertinant Y kartos individus ir jų *veiksnumą* struktūros dualumo plotmėje, struktūrinis organizacijos veikimas nėra totaliai determinuojantis. Y kartos kariškiai yra *agentai*, kuriuos ne tik determinuoja struktūra, bet jie gali ir atkurti jiems priimtinas praktikas, kurios kyla iš jų vertybinių įsitikinimų (iš mikro lygmens).

*Makro* lygmuo yra struktūrinės, sisteminės socialinės sąveikos aplinkybės, kurios taip pat užima svarbią vietą, vertinant Y kartos individų socialinę integraciją kariuomenėje. Makro lygmens vertybinės nuostatos kyla iš *visuomenės* ir jai priimtinių įsitikinimų. Kalbant apie Y kartos individų socialinę integraciją kariuomenėje, makro lygmens vertybinės tendencijos lemia projekcijas, įsivaizdavimą, kylančius iš visuomenės. Keliamas klausimas, kaip mano asmeninė gyvenimo trajektorija, mano, kario, profesija, leidžia pasiekti visuomenei priimtinas normas, tikslus (pvz., šeimos klausimas, laisvas laikas, profesijos prestižas lyginant su visuomenėje nusistovėjusiomis normomis ir t. t.)

Todėl, teoriškai traktuojant *struktūracijos* procesą kaip Y kartos individų *socialinę integraciją*, realybė analizuojama kaip daugiamatis socialinės sąveikos procesas (sąveika tarp *individualių* įsitikinimų, *kariuomenės* normų bei *visuomenės* vertybinių tendencijų), tas procesas leidžia individams kasdienėje veikloje kurti ir atkartoti savo *refleksyviąs* gyvenimo praktikas. Tačiau norint išsamiai įvertinti *socialinę integraciją* reikėtų remtis ir struktūracijos teorijos koncepcija. Tai yra pripažinti, kad individai iki galo nėra laisvi, nes juos veikia makro lygmuo (pvz., kariuomenės, kaip organizacijos, tvarka, nuostatai, įsakymai arba visuomenės determinuojantys procesai, tvarka). Ir taip įvertinus visus struktūracijos aspektus yra išryškunami ne tik solidarizuojantys procesai, bet ir socialinės integracijos *kaitos, konfliktiškumo* aspektai.

Kita svarbi šiame tyrime naudojama sąvoka – *socialiniai-kultūriniai veiksniai*. Kaip ir buvo apibrėžta, šiame tyrime susitelkiama ties Y karta, kurią nusako ne tik amžius, bet ir tam tikri kultūriniai, vertybiniai bruožai (Morten 2018). Y individų kartos vertybės yra svarbus veiksnys vertinant jų socialinę integraciją kariuomenėje. Giddensas, kalbėdamas apie socialinę sąveiką ir *struktūraciją*, neatsiejamu nuo jų elementu laiko *pasikartojančias praktikas* (Giddens 1984). Kodėl *pasikartojančios praktikos* ir *socialinė integracija* svarbios vertinant Y kartos individų socialinę integraciją ir apibūdinant *socialinius-kultūrinius* įtraukties proceso *veiksnius*?

*Pasikartojančių praktikų* atkūrimas socialinėje sąveikoje – tai procesas, kai agentai – Y kartos individai pasitelkia struktūros *resursus* ir *taisykles* tam, kad galėtų

veikti reikšmingai pagal vyraujančias struktūrines ir sisteminės aplinkas (McPhee ir kiti 2013). Kada kalbame apie Y kartos individus ir jų kultūrinės-vertybinės raiškas, tai *taisyklės* ir *resursai* bei jų atkūrimas socialinėje sąveikoje parodo Y kartos socialinės integracijos vertybinius ir kultūrinius skirtumus. Todėl šios pasikartojančios praktikos atspindi Y kartos individų socialinės integracijos *socialinius-kultūrinius veiksnius*. Y kartos individų socialinė integracija ir šiai kartai būdingos kultūrinės normos yra socialinėje sąveikoje atkuriamų *tekstų* ir *diskursų* visuma. Būtent *pasikartojančios praktikos*, kaip tam tikri *socialiniai-kultūriniai veiksniai*, yra svarbios, siekiant suvokti Y kartos individams aktualius *resursus* ir *taisykles*, t. y. aktualias kultūrinės ir vertybinės tendencijas. Šios Y kartai aktualios taisyklės ir resursai lemia pačios socialinės integracijos galimybę (t. y. ne tik integruojančius, bet ir dezintegruojančius veiksnius).

Siekiant tiksliau nusakyti socialinės integracijos *socialinių kultūrinių veiksnių*, kaip tam tikrų *taisyklių* ir *resursų*, išraišką, buvo papildomai paimtos ir Ingleharto visuomenės vertybių tyrimų gairės. Vertinant modernios visuomenės evoliuciją ir *socialinius-kultūrinius veiksnius* kaip tam tikrus vertybinius pokyčius, Ingleharto visuomenės kaitos teorija leidžia tiksliau suvokti ne tik modernos visuomenės kaitą, bet ir kartų socialinių-kultūrinių veiksnių skirtumus (*išlikimas–savirealizacija, materializmas–postmaterializmas, tradiciškumas–sekuliarumo* (racionalumo) dimensijos, *autonomija* ir *įtrauktis*) (Inglehart, Oyserman, 2004). Tokiu būdu abi teorinės gijos (Giddenso ir Ingleharto) analizuojant Y karto individų socialinę integraciją yra sujungiamos. Y kartos kariškių socialinė integracija kariuomenėje yra suvokiama kaip tam tikras socialinis procesas, kurio metu vyksta individų *įsitraukimas į kolektyvą* (angl. *membership negotiation*) kaip *socialinių kultūrinių veiksnių* visuma (McPhee ir kiti 2013, Scott, Meyers 2010).

*Socialinės integracijos* sugretinimas su *struktūracijos* procesu vertinant Y kartą ir jos įtrauktį į karinę tarnybą leidžia visapusiškai įvertinti socialinių kultūrinių veiksnių įtaką visais lygmenimis (*mikro, mezo, makro*). Teorinės *socialinių kultūrinių veiksnių* išryškavimo apibrėžtys (per struktūracijos teoriją ir Ingleharto vertybių kaitos modelį) įgalina ne tik pavienių Y kartos individų *diskurso* identifikavimą empirikoje. Naudojant struktūracijos teoriją (per *struktūros dualumo* prizmę) ir sugretinant ją su Ingleharto pasiūlytu visuomenės kaitos modeliu yra sudaromas konceptualus įrankis visapusiškai tirti Y kartos individų *kultūrinį būvį* ir jo įtaką šiuolaikinių karių socialinei integracijai Lietuvos kariuomenėje.

## 2. TYRIMO METODOLOGIJA

### 2.1. Mišri tyrimo strategija

Siekiant ištirti Y kartos karių socialinės integracijos Lietuvos kariuomenėje problematiką yra pasirinkta mišri tyrimo strategija, analizė jungia kokybinę metodologiją su kiekybine. Mišri strategija leidžia visapusiškai ištirti Y kartos karių socialinės integracijos aspektus.

Kiekybinė strategija naudojant antrinę statistinių duomenų analizę yra taikoma pirminiame empirinių duomenų analizės etape. Kiekybinės strategijos tikslas yra ištirti bendrąsias sociokultūrinės Y kartos individų socialinės integracijos Lietuvos kariuomenėje tendencijas naudojant dedukcinę tyrimo logiką ir teorines gaires. Skirtingai nuo kokybinės, kiekybinė strategija leidžia palyginti Y kartos individų vertybines nuostatas su X karta ir susidaryti platesnį vaizdą. Tokiu būdu yra sukuriamas platesnis socialinės integracijos Lietuvos kariuomenėje kontekstas. Kiekybinė analizė naudojant daugiamatę binarinę logistinę regresinę analizę leidžia detaliam nustatyti statistiškai reikšmingus ryšius ir išsiaiškinti tam tikrų vertybių raišką skirtingose amžiaus grupėse. Kiekybinė strategija visame tyrime padeda pamatyti platų vertybinį individų socialinės integracijos Lietuvos kariuomenėje kontekstą.

Kokybinė strategija šiame tyrime yra pagrindinė. Naudojant pusiau struktūruotą interviu metodiką „iš vidaus“ gilinamasi į Y kartos individų socialinės integracijos Lietuvos kariuomenėje problematiką. Ši strategija leidžia indukciskai ieškoti tam tikrų giluminių priežastinių ryšių tarp Y kartai būdingų kategorijų ir apibendrinimų.

### 2.2. Kokybinė metodologija

Kokybinė tyrimo metodologija šiame tyrime taikyta atliekant pusiau struktūruotą interviu. Šis metodas pasirinktas dėl kelių priežasčių. Visų pirma atsižvelgiama į tyrimo tikslą – atskleisti šiuolaikinės profesinės karo tarnybos karių socialinės integracijos Lietuvos kariuomenėje sociokultūrinius veiksnius. Pusiau struktūruotas giluminis interviu buvo pasirinktas kaip tinkamiausia priemonė suprasti giluminėms Y kartos individų integracijos bei dezintegracijos Lietuvos kariuomenėje priežastims (Moore, 2014). Antra svarbi priežastis yra ta, kad kokybinė metodologija pasižymi kompleksiskumu ir platesne fenomeno konceptualizacija. Ji leidžia plačiau suvokti problematiką. Pusiau struktūruoto interviu konceptualizacija, atsižvelgiant į pokalbio kontekstą, leidžia atlikti tam tikrus nuokrypius nuo pagrindinių ir užduoti patikslinančius klausimus, kurie praplečia fenomeno pažinimą, tam



tikra prasme apsaugo nuo interpretavimo klaidos. Pasak Moore'o (2014), pusiau struktūruoto interviu metodika labiausiai tinka aiškinamiesiems tyrimams, kai ieškoma atsakymų į klausimus *kaip?* ir *kodėl?* Todėl aiškinantis fenomeną, *kaip* Y kartos individai socialiai integruojami Lietuvos kariuomenėje, pusiau struktūruotas interviu leidžia plačiai ir kartu giliai paaiškinti šį sociokultūrinį reiškinį. Ši metodologija yra tinkamiausia aiškinantis giluminius, priežastinius socialinės tikrovės ryšius (Dunn, Neumann 2016).

Tyrimo dizainas (klausimynas, empirinė dalis) yra paremtas antagonistinių reikšmių išryškiniu. Tai yra daryta remiantis klasikine integracijos samprata, ją susiejant su dezintegracija (Markso įtrauktį aiškinant kaip *solidarumą* ir *susvetimėjimą* remiamasi Norbeto Eliaso *įtrauktimi* ir *atskirtimi* (Scheff 2007, Elias 1987)). Informantams dažniausiai buvo užduodami atviro tipo klausimai, kurie pagal tematiką buvo suskirstyti į pagrindinius blokus: profesijos pasirinkimas, lūkesčiai, profesijos prestižas, kariuomenės institucinių veiksmų vertinimas ir kario profesijos lyginimas su civilinėmis profesijomis. Kiekviena klausimų grupė buvo formuojama siekiant atskleisti antagonistines reikšmes ir tokiu būdu socialinę integraciją nustatyti per dezintegruojančius ir integruojančius sociokultūrinius veiksmus, pvz.: *Kokie tarnybos (aplinkos, kolektyvo, tarnybos rutinos) veiksniai Jums padeda jaustis gerai / laimingam?* ir *Kokie tarnybos veiksniai jus nuvilia ir jums kelia pasipiktinimą (pvz., dalinys, kuriame tarnaujate, galimybės, santykiai su kolegomis, santykiai su vadais, pavaldiniais)?* Kadangi interviu yra pusiau struktūruotas, buvo galimybė leisti į lengvą diskusiją su informantu arba pasakyti, kokios tendencijos vyrauja. Taip pat interviu formatas leido užduoti patikslinančius klausimus. Y kartos individų socialinė integracija karinėje tarnyboje mikro, mezo ir makro lygmenimis yra suvokiama kaip įtraukiančių bei atstumiančių (integruojančių, dezintegruojančių) karinės tarnybos socialinių kultūrinių aspektų visuma (žr. 1 lentelę: Kokybinių duomenų matrica). Analizuojant empirinę medžiagą mikro / mezo / makro lygmenimis labiausiai išryškėjo tokie kultūriniai karių lūkesčiai (integruojantys veiksniai) ir greta jų nusivylimai (dezintegruojantys veiksniai): pvz., *augimas* ir priešingybė – *stagnacija, tikslo / rezultato siekimas* ir *darbo imitavimas*. Lentelėje nr. 1 yra pateikti visi integruojantys ir dezintegruojantys faktoriai, kurie leidžia identifikuoti kiekvieno tekste pateikiamo socialinio faktoriaus dažnumą informantų tekstuose.

Tyrimo informantų auditorija taip pat dvejoja: pirmoji auditorija siejama su integruojančių veiksmų išryškiniu: tai Lietuvos kariuomenės profesinės karo tarnybos kariškiai, atliekantys karinę tarnybą. Kita tyrimo auditorija siejama su dezintegruojančių veiksmų išryškiniu: tai buvę profesinės karo tarnybos kariškiai (nutraukę sutartis anksčiau laiko ir pasirinkę civilines profesijas). Toks dvejopas informantų pasirinkimas yra tikslingas ir orientuotas į platų socialinės integracijos spektrą ir tyrimo dizainą: kariškiai, nutraukę tarnybos sutartis anksčiau laiko,

labiau linkę paaiškinti savo pasirinkimą ir atskleidžia daugiau dezintegruojančių aspektų nei tarnaujantys individai. Toks auditorijos pasirinkimas suteikia tyrimui išskirtinumą: Lietuvos karo sociologijos kokybiniuose tyrimuose vyrauja aktyvią tarnybą atliekantys individai (Aleksnevičienė ir kiti 2015, Maslauskaitė 2006, Pleskys, Guščinskienė 2021).

Tyrimo atrankos metodas buvo *tikslinis* ir iš dalies *sniego gniūžtės* (ypač atrenkant tarnybą anksčiau laiko baigusius informantus). Tikslinis atrankos metodas buvo taikomas, kadangi buvo svarbu atitikti tyrimo kriterijus (informantai turėjo būti ištarnavę bent penkerius metus kariuomenėje, turintys atitinkamą karinį laipsnį ir pakeitę bent kelias tarnybos pozicijas / pareigas). Tikslinė atranka buvo derinama su *sniego gniūžtės* metodu, ypač ieškant informantų kariškių, kurie būtų tarnybą nutraukę anksčiau laiko. Paprastai tai buvo daroma po interviu prašant informantų pasidalinti, ar pažįsta tarnybą anksčiau laiko baigusius kariškių, kurie sutiktų sudalyvauti tyrimo.

Tyrimo duomenys rinkti 2021 m. (kovo–lapkričio mėn.). Iš viso apklausti 22 informantai: 16 vyrų, 6 moterys, iš kurių 16 karininkų, 6 puskarininkiai (3 karininkės, 3 puskarininkės, 3 puskarininkiai ir 13 karininkų), amžius 27–42 metai. Iš 22 informantų 8 buvo kariškiai, tarnybą nutraukę anksčiau laiko, ir 14 profesinės karo tarnybos karių. Informantų amžius patenka į Y kartos apibrėžimą (Morten 2014, Gruževskis, Mažeikaitė 2018). Skirtingi autoriai nurodo kiek kitokias Y kartos ribas, tačiau vyrauja 3 pagrindinės amžiaus grupės: gimę 1978–1998, gimę 1980–2000 ir 1982–2000. Tyrimo naudojama 1980–2000 m. amžiaus grupė, atsižvelgiant į tai, kad didžioji dauguma karo sociologijos tyrimų tyrė būtent šią amžiaus kategoriją (Morten ir kiti 2014, Morten 2018). Tyrimo informantų kariniai laipsniai – nuo grandinio iki majoro. Interviu trukmė 41–95 min. (vidutiniškai 62 min.). Interviu buvo renkami ir gyvai (*face to face*), ir naudojant internetines platformas (per nuotolį) (*zoom, facebook, skype*), bendraujant su vaizdu (nuotolinių platformų pasirinkimą lėmė pandeminė situacija).

Tyrimo duomenys yra išanalizuoti ašiniu, atviru kodavimu (Moore 2014). Teksto reikšmės pagal vyraujančią tematiką yra suskirstytos į kodus, kodai į kategorijas, subkategorijas į kategorijas (žr. 1 lentelę: Kokybinų duomenų matrica). Kategorijos pagal tematiką yra suskirstytos į *mikro, mezo* ir *makro* lygmenis (žr. lentelę nr. 1). Išanalizavus tekstą, teksto reikšmės buvo dedamos į duomenų matricą (*excel* lentelę), joje kategorijos ir subkategorijos buvo sugrupuotos pagal antagonistines reikšmes. Teksto reikšmės yra suskirstytos predikuojant pagal teksto turinį (veiksmažodžius, būdvardžius, daiktavardžius) (Dunn, Neumann 2016). Pavyzdžiui, integracija – *augimas*, o dezintegracija – *stagnacija*. Taip pat duomenų matricoje atsispindi subkategorijų dažnis ir pasisakiusių informantų skaičius (žr. duomenų lentelę nr.1. Socialinės integracijos kultūriniai bruožai). Teksto reikš-

mių, kurios yra pateiktos empirinėje dalyje, dažnis yra ne mažiau kaip 6 pasisakę informantai (daugiausiai *taip pat* pasisakė 13).

Lentelė nr. 1. Kokybinių duomenų matrica

Lygmuo	Integracija	Dažnis		Dezintegracija	Dažnis
Mikro	<b>Tarnybos turinys</b>				
	Augimas	11		Stagnacija	13
	Tikslo / rezultato siekimas	9		Darbo imitavimas	8
	Kūrybiškumas	6V		Darbo imitavimas	8
	<b>Savirealizacija karinėje tarnyboje</b>				
	Savirealizacija svarbiau nei karjera	7		Neišpildyti lūkesčiai	10
	Asmeniniai interesai	7		Išnaudojimas	6
	Individuali raiška	5		Laisvės suvaržymai	7
	Aplinka palanki keisti	5		Beprasmiškumas	8
	Konfrontacija su sistema	9		Susidorojimas	9
Mezo	<b>Karjera</b>				
	Naudingos sistemai rotacijos	7		Rotacijos dėl karjeros neplanavimo	8
				Prievartinės rotacijos	6
	–	–		Nepotizmas / Meritokratijos nebuvimas	7/5
	<b>Tarnybos aplinka</b>				
	–			Socialinis neteisingumas (materialiniai ištekliai)	9
	Maža atsakomybė / laisvas laikas	7		Stresas / sunkios tarnybos sąlygos	14
Vadų pasitikėjimas	11		Žmogaus nevertinimas / patyčios	5/6	

Lentelė nr. 1. Tęsinys

Lygmuo	Integracija	Dažnis		Dezintegracija	Dažnis
Mezo	<b>Institucionalizmas</b>				
	Disciplina / tvarka	9		Institucionalizmo mažėjimas	5
	Tarnybos pastovumas	7		Tarnybos godumas / totalumas	13
Makro	<b>Tarnyba ir asmeninis gyvenimas</b>				
	Šeimos neturėjimas	3		Karinės tarnybos ir šeimos nesuderinamumas	12
	Laisvas laikas	4		Tarnybos godumas asmeninio laiko sąskaita	12
			Darbo krūvis	9	

### 2.3. Kiekybinė metodologija

Tiriant Y kartos individų socialinę integraciją Lietuvos kariuomenėje ir siekiant nustatyti tam tikras vertybines tendencijas ir jų priklausymą nuo amžiaus grupių, buvo pritaikyta ir kiekybinė metodologija. Tam tikslui buvo atlikta antrinė statistinių duomenų analizė naudojantis Lietuvos krašto apsaugos ministerijos tyrimo anketinių apklausų duomenimis, kuriuos rinko Lietuvos karo akademijos tyrėjai.<sup>6</sup> Antrinė statistinių duomenų analizė šio tyrimo kontekste skirta paremti kokybinius duomenis, kurie atlieka pagrindinę Y kartos individų socialinės integracijos Lietuvos kariuomenėje aiškinimo funkciją. Šiame tyrime, skirtingai nuo kokybinių duomenų, antrinė statistinių duomenų analizė leidžia fiksuoti statistiškai reikšmingus ne tik tiriamos amžiaus kohortos vertybinius skirtumus, bet ir nustatyti skirtumus tarp kohortų (skirtumus nuo X kartos ir pačios Y kartos skirtumus). Tokiu būdu antrinė statistinių duomenų analizė leidžia susidaryti platesnį kontekstinį vaizdą (lyginant su X karta) ir sustiprinti interviu argumentaciją. Tyrimo instrumentas ir surinkti duomenys leido pritaikyti daugiamatę *binarinę logistinę*

<sup>6</sup> Šaltinis: „Viso PKT karių personalo bei SP, KOP, KJP, LV, SOP, LK operacinio valdymo vienetų tarnybos sąlygų“ tyrimo, atlikto Mokslo tiriamojo projekto „Sociologiniai Lietuvos kariuomenės raidos besikeičiančioje tarptautinio saugumo aplinkoje tyrimai 2019–2023 m.“ apimtyje, duomenys. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija, 2019–2021.

*regresinę analizę* (toliau – BLRA), numatant priklausomojo kintamojo tikimybę (lūkesčių, vertybių) nuo kelių prediktorių (amžiaus, vertybių, veiksnio).

Kaip ir buvo minėta, tyrimo populiacija apima visų Lietuvos kariuomenės pajėgų profesinės karo tarnybos karius. Tyrimo imtis – 2095 respondentai. Tyrimas yra reprezentatyvus. Tyrimas yra vykdytas 2019 m. ir 2021 m. (šiam tyrimui naudoti abiejų metų duomenys). Remiantis šiais duomenimis, yra atlikta detali atvejo analizė, iš tyrimo instrumento pasirinkus analizei tinkamo turinio klausimus ir juos modeliuojant BLRA metodu. Iš klausimyno buvo atrinkti 5 tinkami klausimai, iš kurių buvo sudaryti 3 skirtingi modeliai, turintys ranginius ir kategorinius atsakymus<sup>7</sup>. Klausimų ir atsakymų turinys yra orientuotas į vertybes, lūkesčių ir veiksnio tyrimus<sup>8</sup>. Klausimų pasirinkimą sąlygojo teorinės šio tyrimo perspektyvos (Ronaldo Ingleharto materialių / postmaterialių vertybių kaitos teorija ir Giddenso struktūracijos teorijos veiksnio koncepcija). Todėl atrinkti klausimai ir jų atsakymai tiesiogiai atliepia teorines šio tyrimo gaires.

Analizuojant duomenis buvo pasitelkta SPSS programa (angl. *Statistical package for the social sciences*). Analizuojant duomenis imtis buvo suskirstyta į 3 amžiaus kohortas: Y karta buvo suskaidyta į 22–31 m. (referentinė grupė) ir 32–40 m. amžiaus grupių respondentus ir, siekiant geriau suvokti Y kartos vertybinius skirtumus, palyginimui ir kontekstui buvo paimtos X kartos (41–57 m.) vertybinės tendencijos. Y karta skaidoma skirtingai nuo vakarietiškuose visuomenių tyrimuose taikomo amžiaus skirstymo tikslingai (Ender ir kiti 2014). Remiamasi tuo, kad kartos vertybių formavimasi lemia svarbiausi kartos laikmečio socialiniai, kultūriniai, ekonominiai bruožai (Ender 2018, Ender ir kiti 2014, Stafford, Griffis 2008). Y karta tikslingai skaidoma į 22–31 m. ir 32–40 m. grupes atsižvelgiant į pagrindinį Lietuvos konteksto istorinį įvykį – 1990 m. nepriklausomybę, lėmusią sociokultūrinius, socioekonominius pokyčius Lietuvos visuomenėje.

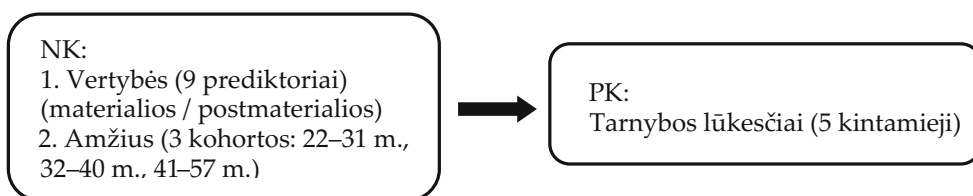
Analizuojant kiekybinius duomenis yra iškeltos dvi tyrimo hipotezės. Hipotezės yra tiesiogiai susijusios su šiame tyrimui naudojamomis teorinėmis priegomis ir atliktų duomenų pasiskirstymo rezultatais aprašomojoje tiriamojo amžiaus kohortos statistikoje (žr. prieduose: *Vertybių pasiskirstymas tarp kartų ir bendroje imtyje ir lentelės nr. 67–69*). Iškelta pirmoji hipotezė H1 (*Jaunesnė amžiaus karta ir labiau išreikštos postmaterialios vertybės lemia mažesnius materialinius karių socialinės integracijos Lietuvos kariuomenėje lūkesčius*) yra suformuluota remiantis Ronaldo Ingleharto materialių – postmaterialių vertybių pasiskirstymu skirtinguose sociumuose (Inglehart 2017, Inglehart, Welzel 2010). H1 amžiaus karta ir su tuo su-

<sup>7</sup> Klausimynas tyrimo eigoje nepatyrė esminių pokyčių, nes tyrimo strategija yra longitudinalinė.

<sup>8</sup> Tikslių klausimų ir jų formuluočių, matavimo skalių pateikti šioje disertacijoje nėra galimybės dėl tyrimo užsakovo etikos politikos ir konfidencialumo reikalavimo.

sijusios reikšmingos socialinės-ekonominės aplinkybės yra preziuruojamos kaip svarbus postmaterialių vertybių kaitos veiksnys (Morten 2018, Inglehart, Welzel 2010). Kaip nepriklausomas kintamasis yra paimti klausimai, kuriuose atsispindi materialios ir postmaterialios vertybės (iš viso 9 prediktoriai<sup>9</sup>) bei amžius (3 amžiaus kohortos) ir aptariama, kaip tos vertybės yra susijusios su priklausomu kintamuoju – lūkesčiais (5 klausimai) (žr. 3 lentelę)<sup>10</sup>. „Priklausomas kintamasis“ buvo matuojamas kaip dichotominis, ranginėje skalėje buvo prašoma atsakyti: „taip, tenkina“ arba „ne, netenkina“ („sunku pasakyti“ priskiriamas prie „ne, netenkina“). *Nepriklausomi kintamieji* buvo matuojami rangine skale, kur „4 – labai paskatino“, „3 – labiau paskatino nei nepaskatino“, „2 – labiau nepaskatino nei paskatino“ ir „1 – visiškai nepaskatino“.

**Lentelė nr. 3.** BLRA modelis modernioms / postmodernioms vertybėms nustatyti



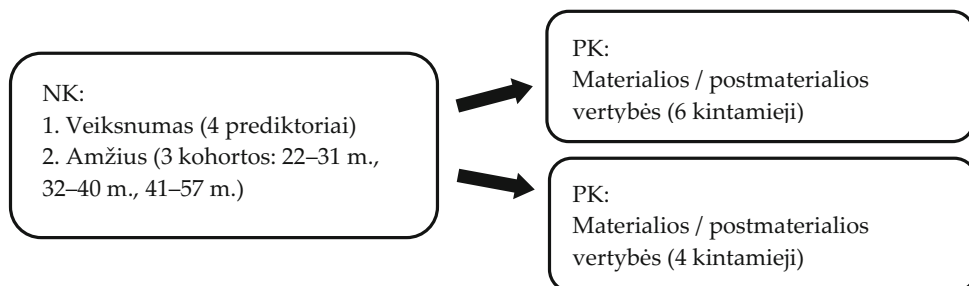
H2 (*Didesnis veiksnumas ir jaunesnė amžiaus karta lemia labiau išreikštas postmaterialias karių socialinės integracijos Lietuvos kariuomenėje vertybes*) yra iškelta remiantis Giddenso veiksnio koncepcija bei gautais tiriamos amžiaus kohortos duomenų pasiskirstymo rezultatais aprašomojoje statistikoje (žr. prieduose *Veiksnio faktorių pasiskirstymas tarp kartų ir bendroje imtyje* ir *lentelės nr. 60–62*). Tuo remiantis buvo preziuruojama, kad kuo jaunesnis kario amžius, tuo veiksnumas yra svarbesnis individų socialinei intgeracijai karinėje tarnyboje ir yra labiau susijęs su

<sup>9</sup> Nepriklausomas kintamasis yra materialios (arba kolektyvinės) (*noras būti naudingam Lietuvai, konkurencingas atlyginimas, noras pajusti komandinę dvasiją, pasiaukojimą, galimybė turėti soc. lengvatų, noras turėti garbingą, prestižinę profesiją*) ir postmaterialios (*galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis, galimybė įgyti žinių, kurias būtų galima pritaikyti kitur, noras pakeliauti dalyvaujant misijose*) vertybės. Klausimyne yra klausama, kiek šie materialūs, postmaterialūs veiksniai individus paskatino tapti kariais.

<sup>10</sup> Pasirinkti lūkesčiai yra *darbo materialinis aprūpinimas, darbo užmokestis, galimybė derinti tarnybą ir šeimą, karjeros perspektyvos, bendra atmosfera padalinyje*. Klausimyne yra prašoma nurodyti, ar karius tenkina šie aspektai.

postmaterialių vertybių raiška<sup>11</sup>. Kadangi veiksnumas yra centrinė ir jungiamoji struktūracijos teorijos koncepcija, tai H2 veiksnumas yra nepriklausomas kintamasis, spėjant priklausomojo kintamojo – postmaterialių vertybių raišką. Tiriant H2, buvo padaryti du modeliai su trimis skirtingais klausimų blokais (žr. lentelę nr. 4). Nepriklausomo kintamojo struktūroje (veiksnumo) paliekami tie patys klausimai (4 skirtingi klausimai ir amžius). Priklausomas kintamasis (vertybės) yra sudarytas iš dviejų skirtingų klausimų, vienu atveju klausimas turi 6 kintamuosius, kitu atveju 4 kintamuosius. Viename klausime priklausomas kintamasis buvo matuojamas ranginėje skalėje, kur „4 – labai paskatino“, „3 – labiau paskatino nei nepaskatino“, „2 – labiau nepaskatino nei paskatino“ ir „1 – visiškai nepaskatino“ (4 ir 3 reikšmės projektuojant kaip prognozuojamąjį 1; 2 ir 1 atsakymus projektuojant 0 reikšme). Kito priklausomo kintamojo atsakymai buvo matuojami pasirenkant tarp *tenkina* ir *netenkina* (pvz., *darbo užmokestis*). Veiksnumas (nepriklausomas kintamasis) atrinktuose klausimuose buvo matuojamas skirtingai. Dviejuose klausimuose veiksnumas buvo matuojamas ranginėje skalėje, kur „5 – labai svarbu“, „4 – svarbu“, „3 – nei svarbu, nei nesvarbu“, „2 – nesvarbu“, „1 – visiškai nesvarbu“. Trečio klausimo atsakymai buvo nominalūs. Skaičiuojant bendrosios imties rezultatus amžiaus kategorijos buvo priskirtos prie nepriklausomo kintamojo.

Lentelė nr. 4. BLRA modelis veiksnumui nustatyti



<sup>11</sup> Hipotezėje suponuojama postmaterialaus vertybinio turinio ir veiksnumo raiška ir todėl klausimyne yra šios klausimų reikšmės: *galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis, galimybė įgyti žinių, kurias būtų galima pritaikyti kitur, noras pakeliauti dalyvaujant misijose, bendra atmosfera padalinyje, santykiai su tiesioginiu vadu, galimybė derinti tarnybą ir šeimą*. Tačiau atsižvelgiama ir į materialias vertybes. Todėl klausimyne yra ir šios klausimų reikšmės: *darbo užmokestis, socialinės garantijos, karjeros perspektyvos, noras pajusti komandinę dvasią* (tai kolektyviškumo vertybė pagal R. Inglehartą). Materialinių vertybių ir veiksnumo sąsaja paimta todėl, kad jų reikšmingumas (ypač Y amžiaus kartai) suponuotų priešingus rezultatus, kurie taip pat padeda atsakyti į hipotezę. Klausimyne yra klausama, kiek šie materialūs ir postmaterialūs veiksniai individus paskatino tapti kariais, bei prašoma nurodyti, ar karius tenkina tam tikri aspektai.



Kiekybinis antrinės statistinių duomenų analizės metodas turi daug privalumų ir leidžia iš platesnės perspektyvos suvokti Y kartos individų socialinę integraciją. Kadangi kiekybinė prieiga pasirinkta kokybiniams duomenims remti, tai regresinės analizės tikslas nėra nustatyti kuo tikslesnes modelių prognozes. Sudarytų modelių tikslas yra patikrinti hipotezes ir statistinius ryšius tarp priklausomų ir nepriklausomų kintamųjų (vertybių ir lūkesčių): ar jie yra susiję ir kaip susiję. Tad ši tikslą modelis pasiekia, nepaisant itin žemų pseudodeterminacijos koeficientų<sup>12</sup>. Pagrindinis šios metodologijos privalumas, kad galima analizuoti ir pačios Y kartos vertybinius pokyčius, kadangi Lietuvos visuomenės raida yra paveikta 1990 m. nepriklausomybės ir iš to kylančios esminės socialinės ir ekonominės visuomenės kaitos. Kitas svarbus privalumas – kontekstinis X kartos vertybinių tendencijų įtraukimas į analizę. Palyginimas su X kartos vertybinėmis tendencijomis (jų analizė nėra tokia nuosekli, kaip kad Y kartos individų socialinės integracijos analizė) yra svarbus, siekiant suvokti tarnybos aplinką, kurioje sąveikauja Y kartos individai, ir organizacijos vertybines tendencijas. Kadangi Lietuvos kariuomenei vadovauja ir ją valdo faktiškai X kartos atstovai.

## **2.4. Tyrimo etika ir ribotumai**

### **2.4.1. Tyrimo etika**

Renkant kokybinius duomenis, pagrindinius tyrimo etikos principus lemia karinės organizacijos funkcinis išskirtinumas. Karinės užduotys yra specifinės ir dažnu atveju turi tam tikrą slaptumo žymą (dėl saugumo reikalavimų, nacionalinio intereso). Šie faktoriai lemia, kad kariai ne visada yra atviri ir ne visais klausimais gali būti atviri ar dalintis turima informacija (Soeters ir kiti 2014). Karinės tarnybos specifika, jos aplinka lemia ir tai, kad informantai visada privalo išlikti atsargūs ir galvoti, kokia informacija jie dalinasi, kokius faktus ar požiūrį jie pateikia. Taip pat reikia turėti omenyje, kad dėl kariuomenės hierarchiškumo nuostatų, kultūriškai kario profesija reikalauja ypatingo lojalumo organizacijai. Todėl tikėtina, kad šios aplinkybės turi didelę reikšmę pateikiamai informacijai, ypač kalbant apie karininkus, kurių atsakomybė dažniau didesnė. Nors interviu tekstai ir atskleidžia nepotizmo, seksualinio priekabiavimo, mizoginijos, išnaudojimo ir kt. atvejus, tikėtina, kad ne visi informantai buvo atviri ir galėjo laisvai ir nevaržomai atsakinėti į už-

---

<sup>12</sup> Nors pseudodeterminacijos koeficientai yra žemi, bet kiti rodikliai, kaip Hosmero–Lemeshowo kriterijus ir klasifikacinis atvejų procentas (kurie yra svarbesni BLRA metodikoje), yra patenkinami ir leidžia daryti tiriamosios kohortos stebėjimus.

duotus klausimus. Šios organizacinės, kultūrinės tyrimo aplinkybės galioja ir kiekybiniam tyrimui, tačiau čia jų įtaka yra kur kas mažesnė, nes atsakinėdami į anketos klausimus tyrimo respondentai labiau pasitiki anonimiškumo užtikrinimu.

Prieš pradėdant interviu buvo pristatomas tyrimas, jo tikslas ir duodama tyrimo etikos deklaracija dėl asmeninių duomenų anonimiškumo (žr. priedą Interviu gairės (tarnybą nutraukusiems anksčiau laiko)), tačiau interviu metu pastebėta, kad net ir tarnybą baigę individai nuosaikiai šneka apie tam tikrus karinės tarnybos reiškinius, tokius kaip nepotizmo apraiškos, išnaudojimas. Toks nuosaikumas yra natūralus ir suprantamas dėl anksčiau minėto profesijos specifiškumo ir kitų svarbių detalių (daugelis interviu yra imti tarnybos metu, karinėje aplinkoje, dėvint uniformą). Reikėtų pabrėžti, kad fiksuojant duomenis interviu metu buvo visiškai atsižvelgiama į informanto sutikimą ir vengiama bent menkiausio prievartinio duomenų išgavimo be tyrimo dalyvių sutikimo. Prieš pateikiant informantams *itin jautrią medžiagą* (pvz., išnaudojimo, seksualinio priekabiavimo ar nepotizmo atvejus) buvo papildomai klausiama, *ar informantas sutiktų pasidalinti nuasmeninta informacija, kuri bus panaudota išskirtinai tik šiame tyrime*. Duomenys buvo renkami tik su sutikimu ir leidimu. Tyrime vartojami informantų vardai, tarnybos vietos (daliniai) ir kitos svarbios tarnybos detalės yra pakeistos dėl tyrimo etikos reikalavimų (išskyrus informantų amžių ir lytį). Kadangi tyrimo auditorija ir organizacija yra nacionalinės reikšmės, tyrimo duomenys bus saugomi neribotą laiką.

Nors analizuojant empirinę medžiagą yra laikomasi nešališkumo ir siekiama kiek įmanoma objektyviau analizuoti ir sisteminti medžiagą, tačiau būtina aptarti ir tai, kad kokybinės medžiagos tyrėjas ir tyrimo autorius yra Lietuvos kariuomenės atstovas – karininkas. Todėl, nors tai ir yra didelis privalumas kokybiniuose tyrimuose, leidžiantis geriau ir giliau suvokti duomenis ir jų priežastis, bet išlikti visiškai nešališkam yra sudėtinga (Moelker, 2014). Tai, kad pats tyrėjas yra profesinės karo tarnybos karininkas ir tiriama organizacijos atstovas, neišvengiamai lemia duomenų interpretavimą, jų įvardijimą, tam tikrų reiškinių analizę ir pateikimą disertacijos tekste. Tačiau priklausymas tiriamai grupei turi ir daug privalumų. Kalbant apie diskurso supratimą, tyrėjas turi pažinti bent esminius tiriama kultūrinės aplinkos bruožus (Dunn, Neumann 2016). Tad žvelgiant iš šios perspektyvos, buvimas organizacijos nariu leidžia giliau suprasti, interpretuoti ir paaiškinti Y kartos respondentų diskursų įvairovę. Tačiau pagrindinis tokios pozicijos trūkumas – keblumas išlikti neutraliam ir nešališkam, išlaikyti tam tikrą „distanciją“ nuo tiriamo objekto.

## 2.4.2. Tyrimo ribotumai

Y individų socialinė integracija Lietuvos kariuomenėje yra šio tyrimo tikslas ir tyrimo objektas. Todėl Y kartos individų socialinės integracijos kokybinio tyrimo metodika (pagrindinė metodologinė prieiga) yra išskirtinai orientuota į Y kartos individų amžiaus grupę (tai kariai, gimę 1980–2000 m.). Tačiau pritaikant antrinę kiekybinių duomenų analizę buvo tikslingai siekta palyginti duomenis su X kartos individų socialinės integracijos vertybinėmis nuostatomis tam, kad Y individų socialinės integracijos tyrimas atskleistų platesnį karinės tarnybos kontekstą. Toks palyginimas leidžia geriau suvokti ne tik pačios Y individų kartos kultūrinės tendencijas (skaidant Y kartą į gimusius iki Lietuvos nepriklausomybės, t. y. 1980–1990 m., ir po nepriklausomybės, t. y. 1991–2000 m.), bet ir palyginti su X kartos kariais, kurie dažniausiai užima vadovaujančias pareigas Lietuvos kariuomenės struktūriniuose vienetuose. Kiekybinė analizė leidžia apčiuopti vertybinius skirtumus statistiškai reikšmingose binarinės logistinės regresinės analizės vietose. Tačiau šiame tyrime X kartos karinio personalo vertybinių nuostatų vaizdas, lyginant su Y karta, yra ribotas. Tyrimo tikslas nėra lyginamoji skirtingų amžiaus kartų (pvz. X ir Y kartos) analizė. Kaip buvo minėta, kokybinė prieiga, kurios indėlis yra svariausias šio atvejo studijai, yra tikslingai nukreipta į Y individų kartos socialinę integraciją ir interviu tekstai yra orientuoti išskirtinai į šios amžiaus kartos vertybių aiškinimą, kultūrinių bruožų supratimą.

Kitas svarbus ribotumas yra susijęs su atsakymu, kiek amžius yra susijęs su tiriamos Y kartos vertybinėmis ir kultūrinėmis tendencijomis. Hipotetiškai keliant klausimą, ar po 20 metų (apytikslis laikotarpis, apimantis amžiaus kartą) dabartinės Y kartos individų vertybės nesupanašės su dabartinės X kartos? Šio tyrimo metodologinė prieiga nėra pajėgi atsakyti į šį klausimą ir tokiam atsakymui reikia longitudinalinio tyrimo, stebėjimo, ar kinta ir kaip kinta dabartinės Y kartos vertybės. Šis tyrimas ir panašios užsienio šalyse darytos studijos aiškina esamas Y kartos individų socialinės integracijos karinėje tarnyboje dilemas ir su tuo susijusius iššūkius (Ender ir kiti 2014, Osterberg ir kiti 2021).

Kalbant apie antrinę statistinių duomenų analizę ir kiekybinį tyrimą, būtina pabrėžti, kad tik ganėtinai siaura klausimyno dalis galėjo būti pritaikyta Y kartos karių socialinės integracijos problematikai tirti (pagal tematiką 5 klausimai iš 30 yra pritaikomi šiam tyrimui). Tai lemia, kad tyrimų rezultatai, atlikus analizę, buvo siauri ir faktiškai visos statistiškai reikšmingos jungtys yra pateiktos empirinėje dalyje (priešingybė kokybiniams rezultatams, kur pateikti, turinio atžvilgiu, reikšmingiausi ir įdomiausi rezultatai). Kitas ribotumas yra tas, kad dėl tam tikro duomenų pasiskirstymo netolygumo, tik BLRA metodas gali būti pritaikytas detaliai analizei antrinėje statistinių duomenų analizei. Todėl tai dar labiau susiaurina

kiekybinius duomenų analizės įrankius. Atlikus BLRA testus, duomenys yra pa-  
imti nevalyti. Tokia tyrimo kryptis yra pasirinkta tam, kad nebūtų prarasta dalis  
validžių atsakymų, ir todėl, kad kiekybinė metodika nėra pagrindinė šiame tyri-  
me. Tačiau turint omeny, kad kiekybinė metodologija Y kartos inividų socialinės  
integracijos tyrime yra naudojama kaip antrinė ir tik papildo analizę kontekstine  
samprata, šie ribotumai yra toleruoti.

Kalbant apie kiekybinių duomenų tyrimo imtį, ji yra reprezentatyvi – 2095  
respondentai. Tačiau suskaidžius juos į 3 amžiaus kohortas (į 22–31 m., 32–40 m.  
ir 41–57 m.) išryškėjo netolygus, tačiau toleruotinas duomenų pasiskirstymas.  
Pavyzdžiui, tikrinant H1 (žr. lentelę Nr. 3 *BLRA modelis modernioms / postmoder-  
nioms vertybėms nustatyti*) įtraukti į analizę 882 22–31 m. amžiaus grupės respon-  
dentai, 32–40 m. amžiaus grupėje – 490 respondentų, 41–57 m. amžiaus grupėje –  
379 respondentai. Tariant H2 (žr. lentelę Nr. 4 *BLRA modelis veiksniumi nustatyti*)  
22–31 m. amžiaus grupėje į analizę įtraukta 419 respondentų, 32–40 m. amžiaus  
grupėje – 186 respondentai, 41–57 m. amžiaus grupėje – 121 respondentas. Tikėtina,  
kad netolygus respondentų pasiskirstymas amžiaus grupėse daugeliu atveju lemia  
vidutinišką BLRA tinkamumo prognozavimą.

Renkant kokybinius pusiau struktūruotus interviu duomenis, procesas ir tyri-  
mo rezultatai yra išsamesni, lyginant su kiekybinių duomenų analize ir pritaiko-  
mumu Y individų kartos socialinei integracijai tirti. Vienintelis iššūkis, kuris lydėjo  
kokybių duomenų rinkimą, yra tyrimo etikos klausimai, kadangi, kaip buvo ap-  
tarta tyrimo etikos dalyje, kario profesija dažnu atveju reikalauja išskirtinio loja-  
lumo organizacijai, autoritetui. Kultūrinių kario profesijos aspektų įtaka tyrimų  
objektyvumui buvo kontroliuojama taikant tyrime anonimiškumo, nešališkumo  
principus.

### 3. Y KARTOS KARIŲ SOCIALINĖS INTEGRACIJOS EMPIRINIAI DUOMENYS

#### 3.1. Y kartos karių socialinės integracijos kariuomenėje kiekybinių duomenų antrinė analizė

##### 3.1.1. Materialių ir postmaterialių vertybių raiška karių socialinėje integracijoje Lietuvos kariuomenėje

Vertinant bendrąjį materialių ir postmaterialių *vertybių pasiskirstymą tarp kartų ir bendroje imtyje* itin ryškių skirtumų tarp materialių ir postmaterialių vertybių amžiaus grupėse nėra (žr. prieduose: *Vertybių pasiskirstymas tarp kartų ir bendroje imtyje*). Kiek didesni *postmaterialių vertybių raiškos* skirtumai fiksuojami tarp Y jauniausios amžiaus kartos (22–31 m.), jie labiau *vertina galimybę dirbti su pažangiomis technologijomis, galimybę įgyti žinių ir įgūdžių, pritaikomų kituose darbuose, ir galimybę pakeliauti dalyvaujant tarptautinėse operacijose* (žr. prieduose: *Vertybių pasiskirstymas tarp kartų ir bendroje imtyje (grafinis atvaizdavimas)*). Y vyresnėje kartoje (41–57 m.), skirtingai nuo kitų amžiaus kohortų, labiau atsiskleidžia *materialių (arba kolektyvinių) vertybių* lūkestis karinėje tarnyboje, tokių kaip *konkurencingas atlyginimas, noras būti naudingam Lietuvai, galimybė turėti įvairių socialinių lengvatų ir garantuotą darbo vietą*. Toliau tekste pateikiamos detalios binarinės logistinės regresinės analizės išvalgos.

Šiame kiekybinių duomenų analizės skyriuje yra atsakoma į H1: *Jaunesnė amžiaus karta ir labiau išreikštos postmaterialios vertybės lemia mažesnius materialinius karių socialinės integracijos Lietuvos kariuomenėje lūkesčius*. 4 poskyriuose yra pateiktos tik sutrumpintos rezultatų lentelės, turinčios statistiškai reikšmingas jungtis tarp priklausamojo kintamojo ir nepriklausamojo kintamojo (lentelės su visais statistiškai reikšmingais ir nereikšmingais testais yra perkeltos į šio tyrimo priedų dalį). Kiekviename poskyryje yra pateikta po vieną lentelę, kurioje atsispindi *bendros imties, 22–31 m., 32–40 m. ir 41–57 m.* amžiaus grupių statistiškai reikšmingos jungtys su B koeficientu.

Tikrinant H1, vertybės – nepriklausomas kintamasis – yra lūkesčius (priklausomą kintamąjį) sąlygojantis aspektas. H1 tikslas yra atskleisti, kaip amžius ir postmaterialios vertybės yra susiję su lūkesčiais, kurie savo turiniu taip pat yra materialūs arba postmaterialūs.

### 3.1.1.1. Pasitenkinimas materialiniu aprūpinimu

Buvo skaičiuotas BLRA bendrosios imties modelis (žr. lentelę nr. 1), siekiant iširti, kaip pasitenkinimas materialiniu aprūpinimu priklauso nuo įvairių materialių / postmaterialių vertybių Lietuvos kariuomenėje. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(11) = 94,473$ ,  $p < 0,05$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,053, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,071. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(8) = 3,685$ .

Bendrosios imties rezultatai parodo, kad materialinis aprūpinimas kariuomenėje yra susijęs su konkurencingu atlyginimu ( $\exp(B) = 1,152$ ,  $p < 0,05$ ) ir noru pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą ( $\exp(B) = 1,152$ ,  $p < 0,05$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 61,8 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 1).

**Lentelė nr. 1.** Materialinio aprūpinimo priklausomybė nuo materialių ir postmaterialių vertybių

Amžiaus grupė	Vertybės (ir vertybės tipas: materialiai (M) / postmaterialiai (PM))	B koeficientas
Bendroji imtis	Konkurencingas atlyginimas (M) Komandinė dvasia (M)	0,141 0,165
22–31 m.	Konkurencingas atlyginimas (M) Galimybė įgyti žinių / įgūdžių (PM)	0,247 0,201
32–40 m.	Įvairios socialinės lengvatos (M) Komandinė dvasia (M)	0,258 0,165
41–57 m.	–	

Buvo skaičiuotas BLRA 22–31 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 1), siekiant iširti, kaip pasitenkinimas materialiniu aprūpinimu Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo įvairių materialių / postmaterialių vertybių. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(9) = 25,714$ ,  $p < 0,01$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,038, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,029. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(8) = 2,074$ .

22–31 m. amžiaus kohortos rezultatai parodo, kad materialinis aprūpinimas kariuomenėje yra susijęs su konkurencingu atlyginimu ( $\exp(B) = 1,280$ ,  $p < 0,01$ ) ir galimybe įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose ( $\exp(B) = 1,222$ ,  $p < 0,05$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 57,4 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 2).

BLRA 32–40 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 1) buvo skaičiuotas, siekiant ištirti, kaip pasitenkinimas materialiniu aprūpinimu Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo įvairių materialių / postmaterialių vertybių. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2 (9) = 24,733, p < 0,01$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,067, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,049. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2 (8) = 12,630$ .

32–40 m. amžiaus kohortos rezultatai parodo, kad materialinis aprūpinimas kariuomenėje yra susijęs su galimybe turėti įvairių lengvatų (socialinių, sveikatos apsaugos) ( $\exp(B) = 1,295, p < 0,05$ ) ir noru pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą ( $\exp(B) = 1,399, p < 0,05$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 62,9 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 3).

Buvo skaičiuotas BLRA 41–57 m. amžiaus kohortos modelis (žr. prieduose lentelę nr. 4), siekiant ištirti, kaip pasitenkinimas materialiniu aprūpinimu Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo įvairių materialių / postmaterialių vertybių. Modelis gautas statistiškai nereikšmingas.

### 3.1.1.2. Pasitenkinimas darbo užmokesčiu

Buvo skaičiuotas BLRA bendrosios imties modelis (žr. lentelę nr. 2), siekiant ištirti, kaip pasitenkinimas darbo užmokesčiu Lietuvos kariuomenėje apskritai priklauso nuo įvairių materialių / postmaterialių vertybių. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2 (10) = 89,656, p < 0,001$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,067, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,050. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2 (8) = 8,398$ .

Bendrosios imties rezultatai parodo, kad darbo užmokesčio priklausomybė kariuomenėje yra susijusi su konkurencingu atlyginimu ( $\exp(B) = 1,304, p < 0,001$ ), noru būti naudingam Lietuvai ( $\exp(B) = 1,233, p < 0,01$ ), galimybe dirbti su pažangiomis technologijomis ( $\exp(B) = 1,253, p < 0,001$ ), noru pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą ( $\exp(B) = 1,188, p < 0,05$ ) ir noru pakeliauti po kitas šalis dalyvaujant tarptautinėse operacijose ( $\exp(B) = 0,859, p < 0,01$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 57,3 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 5).



**Lentelė nr. 2.** Darbo užmokesčio priklausomybė nuo materialių ir postmaterialių vertybių

Amžiaus grupė	Vertybės (ir vertybės tipas: materiali (M) / postmateriali (PM))	B koeficientas
Bendroji Imtis	Konkurencingas atlyginimas (M)	0,265
	Komandinė dvasia (M)	0,165
	Noras būti naudingam Lietuvai (M)	0,172
	Pažangios technologijos (PM)	0,225
	Noras pakeliauti (PM)	-0,152
22–31 m.	Konkurencingas atlyginimas (M)	0,180
	Pažangios technologijos (PM)	0,322
	Noras pakeliauti (PM)	-0,203
32–40 m.	Konkurencingas atlyginimas (M)	0,275
41–57 m.	Konkurencingas atlyginimas (M)	0,275
	Noras būti naudingam Lietuvai (M)	0,404
	Garantuota darbo vieta (M)	-0,311

Buvo skaičiuotas BLRA 22–31 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 2), siekiant ištirti, kaip pasitenkinimas darbo užmokesčiu Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo įvairių materialių / postmaterialių vertybių. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(9) = 40,558, p < 0,001$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,061, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,045. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(8) = 7,901$ .

22–31 m. amžiaus kohortos rezultatai parodo, kad darbo užmokestis apskritai kariuomenėje yra susijęs su konkurencingu atlyginimu ( $\exp(B) = 1,197, p < 0,05$ ), galimybe dirbti su pažangiomis technologijomis ( $\exp(B) = 1,380, p < 0,001$ ) ir noru pakeliauti po kitas šalis dalyvaujant tarptautinėse operacijose ( $\exp(B) = 0,816, p < 0,05$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 61,8 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 6).

Buvo skaičiuotas BLRA 32–40 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 2), siekiant ištirti, kaip pasitenkinimas darbo užmokesčiu Lietuvos kariuomenėje apskritai priklauso nuo įvairių materialių / postmaterialių vertybių. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(9) = 35,781, p < 0,001$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,094, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,070. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(8) = 5,131$ .

32–40 m. amžiaus kohortos rezultatai parodo, kad darbo užmokestis apskritai kariuomenėje yra susijęs su konkurencingu atlyginimu ( $\exp(B) = 1,316, p < 0,05$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 61,8 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 7).

Buvo skaičiuotas BLRA 41–57 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 2), siekiant ištirti, kaip pasitenkinimas darbo užmokesčiu Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo įvairių materialių / postmaterialių vertybių. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2 (9) = 34,378, p < 0,001$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,117, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,087. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2 (8) = 3,089$ .

41–57 m. amžiaus kohortos rezultatai parodo, kad darbo užmokestis apskritai kariuomenėje yra susijęs su konkurencingu atlyginimu ( $\exp(B) = 1,649, p < 0,001$ ), noru būti naudingam Lietuvai ( $\exp(B) = 1,498, p < 0,05$ ) ir garantuota darbo vieta ( $\exp(B) = 0,733, p < 0,05$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 64,9 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 8).

### 3.1.1.3. Pasitenkinimas galimybe derinti tarnybą ir šeimą

Buvo skaičiuotas BLRA bendrosios imties modelis (žr. lentelę nr. 3), siekiant ištirti, kaip pasitenkinimas galimybe derinti šeimą ir tarnybą Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo įvairių materialių / postmaterialių vertybių. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2 (10) = 61,323, p < 0,001$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,046, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,034. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2 (8) = 3,762$ .

Bendrosios imties rezultatai parodo, kad pasitenkinimas galimybe derinti šeimą ir tarnybą kariuomenėje yra susijęs su galimybe dirbti su pažangiomis technologijomis ( $\exp(B) = 1,157, p < 0,05$ ) ir galimybe įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose ( $\exp(B) = 1,229, p < 0,001$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 57,6 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 9).

**Lentelė nr. 3.** Galimybės derinti šeimą ir tarnybą priklausomybė nuo materialių ir postmaterialių vertybių

Amžiaus grupė	Vertybės (ir vertybės tipas: materiali (M) / postmateriali (PM))	B koeficientas
Bendroji imtis	Komandinė dvasia (M) Pažangios technologijos (PM)	0,188 0,217
22–31 m.	Pažangios technologijos (PM)	0,231
32–40 m.	Galimybė įgyti žinių / įgūdžių (PM)	0,243
41–57 m.	Komandinė dvasia (M)	0,422

Buvo skaičiuotas BLRA 22–31 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 3), siekiant iširti, kaip pasitenkinimas galimybe derinti šeimą ir tarnybą priklauso nuo įvairių materialių / postmaterialių vertybių Lietuvos kariuomenėje. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(9) = 22,270, p < 0,01$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,033, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,025. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(8) = 10,823$ .

22–31 m. amžiaus kohortos rezultatai parodo, kad galimybė derinti šeimą ir tarnybą kariuomenėje yra susijusi su galimybe dirbti su pažangiomis technologijomis ( $\exp(B) = 1,317, p < 0,01$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 58,4 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 10).

Buvo skaičiuotas BLRA 32–40 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 3), siekiant iširti, kaip pasitenkinimas galimybe derinti šeimą ir tarnybą priklauso nuo įvairių materialių / postmaterialių vertybių Lietuvos kariuomenėje. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(9) = 25,670, p < 0,01$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,068, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,051. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(8) = 12,038$ .

32–40 m. amžiaus kohortos rezultatai parodo, kad galimybė derinti šeimą ir tarnybą kariuomenėje yra susijusi su galimybe įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose ( $\exp(B) = 1,442, p < 0,01$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 60,2 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 11).

Buvo skaičiuotas BLRA 41–57 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 3), siekiant iširti, kaip pasitenkinimas galimybe derinti šeimą ir tarnybą priklauso nuo įvairių materialių / postmaterialių vertybių Lietuvos kariuomenėje. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(9) = 20,636, p < 0,05$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,071, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,053. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(8) = 6,785$ .

41–57 m. amžiaus kohortos rezultatai parodo, kad galimybė derinti šeimą ir tarnybą kariuomenėje yra susijusi su noru pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą ( $\exp(B) = 1,526, p < 0,05$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 61,7 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 12).

#### 3.1.1.4. Pasitenkinimas karjeros perspektyvomis

Buvo skaičiuotas BLRA bendrosios imties modelis (žr. lentelę nr. 4), siekiant iširti, kaip pasitenkinimas karjeros perspektyvomis Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo įvairių materialių / postmaterialių vertybių. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(10) = 67,217, p < 0,001$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,052, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,038. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(8) = 3,559$ .

Bendrosios imties rezultatai parodo, kad pasitenkinimas karjeros perspektyvomis kariuomenėje yra susijęs su galimybe dirbti su pažangiomis technologijomis ( $\exp(B) = 1,207$ ,  $p < 0,01$ ), noru pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą ( $\exp(B) = 1,242$ ,  $p < 0,01$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 66,8 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 13).

**Lentelė nr. 4.** Karjeros perspektyvų priklausomybė nuo materialių ir postmaterialių vertybių

Amžiaus grupė	Vertybės (ir vertybės tipas: materialiai (M) / postmaterialiai (PM))	B koeficientas
Bendroji imtis	Komandinė dvasia (M) Pažangios technologijos (PM)	0,217 0,188
22–31 m.	Pažangios technologijos (PM)	0,231
32–40 m.	Pažangios technologijos (PM)	0,188
41–57 m.	–	

Buvo skaičiuotas BLRA 22–31 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 4), siekiant ištirti, kaip pasitenkinimas karjeros perspektyvomis Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo įvairių materialių / postmaterialių vertybių. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(9) = 26,420$ ,  $p < 0,01$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,042, o Kokso ir Snelo determinacijos koeficientas – 0,030. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(8) = 4,798$ .

22–31 m. amžiaus kohortos rezultatai parodo, kad pasitenkinimas karjeros perspektyvomis kariuomenėje yra susijęs su galimybe dirbti su pažangiomis technologijomis ( $\exp(B) = 1,260$ ,  $p < 0,05$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 70,3 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 14).

Buvo skaičiuotas BLRA 32–40 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 4), siekiant ištirti, kaip pasitenkinimas karjeros perspektyvomis Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo įvairių materialių / postmaterialių vertybių. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(9) = 26,906$ ,  $p < 0,01$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,073, o Kokso ir Snelo determinacijos koeficientas – 0,053. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(8) = 6,641$ .

32–40 m. amžiaus kohortos rezultatai parodo, kad pasitenkinimas karjeros perspektyvomis kariuomenėje yra susijęs su galimybe dirbti su pažangiomis technologijomis ( $\exp(B) = 1,275$ ,  $p < 0,05$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 64,9 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 15).

Buvo skaičiuotas BLRA 41–57 m. amžiaus kohortos modelis (žr. prieduose lentelę nr. 16), siekiant ištirti, kaip pasitenkinimas karjeros perspektyvomis priklauso nuo įvairių materialių / postmaterialių vertybių Lietuvos kariuomenėje. Pasitenkinimas karjeros perspektyvomis buvo matuojamas kaip dichotominis, atsakant ranginėje skalėje: „taip, tenkina“ arba „ne, netenkina“ („sunku pasakyti“ priskiriant prie „ne, netenkina“). 9 nepriklausomi kintamieji buvo matuojami ranginėje skalėje, kur „4 – labai paskatino“, „3 – labiau paskatino nei nepaskatino“, „2 – labiau nepaskatino nei paskatino“ ir „1 – visiškai nepaskatino“. Gautas modelis statistiškai reikšmingų jungčių neturi.

### 3.1.1.5. Pasitenkinimas bendrąja atmosfera

Buvo skaičiuotas BLRA 22–31 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 5), siekiant ištirti, kaip pasitenkinimas bendrąja atmosfera Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo įvairių materialių / postmaterialių vertybių. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(9) = 40,147, p < 0,001$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,062, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,044. Hosmero-Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(8) = 7,005$ .

22–31 m. amžiaus kohortos rezultatai parodo, kad pasitenkinimas bendrąja atmosfera kariuomenėje yra susijęs su konkurencingu atlyginimu ( $\exp(B) = 1,348, p < 0,01$ ), galimybe turėti įvairių socialinių lengvatų ( $\exp(B) = 0,735, p < 0,01$ ), garantuota darbo vieta ( $\exp(B) = 1,322, p < 0,01$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauti 66 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 17).

**Lentelė nr. 5.** Bendros atmosferos padalinyje priklausomybė nuo materialių ir postmaterialių vertybių

Amžiaus grupė	Vertybės (ir vertybės tipas: materialiai (M) / postmaterialiai (PM))	B koeficientas
Bendroji imtis	–	
22–31 m.	Konkurencingas atlyginimas (M)	0,299
	Socialinės lengvatos (M)	0,128
	Garantuota darbo vieta (M)	0,279
32–40 m.	Noras būti naudingam Lietuvai (M)	0,369
41–57 m.	–	

Buvo skaičiuotas BLRA 32–40 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 4), siekiant iširti, kaip pasitenkinimas bendrąja atmosfera Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo įvairių materialių / postmaterialių vertybių. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(9) = 20,238, p < 0,05$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,056, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,040. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(8) = 8,844$ .

32–40 m. amžiaus kohortos rezultatai parodo, kad pasitenkinimo bendrąja atmosfera priklausomybė kariuomenėje yra susijusi su noru būti naudingam Lietuvai ( $\exp(B) = 1,446, p < 0,05$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauti 69 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 18).

Buvo skaičiuotas BLRA 41–57 m. amžiaus kohortos modelis (žr. prieduose lentelę nr. 19), siekiant iširti, kaip pasitenkinimas bendrąja atmosfera Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo įvairių materialių / postmaterialių vertybių. Gautas modelis statistiškai reikšmingų jungčių neturi.

### **3.1.2. Materialių ir postmaterialių vertybių raiškos karių socialinėje integracijoje apibendrinimas**

Skyrius atskleidžia Y karių kartos socialinės integracijos Lietuvos kariuomenėje kontekstinį materialių ir postmaterialių vertybių raiškos karinėje tarnyboje pasiskirstymą. Šiame skyriuje patvirtinama H1: *Jaunesnė amžiaus karta ir labiau išreikštos postmaterialios vertybės lemia mažesnius materialinius karių socialinės integracijos Lietuvos kariuomenėje lūkesčius*. Nors materialinės vertybės (tokios, kaip konkurencingas atlyginimas, įvairios socialinės lengvatos) daugeliu atveju yra būdingos visų amžiaus kohortų parodymams, tačiau atlikti testai atskleidžia tendencingą postmaterialių vertybių raišką, kuri yra itin reikšminga 22–31 m. individams ir gerokai mažiau 32–40 m. kariams. 41–57 m. karių amžiaus kohortai būdingos tik materialios ir kolektyvinės vertybės (tokios kaip noras būti naudingam Lietuvai ir komandinė dvasia). BLRA testai taip pat parodo, kad postmaterialios Y kartos 22–31 m. individų kur kas ryškesnės negu 32–40 m. amžiaus kohortoje. Taigi analizės rezultatai patvirtino H1.

Ryškus 22–31 m. amžiaus kohortos postmaterialių vertybių ir lūkesčių poreikis karinėje tarnyboje rodo ne tik stiprią visuomenės kaitą dėl sparčių socioekonominių sąlygų, šis pokytis atsispindi ir tai, kokia kryptimi kariuomenėje, kaip organizacijoje, po nepriklausomybės kinta karių tarnybos vertybės ir su tuo susiję lūkesčiai. Postmaterialus vertybinis pokytis, itin būdingas 22–31 m. kariams, atspindi atsirandančias naujas „vertybines sutartis“, kurios lemia, kad karių lūkesčiai karinėje tarnyboje labiau nukreipti savirealizacijos linkme ir tolsta nuo kolektyvinių įsipareigojimų, kurie yra būdingesni X karių kartai. Daugiausiai pasikartojančios

vertybės atliepia savirealizacijos poreikius (tokie lūkesčiai, kaip galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis, galimybė įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose, noras pakeliauti dalyvaujant tarptautinėse operacijose). Tokia vertybinė slinktis prie stipriai išreikštų individualistinių poreikių atspindi tai, ką Inglehartas įvardija kaip evoliucinę socioekonomiškai besivystančios visuomenės kryptį (Inglehart, Oyserman 2004, Inglehart, Welzel 2010).

Kolektyvinių vertybių braižas, kuris yra būdingesnis X kartai (ir kiek mažiau Y kartos 32–40 m. individams), atliktuose testuose liudija kolektyvizmo mažėjimą ir individualizmo vertybinių lūkesčių stiprėjimą Y kartos individų 22–31 m. amžiaus kohortoje. Šios statistiškai reikšmingos jungtys, atsirandančios tarp postmaterialių vertybių sąlygotų lūkesčių, atskleidžia vertybinius iššūkius, su kuriais organizacija neišvengiamai susidurs, nes tradiciškai tai yra itin konservatyvi, griežtai hierarchiškai reglamentuota bendruomenė, kur individualūs poreikiai visada yra antroje eilėje po kolektyvo (Janowitz 1960, Soeters 2018). Grupinės-institucinės vertybės, tokios kaip pasiaukojimas dėl bendrojo valstybės gėrio, užima centrinę vietą. X kartos atstovai Lietuvos kariuomenėje labiausiai atspindi tokio vertybiškai kolektyvinio supratimo institucinį diskursą. Y kartos išskaidymas į 22–31 amžiaus individus ir 32–40 amžiaus karius leidžia kalbėti ne tik apie tai, kad Y karta homogeniškai atspindi Lietuvos kariuomenės karių socialinės integracijos vertybinių lūkesčių pokytį, bet ir apie lietuviškos Y kartos karių skirtingumą.

Y kartos 32–40 m. amžiaus individų grupė leidžia kalbėti apie evoliuciškumą ir kaitos nuoseklumą, nes šioje kohortoje, be postmaterialių vertybių, yra aptinkami X kartai būdingi kolektyviniai vertybiniai lūkesčiai (komandinės dvasios ir noro būti naudingam Lietuvai). Todėl H1 aiškinimas visų pirma neleidžia lietuviškos Y kartos visiškai prilyginti Morteno plačiai nusakytoms amerikietiškos Y kartos vertybinėms tendencijoms (Ender 2018). Tuo tarpu 22–31 m. amžiaus individų vertybės leidžia kalbėti apie ryškiausius skirtumus su X kartos atstovais ir ganėtinai tiksliai nusako postmaterialų socialinės integracijos tendencingumą, apie kurį kalba ir Vakarų amžiaus kartų teoretikai (Ender 2018). Savirealizacijai būdingi vertybiniai bruožai, tokie kaip siekis dirbti su pažangiomis technologijomis, galimybė įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose, noras pakeliauti dalyvaujant tarptautinėse operacijose, kalba apie kintantį socialinės integracijos diskursą.

Inglehartas savo teorinėje koncepcijoje glaudžiai rėmėsi Maslow poreikių piramide (tiek iš mikro, tiek iš makro perspektyvos), kaip neišvengiama kolektyvo vertybinės raidos tendencija gerėjant socioekonominei padėčiai (Inglehart, Welzel 2010). Ryškūs individualūs 22–31 m. amžiaus individų kohortos vertybiniai lūkesčiai Lietuvos kariuomenėje liudija apie stiprėjančią aukščiausių poreikių (postmaterialių-individualistinių) raišką jauniausioje kohortoje. Stiprėjantys aukščiausi



individualistiniai poreikiai sukuria tam tikrą vertybinį kodą, kurio turinys kyla iš vertybiškai aukščiau asmenybės saviraiškos poreikių (Inglehart, Welzel, 2010). Apie individualistinių, postmaterialių tarnybos motyvų (kitur apibūdinant kaip *postmodernius* (Aleksnevičienė ir kiti 2015: 51) buvimą karinėje tarnyboje liudija ir kiti lietuvių ir užsienio šalių tyrimai (Aleksnevičienė ir kiti 2015, Osterberg ir kiti 2021). Amerikiečių karo sociologų darbuose tokia vertybinė slinktis link individualių vertybių, vertybinis pokytis (lyginant su X ar kūdikių bumo karta) yra apibūdinami kaip mažėjantis noras tarnauti ar aukotis kolektyviniam gėriui (Ender ir kiti 2014, Ender 2018).

Visa kultūriškai postmateriali linija, būdingesnė Y kartai, suponuoja tam tikrus kultūrinius-vertybinius kariuomenės pokyčius, kurie yra aktualūs šiandieninei visuomenei. Y kartos individai (ypač 22–31 m.) sudaro tam tikrą kritinę grupę, *kolektyvinį darinį*, kuris dėl dėl tam tikrų visuomenės socioekonominio vystymosi sąlygų lemia išskirtinai Y individų kartai būdingas *vertybines sutartis* (Inglehart, Oyserman, 2004). Postmaterialios vertybinės nuostatos suformuoja socialinius-kultūrinius veiksnius, kurie lemia kitoniškų socialinės sąveikos *taisyklių* ir *resursų* traktavimą. Kontekstinė X kartos individų *vertybinių sutarčių* analizė atskleidžia kultūriškai kiek kitokias karinės tarnybos nuostatas: jų vertybės yra labiau kolektyvinio pobūdžio. *Struktūros dualumo* koncepcija leidžia interpretuoti šių skirtingų vertybių raišką ir nustatyti, kaip jos lemia Y kartos individų socialinę integraciją kariuomenėje. Kaip ir buvo minėta, mikro lygmens sąveika pasireiškia ir kaip *resursų* ir *taisyklių* naudojimas individualioje sąveikoje, ir struktūros lygmeniu (Scott, Meyers 2010). Y kartai būdingos postmaterialaus pobūdžio vertybės: *noras pakeliauti dalyvaujant tarptautinėse operacijose, galimybė įgyti žinių ir įgūdžių, darbas su pažangiomis technologijomis*. Jeigu organizacija (arba šiuo atveju *struktūra*) sudaro sąlygas joms reikštis, tai ji įgalina *sistemos* palaikymą (t. y. atitinka Y kartos vertybines tendencijas). Tai vadinama *struktūracijos* įgalinimu – svarbia socialinės integracijos sąlyga. Kartu sistema transformuojasi išlaikydama taisykles bei resursų naudojimo praktikas (McPhee 2013, Scott, Meyers 2010, Ortlieb, Sieben 2014). Tokios postmaterialios Y kartos vertybės sudaro *socialinius-kultūrinius veiksnius*, kurie leidžia kalbėti apie sėkmingą individų įsiliejimą į kolektyvą (angl. *membership negotiation*) (Scott, Meyers 2010) (t. y. socialinę integraciją).

Antagonistinio turinio vertybiniai poliai, kurie aptariami Ingleharto tyrimų plotmėje (*išlikimas–savirealizacija, materializmas–postmaterializmas, kolektyvizmas–individualizmas*), leidžia suvokti ne tik vertybine prasme kraštutinius visuomenės kaitos atskaitos taškus (Inglehart, Oyserman 2004). Jie naudingi aiškinant konflikto priežastis ir apibūdinant Y kartos karių socialinę integraciją Lietuvos kariuomenėje. Vertybinio turinio prasme, Y kartos individų poreikių skirtumai nuo X kartos rodo potencialų socialinės integracijos konfliktiškumą. X kartos individų

vertybės ne tik atitinka 41–57 m. amžiaus karių vertybines tendencijas, bet ir vyraujančią Lietuvos kariuomenės oficialų institucinį diskursą, kuris stipriai remiasi kolektyvinėmis vertybėmis. Jei būtų kalbama apie sėkmingą socialinę integraciją kolektyve, tai *struktūra* yra *socialinio veiksmo sąlyga* ir kartu *veiksmo* rezultatas (Graaff 1993, Scott, Meyers 2010). Ganėtinais stiprūs Y kartos požiūrio vertybiniai skirtumai parodo organizacijos deterministinę kryptį ir kartu yra konflikto su kariuomenės institucionalizmu šaltinis (vertybine prasme jis yra labiau kolektyvinio pobūdžio ir materialistinis: *noras būti naudingam Lietuvai, socialinės lengvatos*). Šie vertybiniai skirtumai kariuomenėje atskleidžia skirtingus struktūrinius ir sisteminius bruožus, todėl leidžia suvokti individų integracijos (ir šiuo atveju dezintegracijos) kariuomenėje sociokultūrinius bruožus (Scott, Meyers 2010, McPhee ir kiti 2013, Ortlieb, Sieben 2014). Turint omenyje, kad valdymo atstovai (dalinių, vienetų, pajėgų vadai) dėl griežtai nustatytos laipsnių gavimo tvarkos dažniausiai yra X kohortos atstovai, tai lemia, kad Lietuvos kariuomenėje palaikomos kolektyvinis-institucinis normiškumas.

Nors šiame skirsnyje esantys duomenys neleidžia tiesiogiai įvardyti konflikto, tačiau vertybiniai skirtumai tarp Y kartos atstovų (22–31 m. amžiaus) ir X kartos suponuoja konfliktą, dėl kurio galima kalbėti apie tam tikrą Y kartos atstovų socialinę dezintegraciją karinėje tarnyboje. Postmateriali vertybinė Y kartos kryptis ir iš to kylantis individualios *autonomijos* siekis realizuojant savo individualius saviraiškos lūkesčius kertasi su grupiniu įsipareigojimu, kuris yra sąlygotas X kartos individų vertybinės karinės tarnybos sampratos.

### 3.1.3. Veiksmo raiška ir karių socialinė integracija Lietuvos kariuomenėje

#### 3.1.3.1. Savirealizacijos vertybių priklausomybė ir veiksnias

Vertinant, kaip bendrasis *veiksmo faktorius* pasiskirsto tarp skirtingų amžiaus grupių ir bendroje imtyje itin ryškių skirtumų tarp kartų nėra (žr. prieduose: *Veiksmo faktorių pasiskirstymas tarp kartų ir bendroje imtyje*). Nežymiai didesni yra Y jaunosios amžiaus kartos (22–31 m.) *veiksmo* skirtumai: tai rodo atsakymų apie *asmeninių pastangų* ir *galimybių dalyvauti priimant sprendimus* procentinį vertinimą (žr. prieduose ir **lenteles nr. 63, 66**). Y vyresnėje kartoje (32–40 m.), skirtingai nuo kitų amžiaus kohortų, labiau atsiskleidžia *veiksnias* kaip *iniciatyva, nebijojimas eksperimentuoti ir priimti atsakomybę* (žr. prieduose ir **lentelę nr. 65**). *Profesinė kompetencija* visose amžiaus kohortose yra reikšmingas veiksmo faktorius.

Toliau tekste pateikiamos detalios binarinės logistinės regresinės analizės išvalgos.

Buvo skaičiuotas BLRA bendrosios imties modelis (žr. lentelę nr. 6), siekiant iširti, kaip galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(6) = 26,948, p < 0,001$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,049, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,037. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(8) = 4,338$ .

Bendrosios imties rezultatai parodo, kad galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis yra reikšmingas paskatinimas tapti kariu ( $\exp(B) = 1,474, p < 0,01$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 59,4 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 20).

**Lentelė nr. 6.** Galimybės dirbti su pažangiomis technologijomis priklausomybė nuo veiksnio

Amžiaus grupė	Veiksnias	B koeficientas
Bendroji imtis	Profesinė kompetencija	0,388
22–31 m.	–	
32–40 m.	Profesinė kompetencija	0,686
41–57 m.	Profesinė kompetencija	0,776

Buvo skaičiuotas BLRA 22–31 m. amžiaus kohortos modelis (žr. prieduose lentelę nr. 21), siekiant iširti, kaip galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Statistiškai reikšmingų jungčių negauta.

Buvo skaičiuotas BLRA 32–40 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 6), siekiant iširti, kaip galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(4) = 14,740, p < 0,01$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,102, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,076. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(6) = 2,744$ .

32–40 m. amžiaus kohortos rezultatai parodo, kad paskatinimas tapti kariu esant galimybei dirbti su pažangiomis technologijomis yra reikšmingai susijęs su profesine kompetencija ( $\exp(B) = 1,986, p < 0,05$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 62,4 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 22).

Buvo skaičiuotas BLRA 41–57 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 6), siekiant iširti, kaip galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(4) = 14,663, p < 0,01$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra

0,160, o Kokso ir Snelo determinacijos koeficientas – 0,120. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2 (7) = 8,474$ .

41–57 m. amžiaus kohortos rezultatai parodo, kad paskatinimui tapti kariu galimybe dirbti su pažangiomis technologijomis yra reikšmingai susijusi su profesine kompetencija ( $\exp(B) = 2,172, p < 0,05$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauti 67 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 23).

Buvo skaičiuotas BLRA bendrosios imties modelis (žr. lentelę nr. 7), siekiant iširti, kaip galimybe įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose, Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Skaičiuojant bendrosios imties rezultatus amžiaus kategorijos buvo priskirtos prie nepriklausomo kintamojo. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2 (6) = 30,049, p < 0,001$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,055, o Kokso ir Snelo determinacijos koeficientas – 0,041. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2 (8) = 7,242$ .

Bendrosios imties rezultatai parodo, kad paskatinimas tapti kariu esant galimybei įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose, yra reikšmingai susijęs su asmeninėmis pastangomis ( $\exp(B) = 1,341, p < 0,05$ ), profesine kompetencija ( $\exp(B) = 1,323, p < 0,05$ ), iniciatyva, nebijojimu eksperimentuoti ir priimti atsakomybę ( $\exp(B) = 1,318, p < 0,05$ ) bei galimybe dalyvauti priimant sprendimus ( $\exp(B) = 2,223, p < 0,05$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 59,1 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 24).

**Lentelė nr. 7.** Galimybės įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose, priklausomybė nuo veiksnio

Amžiaus grupė	Veiksnias	B koeficientas
Bendroji imtis	Profesinė kompetencija	0,388
	Asmeninės pastangos	0,293
	Jūs esate iniciatyvus / nebijote eksperimentuoti	0,276
	Galimybė dalyvauti priimant sprendimus	0,799
22–31 m.	Jūs esate iniciatyvus / nebijote eksperimentuoti Galimybė dalyvauti priimant sprendimus	0,288 1,163
32–40 m.	–	
41–57 m.	–	

Buvo skaičiuotas BLRA 22–31 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 7), siekiant iširti, kaip galimybe įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose, Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2 (4) = 18,036, p < 0,01$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,057, o Kokso ir Snelo determinacijos koeficientas – 0,042. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2 (7) = 2,333$ .

Bendrosios imties rezultatai parodo, kad galimybė įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose, yra reikšmingai susijusi su iniciatyva, nebijojimu eksperimentuoti ir priimti atsakomybę ( $\exp(B) = 1,334, p < 0,05$ ) bei galimybe dalyvauti priimant sprendimus ( $\exp(B) = 3,200, p < 0,01$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 62,3 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 25).

Buvo skaičiuotas BLRA 32–40 m. amžiaus kohortos modelis (žr. prieduose lentelę nr. 26), siekiant ištirti, kaip galimybė įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose, Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(4) = 18,036, p < 0,01$ ), tačiau negauta statistiškai reikšmingų jungčių tarp priklausomojo kintamojo ir nepriklausomųjų kintamųjų.

Buvo skaičiuotas BLRA 41–57 m. amžiaus kohortos modelis (žr. prieduose lentelę nr. 27), siekiant ištirti, kaip galimybė įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose, Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai nereikšmingas modelis.

Buvo skaičiuotas BLRA bendrosios imties modelis (žr. lentelę nr. 8), siekiant ištirti, kaip noras pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(6) = 37,012, p < 0,001$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,073, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,050. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(8) = 5,538$ .

Bendrosios imties rezultatai parodo, kad paskatinimas pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą yra reikšmingai susijęs su asmeninėmis pastangomis ( $\exp(B) = 1,728, p < 0,01$ ), profesine kompetencija ( $\exp(B) = 1,319, p < 0,05$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 72,7 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 28).

**Lentelė nr. 8.** Noro pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą priklausomybė nuo veiksnio

Amžiaus grupė	Veiksnumas	B koeficientas
Bendroji imtis	Asmeninės pastangos Profesinė kompetencija	0,544 0,686
22–31 m.	Asmeninės pastangos	0,531
32–40 m.	Asmeninės pastangos	1,176
41–57 m.	–	

Buvo skaičiuotas BLRA 22–31 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 8), siekiant ištirti, kaip noras pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(4) = 12,808$ ,  $p < 0,05$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,045, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,030. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(6) = 4,932$ .

22–31 m. amžiaus kohortos rezultatai parodo, kad paskatinimas pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą yra reikšmingai susijęs su asmeninėmis pastangomis ( $\exp(B) = 1,701$ ,  $p < 0,05$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 74,3 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 29).

Buvo skaičiuotas BLRA 32–40 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 8), siekiant ištirti, kaip noras pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(4) = 27,979$ ,  $p < 0,001$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,206, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,140. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(5) = 2,929$ .

32–40 m. amžiaus kohortos rezultatai parodo, kad paskatinimas pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą yra reikšmingai susijęs su asmeninėmis pastangomis ( $\exp(B) = 3,242$ ,  $p < 0,01$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 77,3 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 30).

Buvo skaičiuotas BLRA 41–57 m. amžiaus kohortos modelis (žr. prieduose lentelę nr. 31), siekiant ištirti, kaip noras pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(4) = 9,890$ ,  $p < 0,05$ ). Tačiau tarp priklausomojo kintamojo ir nepriklausomųjų kintamųjų negauta statistiškai reikšmingų jungčių.

Buvo skaičiuotas BLRA bendrosios imties modelis (žr. lentelę nr. 9), siekiant ištirti, kaip noras pakeliauti dalyvaujant tarptautinėse operacijose Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Skaičiuojant bendrosios imties rezultatus amžiaus kategorijos buvo priskirtos prie nepriklausomojo kintamojo. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(6) = 27,079$ ,  $p < 0,01$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,051, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,037. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(9) = 9,014$ .

Bendrosios imties rezultatai parodo, kad noras pakeliauti dalyvaujant tarptautinėse operacijose yra reikšmingai susijęs su profesine kompetencija ( $\exp(B) = 1,722$ ,  $p < 0,001$ ) ir 41–57 m. amžiaus kohorta ( $\exp(B) = 0,597$ ,  $p < 0,05$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gautas 66,7 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 32).

**Lentelė nr. 9.** Noro pakeliauti dalyvaujant tarptautinėse operacijose priklausomybė nuo veiksnio (bendroji imtis)

Amžiaus grupė	Veiksnias	B koeficientas
Bendroji imtis	Profesinė kompetencija	0,544
22–31 m.	Profesinė kompetencija	0,549
32–40 m.	–	
41–57 m.	–	

Buvo skaičiuotas BLRA 22–31 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 9), siekiant iširti, kaip noras pakeliauti dalyvaujant tarptautinėse operacijose Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(4) = 13,268, p < 0,05$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,044, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,031. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(7) = 8,796$ .

22–31 m. amžiaus kohortos rezultatai parodo, kad noras pakeliauti dalyvaujant tarptautinėse operacijose yra reikšmingai susijęs su profesine kompetencija ( $\exp(B) = 1,057, p < 0,05$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 68,1 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 33).

Buvo skaičiuotas BLRA 32–40 m. amžiaus kohortos modelis (žr. prieduose lentelę nr. 34), siekiant iširti, kaip noras pakeliauti dalyvaujant tarptautinėse operacijose Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto.

Buvo skaičiuotas BLRA 41–57 m. amžiaus kohortos modelis (žr. prieduose lentelę nr. 35), siekiant iširti, kaip noras pakeliauti dalyvaujant tarptautinėse operacijose Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai nereikšmingas modelis.

### 3.1.3.2. Materialios vertybės ir veiksnias

Buvo skaičiuotas BLRA bendrosios imties modelis (žr. lentelę nr. 10), siekiant iširti, kaip darbo užmokestis apskritai Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(6) = 20,743, p < 0,01$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,039, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,028. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(7) = 5,591$ .

Bendrosios imties rezultatai parodo, kad darbo užmokestis yra reikšmingai susijęs su profesine kompetencija ( $\exp(B) = 1,386, p < 0,05$ ) ir 41–57 m. amžiaus kohorta ( $\exp(B) = 1,853, p < 0,05$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 66,7 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 36).



**Lentelė nr. 10.** Darbo užmokesčio apskritai priklausomybė nuo veiksnio

Amžiaus grupė	Veiksnias	B koeficientas
Bendroji imtis	Profesinė kompetencija	0,326
22–31 m.	–	
32–40 m.	–	
41–57 m.	Profesinė kompetencija	0,833

Buvo skaičiuotas BLRA 22–31 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 37), siekiant ištirti, kaip darbo užmokestis Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai nereikšmingas modelis.

Buvo skaičiuotas BLRA 32–40 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 38), siekiant ištirti, kaip darbo užmokestis Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai nereikšmingas modelis.

Buvo skaičiuotas BLRA 41–57 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 10), siekiant ištirti, kaip darbo užmokestis Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(4) = 12,785$ ,  $p < 0,05$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,042, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,030. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(7) = 3,168$ .

41–57 m. amžiaus kohortos rezultatai parodo, kad darbo užmokestis yra reikšmingai susijęs su asmeninėmis pastangomis ( $\exp(B) = 1,580$ ,  $p < 0,01$ ), 32–40 m. amžiaus kohorta ( $\exp(B) = 1,496$ ,  $p < 0,05$ ) ir 41–57 m. amžiaus kohorta ( $\exp(B) = 2,493$ ,  $p < 0,001$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauti 76 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 39).

Buvo skaičiuotas BLRA bendrosios imties modelis (žr. lentelę nr. 11), siekiant ištirti, kaip socialinės garantijos Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(6) = 37,734$ ,  $p < 0,001$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,068, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,051. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(8) = 2,052$ .

Bendrosios imties rezultatai parodo, kad socialinės garantijos yra reikšmingai susijusios su asmeninėmis pastangomis ( $\exp(B) = 1,356$ ,  $p < 0,05$ ), 32–40 m. amžiaus grupe ( $\exp(B) = 0,472$ ,  $p < 0,001$ ) ir 41–57 m. amžiaus kohorta ( $\exp(B) = 0,510$ ,  $p < 0,001$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 62,7 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 40).

**Lentelė nr. 11.** Socialinių garantijų priklausomybė nuo veiksnio

Amžiaus grupė	Veiksnias	B koeficientas
Bendroji imtis	Asmeninės pastangos	0,305
22–31 m.	–	
32–40 m.	–	
41–57 m.	–	

Buvo skaičiuotas BLRA 22–31 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 41), siekiant ištirti, kaip socialinės garantijos Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai nereikšmingas modelis.

Buvo skaičiuotas BLRA 32–40 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 42), siekiant ištirti, kaip socialinės garantijos Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai nereikšmingas modelis.

Buvo skaičiuotas BLRA 41–57 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 43), siekiant ištirti, kaip socialinės garantijos Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai nereikšmingas modelis.

### 3.1.3.3. Karjeros / šeimos planavimo ir veiksnio priklausomybė

Buvo skaičiuotas BLRA bendrosios imties modelis (žr. lentelę nr. 12), siekiant ištirti, kaip galimybė derinti tarnybą ir šeimyninį gyvenimą Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(6) = 30,022, p < 0,001$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,054, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,041. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(7) = 12,746$ .

Bendrosios imties rezultatai parodo, kad galimybė derinti tarnybą ir šeimyninį gyvenimą yra reikšmingai susijusi su asmeninėmis pastangomis ( $\exp(B) = 1,412, p < 0,05$ ), profesine kompetencija ( $\exp(B) = 1,347, p < 0,05$ ), iniciatyva eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę ( $\exp(B) = 1,263, p < 0,05$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauti 57 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 44).

**Lentelė nr. 12.** Galimybės derinti tarnybą ir šeimyninį gyvenimą priklausomybė nuo veiksnio

Amžiaus grupė	Veiksnumas	B koeficientas
Bendroji imtis	Asmeninės pastangos	0,345
	Profesinė kompetencija	0,298
	Jūs esate iniciatyvus / nebijote eksperimentuoti	0,234
22–31 m.	–	
32–40 m.	Jūs esate iniciatyvus / nebijote eksperimentuoti	0,548
41–57 m.	Asmeninės pastangos	0,809

Buvo skaičiuotas BLRA 22–31 m. amžiaus kohortos modelis (žr. prieduose lentelę nr. 45), siekiant iširti, kaip galimybė derinti tarnybą ir šeimyninį gyvenimą Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai nereikšmingas modelis.

Buvo skaičiuotas BLRA 32–40 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 12), siekiant iširti, kaip galimybė derinti tarnybą ir šeimyninį gyvenimą Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(4) = 11,722, p < 0,05$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,016, o Kokso ir Snelo determinacijos koeficientas – 0,012. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(7) = 13,225$ .

32–40 m. amžiaus kohortos rezultatai parodo, kad galimybė derinti tarnybą ir šeimyninį gyvenimą yra reikšmingai susijusi su iniciatyva eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę ( $\exp(B) = 1,730, p < 0,05$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 63,4 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 46).

Buvo skaičiuotas BLRA 41–57 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 12), siekiant iširti, kaip galimybė derinti tarnybą ir šeimyninį gyvenimą Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(4) = 10,182, p < 0,05$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,108, o Kokso ir Snelo determinacijos koeficientas – 0,081. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(7) = 21,845$ .

41–57 m. amžiaus kohortos rezultatai parodo, kad galimybė derinti tarnybą ir šeimyninį gyvenimą yra reikšmingai susijusi su asmeninėmis pastangomis ( $\exp(B) = 2,246, p < 0,05$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 64,5 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 47).

Buvo skaičiuotas BLRA bendrosios imties modelis (žr. lentelę nr. 13), siekiant iširti, kaip karjeros perspektyvos Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(6) = 58,889, p < 0,001$ ).

Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,111, o Kokso ir Snelo determinacijos koeficientas – 0,078. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2 (8) = 8,436$ .

Bendrosios imties rezultatai parodo, kad karjeros perspektyvos yra reikšmingai susijusios su asmeninėmis pastangomis ( $\exp(B) = 1,625$ ,  $p < 0,01$ ), profesinė kompetencija ( $\exp(B) = 1,570$ ,  $p < 0,01$ ) ir 41–57 m. amžiaus kohorta ( $\exp(B) = 0,414$ ,  $p < 0,001$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 73,6 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 48).

**Lentelė nr. 13.** Karjeros perspektyvų priklausomybė nuo veiksnio

Amžiaus grupė	Veiksnias	B koeficientas
Bendroji imtis	Asmeninės pastangos	0,485
	Profesinė kompetencija	0,451
22–31 m.	Asmeninės pastangos	0,760
	Galimybė būti sprendimų priėmimo centre	0,1006
32–40 m.	–	
41–57 m.	Profesinė kompetencija	0,831

Buvo skaičiuotas BLRA 22– 31 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 13), siekiant iširti, kaip karjeros perspektyvos Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2 (4) = 29,985$ ,  $p < 0,001$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,104, o Kokso ir Snelo determinacijos koeficientas – 0,069. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2 (7) = 9,227$ .

22–31 m. amžiaus kohortos rezultatai parodo, kad karjeros perspektyvos yra reikšmingai susijusios su asmeninėmis pastangomis ( $\exp(B) = 2,138$ ,  $p < 0,001$ ), galimybe dalyvauti priimant sprendimus ( $\exp(B) = 2,734$ ,  $p < 0,05$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauti 78 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 49).

Buvo skaičiuotas BLRA 32–40 m. amžiaus kohortos modelis (žr. prieduose lentelę nr. 50), siekiant iširti, kaip karjeros perspektyvos Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai nereikšmingas modelis.

Buvo skaičiuotas BLRA 41–57 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 48), siekiant iširti, kaip karjeros perspektyvos Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2 (4) = 13,942$ ,  $p < 0,01$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,146, o Kokso ir Snelo determinacijos koeficientas – 0,109. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2 (6) = 4,783$ .

41–57 m. amžiaus kohortos rezultatai parodo, kad karjeros perspektyvos yra reikšmingai susijusios su profesine kompetencija ( $\exp(B) = 2,296$ ,  $p < 0,01$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 66,9 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 51).

### 3.1.3.4. Santykis su struktūra ir veiksnams

Buvo skaičiuotas BLRA bendrosios imties modelis (žr. lentelę nr. 14), siekiant iširti, kaip santykiai su vadu Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnams aspekto. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(6) = 29,158$ ,  $p < 0,001$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,074, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,039. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(7) = 14,269$ ,  $p < 0,05$ .

Bendrosios imties rezultatai parodo, kad santykiai su vadu yra reikšmingai susiję su profesine kompetencija ( $\exp(B) = 1,838$ ,  $p < 0,001$ ) bei iniciatyva, eksperimentavimu, atsakomybe ( $\exp(B) = 1,475$ ,  $p < 0,05$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 87,7 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 52).

**Lentelė nr. 14.** Santykių su tiesioginiu vadu priklausomybė nuo veiksnams

Amžiaus grupė	Veiksnams	B koeficientas
Bendroji imtis	Profesinė kompetencija	0,608
	Jūs esate iniciatyvus / nebijote eksperimentuoti	0,389
22–31 m.	Jūs esate iniciatyvus / nebijote eksperimentuoti	0,423
32–40 m.	–	
41–57 m.	Profesinė kompetencija	1,116
	Galimybė dalyvauti priimant sprendimus	2,199

Buvo skaičiuotas BLRA 22–31 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 14), siekiant iširti, kaip santykiai su vadu Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnams aspekto. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(4) = 12,120$ ,  $p < 0,05$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,052, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,029. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(7) = 12,431$ .

22–31 m. amžiaus kohortos rezultatai parodo, kad santykiai su vadu yra reikšmingai susiję su iniciatyva, eksperimentavimu, atsakomybe ( $\exp(B) = 1,526$ ,  $p < 0,05$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 86,6 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 53).

Buvo skaičiuotas BLRA 32–40 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę prieduose nr. 54), siekiant ištirti, kaip santykiai su vadu Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai nereikšmingas modelis.

Buvo skaičiuotas BLRA 41–57 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 14), siekiant ištirti, kaip santykiai su vadu Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(4) = 16,889, p < 0,01$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,229, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,130. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(7) = 8,692$ .

41–57 m. amžiaus kohortos rezultatai parodo, kad santykiai su vadu yra reikšmingai susiję su profesine kompetencija ( $\exp(B) = 3,054, p < 0,01$ ) bei galimybe būti sprendimų priėmimo centre ( $\exp(B) = 9,015, p < 0,05$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauti 86 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 55).

Buvo skaičiuotas BLRA bendrosios imties modelis (žr. lentelę nr. 15), siekiant ištirti, kaip bendroji padalinio atmosfera Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(6) = 35,138, p < 0,001$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,065, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,047. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(7) = 10,945$ .

Bendrosios imties rezultatai parodo, kad bendroji atmosfera padalinyje yra reikšmingai susijusi su asmeninėmis pastangomis ( $\exp(B) = 1,359, p < 0,05$ ) bei profesine kompetencija ( $\exp(B) = 1,602, p < 0,001$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 66,7 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 56).

**Lentelė nr. 15.** Bendros atmosferos padalinyje priklausomybė nuo veiksnio

Amžiaus grupė	Veiksnys	B koeficientas
Bendroji imtis	Profesinė kompetencija	0,471
	Asmeninės pastangos	0,307
22–31 m.	Profesinė kompetencija	0,497
	Asmeninės pastangos	0,365
32–40 m.	Profesinė kompetencija	0,865
41–57 m.	–	

Buvo skaičiuotas BLRA 22–31 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 15), siekiant ištirti, kaip bendroji padalinio atmosfera Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(4) = 23,867, p < 0,001$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,076, o Kokso ir Snello determinacijos koeficientas – 0,055. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(6) = 11,885$ .

22–31 m. amžiaus kohortos rezultatai parodo, kad bendroji atmosfera padalinyje yra reikšmingai susijusi su asmeninėmis pastangomis ( $\exp(B) = 1,644$ ,  $p < 0,01$ ) bei profesine kompetencija ( $\exp(B) = 1,441$ ,  $p < 0,05$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 68,5 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 57).

Buvo skaičiuotas BLRA 32–40 m. amžiaus kohortos modelis (žr. lentelę nr. 15), siekiant ištirti, kaip bendroji padalinio atmosfera Lietuvos kariuomenėje priklauso nuo veiksnio aspekto. Gautas statistiškai reikšmingas modelio ( $\chi^2(4) = 9,994$ ,  $p < 0,05$ ). Nagelkerkės pseudodeterminacijos koeficientas yra 0,073, o Kokso ir Snelo determinacijos koeficientas – 0,052. Hosmero–Lemešovo kriterijus –  $\chi^2(7) = 7,594$ .

32–40 m. amžiaus kohortos rezultatai parodo, kad bendroji atmosfera padalinyje yra reikšmingai susijusi su profesine kompetencija ( $\exp(B) = 2,375$ ,  $p < 0,01$ ). BLRA prognozavimo tikslumas tinkamas, nes gauta 67,2 %. Visa lentelė prieduose (Lentelė nr. 58).

Buvo skaičiuotas BLRA 41–57 m. amžiaus kohortos modelis (žr. prieduose lentelę nr. 59), siekiant ištirti, kaip bendroji atmosfera padalinyje priklauso nuo veiksnio aspekto Lietuvos kariuomenėje. Gautas statistiškai nereikšmingas modelis.

### **3.1.4. Veiksnio raiškos ir karių socialinės integracijos Lietuvos kariuomenėje apibendrinimas**

Šiame skyriuje yra siekiama ištirti, kaip veiksnys ir jo raiška lemia Y kartos individų socialinę integraciją Lietuvos kariuomenėje. Skyriuje siekiama patikrinti H2: *didesnis veiksnys ir jaunesnė amžiaus karta lemia labiau išreikštas postmaterialias karių socialinės integracijos Lietuvos kariuomenėje vertybes*. Veiksnumui nusakyti buvo atrinkti 4 teiginiai iš 3 skirtingų klausimų (profesinė kompetencija, asmeninės pastangos, iniciatyva ir nebijojimas eksperimentuoti / priimti atsakomybę ir galimybė būti sprendimų priėmimo centre). Veiksnys, kaip nepriklausomas kintamasis, buvo tikrinamas su įvairiomis vertybėmis (materialiomis, postmaterialiomis). Nors tam tikri veiksnio aspektai (profesinė kompetencija) yra būdingi visoms trimis amžiaus kategorijoms, tačiau apibendrinus testų rezultatus H2 yra patvirtinta.

*Veiksnys* yra esminė struktūracijos teorijos koncepcija, ji nusako ne tik mikro lygmenį ir agento charakteristikas, bet ir per tam tikrą santykį su struktūra ir makro lygmeniu bruožus. Aiškinant Y kartos individų socialinę integraciją Lietuvos kariuomenėje yra svarbu suvokti, kad veiksnys pradedamas aiškinti nuo individo, kuris tiek struktūrą, tiek socialinę sistemą gali priversti keistis (Giddens 1984). Galia kyla dėl subjektyvių individų ketinimų ir yra pagrįsta daliniu individų žinojimu (Scott, Meyers 2010). Siekiant patikrinti H2, BLRA testai parodo, kad Lietuvos kariuomenėje visų amžiaus grupių socialinei integracijai yra būdinga



tam tikra veiksnio raiška. Tačiau rezultatai rodo, kad skirtingų amžiaus kohortų veiksniumas ir jo pobūdis turi vertybiškai savitų bruožų.

Net 4 atvejais X kartos individai įvardija profesinę kompetenciją kaip svarbiausią veiksnių, lemiančių jų pasitenkinimą kalbant apie vertybes ir lūkesčius karinėje tarnyboje (karjeros perspektyvas, pasitenkinimą darbo užmokesčiu, santykius su vadu (santykis su struktūra), galimybę dirbti su pažangiomis technologijomis). Dėl šių kultūrinių bruožų X kartos veiksniumas yra įvardijamas kaip konservatyvus ir adekvatus: X kartos individai, būdami pažinūs agentai, suvokia, kad agentas yra veiksniumas, kai pozicionuoja taisyklėmis ir resursais, kurie yra paremti tam tikra darbine, profesine patirtimi – tai jie ir suvokia kaip profesinę kompetenciją. Palyginti su Y jauniausia karta (22–31 m. amžiaus individais), toks X kartos veiksniumas yra kur kas konservatyvesnis ir galia yra paremta apčiuopiama savybe – profesine kompetencija. Todėl kalbant apie veiksniumą ir X kartos individų santykį su struktūra, toks santykis yra kur kas labiau determinuotas ir suvaržytas (nes individas gali demonstruoti galią tik tada, kai jo profesinė kompetencija leidžia veikti kaip tam tikras resursas ir taisyklės). Todėl X kartos karių veiksniumas plėtojasi struktūriškai determinuotoje socialinėje terpėje, tačiau turi galią daryti jai pokytį tik tada, kai atitinka struktūros taisyklės ir resursus, apibūdinamus kaip profesinė kompetencija (McPhee, 2013).

Kiti du veiksnio atvejai, būdingi X kartos individams, taip pat yra susiję su tam tikru konservatyvumu. Pasitenkinimas santykiais su tiesioginiais vadais yra didesnis tada, kada yra galimybė dalyvauti priimant sprendimus. Šią statistiškai reikšmingą koreliaciją taip pat galima sieti su tam tikra patirtimi, kad galios santykių su struktūra (tiesioginiais vadais) raiška yra suvokiama tam tikra prasme adekvačiai ir logiškai: jeigu individas užima aukštas pareigas ir dalyvauja priimant sprendimus, tada jis bus labiau patenkintas struktūra (santykiais su vadais). Kita veiksniumą nusakanti statistiškai reikšminga koreliacija: kad pasitenkinimas galimybe derinti šeimą ir tarnybą priklauso nuo asmeninių pastangų. Kalbant apie šį veiksnio aspektą, turbūt reikėtų akcentuoti, kad X kartos individai apskritai turi didžiausią šeimos patirtį (jauniausia Y karta, tikėtina, tik pavieniais atvejais turi branduolinės šeimos modelio patirčių), todėl vien tik šiai amžiaus kohortai tai buvo statistiškai reikšminga jungtis.

Kalbant apie jauniausios Y kartos karių kohortos veiksnio testo rezultatus, veiksnio vertybinės nuostatos statistiškai reikšmingose jungtyse labiausiai yra nusakomos kaip asmeninės pastangos (3 atvejai) ir iniciatyva, nebijojimas eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę (2 atvejai) bei galimybė dalyvauti priimant sprendimus (2 atvejai). Skirtingai nuo Y kohortos, jauniausiai Y kohortai nebūdingas konservatyvus požiūris, kad veiksniumas tarsi turėtų atliepti struktūros poreikius ir resursus bei taisyklės, kurios yra išreikštos profesinės kompetencijos

pozicionavimu. Y kartos jauniausiai amžiaus kohortai veiksnumas remiasi stipriau išreikštu *individualizmu* (pvz., karjeros perspektyvos tenkina tada, kada yra galimybė dalyvauti priimant sprendimus arba reikštis asmeninėmis pastangomis; santykiai su vadu tenkina tada, kada yra galimybė rodyti iniciatyvą, eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę; įvairios žinios, įgūdžiai paskatina tapti kariu, kada yra galimybė dalyvauti priimant sprendimus, rodyti iniciatyvą, eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę). Toks vertybinis-kultūrinis spektras veiksnumą susieja su saviraiškos vertybine linija, postmaterialiomis vertybėmis. Stiprus individualizmas, pasireiškiantis stipria asmenybės raiška, yra glaudžiai susijęs su Ingleharto vertybiniais kaitos tyrimais: individualistiniai poreikiai sukuria tam tikrą vertybinį kodą (diskursą), kurio turinys kyla iš vertybiškai aukščiausių asmenybės saviraiškos poreikių (Inglehart, Welzel, 2010).

Šis Y kohortos jauniausios grupės vertybinis, kultūrinis turinys nusako ir skirtingą santykį su struktūra (lyginant su X kartos individais). Rezultatai rodo, kad Y jauniausios kartos veiksnumas dėl stipriau išreikšto individualizmo pasižymi didesnėmis ambicijomis struktūros atžvilgiu. Kalbant apie Y jauniausios kartos veiksnumą ir tam tikrą galios raišką, agentai, būdami pažinūs socialinėje aplinkoje, mobilizuoja *taisykles* ir *resursus*, kurie sąlygoja jų veiksnumą sistemoje (McPhee, 2013). Giddensas teigia, kad visada reikia klausti, koks yra agento ketinimas ir koks jo elgesio efektas ar rezultatas (Giddens, 1984). Jauniausios Y kartos taisyklėms ir resursams būdingas stipriau išreikštas individualizmas, lygnant su X karta. Rezultatai rodo, kad Y kartai struktūros *dualumas* ir jo heuristinė reikšmė svarbesnė negu X kartai (individai struktūros atžvilgiu siekia būti svarbesni ir labiau save išreikšti, turėti galios atkuriant socialinę sistemą). Nors šie kiekybinių duomenų rezultatai to neleidžia apčiuopti, tačiau šie santykio su struktūra, ketinimo ją keisti skirtumai (Giddens 1984) kalba apie veiksnumą ir jo galimybę keisti struktūrą. Socialinio veiksmo atgaminimas jį produkuojant arba reprodukuojant lemia palaikymo (tarpininkavimo) reakciją: individai yra integruojami ir išlaikomi kolektyve arba sukuria konfliktą, rezonuojantį kaip atstūmimą, atmetimą. Šie tyrimo duomenys yra atskleidžiami interviu medžiagoje.

Veiksnumo raiška yra tam tikra socialinės integracijos sąlyga. Nesant galimybei reikštis veiksnumui ir jo vertybiniam turiniui, kuris yra neatsiejamas nuo individualios saviraiškos, kalbėti apie sėkmingą Y jauniausios kartos socialinę integraciją karinėje tarnyboje yra sudėtinga. Tačiau gana ryškūs veiksnumo skirtumai tarp X ir Y kartų atspindi ir kultūrinius šių kartų skirtumus. Transformaciniai socialinės sistemos bruožai dėl kultūriškai skirtingų struktūrinių prieštaravimų išryškėja individų socialinėje sąveikoje ir agentų, ir struktūrų lygmenyse. Kaip buvo anksčiau minėta, X karta geriausiai atspindi institucines kariuomenės vertybines tendencijas: veiksnumas reiškiasi tam tikromis taisyklėmis ir normomis, kurias geriausiai

nusako profesinė kompetencija. Todėl kyla dilema, susijusi su Y kartos individų socialine integracija: struktūra karinėje tarnyboje Y kartos individams tampa sąlyga socialinam veiksmui atkartoti ir veiksnui reikštis (nes struktūra yra ne tik terpė, bet ir veiksnio rezultatas) (Graaff 1993, Scott, Meyers 2010). Apie Y kartos individų veiksnio raišką ir išlaikymo darbo vietose problematiką yra kalbama kitų autorių tyrimuose (Naim, Lenka 2018, Gruževskis, Mažeikaitė 2018). Kitų autorių tyrimai patvirtina su amžiaus karta vis didėjančią veiksnumą – *galimybę pasireikšti ir parodyti iniciatyvą darbe*. Kitų autorių tyrimai patvirtina, kad kariuomenė, nors ir labiau socialiai izoliuota nuo visuomenės organizacija, tačiau sistemiškai vertybės ir kultūrinės raiškos yra itin susijusios.

Nors konkrečiai šie tyrimo rezultatai neleidžia tiesiogiai kalbėti apie Y kartos individų konfliktškumą, analizuojant veiksnio raišką ir socialinę integraciją karinėje tarnyboje, tačiau matyti ganėtinai radikalūs veiksnio tarp X ir Y kohortų skirtumai. Todėl šie reikšmingi veiksnio skirtumai liudija apie dviejų struktūrų susidūrimą karių socialinėje sąveikoje, tai atlieka kritinį vaidmenį integruojant ir sėkmingai išlaikant Y kartos individus organizacijoje. Vėlesni teksto skyriai atsako, kaip skirtingų struktūrų atkūrimas socialinėje sąveikoje veikia Y kartos individų integralumą kariuomenėje, kokie konfliktai kyla ir kaip jie reiškiasi.

## **3.2. Y kartos karių socialinės integracijos kariuomenėje kokybinių duomenų analizė**

### **3.2.1. Mikro lygmuo kaip karinės tarnybos turinys**

#### **3.2.1.1. Augimas ir stagnacija karinėje tarnyboje**

*Augimas* – vienas iš ryškiausių Y kartos kultūrinių bruožų: apie tai pasisakė 11 informantų (žr. 1 lentelę *Kokybinių duomenų matrica*). Augimas yra ne vien integruojantis kultūrinis bruožas. Ryškus jo antagonistinis bruožas, kuris patvirtina augimo lūkesčius kariuomenėje, yra *stagnacija* (13 informantų). Mortenas (2018) teigia, kad vienas iš Y kartos bruožų – naujų rolių formavimasis, savęs kaip labiau įgalinančio, reflektiškesnio, labiau orientuoto į save individo suvokimas. Y kartos individualizmas reiškiasi įvairiose gyvenimo srityse. Duomenys rodo, kad ši amžiaus kohorta darbinėje veikloje yra nukreipta į save, asmeninį tobulėjimą: jie siekia aukštų rezultatų darbinėje veikloje, asmeniniame gyvenime (Morten 2018).

*<...> Galiu pasakyti, kad tie pirmi 4 tarnybos metai profesinėje, tai kažkas buvo panašaus ko ieškojau, bet vėliau, tai nežinau... Mano nuomonė pasikeitė...*

*Ar nuo sistemos pavargau, ar čia aš pasikeičiau. Turbūt dirbau mylimą darbą, mėgstamą darbą. Darbe turėjau būti 7.10 val. ir tikrai šokdavau iš lovos, nes darbe tobulėjau, augau. Kuopa... Nerealioj kuopoj tarnavau, tas palaikymas, pamokymas ir visa kita. Augau kaip karys ir kaip instruktorius ir tas vežė. <...> (Informantė nr. 1, 35)*

Informantės nr. 1 žodžiuose atsispindi augimas ir iš dalies, užsimenama apie *stagnaciją*. Augimas yra suvokiamas kaip *tobulėjimas*, buvimas *mėgstamame darbe*, *palaikymas* iš aplinkos. Augimas yra susijęs su asmeniniu tobulėjimu. Tai liudija kitų karininkų žodžiai:

*<...> Sakau – aš pats kaip karininkas noriu tobulėti, aš norėčiau su profais (aut. pastaba – su profesinės karo tarnybos kariais)... su projektais, ten dabar boxeriai ateina, man pačiam kaip karininkui įdomu tobulėti, daryti kažką, o ne.. Aišku nėra visiems tų vietų tokios perspektyvos ir daliniuose, aš tą pilnai suprantu. Bet žinai, dėl to stengeisi, kryptingaiėjai. <...> (Informantas nr. 2, 40)*

*<...> Nėra tokio. Man visada buvo gerai tarnauti. Ta prasme, darbo buvo visur. Turbūt darbo buvo daugiausiai paskutinėje tarnybos vietoje – planavimo poskyryje, nes personalo nėra užpildyta. Personalas kiekis skyriuje siekia apie 40 proc., vertinant kursus misijas, atostogas, tai dar ir mažiau būdavo dirbančiųjų, bet ten įgavau daugiausiai patirties, ten aš kariuomenės daugiausiai pamačiau plačiąją perspektyvą. Ne tik vietiniam, bet ir tarptautiniame kontekste – tai tikrai, nebuvo itin juodų dienų, kad sakyčiau spjaunu į viską. Čia galbūt aš labai nestandartinis toj vietoje. Nes dažniausiai išeina tie, kurie būna pikti ant kariuomenės, nepatenkinti, kažkas kažkas juos ižeidė ir taip toliau. <...> (Informantas nr. 3, 35).*

Augimo lūkestį patvirtina antagonistinis bruožas – *stagnacija*. Stagnacija yra neišpildyti lūkesčiai, nusivylimas dėl potencialo slopinimo. Apie tai pasisako Informantas nr. 4 (30):

*<...> Mano draugas pabuvo metus kariuomenėje ir išėjo į civilinę aviaciją, kadangi nei ten jo reikėjo, nei jam buvo suteikta galimybė išpildyti savo potencialą. <...> Nėra planuojama... Jeigu karininkas lakūnas ateina, reikia prisiminti, kad jis nėra vien tik karininkas... Kaip yra įsivaizduojama, kad pirma esi karys, o tik paskui kažkas... Bet aviacijai yra aistra, tai yra gyvenimo būdas... Jei tu neduosi lakūnui būti lakūnu, jisai paprasčiausiai nepasiliks... Ir neduodama kažkokių alternatyvų. <...>*

Informanto nr. 4 lūkesčiai patvirtina Morteno (2018) pagrįstą išskirtinį Y kartos bruožą – individualizmą. Tarnyba institucine prasme yra suvokiama kaip individualumo išsižadėjimas kolektyvinio gėrio labui, tačiau Y kartos lūkestis yra įgyvendinti asmeninius, darbinius tikslus. Y kartos veikla yra nukreipta į asmeninius pasiekimus: jie siekia aukštų rezultatų darbinėje veikloje, asmeniniame gyvenime. Individualizmo vertybinė linija, akivaizdi šiuose tekstuose, yra neatsiejama nuo asmeninių pasiekimų (profesinis identitetas yra siejamas su asmeniniais pasiekimais), asmenybės autonomijos suvokimo bei savirealizacijos galimybių. Šios *postmaterialios, individualistinės* vertybės itin išryškėja lyginant su kolektyvinėmis vertybėmis: kolektyvinėje socialinėje sąveikoje individai linkę nutraukti santykius, jei asmeninė nauda neatsiperka ir individualūs kaštai viršija grąžą iš kolektyvinio santykio (Inglehart, Oyserman 2004). Tokia vertybinė priešprieša itin aktuali informanto nr. 4 tekstuose: <...> *Bet aviacijai yra aistra, tai yra gyvenimo būdas... Jei tu neduosi lakūnui būti lakūnu, jisai paprasčiausiai nepasiliks... Ir neduodama kažkokių alternatyvų.* <...>

Kitos karininkės liudijimas yra aktualus tuo, kad leidžia suvokti struktūrinius organizacijos faktorius, kurie veikia deterministiškai:

<...> *Šiai minutei aš esu stagnacijoje – nei tobulėju, aš pasiekiau savo tarnybos vidurį, niekur iš jo nejudu. Jau man norėtusi kažką naujo išmokti, pati save realizuoti, kažką pakelti... Nu šiaip čia ne menų būrelis, kad galėtum save išreikšti labai.* <...> *Aš neturiu tų galimybių... Kiti žmonės jas turi, siekia ir gauna... bet aš 3 metai stagnacijoje... apie kokias aukštumas čia kalbėti... Bet man nieko nepavyko, nes niekur manęs nesiunčia* (juokas). <...> (Informantė nr. 5, 29)

Informantės nr. 5 tekstas ganėtinai ryškiai atskleidžia *agento* veikimą deterministinėje *struktūros* plotmėje: <...> *čia ne menų būrelis, kad galėtum save išreikšti labai.* <...> Y kartos kultūrinės raiškos yra tam tikras vertybinis rinkinys (individualizmas, saviraiška, tobulėjimas, rezultatas ir pan.), išpraustas į struktūrinę kariuomenės sąrangą – ranginę, hierarchinę sistemą, griežtai reglamentuotą, nusistovėjusią tvarką.

Struktūracijos teorija svarbi sociologiniam aiškinimui, nes geba paaiškinti mikro lygmens sąveiką su struktūrine dimensija (Ritzer 1996). Tokiu būdu teorija leidžia išvelgti socialinės sąveikos kaitos aspektus. Kartu struktūracijos teorija yra itin tendencinga: *agentai* (šiuo atveju Y kartos karininkai) šiuolaikinės visuomenės tradicinėse ir struktūruotose sistemose įgauna kur kas daugiau galios įrankių ir veikimo laisvės, jie turi galimybių spręsti įtampas, konfliktus, apeiti normas – tokia tendencija yra nusakoma kaip kolaboruojantis *agento* veiksnys (angl. *collaborative agency*) (Scott, Meyers, 2010). Struktūrinis konfliktas reiškiasi tada, kai re-produkuojant socialinę sąveiką susidaro tam tikri įsitikinimai, kurie tampa struk-

tūrinių principų opozicija (McPhee ir kiti 2013). Socialinėje sąveikoje susiduria (konfliktuoja) vertybine prasme skirtingos struktūros, kurių normos ir įsitikinimai skiriasi. Dėl to ir kyla įtampos ir konfliktai.

Mūsų analizėje Y kartos karininkams yra būdingos vertybės, pasireiškiančios tokiomis lūkesčiais, kaip sąlygos *tobulėti, potencialas, augimas* ir panašiais. Struktūracijos teorijoje šias normas būtų galima priskirti prie taisyklių, kurių agentai tikisi socialinės sąveikos metu. Antagonistinis poliūs, pasireiškiantis per *stagnacijos* normų nepriimtumą, nusako tarnybos sąlygas, kurios kultūrine prasme virsta konfliktu. Todėl suvokiant struktūraciją kaip socialinį procesą, kurio metu vyksta *resursų bei taisyklių produkcija*, reprodukuojant *socialinę sistemą (struktūros dualumas)*, galima susidaryti Y kartos konflikto priežastingumo vaizdą (Ritzer 1996, MCPhee ir kiti 2013, Giddens 1984). Struktūriniai-deterministiniai kariuomenės, kaip organizacijos, aspektai, pasižymintys *godumo, totalumo* kultūrinėmis reikšmėmis, tampa tam tikru iššūkiu Y kartai.

### **3.2.2. Tikslų / rezultato siekimas ir darbo imitavimo slopinimas karinėje tarnyboje**

Y kartos individai, pasak Morteno (2018), išsiskiria troškimu, kad veikla būtų orientuota į tikslus ir rezultatus. Tai reiškiasi įvairiose gyvenimo srityse: įgyvendinant asmeninio gyvenimo tikslus (šeimoje akcentuojant asmeninius išgyvenimus – vertinami stiprūs ir geri santykiai su vaikais), darbinius tikslus (orientuotus į rezultatą). Tai lemia tam tikrą jų vertybinį bruožą: lyginant su ankstesnėmis kartomis Y kartos individams kur kas svarbiau, kad veikla, nukreipta į asmeninius pasiekimus, būtų produktyvi, veiksminga, o progresas būtų matomas. Šioje teksto dalyje bus pristatytos Y kartos vertybinės nuostatos karinėje tarnyboje, kur šie bruožai pasireiškia kaip *tikslų / rezultato siekimas* (9 informantai) ir turi gan ryškią antagonistinę reikšmę: *proveržio / naujovių slopinimas*:

*<...> Aišku, tai priklauso, kokioje tu esi pozicijoje. Čia kur aš esu dabar tai aš galėčiau neiti į darbą – jokio skirtumo. <...> Kai buvau žvalgybos būrio vadu jaučiau didelę prasmę, nes kūriau būrį nuo 0 ir kai aš išėjau, palikau 24 profus – pilnai užsipildžiusį būrį. Man buvo įdomu, nes tu formuoji padalinį, kuris esant reikalui gintųsi ir tu atlieki realų darbą ir aišku, ten irgi yra daug bullshit jobs dalykėlių, bet tu visiškai be jų neapsieisi, taip jau yra. Kariuomenėje tos biurokratijos yra per daug. Vienintelė pozicija būrio vadu mane tenkino, man tiko, aš ten save realizavau. <...> (Informantas nr. 6, 30)*

Karininko informanto nr. 6 (30) tekste atskleidžiamos abi reikšmės – tiek apčiuopiamo rezultato karinėje tarnyboje svarba, tiek ir antagonistinė reikšmė: <...>

Čia kur aš esu dabar tai aš galėčiau neiti į darbą – jokie skirtumo <...>. Karininkės informantės nr. 5 (29) tekste yra pateikiama ryški rezultato reikalingumo reikšmė karinėje tarnyboje:

*<...> Nu taip... Aišku, iš pradžių pilna visokių iliuzijų, kaip čia paruoši tuos žmones ir panašiai, tai jo... pirmi 2 metai tikrai buvo labai įdomus... Nes.... matai rezultatą – paruoši žmones, išleidi šauktinius, jie tam tikrus dalykus atsiskaite, tai jautiesi, kad padarei kažkokį darbą, įdirbi, bet nu paskui ten štabe nu ir panašiai... <...> (Informantė nr. 5, 29)*

Tarnybos veiklos, orientuotos į rezultatą, antagonistinė vertybinė tendencija yra darbo imitavimas. Darbo imitavimo standartai yra tam tikras reliktas, su juo tiesiogiai susiduria Y kartos individai ir tai juos dezintegruoja:

*<...> Yra posakis – valstybiniame sektoriuje dirbama dėl proceso, o privačiame dėl rezultato, tai vat mane erzindavo, kad tekdavo susidurti su tam tikrom institucijom ar asmenimis, kurie dirbdavo dėl proceso, veiksmo, o rezultatas buvo nesvarbu. Tas labiausiai erzindavo. Visada stengdavausi ieškoti dėl ko tai daroma, nes kartais priešasčių nežinojimas, erzinantis kažkoks veiksmas... Kai pradedi pasidomėti, kad tai gali būti tam tikra sudedamoji dalis... požiūris, viskas nuo požiūrio priklauso. <...> (Informantas nr. 8, 36)*

*<...> Nors sakau, iš kitos, iš kitos pusės iškamšai ten tobula vieta... Durniu apsimeti, popierius supildai ir viskas. Ateini į tas pratybas ten kuopos vadas gali sėdėti nieko neveikti, ten savanoriai viską gali... Aš tai anksčiau pats viską, visus konspektus, viską savaitgalį aš pats vesdavau. O kiti, tai ką ten mašinoj sėdi ar palapinėj, savanoriai veda savanoriams ir viskas. Pratybos įvykdytos, viskas pagal planą, visio, visi patenkinti (apsimetinėjimas, pakazucha). <...> (Informantas nr. 9, 31)*

Apibendrinant informantų tekstus ir jų kuriamą diskursą, galima daryti išvadą, kad tokią Y kartos individų socialinę sąveiką karinėje tarnyboje nusako veiksnų koncepcija. Struktūracijos teorijoje agentams yra suteikta galia daryti pokytį, pabrėžiant, kad visi individų veiksmai, sprendimai socialinėje sąveikoje yra nulemti jų ketinimų (Giddens 1984). Galia veiksnų koncepcijoje kyla iš mikro lygmens: <...> Kai buvau žvalgybos būrio vadu jaučiau didelę prasnę, nes kūriau būrį nuo 0 ir kai aš išėjau, palikau 24 profus – pilnai užsipildžiusį būrį. <...> (informantas nr. 6, 30). Kaip matyti informanto nr. 6 tekste – agentų veiksnumas plėtojasi ne tik struktūriškai determinuotoje socialinėje terpėje, bet ir turi tam tikrą galią daryti jai pokytį (McPhee, 2013). Nors kariuomenė yra ir itin hierarchiška bei totali organizacija,



tačiau informantas nr. 6 jautė pasitenkinimą savo veikla, nes buvo patenkintas jo veiksnų poreikis tiek mikro, tiek makro lygmenimis. Iš šio teksto matoma, kad savo socialinėje aplinkoje jam pavyko mobilizuoti taisykles ir resursus, kurie sąlygoja jo veiksnumą sistemoje (McPhee, 2013). Kalbant apie veiksnų įgalinimą ir Y kartos individų socialinę integraciją, svarbu įvardinti vykstančius socialinius procesus, dėl kurių agentai įsijungia į kolektyvus arba nuo jų atsijungia (tai yra solidarumo, susvetimėjimo faktorių analizė). Pateikti tekstai ir kiekybinių duomenų skaičiavimai patvirtina, kad veiksnų faktorių įgalinimas veikia kaip integruojantis (solidarizuojantis) faktorius. Y individų kartai agentiško funkcija, individo dalyvavimas organizacijos gyvenime yra itin didelės reikšmės. Y karta yra kur kas labiau suinteresuota savo profesinėje veikloje veikti tiek mikro, tiek makro (struktūros) lygmeniu, (Scott, Meyers 2010).

Struktūracija yra resursų bei taisyklių produkcija ir reprodukcija socialinės sąveikos metu atkuriant socialinę sistemą (struktūros dualumas) (Ritzer 1996, MCPhee ir kiti 2013, Giddens 1984). Agentai pasitelkia struktūros resursus ir taisykles tam, kad galėtų veikti reikšmingai: tai ir yra produkcija (McPhee ir kiti 2013). Struktūra yra konceptualizuojama kaip socialinės sąveikos produkcija, todėl produkcija yra socialinio veiksmo pasekmė ir sąlyga: struktūra yra ne vien tai, kas apriboja individo veikimą, tačiau kas jį ir įgalina (Kolasi, 2020). Struktūracija nekalba apie baigtinį procesą, tai yra nuolatinis kismas, kaita yra jos esmė (Archer 2010). Struktūracijos sąvoka yra reprodukcija, ji yra aktualesnė kalbant apie kolektyvinę transformaciją. Nors autoriai produkciją iš dalies sieja su kaita, tačiau reprodukcija yra individų elgesys, kuris išlaiko arba transformuoja taisykles ir resursus produkcijos metu (McPhee ir kiti 2013). Būtent reprodukcija yra aspektas, kuris leidžia kalbėti apie agentų valią keisti makro sistemas. Tokiu būdu produkcija ir reprodukcija įgalina struktūros dualumą. Kalbėdamas apie sistemas (Gidens teorijoje ši sąvoka yra gimininga struktūrai), Gidensas teigia, kad jos yra atgaminti (produkuoti–reprodukuoti) santykiai tarp aktorių ir kolektyvų (Ritzer, 1996).

Valdžios resursai yra susiję su nematerialiais objektais ir įgalina individų kontrolės formas (pavyzdžiui, suteikiant pajamas, statusą). Legitimacija nusako legitimumo normas, kurios lemia taisyklių bei resursų naudojimą makro lygmenyje. Individai taiko šias normas tam, kad apdovanotų (skatintų) ar nubaustų (varžytų) už socialinius veiksmus.

### 3.2.3. Kūrybiškumas ir proveržio / naujovių slopinimas karinėje tarnyboje

Pradedant nuo X kartos didėjantis individualizmas yra vienas iš ryškiausių šiuolaikinio asmens bruožų, neabejotinai charakterizuojantis Y kartos kariškius (Morten 2018). Y kartos individai labiau pasitiki savo galimybėmis darbinėje veikloje lygi-

nant su ankstesnėmis amžiaus kohortomis. Didesni jų darbiniai lūkesčiai: jų veikla yra nukreipta į asmeninius pasiekimus, todėl jie siekia aukštų rezultatų darbinėje veikloje ir drąsiau imasi naujovių. Kūrybiškumas yra vienas iš dažnų aspektų informantų tekstuose:

*<...> Kūrybiškumas. Galbūt tas lakmusas, kur galėčiau pasakyti – nu va... Man mano tarnybos vieta leido kurti, galbūt ne visada taip, kaip aš pilnai norėdavau, bet tai buvo leidžiama. Tai aš nebuvoau įdėtas į tokius griežtus rėmus, kas man patinka, nes man patinka, kai yra nukreipta į užduotį, o ne į turinį, kaip turi padaryti tą užduotį, kad labai griežtai laikytis normų. <...> (Informantas nr. 10, 36)*

*<...> Man kas labiausiai patikdavo kai kažką sukuri, sugalvoji, sugeneruoji. Kaip sakant, kai galėjai realybėje išbandyti arba pristatyti, parodyti. Aš vistiek žmogus prie meno, kūrybos, tai kažkaip tas ir patikdavo. Reik praveisti pratybas kaip sakant. Yra kažkokie IUSai, standartai, bet realiai jais nelabai kas vadovaujasi. Iš savo patirties, iš savo išmonės galėjai suorganizuoti įdomias pratybas, tikrai... Chėbrai patikdavo, biški kompleksiškesnės, realistiškesnės. Nenoriu sakyti laisvė kūrybai, nu bet jo, kur gali save realiai realizuoti, realiai. <...> (Informantas nr. 9, 31)*

*<...> Kūryba – didžiausias privalumas, dabartinės pareigos – konkretus pavyzdys. Mes pakeitėme X sistemą, mes ją sukūrėme nuo nulio. Man iškėlė tikslą, kad tu turi surinkti X skaičių. O kaip aš tai padarysiu – mano biznesis. Šitas kūrybos procesas man labai patiko. <...> (Informantas nr. 13, 35).*

Šiuos visus pavyzdžius jungia tai, kad Y kartos individai socialinėje sąveikoje kur kas labiau akcentuoja įvairias individualistines raiškas, viena iš jų – kūrybiškumas. Kūrybiškumas daug pasako apie šiuolaikinio kario-individo lūkesčius būti reikšmingam sistemai, būti jos dalimi, tiesiogiai prisidėti prie organizacijos „kūrimo“: *<...> mes ją sukūrėme nuo nulio <...>, <...> kur gali save realiai realizuoti, realiai <...>, <...> mano tarnybos vieta leido kurti <...>*. Tokį individo (mikro) santykį su organizacija (makro) tiesiogiai nusako struktūracijos teorijos socialinės sistemos reprodukcijos samprata, kylanti iš agento veiksnio. Agentas socialinėje sąveikoje naudoja *taisykles* ir *resursus*, siekdamas reprodukuoti socialinę sistemą (Ritzer 1996, McPhee ir kiti 2013, Giddens 1984). Reprodukuoti – atkurti reikšmingus socialinės sistemos bruožus. Y kartos individualizmas reiškiasi kaip gebėjimas būti reikšmingam, tiesiogiai prisidėti prie organizacijos funkcionavimo. Y kartos kariškių vertybės lemia, kad jie suvokia *kūrybiškumą* kaip tam tikrą struktūrinį elemen-

tą (makro lygmeniu) ir kartu kaip pageidautiną galios formą socialinėje sąveikoje (mikro lygmeniu).

Kūrybiškumo kultūrinis vertybinis bruožas ganėtinai tiksliai atspindi Ingleharto vertybių kaitos modelio principus (Inglehart, Oyserman, 2004). Ekonomiškai išsivysčiusiose visuomenėse dėl postmaterialių individų socialinės sąveikos vertybių (šiuo atveju karinėje tarnyboje) formuojasi vertybinės tendencijos, vadinamos *intelektualia autonomija* (Inglehart, Oyserman, 2004). *Intelektuali autonomija* yra susijusi su didesniais individualizmo ir nepriklausomumo (kūrybiškumo) siekais darbinėje veikloje. Kūrybinių vizijų įgyvendinimo lūkestis yra išreikštas Y kartos individų tekstuose kaip *kūrybiškumas*, domėjimasis naujomis idėjomis (platus mąstymas). Tuo tarpu kolektyvinėje vertybių dimensijoje esanti didesnė individo įtrauktis į kolektyvinę veiklą lemia tai, kad individas visų pirma labiau sieja save su grupe, rinkdamasis grupės prioretizuojamą gyvenimo būdą, vertybes. Tokioje visuomenėje vyrauja didelė pagarba tradicinei tvarkai, *status quo* palaikymui, taip pat *veiksmų*, kurie grasina tradicinės tvarkos palaikymui, *varžymas* (Inglehart, Oyserman, 2004). Y kartos individų tekstai patvirtina, kad mūsų visuomenės nuostata siekti didesnės įtraukties į kolektyvinę veiklą slopinant kūrybiškumą ir autonomijos siekius veikia kaip dezintegruojantis faktorius.

*Proveržio / naujovių slopinimas* yra antagonistinė reikšmė, kuri leidžia geriau suvokti kūrybiško tarnybos turinio svarbą. Tekste tai apibūdinama kaip deterministinės aplinkybės, kurios neretai turi išorinį poveikį individams:

*<...> Taip yra, čia yra visos kariuomenės, kariuomenė yra didelė organizacija ir man kelis kart teko susidurti. Na yra sunku kurti... Ir kai tu pradedi kurti tai prasideda – o tai ko tu čia nori? Mums taigi nereikia... Mums užtenka tų pratybių iš esmės. <...> Tai jaunam karininkui, kiek aš esu matęs jaunų karininkų, tai kiti tiesiog palūžta ir jie susitapatina su sistema. Tai čia kitam lygmeny, kai perėjau į aukštesnį lygmenį. Kaip vadas pastebėjau, kad ateina su idėjom žmonės, bet yra sistemos sužlugdomi, sugniuždomi. Bet tai gal yra ir žmogaus silpnumas... Tu negali visą laiką sakyti, kad tai aplinka... Aplinka kokia yra, tokia. Kartais tu negali jos pakeisti. Bet jeigu tu pasidavei savo idėjose, tai tu turi klausti savęs klausimų. Iš esmės. Tai gal šitas dalykas irgi nepatikdavo. <...> (Informantas nr. 10, 36)*

Informanto nr. 10 (36) parodymai leistų pagrįsti struktūracijos teorijos kritiką iš labiau deterministinės pusės (Archer 2010). Viena iš pagrindinių Giddenso kritikų Archer teigia, kad struktūriniai makro veiksniai yra neišvengiami struktūracijos teorijoje, nes aktyvus socialinių sąlygų veiksniumi kūrimas priverčia kalbėti apie struktūrinius – ribojančius faktorius (Archer 2010). Informantas nr. 10 tai įvardija kaip sistemą, kurioje individai yra priversti susitapatinti su jos kietu veikimu: <...>

jaunam karininkui, kiek aš esu matęs jaunų karininkų, tai kiti tiesiog palūžta ir jie susitapatina su sistema. Tai čia kitam lygmeny, kai perėjau į aukštesnį lygmenį. Kaip vadas pastebėjau, kad ateina su idėjom žmonės, bet yra sistemos sužlugdomi, sugniuždomi. <...>. Archer gana griežtai kritikuoja, kad Giddensas individams suteikia pernelyg daug laisvės: jei struktūrinės socialinės sąveikos savybės atkartojamų praktikų metu būtų keičiamos ir bet kuriuo metu individai galėtų daryti reikšmingą poveikį, visuomenė būtų itin nepastovi (Archer 2010). Struktūracija atmeta absoliutų, determinuojantį funkcionalistinį struktūros teigimą (durkheimiška tradicija), tačiau išsaugo ribojantį, sąlyginį struktūros aspekto poveikį laisvai individo valios raiškai (Kolasi, 2020). Tai atsiskleidžia karininko informanto nr. 11 (34) parodymuose. Jo teiginiai itin reikšmingi struktūracijos teorijos fone:

<...> Dar sunkus periodas buvo 1,2 metai, kai tu dar tik grįžęs iš Amerikos, turi daug idėjų ir tave pastoviai su plaktuku šeria žemyn – nenusišnekėk, taip nebūs! Tas adaptacinis periodas ir kultūrinis šokas gal 2 metus, bet išgyvenom. Tarnaujam toliau. Dabar aš iš apačios bandau su plaktuku mušti ir pramušti grindis, tai dabar jau sėdi užsirakinę (juokiasi) <...> (Informantas nr. 11, 34)

Informanto nr. 11 (34) parodymai yra aktualūs kalbant apie veiksnio santykį su struktūra – *struktūros dualumo* koncepcija (Ritzer 2010). Skirtingai nuo informanto nr. 10 (36), informanto nr. 11 parodymai leidžia kalbėti apie struktūros kaitą dėl aktyvių, veiksmingų *agento* veikimo ir *veiksnio* aspektų socialinėje sąveikoje: <...> Tarnaujam toliau. Dabar aš iš apačios bandau su plaktuku mušti ir pramušti grindis, tai dabar jau sėdi užsirakinę (juokiasi) <...> Struktūracijos teorija parodo, kad struktūrų kūrimas vyksta dėl aktyvių, konstruktyvių individų veiksmų, tačiau neatmetant kritinės struktūros (makro veiksnio) reikšmės, dėl struktūros įtakos individai nėra iki galo laisvi. Informanto nr. 11 (34) tekste produkcijos raiška yra akivaizdi: agentas pasitelkia struktūros *resursus* ir *taisykles* tam, kad galėtų veikti reikšmingai (McPhee ir kiti 2013). Pati struktūra yra conceptualizuojama kaip socialinės sąveikos produkcija, todėl jo reikšmingas veikimas socialinėje sąveikoje yra sėkminga socialinės sąveikos produkcija, ji yra socialinio veiksmo pasekmė sąlyga ir pasekmė (Kolasi, 2020).

Kokia Y kartos karių vertybėmis paremta tarnybos samprata būtų rezultatyvi socialiai integruojant šiuolaikinius individus į Lietuvos kariuomenę? Visų pirma tradicinis karinės tarnybos institucionalizmas yra linkęs mažėti, nes tarnyba pati savaime kariams neatrodo prasminga. Y kartos karių lūkesčiai yra stipriai nulemti individualizmu. Todėl šios amžiaus kartos kariams kur kas labiau reikia sistemos veiksnio, kuris yra ir socialinės integracijos sąlyga (informanto nr. 6 (30) ir informantės nr. 5 (29) mintys), ir konflikto priežastis (informanto nr. 10 (36) ir informanto nr. 11 (34) pavyzdys). Šis aspektas rodo, kad Y karių kartai tarnybos

turinio rezultatyvumas / tikslingumas yra nauja sąlyga, būtina sėkmingai integracijai Lietuvos kariuomenėje.

### 3.3. Mikro lygmuo – savirealizacija karinėje tarnyboje

#### 3.3.1. Savirealizacija karinėje tarnyboje svarbiau nei karjera ir neišpildyti lūkesčiai

Siekį save realizuoti kaip vieną iš esminių socialinių-kultūrinių Y kartos bruožų patvirtina ir kiti lietuvių tyrėjai (Aleksnevičienė ir kiti 2015). Empirinėje medžiagoje apie tai liudija 7 informantų tekstai. Savirealizacijos nuostatų tyrimui daug dėmesio skiriama Ingleharto vertybių kaitos modelyje (Inglehart, Welzel 2010, Inglehart, Oyserman, 2004). Atsirandus visuomenės ekonominiam saugumui, keičiasi individų vertybinės nuostatos: pasidaro svarbus savęs įgalinimas, sąlygojantis asmeninės atsakomybės jausmą, didesnį pasitenkinimą savo gyvenimu. Dėl to darbinėje veikloje savęs realizavimas tampa toks svarbus, kaip rodo tyrimo duomenys, netgi svarbesnis už sėkmingą karjerą:

*<...> Tas kopimas natūraliai vyksta pas mus. Jeigu tu esi naudingas sistemai, jeigu tu netinginiauji, kažką darai, tai natūraliai kažkur atsidursi... Bet kad mano tikslas būtų... O kad aš po 10 metų noriu būti jūrų kapitonas. Ne. Man to nėra. Man labiau svarbu – sakau tos veiklos, kurios įgalintų kažką patirti, kažką nuveikti. Misija buvo vienas iš tokių, kur suteikė daug visokiausių naujų patirčių. Tai aš tikiu, kad atsiras kažkokių patirčių ir galimybių, nesvarbu koks tas mano laipsnis. Nelabai sureikšminu to. <...> (Informantas nr. 11, 34)*

Šioje interviu ištraukoje atsiskleidžia Y kartos individualistinis diskursas: *<...> Ne. Man to nėra. Man labiau svarbu – sakau tos veiklos, kurios įgalintų kažką patirti, kažką nuveikti. Misija buvo vienas iš tokių, kur suteikė daug visokiausių naujų patirčių. <...> Veiksnumas, apie kurį kalbama, yra susijęs su saviraiškos vertybiniais lūkesčiais, apie tai daug medžiagos yra Ingleharto tyrimuose (Inglehart, Oyserman 2004, Inglehart, Welzel 2010). Tai būdinga Y kartos karių vertybinėms nuostatom: nesant galimybei reikštis veiksnumui, kuris yra neatsiejamas nuo individualios saviraiškos, kalbėti apie socialinę integraciją organizacijoje yra sudėtinga (ir priešingai). Inglehartas tirdamas visuomenės, kurioms būdingas ekonominis saugumas, pastebėjo, kad išryškėja tokios individų vertybės, kaip didesnis *savęs įgalinimas* (veiksnumas): emancipacija, asmeninės atsakomybės jausmas už pasitenkinimą savo gyvenimu. Šio tyrimo tekstai ir kiekybiniai duomenys patvirtina, kad Y kartos*

individams veiksmo raiška socialinėje integracijoje yra itin svarbus kultūrinis, vertybinis aspektas. Veiksmas leidžia ne tik lengviau prisitaikyti, individai ima linkti labiau veikti savo naudos labui, individualias galios formas mikro lygmeniu panaudoja saviraiškai maksimizuoti ir didesnam pasitenkinimui socialine aplinka (Inglehart, Welzel 2010): <...> *Man labiau svarbu – sakau tos veiklos, kurios įgalintų kažką patirti, kažką nuveikti.* <...>

Kada yra kalbama apie Y individų kartos socialinę integraciją, veiksmas lemia struktūrinio socialinės sąveikos dualumo principus, nes *taisyklių* produkavimas mikro lygmeniu turi būti ir kaita struktūros lygmeniu. Tai yra sąlyga, nukreipta į makro dimensiją, tačiau ji įgalina ir socialinį veiksmą (veiksmo rezultatas) (Graaff 1993, Scott, Meyers 2010).

Agentų socialinę sąveika nuolatos lydinčios struktūrinės aplinkybės juos *įgalina* arba *apriboja*. Rezultatai rodo, kad agento savirealizacija yra būdina galios keisti sąlyga:

<...> *Aaaa... galimybėm siekti karjeros... kaip čia pasakyti... Aš galbūt nesu labai ta karjeristė ir laipsnis nėra kažkokia siekiamybė... Tai, aš labiau orientuojuosi į rezultatą, ką aš padarau... Nu karjeros tai tikrai, vat sako blogas karys, kuris nenori būti generolas. Aš tikrai nenoriu būti generolu ir nu čia tokie galbūt moraliniai dalykai, nežinau... <...> Tai ne karjera žmogų turi tenkinti... Ne pareigos žmogų turi tenkinti, bet jo naudingumas sistemai – pvz., atėjai, suvirinai vamzdį – vanduo nebevarva... <...> (Informantė nr. 5, 29)*

<...> *Kapitono laipsnis man yra pakankamas, noriu grįžti į specialisto kryptį, nes dabar kai esu posto vadas, esu karjeros krypty. Bet noriu grįžti į specialisto kryptį ir ne viską bendrai po biškį žinoti, visko po biškį, bet nieko iki galo, tai tas labai nepatinka... netenkina toks, kad esi viską žinai, bet nieko iki galo. Norisi vieną sritį pasiimti ir vienoje srityje gilintis. Aš tiksliausių mokslų atsotoas, aš negaliu visko aprėpti, bet tikrai save galėčiau geriau realizuoti vienoje srityje. <...> (Informantas nr. 7, 31)*

Individo savirealizacija ir autonomija yra glaudžiai susijusi su tuo, ką Inglehartas vadina nepriklausomo subjekto nuostata teikti pirmenybę idėjoms, galimybėms ir savo unikalumui vystyti (Inglehart, Oyserman 2004). Karjera ir „generolo laipsnis“ yra antraeilis dalykas lyginant su pasitenkinimu, kurį gali sukurti pojūtis, kad esi naudingas sistemai, kad tavo darbinė veikla rezultatyvi. *Intelektuali autonomija* yra savarankiškas individo asmeninių idėjų siekimas, kūrybinių vizijų įgyvendinimas: tokios vertybės lemia kūrybiškumo poreikį darbinėje veikloje, siekį save realizuoti. Negebėjimas to pasiekti Y kartos atstovams lemia priešingą rezultatą:

*<...> Nu čia vėl tada, pasikartoja visi... Atrodo savo potencialo neišnaudojimas, kad tikrai galėtum padaryti daugiau, nei sėdėti prie kompo ir užsakinėti kažkokią komandiruotę... Nu sakau, tai ką aš mokiausi akademijoje per 4 metus, nu nežinau ar aš bent 10 proc. to panaudoju... Tai nu tie. Gal ta pirma tarnybos vieta – jo, nes tu dirbi su žmonėm, tai reikia ten tų patirčių tavo, bet paskui planavime, kaip civiliniam darbe iš princip – tu turi tam tikrus laikus ir užduotis, kurias sudėlioji, tai nežinau ar čia reikia to karininko laipsnio ir tam tikrų kvalifikacijų...<...> Nu užgožia, vistiek mes kariuomenę suvokiame per tam tikrus aspektus nu ir idealizuojame tą karinį pasirengimą, kovinę patirtį, kad mes esame tam tikra grupė žmonių, kurie esant reikalui ir gintume tą valstybę, tai va dabar, aš esu tikrai ne karys, 10 proc. karys, kartą į metus pašaudau vos ne, o sėdžiu prie popierių ir darau biudžetinius dalykus, ką galėtų civiliai žmonės daryti... <...> (Informantė nr. 5, 29)*

Neišpildyti lūkesčiai yra vienas iš labiausiai Y kartos individus nuviliančių diskursų empiriniuose tekstuose (10 informantų apie tai užsimena). Pasak Morteno (2018), Y kartos išskirtinis bruožas yra individualumas, pasireiškiantis aukštų tikslų (jie gali būti tiek darbiniai, tiek šeimyniniai), įgyvendinimu. Darbiniai tikslai yra orientuoti į aukštus rezultatus, prasmingas ir efektyvias veiklas. Biurokratinis, administracinis karininkų tarnybos pobūdis akivaizdžiai veikia neigiamai, nes suvokiama, kad tokia veikla neturi prasmės ir yra paprasčiausias laiko švaistymas:

*<...> Vat, tai, oooo tapus karininku, tu įstoji, tu tikiesi, kad čia kaip karys tu kariausi. Neįsivaizduoji tos profesijos, tada užgriūva lavina administracijos ir... Tau reikia prisitaikyti prie šito dalyko... (Informantas nr. 10, 36)*

Savirealizacijos poreikis ir neišpildyti lūkesčiai atskleidžia ne tik tai, kokios sąlygos labiausiai tenkina Y kartos individus, bet ir leidžia paaiškinti struktūrines aplinkybes, kuriose veikia veiksniai. Struktūra yra suvokiama kaip socialinės sąveikos produkcija (Kolasi, 2020). Ji ne vien riboja individus, bet ir juos įgalina veikti. Y kartos vertybinės nuostatos su aukštais savęs realizavimo lūkesčiais leidžia suprasti, kokia kryptimi vyksta (o jei ir nevyksta, tai turės vykti) struktūros kaita. Saviraiškos poreikis rodo, kad individams tai yra būtina sąlyga sėkmingai socialinei sąveikai įgalinti.

### **3.3.2. Individuali raiška ir laisvės suvaržymas**

Y kartos individai yra laikomi ryškesnio individualizmo atstovais („Aš“ karta – *generation „Me“*) (Morten 2018). Stiprus individualumas, kuris pasireiškia įsitikinimu, kad darbo (tarnybos) aplinka turi sudaryti sąlygas atskleisti savo asmeninius



gebėjimus ir geriausias savybes, yra matomas ir šiandieninėje karinėje tarnyboje Lietuvos kariuomenėje. Tai yra vienas iš tų bruožų, kuris lemia šiai kartai būdingų socialinių vaidmenų formavimąsi, savęs, kaip labiau įgalinančio, tačiau kartu ir refleksiškesnio, orientuoto į save, suvokimą:

*<...> Aš išėjau su gerom mintim apie kariuomenę, dabar esu jos X. Labai dažnai tenka šnekėtis su žmonėm. Jeigu tu matai, kad tau limpa, tai viskas tvarkoje, aš esu už tai, kad žmogus neegzistuočių kariuomenėje, neegzistuočių kažkur kitur. Tu gali egzistuoti kažkokiam ofise, uždirbti gerus pinigus, nu bet tu turi veikti gyvenime, kas geriausiai atliepia tavo misiją, tavo esybę. Vėlgi, neidealizuoju, galbūt tavo misija yra tarnauti, vaikus auginti, tu eini į darbą, kuris yra tau šaltinis. Bet jeigu turi kitokių ambicijų... Kitų paskatų neturėjau. Tiesiog supratimas, kad mano kryptis turi šiek tiek pasikeisti. Ir aš po to labai daug gavau patvirtinimo ženklų, kad taip ir turi būti.<...> Aš tiesiog esu labiau savo kely ir tiek. Čia laimingumas ... tos pareigos mane dažnai nervina. Aš esu visiškai nelaimingas jas atlikdamas, tos emocijos šokinėja. Bet jausmas, kad aš darau tai, kas man gaunasi ir priimtina ir tai, kad čia su X dirbdamas galiu dirbti iš esmės tai, kas patinka, nors kartais nepatinka. <...> (Informantas nr. 10, 36)*

Šiame informanto nr. 10 tekste atsispindi tai, ką Mortenas (2018) apibūdina kaip Y kartos individų siekį save išreikšti įvairiose gyvenimo srityse. Informantas nr. 10 išėjo iš kariuomenės, nes ji neleido jam atskleisti to, <...> *kas geriausiai atliepia tavo misiją, tavo esybę <...>*. Darbinė veikla yra viena iš sričių, kuriose gali būti įgyvendintas asmens individualumas. Tačiau tokia stipriai individualizuota Y kartos vertybinė išraiška veikia kaip priešingybė kolektyvizmui, jei jį reikia suvokti kaip savo lūkesčių išsižadėjimą dėl bendrojo gėrio. Kalbant apie šiuos individualistinio pobūdžio tekstus ir jų socialinės sąveikos priežastis, jų vertybių raišką galima suvokti kaip Y kartos individams būdingus *diskursus*. *Individualios raiškos* diskursas ir yra individų socialinės sąveikos reprezentacinės praktikos, kuriose jie generuoja tam tikras reikšmes (Dunn, Neumann 2016). Tekstai, kaip diskursas, turėtų būti suvokiami plačiąja prasme, tai nėra vien tik sakytinė kalba. Tai yra individų gyvenimą sudarantis elgesys, praktikos, normos, taisyklės, vertybės. Informantas nr. 10 savo individualią raišką išskiria iš kolektyvinių vertybių: <...> *bet tu turi veikti gyvenime, kas geriausiai atliepia tavo misiją, tavo esybę. <...>* Ši frazė ganėtinai tiksliai nusako Foucault naudojamą diskurso sampratą, kur *diskursas* yra apibrėžiamas kaip žinojimo ir *galios* mišinys, kuris, viena vertus, yra konstruojamas individų (subjektas), kita vertus – pats konstruoja individus (objektyvuoja) (Foucault, 2020). Šioje vietoje diskursas atskleidžia Y kartos individų vertybinių nuostatų galios santykius, nulemtus postmaterialaus pobūdžio kultūrinių tendencijų (Girkontaitė, 2018). Ir

toks individualizmo diskursas, jo buvimas lemia struktūros dualumą (priimtinių Y kartai *taisyklių* ir *resursų* taikymą, iš esmės – socialinę integraciją kolektyve).

Antagonistinės tekstų reikšmės atskleidžia, kaip socialinėje sąveikoje negalėjimas įgyvendinti postmaterialių vertybinių nuostatų virsta konfliktu. Konflikto pavyksta išvengti, jeigu individualių lūkesčių patenkinimas sutampa su kolektyviniais organizacijos siekiais, kurie atsispindi šiame tekste:

*<...> Na aišku, buvo tas kultūrinis šokas grįžus šiek tiek. Aaa, kur pasaulis yra dar galbūt homosovieticus palikimas šiek tiek... bet mane tai dar labiau motyvavo bandyti kažką pakeisti, galbūt nekreipti dėmesio, ką kiti pagalvos ar pasakys – kad ten tu darai... Nu ir kol matau motyvaciją, kad galiu kažką pakeisti, labai tenkina šitas. <...> Ta pati savirealizacija. Suvokimas, kad tai ką tu darai padeda kažkiek sistemai augti. Kažkokių kitų negalėčiau net įvardinti. <...> (Informantas nr. 11, 34)*

Informanto nr. 11 tekstas paliudija, kad individualios raiškos išpildymas kariuomenėje yra prioritetinga Y kartos individų sąlyga. Kitaip sakant, jeigu karinė tarnyba sudaro sąlygas individualiai raiškai, tokios socialinės integracijos sąlygos tinka Y kartos individams. Ir Giddenso teiginys, kad šiuolaikiniams individams veiksnumas yra kur kas svarbesnis negu bet kada anksčiau, yra visiškai teisingas (D. Jary, J. Jary 1995). Veiksnumo svarbą liudija ir informanto nr. 11 tekstas, kur kalbama, kad jam būtina sąlyga tarnyboje galėti *<...> kažką pakeisti <...>*.

Šioje vietoje išryškėja agento ir veiksnumo funkcionavimo aspektų svarba struktūros dualumo koncepcijoje. Y kartos individai kariškiai, kaip socialinės sistemos agentai, viliasi turėti kur kas daugiau galios įrankių ir veikimo laisvės tradicinėje ir griežtai struktūruotoje sistemoje (karinėje tarnyboje), kad turėtų galimybę spręsti įtampas, konfliktus, apeiti normas – tokia tendencija yra vadinama kolaboruojančiu agento veiksnumu (angl. *collaborative agency*) (Scott, Meyers, 2010). Informantui nr. 11 tai yra galimybės *<...> kažką pakeisti <...>*, *<...> padėti kažkiek sistemai augti <...>*. Ši ištrauka liudija apie didelę individo refleksiją: jis akcentuoja savo veiklos prasingumą ir suvokia, kad norėtų būti pokyčio dalimi. Galimybė pritaikyti savo individualumą liudija išpildytus Y kartos lūkesčius, o štai antagonistinės teksto reikšmės, tokios kaip laisvės suvaržymas, atskleidžia dezintegruojančius tarnybos diskursus:

*<...> Pasikeitė kardinaliai. Pasikeitė kardinaliai. Aš iš tikrųjų išėjau dirbti į (X organizaciją), kaip civilis, bet kontraktą nutraukiau, dabar aš Lietuvoje. Dabar Lietuvoje grįžau ir ieškojau darbo. Tai jis pasikeitė kardinaliai. Ir ir pasidarė daug laisvesnis. Aš turiu galimybę rinktis, turiu daug laisvių. <...> Ir antras būtų laisvė – daugiau laisvės. <...> (Informantas nr. 12, 34)*

Informanto nr. 12 tekstas liudija ne tik esminį Y individų lūkestį <...> *daugiau laisvės* <...>, bet ir apskritai leidžia svarstyti, kas trukdo sėkmingai Y kartos integracijai į tokias konservatyvias organizacijas, kaip kariuomenė. Kolektyvinio gėrio akcentavimas ir prioretizavimas individo atžvilgiu ne visada leidžia užtikrinti jo laisvę, iš tiesų kalbame apie bendrojo gėrio prioretizavimą individualaus gėrio atžvilgiu:

<...> *Jo, laikui bėgant, kuo esi senesnis, tuo mintys dažniau ir dažniau ateina... ir progai pasitaikius, tą ir padaryčiau... Nes kaip bebūtų... Prieš tai klausimuose sakiau, kad viskas gerai su tais suvaržymais, bet ilgai, per tiek metų... na... tu vistiek pavargsti... Ir norisi tos laisvės (juokiasi)... Joooo... tu visada, kai darai, kokį veiksmą, socialinėje erdvėje rašai, tu galvoji... Aš nesu vien tik paprastas, aš esu dar ir karininkas ir mane vertins daugelis kaip karininką, aš negaliu rašyti visiškų nesąmonių ten... Ir gatvėje eini, su kažkuo gali sukonfliktuoti... Visada galvoji – aš nesu vien tik pilietis, dar esu ir karininkas... ir panašiai... Ir tų suvaržymų... Ilgainiui vis tiek norėčiau pasileisti plaukus... <...> (Informantas nr. 20, 42)*

Laisvė būti savimi, gal net elgtis taip, kaip tu nori (<...> *pasileisti plaukus* <...>) yra viena iš *taisyklių*, kuri yra itin aktuali Y kartos individams. Pirmoje teksto dalyje aptartos individualios raiškos, galimybė būti sistemos pokyčių liudija apie veiksnio sąlygų išpildymą socialinėje sąveikoje ir kaip tokios sąlygos teigiamai lemia Y kartos karių įtrauktį į karinę tarnybą. Laisvės suvaržymas, negebėjimas laisvai reikštis veikia priešingai. Pagal struktūracijos teoriją, socialinės sąveikos analizės pradžios taškas yra *pasikartojančios* individų *praktikos* (Ritzer, 1996). Tai yra pasikartojantis veikėjų elgesys, kuris padeda jiems tam tikroje socialinėje sistemoje realizuoti save kaip socialinius aktorius. Savo geriausių asmeninių savybių raiška (individuali raiška) karinėje tarnyboje leidžia Y kartos žmonėms atkartoti sistemą taip, kaip šiai kartai priimtina normiškumą: t. y. savo veikla būti sistemos (šiuo atveju kariuomenės) pokyčio dalimi, prasmingai veikti kasdienybėje, save realizuoti. Šioje vietoje mes galėtume kalbėti apie tam tikras kaitos užuomazgas, nes Y kartos individai tokias socialinės sąveikos normas (taisykles) suvokia kaip jų vaidmenims tinkamas ir geidžiamas. Kita vertus, tai sukelia tam tikrą *konfliktą*, nes laisvės suvaržymai karinėje tarnyboje yra struktūriniai ir tam tikra prasme deterministiniai veiksniai, kurie apriboja veiksnio sklaidą (McPhee 2013).

### 3.3.3. Palanki aplinka keisti ir beprasmiškumas karinėje tarnyboje

Individų socialinė sąveika vyksta su kitais individais. Pasak struktūracijos teorijos, tai lemia struktūros susidarymą (sąlyga socialinam veiksmui): atkartoti struktūrą yra *terpė* veiksmumui, tačiau tuo pačiu ir *veiksnimo* rezultatas (Graaff 1993, Scott, Meyers 2010). Kokią aplinką Y kartos kariškiai vertina ir laiko palankia struktūros atkartojimui? Kitaip sakant, kokios vertybinės tendencijos karinėje tarnyboje geriausiai atspindi Y kartos kariškių socialinės sąveikos lūkesčius? Teorija rodo, kad Y kartos individams yra būdingas į individualumą orientuotas vertybinis turinys: savirealizacija, į rezultatą orientuota veikla, aukšti asmeninės, darbinės aplinkos tikslai (Morten, 2018). Informantų tekstai paliudija, kad Y kartos individai lygiai tokios pat aplinkos viliasi socialinėje sąveikoje:

*<...> Kitas dalykas, aišku tarp karininkų bendravimas, jeigu tu turi palaikymą iš kuopos vado, užsitarnauji palaikymą iš vyresnių seržantų, tai tau viską paprasčiau pasidaro daryti. Vėlgi, labai svarbu yra aplinka – jei aplinka yra linkusi priimti, keisti ir augti, tai viskas tvarkoje. <...> Vienas iš tų tokių, kur padėdavo, tai vyresnieji karininkai, kurie, su kuriais turėjau cinkelį. Keletas tokių žmonių, kurie tikrai, kur jisai turi patirtį, matai, kad išminties žmogus turi tu jį klausai, matai, kad jam įdomu ir gali išsipasakoti, kas tau yra negerai. Karininkams reikia tokių, tie vyresnieji, kaip psichologai gaunasi. Tai va. <...> (Informantas nr. 10, 36)*

Informanto nr. 10 tekste galima atpažinti pagrindinius Y kartos individų vertinamos aplinkos bruožus: *<...> palaikymas <...>, <...> aplinka yra linkusi priimti, keisti ir augti <...>*. Ingleharto tyrimai atskleidžia, kad individualistinėmis (savirealizacijos) vertybėmis pasižyminčios bendruomenės yra linkusios į individų *autonomiškumą*, o tai lemia, kad individai save suvokia kaip nepriklausomus subjektus, teikiančius pirmenybę savo pasirinkimams, idėjoms, galimybėms ir unikalumui (Inglehart, Oyserman 2004). Informanto nr. 10 išsakyti lūkesčiai yra tendencingi Ingleharto autonomiškumo tendencijų požiūriu, kada individas ne tik siekia asmenio augimo ir kūrybiškumo (unikalumo, galimybių), bet ir viliasi, kad ir aplinka bus linkusi paremti tokius lūkesčius. Augimo galimybės tarnyboje ir su tuo susiję tarnybos lūkesčiai atspindi ir informanto nr. 11 tekstuose:

*<...> Kas buvo gerai, tuo metu kai grįžau laivuose, tie kas tarnavo laivuose... buvo 60–70 proc. karininkų baigę užsienyje. Labai buvo daug programų Vokietijoje, Danijoje, Švedijoje, Norvegijoje, Amerikoje ir ten buvo ta terpė, kur buvo bendras noras kažką kurti, keisti, daryti... Ir laivynas tada irgi buvo dar toje vystymosi stadijoje. Tai man tas labai patiko... <...> (Informantas nr. 11, 34)*

Šios tekstų ištraukos atspindi palankias *struktūrines* sąlygas socialinam veiksmui atkartoti: šiuo atveju struktūra yra terpė, tačiau kartu ir veiksnio rezultatas (Graaff 1993, Scott, Meyers 2010). Šie pavyzdžiai yra Y kartos individus integruojančių sąlygų atspindys: tai atitinka jų lūkesčius ir vertybines tendencijas. Informanto nr. 11 tekstas labai informatyviai atskleidžia struktūracijos teoriją per *struktūros dualumo* prizmę. Citata: <...> *Amerikoje ir ten buvo ta terpė, kur buvo bendras noras kažką kurti, keisti, daryti... Ir laivynas tada irgi buvo dar toje vystymosi stadijoje. Tai man tas labai patiko... <...>* ne tik parodo, kaip socialinėje sąveikoje yra susiejamas santykis tarp *veiksnio* ir *struktūros* (Kort, Gharbi 2013). Šis tekstas kalba apie veiksnio raišką kaip apie itin svarbią Y individų kartos socialinės integracijos karinėje tarnyboje sąlygą. Struktūracijos teorijos pagrindas yra *struktūros dualumas*, jo koncepcija leidžia kalbėti apie transformacinius sąveikos aspektus individų socialinėje integracijoje (Ritzer 1996, McPhee 2013, Kolasi 2020). Informanto nr. 11 tekstas atskleidžia Giddenso veiksnio šaltinį: veiksnys išskirtinai siejamas su individualiais ir jų socialine sąveika (McPhee 2013). Ši citata taip pat leidžia sutikti, kad struktūra nėra totaliai deterministiška ir išorinė individų atžvilgiu (Kort, Gharbi 2013).

Kita vertus, objektyvistine deterministine samprata (kuri nėra visiškai atmesta struktūracijos teorijoje), struktūra yra socialinio veiksmo sąlyga, terpė, ji tam tikra prasme ne tik įgalina, bet gali ir *svaržyti aktorius*. Toliau bus pereita prie antagonistinių kultūrinių reikšmių, kur bus atskleistos struktūrinės aplinkybės, kurios yra svetimos Y individams. Empirinėje analizėje ši subkategorija yra įvardinta kaip beprasmiškumas karinėje tarnyboje:

<...> *Ne. Visiškai savęs nerealizuoju ir aš į darbą paskutinius metus einu... Yra tokia knyga – bullshit jobs, kur aš dažnai pagalvoju, kad jeigu manęs nebūtų, turbūt niekas to ir nepajaustų. Jokio skirtumo ar aš ten esu ar manęs ten nėra (juokiasi). Tie savaitiniai vistiek užsipildytų, tie pratybų planai vistiek gimtų, kažkas juos pataisytų. Labai didelė dalis šitų biurokratinių darbų, sakykim, aš manau, kad ir kariuomenėje, kažkur ir įmonėse, visokie menedžeriai yra bullshit jobs – tiesiog užimti žmonės. Reikia juos užimti. Mano dabartinė vieta tai visiškai yra bullshit job. Aš tenais esu ar nesu jokio skirtumo. Ir tai yra žiauriai skaudu ir kai tu 8 valandas per dieną tiesiog sėdi ir jaučiu, kad pardavinėju savo gyvenimo laiką už pinigus. Žinai, nekažką. Ir tie darbai nepasidarys, tie visi darbai dažniausiai tu išsiunti pratybų planą, tau atsiunčia pastabas, tu dažniausiai sėdi po darbo ir taisai tas pastabas ir galvoji, kad nu jo, patvirtins šitą pratybų planą ir niekas jo nepažiūrės, niekas jo neskaitys!!! Niekam jis nerūpi. Jį ištrauks nebent kam nors nelaimingas atsitikimas, bet jeigu norės ir tai ras prie ko ten prisikabinti. Ir nejaučiu prasmės iš savo dabartinės pozicijos, visiškai nejaučiu <...> (Informantas nr. 6, 30)*

Prieš tai cituoti tekstai kalbėjo apie aplinką, kurioje Y individai gali sėkmingai atgaminti jų lūkesčius atitinkančias socialines sistemas (jas reprodukuoti), o šie pavyzdžiai liudija priešingą atvejį. Socialinio veiksmo atgaminimas jį produkuojant arba reprodukuojant lemia palaikymo reakciją, tai yra individai yra integruojami ir išlaikomi kolektyve (Scott, Meyers 2010, McPhee ir kiti 2013). Ir priešingai, jeigu individas negali atkartoti tam tikrų taisyklių ir neturi tam resursų, kurie šios amžiaus kohortos yra suvokiami kaip pageidaujami, tokiu atveju tai sukelia konfliktą, rezonuojantį kaip atstūmimą, atmetimą (Scheff, 2007). Šios antagonistišškai priešingos reikšmės tik patvirtina, kiek veiksnio raiškos sociokultūrinis veiksnys yra svarbus kalbant apie Y individų kartos socialinę integraciją karinėje tarnyboje. Stiprus beprasmiškumo diskursas informanto nr. 6 tekste liudija tiek mikro, tiek makro lygmenyje negebėjimą naudoti *resursus* ir *taisykles* taip, kad būtų sėkmingai produkuojama sistema. Tolesnis tekstas atskleidžia dar vieną Y kartos kariams atstumiantį karinės tarnybos veiksnį – potencialo neišnaudojimą:

*<...> Stoti į LKA (aut. past. – karo akademiją)??! Jūs blet nenormalūs... Kaip jaunam žmogui čia žiauri degradacija kariuomenėje – tu čia sėdi ir nieko nedarai... Sėdžiu prie kompo visą dieną... Aš ateinu į tarnybą, aš jaučiu, aš tik ateinu... Vat mano projektas mėnesio... Vat – puoduką padaryti (rodo į puodelį)... Ar aš mokiausi 4 metus, kad puoduką padaryti??? Ar mūsų reikalas šnekėti apie katinukus po lova ar kad kariai su šlepkėm į sporto salę eina... Ir uždirbčiau 1000 Eur mažiau, bet ne fokusuotis į problemą – kodėl IV kurso krn. pusryčius neina... Ir dar neišeiti į sprendimą... Blet, esu atsakinga už nieką... Skaitei mano pareiginius... <...> (Informantė nr. 5, 29)*

Šie skirtingo pobūdžio, ryškiai antagonistiški tekstai atskleidžia Y individų struktūros dualumo heuristiškumą karinėje tarnyboje. Pirmieji pavyzdžiai, kalbantys apie palankią aplinką, augimo galimybes, liudija sėkmingą socialinės sistemos, tokios, kokią suvokia Y individai, produkciją. Kalbama apie struktūrinių aplinkybių ir veiksnio dermę, kada agentas geba, pasinaudodamas resursais ir vyraujančiomis taisyklėmis, atgaminti socialinę sistemą. Tada mes galime kalbėti apie sąlygas, socialiai integruojančias individus. Beprasmiškumo pavyzdžiai atskleidžia antagonistines socialines aplinkybes, kada individai neturi nei reikiamų resursų, nei taisyklių socialinei sistemai reprodukuoti. Tokios aplinkybės yra dezintegruojančios.

### 3.3.4. Konfrontacija su sistema ir susidorojimas

Y kartos individai yra kur kas reiklesni teisingumui, skaidresnei aplinkai, lygioms galimybės negu prieš tai buvusios amžiaus kartos (Morten 2018). Šios amžiaus kartos kariai reikliau ir kritiškiau vertina santykius, juos supančią aplinką, tarnybos sąlygas (santykius su vadovybe, kolegomis). Ingleharto longitiudiniai tyrimai rodo, kad bendruomenės, kuriose vyrauja individualistinės vertybės, labiau vertina žmogaus teises, yra mažiau pakantūs diskriminacinėms formoms, tarpgrupiniai skirtumai jose yra mažesni. Y kartos kariškių tekstuose matyti ryškus konfrontacijos su struktūra diskursas:

*<...> Tai, man atsiunčia laišką į Tauragę stot – nevažiuosiu sakau. Nevažiuosiu sakau, arba sakau aš į Algirdą eisiu, kur buvau paskirtas, ta rotacija 2 metai galioja, arba išeisiu nafik. Arba taip arba kitaip, nes jūs dabar paimsit ir permesit mane kitur, vadinasi aš būsiu tas žmogus, kurį gali paimti ir mėtyti kur nori. <...> (Informantas nr. 2, 40)*

Šis tekstas parodo ryškų veiksnio aspektą: individas mobilizuoja tam kolektyvui priimtinas *taisykles* ir *resursus*, kad įgalintų veiksnumą sistemoje (šis kariškis mobilizuoja teisinius aktus, kurie nusako rotacijos tvarką). Šis interviu yra įdomus ir tuo, kad agento veiksnio stiprumą padidina atsiradęs tam tikras *kontrolės dialektikos* faktorius: *<...> arba išeisiu nafik <...>*, kuris įgalina struktūros dualumą (Scott, Meyers 2010, McPhee 2013). Tokia konflikto, maišto forma leidžia kalbėti apie socialinius pokyčius, kurie prasideda ir vyksta ne tik makro lygmenyje, tačiau ir mikro procesuose, individai ne nusileidžia ir prisitaiko prie sistemos, o priešinasi ir konfliktuoja su vyraujančiomis normomis (Scott, Meyers 2010). Tai nereiškia, kad toks vienas išsišokimas sąlygotų struktūros kaitą, tačiau grupė tokių pavienių „maištininkų“ greičiausiai lemtų tam tikrus sistemos pokyčius. Apie tai liudija informanto nr. 11 tekstas:

*<...> Paskui būdavo tokia fazė – nu jeigu jiems nepatinka, tegul atleidžia (juokiasi). Nu bet mes... kažkaip nedarom nieko nusikalstamo... mes norim, kad sistema būtų geresnė. Tai tas motyvavo ir esam, kur esam... <...> Dabar aš iš apačios bandau su plaktuku mušti ir pramušti grindis, tai dabar jau sėdi užsirakinę (juokiasi) <...> (Informantas nr. 11, 34)*

Informanto nr. 11 tekste vyrauja taip pat konfrontacijos prieš sistemą diskursas. Šis tekstas rodo, kad vyrauja tam tikra konfrontacija tarp struktūros (makro lygmens) ir individų (mikro lygmens). Informanto nr. 11 interviu leidžia kalbėti, kad pokyčiai kyla iš „apačios“ – iš individų *<...> Dabar aš iš apačios bandau su plaktuku mušti ir pramušti grindis, tai dabar jau sėdi užsirakinę (juokiasi) <...>* Giddensas



agentams suteikia *galią* daryti pokytį, teigdamas, kad visi veiksmai, sprendimai, lydintys individų socialinę sąveiką, yra nulemti *ketinimų* (Giddens 1984). *Galia* yra pirmiau *subjektyvių* agentų ketinimų ir agentai yra veiksmo šaltiniai, tačiau ne visada jie pasiekia to, ko nori. Informanto nr. 11 tekstas liudija, kad veiksnumas, nors ir konfrontuojant plėtojasi struktūriškai determinuotoje socialinėje terpėje. Tačiau ST yra tuo ypatinga, kad leidžia paaiškinti, jog individai turi tam tikrą galią daryti jai pokytį ir būti kaitos priežastimi (McPhee, 2013). Šių tekstų visuma atskleidžia ne tik *konfrontacijos* diskursą, būdingą Y individų amžiaus kartai. Šie pavyzdžiai parodo *veiksnumo* raišką struktūros atžvilgiu ir jos galimas formas. Tai, kad individai gali sau leisti konfrontuoti su struktūra, atskleidžia, kad konfliktas yra vienas struktūros dualumo rezultatų, kada kalbama apie Y kartos kariškių vertybinę raišką ir jų „narystę“ organizacijoje (angl. *membership negotiation*) (Scott, Meyers 2010). *Konfliktas* atskleidžia, kad Y kartos individų vertybinių lūkesčių (mikro dimensija) santykis su grupės / organizacijos normomis (kariuomenės institucionalizmu) yra tam tikra *socialinė sąveika* (socialinė terpė), kurioje vyksta nuolatinis individo įsiliejimo į kolektyvą procesas (Scott, Meyers 2010).

Informantų nr. 2, nr. 11 tekstuose yra pateikti stiprių veiksnumo raiškų pavyzdžiai, kurie ganėtinai tiksliai atspindi struktūracijos teoriją (Giddens 1984). Tačiau *susidorojimo* pavyzdžiai rodo, kad ne visada mikro lygmens konfrontacija su struktūra baigiasi stimulu keistis:

*<...> Aš manau, kad vertinimas nelabai koks... Jei tu užlipsi ant uodegos kam nereikia, tai tu ir to laipsnio negausi ir tave gali... tu karjeros nepasidarysi. Aš matęs ne vieną konfliktą. Net matęs, kaip su žmogum susidoroja iš tikrųjų... Kariuomenė, būtent kariuomenė. Jisai neklausė, tai jį palikinėjo po darbo iki devynių, tai ėmė biliutenį, tai statė budėti kiekvieną šeštadienį... nu žodžiu, tokie susitvarkymai... Tas ir yra, pavyzdžiui, lidle, jisai man pasakys – dirbk šešias, dešimt parų iš eilės. Aš pasakysiu eik tu sau, paskambinsiu į darbo inspekciją. Kariuomenėje tu negali pasakyti. Tas man ir nepatiko. <...> (Informantas nr. 16, 35)*

Informanto nr. 16 tekstas atskleidžia prievartinę organizacijos pusę (Soeters, 2006). Kalbama apie taisykles, kurios Y individams yra itin svetimos (Morten 2018, Inglehart, Oyserman 2004). Kitaip nei konfrontacijos su sistema pavyzdžiuose, čia matyti visiški struktūros pergalės prieš individus pavyzdžiai. Agento veiksnumas patenka į tokią poziciją, kur jis nebeturi resursų ir teisės į kitiems organizacijos individams taikomas taisykles. Informantas nr. 12 įvardija daugiau tokių Y kartai svetimų kultūrinių bruožų:

*<...> Tai truko pusę metų. Vadų nusistatymas. Su Bataliono vadu buvo sunku. Šiaip jis pats yra sunkumas. Nepasitikėjimas, tikrinimas, kišimasis kur nereikia,*

*apkrovimas nereikalingais darbais. Jeigu taip atvirai, tai aš dalyvavau renginyje, kuriam nepritaria LK, nors buvau gavęs leidimą iš tuometinio vado, Viešųjų ryšių departamento ir kai renginys pasisuko ne taip, kaip tikėjosi LK... Jo, tai lyg iš to tokio naivaus iniciatyvumo sudalyvavau ten. <...> Ir paskui pradėjo man pjauti galvą žemyn. Kam lengviausiai nupjauti? <...> Pastatė kuopos vadu, skyrė vesti 3 tarnybinius tyrimus. Ir Vadui pravesti pakazuchę. Ir tą pačią dieną, nu žodžiu, buvo realiai siekiama susidoroti. Suklupk, suklupk. Tą pačią dieną, 6 ryto pradėdavo savo kuopos pratybas, 8 ryto važiuoju į kitą poligono vietą paruošti apvažinėjimus šarvuočiams pravežti, baigi 10 valandą, 10.30 vadovauji bataliono rikiuotei priesaikos ceremonijai <...>. Taip sudėliojo viską, kad aš parklupčiau. Po to, kai nepritarė tam renginiui buvo toks susitarimas – nenori išėiti tu, mes tave priversim. Kai išgirsti iš pulkininko, telefonu kalbančio – šitas pridurkas „laispnio“ negaus, mes padarysim viską ir... taip ir darė. Paskui po tų rikiuočių, po visko užsidarė tas klausimas, gavau padėką ir pasibaigė. Tikslas aiškiai buvo toks. <...> (Informantas nr. 12, 34)*

Informanto nr. 12 interviu yra ryškus susidorojimo ir legalios organizacinės prievartos prieš individą pavyzdys. Nors tai ir tam tikra kraštutinė, „socialinio paribio“ bendravimo tarp struktūros ir mikro lygmens forma, atskleidžianti tam tikra prasme totaliai išorinį struktūros veikimą individo atžvilgiu, visiškai nepaliekant vietos veiksmumui (skirtingai nuo informanto nr. 11 ir informanto nr. 2 tekstų). Struktūracijos teorijoje Giddensas struktūrai nesuteikia išorinio ir visiškai determinuojančio veikimo individų atžvilgiu (Archer, 2010). Šis atvejis leidžia prisidėti prie struktūracijos teorijos kritikos (Archer, 2010). Tačiau jei ir vertintume Acher kritiką, taikomą struktūracijos teorijai, kaip teisingą, tai šios interviu vietos parodo, kad toks socialinės sąveikos santykis su Y individų kartos vertybėmis yra kritiškai nepriimtinas ir netoleruotinas (abu informantai yra išėję iš karinės tarnybos ir pasirinkę civilines profesijas). Šio tyrimo tikslas nėra įrodyti vienos ar kitos teorijos tiesą (nes skirtingos interviu ištraukos tarsi patvirtina tiek Archer, tiek Giddenso teorines perspektyvas). Tačiau išskirtinai imant Y individų kartą ir jos vertybinę raišką (akcentuojant *struktūros dualumą, veiksmumą*) – ST konceptualiai geriau aiškina socialinės integracijos karinėje tarnyboje fenomeną.

Šis susidorojimo atvejis atskleidžia vidines karinės tarnybos organizacijos normas, kada struktūriniu lygmeniu gali būti pritaikomos taisyklės ir nesuteikiami resursai ir taip nesudaromos sąlygos individui atkurti Y kartai priimtinos sistemos kultūrinės formos. Šiuo atveju struktūra tik apriboja ir suvaržo individą. Be jokios abejonės, Y kartos vertybiniame kontekste (Morten 2018) tai veikia kaip susvetimėjimą sąlygojantis ir dezintegruojantis veiksnys. Konfrontacijos pavyzdžiai liudija resursų, taisyklių panaudojimui ir agento veiksmumui priešingas socialines praktikas.

### 3.4. Mikro lygmens socialinės integracijos apibendrinimas

Apibendrinant mikro lygmens Y kartos individų socialinę integraciją karinėje tarnyboje verta grįžti prie vertybių sampratos: vertybės yra pamatinis kultūros dėmuo, prasidedantis nuo individualių nuostatų, kurios neišvengiamai susijusios su kolektyvinėmis (Žiliukaitė ir kiti, 2016). Ryškiausiai interviu matomos Y kartos individų vertybės: įvairios individualistinės apraiškos (siekis augti (tobulėti), savirealizacija svarbiau nei karjera, individuali raiška, asmeninių interesų išpildymas karinėje tarnyboje). Visi šie įvardinti pavyzdžiai sukuria individualistinį diskursą, apibūdinantį Y kartos individus ir jų integraciją karinėje tarnyboje.

Antagonistiniai bruožai (*susidorojimas, laisvės suvaržymai, stagnacija, proveržio naujovių slopinimas*) ne tik leidžia labiau išryškinti individualistinį diskursą, kuris yra Y kartos karių socialinės integracijos pagrindas. Savirealizacijos vertybėmis pasižyminčiam sociumui būdingesnė individuali *autonomija* (Inglehart, Oyserman, 2004). Tokia autonomija yra susijusi su ryškiu savęs, kaip nepriklausomo unikalios subjekto, turinčio savo pasirinkimų pirmenybes, idėjas ir galimybes, suvokimu. Antagonistiniai faktoriai, kurie lydi Y kartos individų socialinę integraciją karinėje tarnyboje, veikia kaip atstumiantys ir neleidžia kalbėti apie *intelektualią autonomiją*, kuri yra tam tikras Y kartos karių darbinės veiklos vertybinis lūkestis – tyrimų rezultatuose tai pasireiškia kaip *kūrybiškumas, tikslo bei rezultato siekimas*).

Tiek kiekybinių tyrimų rezultatai, tiek interviu tekstai patvirtina Ingleharto teorines gaires: šiuolaikiniams individams pereinant prie vis labiau postmaterialių vertybių vis aktualesnis tampa individų *veiknumo* (angl. *agency*) aspektas (Inglehart, Welzel, 2010). Dėl tokios vertybinės kaitos, sąlygotos ekonominio saugumo sąlygų, individams būdingas didesnis savęs įgalinimas – emancipacija, asmeninės atsakomybės už pasitenkinimą savo gyvenimu jausmas. Interviu tekstai rodo, kad Y kartos individai siekia labiau save įgalinti karinėje tarnyboje. Tokie individualistiniai diskursai, kaip *individualios raiškos poreikis, asmeninių interesų įgyvendinimas, augimas, savirealizacija*, rodo, kad šiuolaikinių karių vertybinės nuostatos ne tik tolsta nuo kolektyvinio įsipareigojimo ir individai yra linkę labiau veikti savo naudai, bet ir tai, kad mikro lygmenyje jie labiau naudoja individualias galios formas, kad maksimizuotų saviraišką ir pasitenkinimą socialine aplinka (Inglehart, Welzel, 2010).

Individualistinis diskursas, paremtas postmaterialių vertybių raiška, būdingas Y kohortos kariams ir tai ganėtinai tiksliai atitinka Giddenso struktūracijos teorijos socialinės sistemos agento veiknumo koncepciją (Scott, Meyers, 2010). Anot autorių, šiuolaikinėje visuomenėje veiknumui ir agentams yra suteikiama kur kas daugiau galios įrankių ir veikimo laisvės net ir tradicinėse ir struktūruotose sistemose (Scott, Meyers 2010, Inglehart, Welzel 2010). Konfliktas su makro lygmeniu

yra vienas iš veiksnų, kurio stipresnė raiška yra būdinga Y kartos individams (kiekybiniai tyrimai tai patvirtina), rezultatas. Interviu tekstuose Y kartos konfliktškumas su sistema yra įvardintas kaip *konfrontacija su sistema*: <...> *Dabar aš iš apačios bandau su plaktuku mušti ir pramušti grindis, tai dabar jau sėdi užsirakinę (juokiasi)* <...> (Informantas nr. 11, 34). Tai yra sistemos kaitą patvirtinantys tekstai. Teorijoje toks procesas yra vadinamas *kolaboruojančiu agento veiksniumu* (angl. *collaborative agency*), būtent tokia veiksnio forma įgalina individus mažinti įtampas, spręsti konfliktus, apeiti normas (Scott, Meyers 2010). Kada sistemoje susidaro „kritinė masė“ individų – kyla stiprūs struktūriniai prieštaravimai, prasideda tam tikra diskurso kaita ir mikro lygmens pokyčiai lemia makro procesus (struktūrinio nuokrypio teorija (angl. *theory of structural divergence*) (Scott, Meyers 2010)): <...> *Nu bet mes... kažkaip nedarom nieko nusikalstamo... mes norim, kad sistema būtų geresnė. Tai tas motyvavo ir esam, kur esam... <...>*.

Minėtos Y kartos individų *postmaterialaus* pobūdžio vertybinės kategorijos (*augimas, kūrybiškumo siekis tarnyboje, savirealizacija svarbiau nei karjera, asmeninių interesų pildymas, palanki aplinka keisti*) rodo kintančią socialinę sąveiką, tai matoma iš Y kartos individų požiūrio. Šios Y individų kartai aktualios vertybinės kryptys *struktūracijos* proceso metu atskleidžia jų kultūriniam turiniui aktualias struktūrines *reikšmingumo* ir *legitimacijos* dimensijas (Ortlieb, Sieben, 2014). Tekstai rodo, kaip Y kartos individai *komunikuodami* socialinėje sąveikoje suvokia šių taisyklių ir resursų taikymą tiek asmeniškai (mikro lygmeniu), tiek kariuomenėje (mezo / makro lygmeniu). Y kartos individų sureikšminamos taisyklės yra labiau orientuotos į individualius poreikius karinėje tarnyboje (*augimą, kūrybiškumą, asmeninius interesus*). Tiek *asmeniškai*, tiek *struktūriškai* Y kartos individai karinėje tarnyboje *legitimuoja* postmaterialaus turinio normų taikymą socialinėje sąveikoje. Konfliktas rodo (tekstuose tai matoma kaip *susidorojimas, laisvės suvaržymas* ir pan.), kada struktūriškai yra sureikšminamos ir legitimuojamos taisyklės, neatitinkančios Y kartos individų vertybinių lūkesčių. Susiduriant skirtingo vertybinio turinio struktūroms, neišvengiamai pasitaiko ir apribojančių aplinkybių, kartais ir determinuojančių. Iš to galima daryti išvadą, kad kariuomenė, kaip organizacija, yra ne tik hierarchiška, konservatyvi ir sunkiai priima naujoves, bet ir tai, kad ypač kariuomenės valdymo grandinėje, kuri iš esmės yra suformuota iš X kartos individų, susiformuoja tam tikri įsitikinimai, kurie oponuoja Y kartos struktūriniais principams ir socialinėje sąveikoje kyla tam tikri struktūriniai konfliktai dėl vertybinių įsitikinimų skirtinumo (McPhee ir kiti 2013).

Tyrimo rezultatai rodo, kad Y kartos individai karinėje tarnyboje siekia ne vien postmaterialaus ir į save nukreipto vertybinio turinio (saviraiškos, asmeninių interesų realizavimo). Interviu matomas ryškus konfliktškumo diskursas leidžia spręsti apie Y kartos kariškių galios raišką socialinėje sąveikoje ir potencialą būti

pokyčio dalimi. Iš esmės tokia veiksnio raiška atspindi *įgalinančią* struktūracijos teorijos koncepcijos esmę, kur agentas turi potencialo priimti sprendimus ir būti pokyčio dalimi (Giddens, 1984). Lyginant su X karta, Y kartai būdingos stipriau išreikštos postmaterialios vertybės, jos, kaip tam tikros taisyklės ir resursai, sudaro taip pat tam tikrą struktūriškumą, kuris ir įgalina agentus veikti ir reikšti tokio tipo vertybines tendencijas (Kolasi, 2020). Tačiau agentai veikia socialinėje sąveikoje, kurioje jų veiksnumą struktūrinės aplinkybės gali ir *apriboti*. Pateikti įgalinimo pavyzdžiai leidžia kalbėti apie sėkmingą Y kartos individų socialinę integraciją karinėje tarnyboje. Kitų autorių tyrimai nagrinėja postmaterialių Y kartos individų vertybių raišką darbo vietoje (Shalk, Linden 2021, Naim, Lenka 2018, Gruževskis, Mažeikaitė 2018). Tyrimai tik patvirtina, kad Y kartos individams *kompetencijos ugdymas* (augimas, savirealizacija) darbo vietoje yra viena iš svarbiausių išlaikymo sąlygų, jei jos nesudaromos, jie keičia darbovietę. Viena vertus, tai suponuoja papildomų galimybių integruoti Y kartos atstovus į darbo rinką, bet kita vertus, tai kelia naujų iššūkių ir reikalauja papildomų resursų.

Y kartos karių socialinės integracijos karinėje tarnyboje lūkesčiai yra susiję su postmaterialiu vertybiniu turiniu. Tyrimo rezultatai rodo, kad kariuomenėje Y kartos kariai randa tinkamas sąlygas tokio pobūdžio vertybėms, taip pat veiksniumi pasireikšti, taigi sėkmingas socialinės integracijos sąlygas. Kita vertus, interviu atskleidžia ir dezintegruojančias tarnybos sąlygas ar netgi dar radikalesnius atvejus, tokius, kaip susidorojimas su individualiais. Visa tai ne tik liudija aukštus individualistinius Y kartos karių tarnybos sąlygų lūkesčius, bet ir leidžia suvokti ribojančias ir determinuojančias aplinkybes, su kuriomis karinėje tarnyboje susiduria šiuolaikiniai kariai. Toks konfliktiškumas neleidžia tvirtinti, kad Y kartos individų vertybinės tendencijos vyrauja Lietuvos kariuomenėje, bet leidžia kalbėti apie kaitą ar net organizacijos kaitos kryptį.

### **3.5. Mezo lygmuo – karjera karinėje tarnyboje**

#### **3.5.1. Rotacija ir karjeros planavimo nebuvimas**

Vienas iš karinės tarnybos specifiškumų, darančių ją kitonišką nuo civilinių organizacijų, yra jos *prievartinė pusė* (Soeters ir kiti 2006, Soeters 2018, Caforio 2006). Toks specifinis elementas yra ir karių rotacijos, jos nebūtinai įvyksta pagal individo valią (KASOKTĮ). Nemažai karių pritaria, kad rotacijos yra reikalingos ir turi naudoti organizacijai (7 informantai). Tačiau toks samprotavimas yra daugiau orientuotas į kolektyvines vertybines tendencijas, prioretizuojant ne individualius, bet grupės interesus (Inglehart, Oyserman, 2004):

*<...> Reikalinga rotacija... Tai dabar yra tie lygtiniai seni ir jauni... Nu tai aš palyginsiu klubus karininkų. Dar jie laikosi, bet minimaliai laikosi, bet laikosi ant ko – todėl, kad ateina žmonės, jie rotuojasi. Atgyvina, įneša, o seržantų klubai beveik visi išmirė. Kodėl jie išmirė? Dėl to, kad nevyko seržantų rotacija, pasidarė šeimos grubiai... Aš pavyzdžiui už rotaciją. Pirma rotacija sunku... Ir kuo jaunesnis leitenantas, tuo labiau siūlyčiau rotuoti. <...> (Informantas nr. 17, 42)*

Informantas nr. 17 pasisako už prievartinę organizacijos prigimtį individų atžvilgiu: *<...> Pirmą rotaciją sunku... Ir kuo jaunesnis leitenantas, tuo labiau siūlyčiau rotuoti. <...>* Tai yra ryškus kolektyviškumo pozicionavimas individualizmo atžvilgiu: žmogui rotuotis sunku, tačiau tai yra „sveika“ organizacijai. Remiantis Morteno (2018) nusakytais kultūriniais Y kartos bruožais, Y kartos individai yra kur kas jautresni šeimos gerovei negu amžiaus kohortos iki jų. Rotacija, kuri neišvengiamai paliečia šeimą, Lietuvos kariuomenėje neretai tampa tarnybos nutraukimo priežastimi. Ir šioje vietoje vėl reikia atsigręžti į Ingleharto individualių vertybių spektrą, kada individualizmo vertybinis aspektas susikerta su kolektyvinėms vertybėms: socialinėje sąveikoje individai linkę nutraukti kolektyvinius santykius, jei asmeninė nauda neatsiperka ir individualūs kaštai viršija grąžą iš kolektyvinio santykio (Inglehart, Oyserman, 2004):

*<...> Derinimas su šeima ir tas neužtikrintumas kai netgi prasidėjus rotacijos derinimui, netgi atėjus sprendimui, atėjus įsakymui ar bus tikrai taip... Ir planuotis gyvenimą truputį toliau net negu 3 metai net kartais negu pusmetis yra sudėtinga. Tai šioje vietoj gal problema yra ne pati rotacija kaip rotacija, ne rotacija iš vieno miesto į kitą. Aš ir vienam ir kitam mieste galėjau pasilikti, jei būtų sakę – žiūrėk, tavo perspektyvos yra tokios. Aišku pažadėti niekas nieko negali, tai yra per maža kariuomenė, kad būtų pilnai integruota, bet numatymas, kad tu būsi čia čia tikimybė yra tokia. Aš žinau, kad yra tarp karininkų visos planavimo doktrinos, vadybininkai turėjo būti tiek gynybos štabe, tiek ministerijoje pagal atitinkamus laipsnius, bet neišsivystė tai į gyvą produktą. Tai yra labiau siai... Iššūkius keliantis, negaliu sakyti demotyvuojantis aspektas karių tarnyboje. Na turbūt šitoks... Pagrindinis dalykas. Pati rotacija yra okey, bet matyti truputį daugiau nei vieną poziciją į priekį tikrai suteiktą daug daug geresnes sąlygas, užtikrintumą... Ir išpareigojimai atsiranda, ir išpareigojimai šeimai atsiranda, išpareigojimai finansinėms institucijoms, nes gerbuvų kurtį reikia... <...> (Informantas nr. 3, 35)*

Neaiškumas, nežinia dėl savo ateities, negalėjimas plėtoti šeimos santykių yra ta karinės tarnybos dalis, kuri iš esmės neleidžia sklandžiai kurti savo asmeninio



gyvenimo. Rotacinės sistemos sąlygota nežinomybė lemia, kad individai negali sklandžiai planuoti savo gyvenimo:

*<...> Aišku, kažką išrotuoja, tu nori karjeros į vadų pareigas į Vilnių. Bet kaip taisyklė žiūriu tokie labai tolimi permetimai – iš Klaipėdos į Vilnių, iš Vilniaus į Klaipėdą. Vos ne taip. Ir kokia ten rotacija, ten kur vadas ir viršininkas, tai bando prisitraukti pas save. Aš irgi į Kaspą papuoliau, iš pradžių susitariau, kažkas pašnekėjo komisijoje ir viskas ir tas buvo sprendimas priimtas, kad aš būtent į tą vietą į Klaipėdą. Nors palei viską turėjau atsirasti toje komisijoje ir nežinia kur būčiau išsiųstas.. Ar į Ruklą, ar į Vilnių ar dar kažkur... <...> (Informantas nr. 2, 32)*

Nepasitenkinimas dėl rotacijos atskleidžia konflikto tarp individualių ir kolektyvinių vertybių mastą Lietuvos kariuomenėje (Inglehart, Oyserman, 2004). Šioje vietoje individai, kuriems būdingesnis individualistinis pasirinkimas, atsiduria tam tikroje konfliktoje situacijoje, nes organizacija iš jų reikalauja kolektyvinių vertybių pasirinkimo. Konflikto leidžia paaiškinti ST: tam tikros taisyklės ir resursai, sietini su šeima (laikas, praleistas su šeima, apskritai galimybė leisti laiką su šeima) neleidžia sėkmingai produkuoti socialinės sistemos (šeimoms) ir asmeninio gyvenimo tarnaujantiems Y kartos individams. Akivaizdu, kad šiuo klausimu jų lūkesčiai yra kur kas didesni ir kur kas svarbesni, negu juos vertina organizacija iš makro perspektyvos. Šioje vietoje kyla konfliktas, kuris dažnai baigiasi Y individų anksčiau laiko nutrauktomis sutartimis.

Ši priešprieša tarp Y kartos vertybinių nuostatų ir kariuomenės institucinio funkcionavimo atskleidžia diskursyviai skirtingas kultūrinės normas, kurias taiko kariuomenė (prievartinio pobūdžio), ir Y kartos individų vertybinius lūkesčius. Rotacijos taikymas Y kartos kariškiams ir nepasitenkinimas jomis normatyviškai ir vertybiškai (ST požiūriu, tai yra taisyklės) lemia Y individų kartos elgesį, praktikas, kaip tam tikrą diskursą (Girkontaitė, 2018). Michelio Foucault galios sampratoje diskursas yra apibrėžiamas kaip žinojimo ir galios mišinys, kuris, viena vertus, yra konstruojamas individų (subjekto), kita vertus – pats konstruoja individus (objektyvuoja). Ši (nepasitenkinimo) diskursą sudaro individų praktikos socialinėje sąveikoje: *<...> Nors palei viską turėjau atsirasti toje komisijoje ir nežinia kur būčiau išsiųstas.. Ar į Ruklą, ar į Vilnių ar dar kažkur... <...>.* Šių Y kartos individų praktiškų socialinėje realybėje generavimas yra sąlygotas to, kad diskursyviai Y kartai yra būdingos labiau postmaterialios vertybės. Tuo tarpu organizacijos prievartinė pusė diskursyviai kuria priešingą normas, kurių taikymas Y kartos individams ir sukelia konfliktą.

Kita subkategorija susijusi su prievartinėmis rotacijomis (7 informantai). Kariuomenė, kaip organizacija, rotacijai visada gali panaudoti prievartą prieš tar-



naujančius individus (t. y. skirti į tarnybos vietą neatsižvelgdama į individo norą), nes pagal savo funkcinę specifiką ji yra aukštesnįjį, bendrąjį (kolektyvinį) gėrį prioritetizuojanti sistema ir reikalui esant individualius karių lūkesčius ir poreikius gali „paaukoti“ dėl kolektyvinio poreikio (Caforio, 2006). Esminė problema lieka ta pati. Kiek šiuolaikiniai individai (Y kartos kariškiai) yra pasiryžę „aukotis“ dėl kolektyvinio poreikio? Ingleharto tyrimai rodo, kad labiau ekonomiškai išsivysčiusių bendruomenių atstovai tolsta nuo kolektyvinių vertybių, kurios yra siejamos su tradicijos laikymusi, išlikimo vertybėmis, paklusimu autoritetui (Inglehart, Welzel 2010). Tuo tarpu Y individams yra būdingas didesnis savęs įgalinimas ir į savo gebėjimus orientuotos vertybės (Morten 2018):

*<...> Pirmas dalykas, tai buvo neatsižvelgimas į mano norus vystyti savo karjerą. Pvz., aš norėjau norėjau ir buvau jau susiderinęs, kad aš pereisiu iš Ruklos į Vilnių į Žvalgybos paramos centrą. Ir kai užsiminiau apie tai savo vadovybei – Žinok Ne, ne... Negalim mes tavęs išleisti, surask žmogų į savo vietą. Arba pasiliksi. Už kelių sav. Rotacinė komisija ir aš LKMe, iš MDV neišleidžia. Čia pavadinčiau toksine lyderyste. Vadas neišleidžia, nes nu neblogas karininkas nu mum dabar jį išleisti... Ai, tegul būna dabar čia S3, kur turėjau aiškią karjeros kryptį, kur jos sekiau. Eeeee, tu gal nuuu būtum geras ten, bet mes metam tave čia, nes mums trūksta. Tai nežiūrėjimas aukščiau, žiūrėjimas tik savo lygmens gerovės. <...> (Informantas nr. 12, 34)*

Informanto nr. 12 tekstas liudija apie konfliktą tarp to, kas geriausiai tinka jam ir atitinka jo gebėjimus, o kas atitinka organizacijos lūkesčius, kurie galų gale negali. Šioje vietoje susiduria struktūra (makro lygmuo) ir individas (mikro lygmuo). Šiuolaikinėms amžiaus kartoms, tokioms kaip Y karta, anot Ingleharto ir Welzelio (2010), vertybinėje kaitoje tampa aktualesnis individų veiksnio (angl. *agency*) aspektas ir jo įgyvendinimas: <...> *mano norus vystyti savo karjerą* <...>. Šiam vertybiniam turiniui būdingas didesnis savęs įgalinimas – asmeninė atsakomybė ne tik už pasitenkinimą savo gyvenimu, tačiau ir struktūros matymą ir supratimą, kaip būtų galima ją keisti. Veiksnio lemia ne tik didesnę individų prisitaikomumą: individai labiau linkę veikti savo naudos labui, mikro lygmenyje labiau naudoja individualias galios formas tam, kad maskimizuotų saviraišką, pasitenkinimą socialine aplinka (Inglehart, Welzel, 2010). Tačiau iš šio teksto matome, kad Informantui nr. 12 nėra suteikiami dominavimo – valdžios resursai makro lygmeniu, kad jie virstų galios forma ir tokiu būdu būtų įgalintas veiksnio, apie kurį kalba Inglehartas (Ortlieb, Sieben, 2014). Panašiai veiksnio buvo apribotas ir informantei nr. 14:

*<...> Ne ne ne, jau būčiau stojusi ir išėjusi, mane kvietė kitur, bet labai gražiai yra užgesinama. Aš nenorėjau būti personale nuo pat pradžių ir kai jau, kai norėjau išeiti, tai pokalbį turėjom, pareigybė man buvo, visa kita. Ir neišleido batalionas... Tą kur aš norėjau – neišleido. O paskutinę, tai norėjau eiti į S4, tai padarė rotaciją visų seržantų. Tai prarotavo taip, kad atsirado vyriausio specialisto vieta, kurios nebuvo kam užkimšti. Tada pasikvietė pokalbiui dabartinis viršininkas – ne, nenoriu. Tipo čia karjeros galimybės... Tada pasikvietė štabo viršininkas – ne, sakau, nenoriu. Nu ir trečią kartą pasikvietė visi trys su Bn vadu ir sako – sorry, bet reikia... Na ir prašau. Va kaip į tavo nuomonę kreipia... Norėjau į Sopą pereiti... Buvo šnekėta, jau ir pokalbį turėjau reikėjo tik tą savaitėlę pakartoti... atrankoj. Prasibėgti, testukus praspřęsti. Ir jie man sako – tu kol kas nieko nesakyk. Užsirašyk į atranką tyliai ir visa kita. Aš būdama labai geras žmogus, galėjau spjaut į veidą ir tept padus, bet taip taip ir taip sakau, čia sakau bus atranka ir aš negrįšiu. Reikia čia žmogų nusimatyti, pasikalbinti specialistus, bet sakau niekam nesakykit... Ir ką tu galvoji? Vakare jau žinojo jėgerių puskarininkis, jau buvo paskambinta per mūsų puskarininkį, kad manęs neatiduos... <...> (Informantė nr. 14, 32)*

Abu tekstai ne tik atskleidžia prievartinę organizacijos pusę, jie svarbūs tuo, kad parodo, kaip tokia organizacijos vertybinė sankloda veikia Y individus, atliekančius karinę tarnybą. Prievartos vertybinės tendencijos organizacijoje yra itin svetimos siekiantiems save realizuoti, atskleisti savo potencialą šiuolaikiniams kariams. Ar tai būtų perkėlimas į kitą miestą ir atskyrimas nuo šeimos, ar paskyrimas vykdyti pareigas, kurios neatitinka asmeninių gebėjimų. Visi šie prievartiniai aktai ne tik kad neleidžia išpildyti Y kartai būdingų asmeninių ir darbinių lūkesčių, jie riboja veiksnio galimybes, o tai iš principo trukdo atkartoti socialines sistemas ir tinkamai integruotis tiek į organizaciją, tiek į visuomenę.

### **3.3.2. Nepotizmas, meritokratijos nebuvimas ir žmogaus nevertinimas karinėje tarnyboje**

Y individų kartai yra kur kas būdingesnis darbinių santykių skaidrumo siekis (Morten 2018). Šios kartos individai darosi vis reiklesni ir kritiškesni santykiams ir juos supančiai aplinkai, tarnybos sąlygoms (santykiai su viršininkais, tarnybos ir šeimos derinimas, pasitenkinimas tuo, ką „sukuri“, savęs realizavimas, individualumas). Nepotizmas (7) ir meritokratijos nebuvimas (5) pasitaiko tarnyboje ir jų poveikis Y individų yra vertinamas itin kritiškai:

<...> Jei pažįsti tą rotacinę sistemą, jinai pas mus yra aprašyta super, nuostabiai. Netgi nežinočiau, ką ten papildomai pridurti... Bet kad jos laikytusi... Nu tada okey... Viena kartą mato, kiti tą neteisybę, neslėpsiu... Pats žinai, tarnavom kartu su Martišausku. Aš su juo geruose santykiuose, draugai nuo akademijos, viskas gerai. Bet sakau, „X kary“, žinai, būna tau pavardė padeda tarnauti. Kai kuriuose momentuose. Į tą pačią Austriją jisai išvažiavo, gaunasi, į užsienį gali pretenduoti, tada, kai pratarnauji 2 metus toje pačioje pozicijoje. Jisai metų buvo nepratarnavęs ir jau kandidatavo. Realiai, jį turėjo atmesti sistema. Jo neatmetė, aukšti karininkai, kurie irgi nepapuolė, aš dar palaikau santykius su karininkais... Tas pats Martišauskas yra ... Pratęsė tarnybą Martišauskui, o kitiems nepratęsė, o prašė visi... Ir visi tą mato.... Bet tai yra neigiama mezo lygmeny, nes tos akys paliečia kelis žmones... Realiai tai nepaliečia struktūros padalinio, tai paliečia atskirus žmones... <...> (Informantas nr. 2, 40)

Informantas nr. 2 pristato atvejį iš savo artimos aplinkos, kada kolegai <...> pavardė padeda tarnauti <...>. Šis atvejis atskleidžia, kad Y individai yra kur kas jautresni korupcijos formoms jų aplinkoje. Kitu aspektu šis atvejis atskleidžia, kad kariuomenėje, kaip organizacijoje, korupcinės taisyklių taikymo ir resursų skirstymo normos organizaciniu lygmeniu (tam tikra prasme, mikro lygmeniu), neatitinka normų, kurios, atrodo, yra priimtinos Y individams. Savirealizacijos vertybės, būdingos šiai amžiaus kartai, susijusios su didesne empatija, jie labiau vertina žmogaus teises, dėmesingesni diskriminacijos ir socialinės neteisybės problemoms lyginant su išlikimo vertybių grupėmis. *Autonomija*, apie kurią kalba Inglehartas, yra glaudžiai susijusi su ryškiu savęs, kaip nepriklausomo subjekto, turinčio savo pasirinkimų pirmenybes, idėjas, galimybes, suvokimu (Inglehart, Oyserman, 2004, Inglehart, Welzel 2010). Akivaizdu, kad galimybės yra ne tik lūkestis, nukreiptas į savo asmenį, tačiau ir lygių galimybių reikalavimas iš aplinkos:

<...> Aš visada norėjau būti generolu (juokiasi). Blogas karys, kuris nenori būti generolu. Jau kažką įsivaizdavau, piešiau, kaip reikėtų tą pasiekti, bet kelis smūgius gavau, kurie mane ant žemės nuleido ir parodė, kad ne visi gali tapti... Ir kaip veikia ta sistema... Tiesiog buvo viena situacija, kad būdamas adjutantu, buvau suderinęs, sutaręs, kad L2 kursai bus Amerikoje. Ir tiesiog negavau tų L2 kursų – buvau labai daug savęs idėjęs į tą darbą ir tų kursų negavau. Tada pradėjo galvoj suktis idėjos, kad gal jau vertėtų su kariuomene pabaiginėti... Tu esi buvęs rotacinėje komisijoje ar atrankoje (juokiasi)? Čia realiai tas atsakymas, kaip ten viskas vyksta... Reikia pamatyti, išgirsti, pažiūrėti... Per anksti į jungtinį štabą atėjau, per daug pamačiau... Tai vat tas gal lėmė... Yra žmonės, kurie kažką palaiko, stumia... Tai natūralu, normalu, gal nenormalu, bet norma šių dienų... Nesakau, kad tai visad yra... patenka ir fainų žmonių, kurie dirbantys,

*kaip čia... nusipelne... Bet yra žmonių, kurie mažiau indėlio dėjo, bet jisai turi pažinčių, jis turi žmonių, kurie gali užstoti, patarti, prastumti, nu ir...viskas. kai pamatai, kaip vyksta... Gal geriau eiti ir pažindintis negu, kad tu dirbi tą laiką (juokiasi). Tada renkiesi kryptį – eini pažindamasis ar eini dirbdamas... <...> (Informantas nr. 8, 36)*

Informantas nr. 8 yra Y kartos kariškis, kuris pats tikėjosi „padaryti karjerą“ per pažintis. Informantas nr. 8 apibūdina, ko reikia, norint daryti karjerą: <...> *Yra žmonės, kurie kažką palaiko, stumia <...>. Žvelgiant per ST į nepotizmo reiškinių, struktūrinių lygmeniu resursų dalyba vyksta per *dominavimo* prizmę, valdžios resursai šiuo atveju įgalina individų galios formas – jiems suteikiamos papildomos pajamos, statusas (Ortlieb, Sieben, 2014). Kalbant apie taisyklių taikymą, *legitimacija* nusako legitimumo normas, kurios nulemia taisyklių bei resursų naudojimą makro lygmenyje. Tai, kad organizacijoje esti tam tikri korupcijos atvejai, parodo dvejopą požiūrį į šį reiškinių. Organizaciniu, makro lygmeniu taikomos asmeninės pažinties taisyklės ir, siekdama tam tikrus individus apdovanoti, paskatinti, organizacija vadovaujasi tokia socialine praktika. Tai lemia, kad aktoriai socialinėje sąveikoje remiasi skirstymu ir vertinimu: tai yra tinkama ar netinkama, leidžiama ar draudžiama – turi kažkas tinkamų pažinčių užimti atitinkamas pozicijas ar ne? Iš daugelio tekstų akivaizdu, kad šios *legitimacijos* ir *dominavimo* normos nėra priimtinos Y individams. Paprastai su įtrauktimi kolektyve yra siejami sąžiningumo, lygybės principai, kurie būtų taikomi visiems kolektyvo nariams. Šioje vietoje esanti nelygybė neleidžia sukurti vienujų ir savirealizacijos vertybiškumą atitinkančių įtraukties sąlygų.*

*<...> Klausyti vyresnių, jiems įtikti, ko aš tikrai nenorėčiau daryti ir man nepatiktų. Ir tiesiog niekur nenusižengti ir patikti vyresniems karininkams...<...> Įtikti, patikti labai svarbu. Esminis dalykas ko gero. <...> Ką gali patikimo faktorius daryti. Tu gali išvis eiti į darbą, blogai atlikti savo pareigas, bet jeigu tu patiksi, tu turėsi charizmą, jeigu tu mokėsi bendrauti, tu labai aukštai kilsi... kariuomenėje taip yra. <...> Reikia patikti aukštesniems karininkams. O darbas, sakyčiau, tavo darbas bus pastebėtas, jeigu jeigu tu stengsiesi, jisai bus įvertintas, bet manau, kad jisai yra tikrai žemiau negu patikimo faktorius. <...> (Informantas nr. 6, 30)*

Informanto nr. 6 tekstas nusako, ko reikia, norint sėkmingai veikti ir daryti karjerą kariuomenėje. Iš esmės, informantas nr. 6 kalba apie meritokratijos nebuvimą organizacijoje ir nusivylimą tuo: <...> *Klausyti vyresnių, jiems įtikti, ko aš tikrai nenorėčiau daryti ir man nepatiktų <...>. Šioje vietoje atsiskleidžia konfliktas tarp to, kas organizacijoje leidžia individams gauti *resursus* ir naudotis *taisyklėmis* ir tokiu būdu sėkmingai veikti bei atkurti *sistemą*, ir Y kartos supratimas apie tai, kaip turėtų būti*

skirstomi resursai. Iš šio teksto ir ankstesnių yra matomas Y kartos nusivylimas tuo, kas vyksta kariuomenėje. Kaip buvo aptarta, daugeliu atveju tai yra sąlygota savirealizacijos vertybinės reikmės, kuri sukuria autonomijos poreikį, didesnio darbinių santykių socialino teisingumo ir lygybės siekį (Inglehart, Oyserman 2004, Inglehart, Welzel 2010).

Y kartos individams būdingos stiprios savirealizacijos, autonomijos vertybinės tendencijos (Inglehart, Oyserman 2004, Inglehart, Welzel 2010, Liubinienė 2021, Žiliukaitė ir kiti 2016). Tai lemia šios individų kartos lūkesčius darbinėje aplinkoje – aukšti bendravimo standartai, pagarbos tikėjimasis tiek iš vadovybės, tiek iš pavaldinių, gebėjimas reikštis, save realizuoti). Iš vadų sulaukiamas pasitikėjimas (11) yra vienas iš dažniausiai sutinkamų diskursų informantų tekstuose:

*<...> Aplinkybės, aplinkybės... Trys mano paskutiniai viršininkai buvo labai puikūs... Aš jaučiu, kaip jie man leidžia reikštis... Jie perskaitė tai, ką aš labiausiai moku, ką aš suprantu. Ir jie tas mano geriausias savybes... Jie gauna iš manęs produktą ir leidžia man reikštis. Ir sako, tu daryk, jo gerai, su manimi tariasi. Mes komunikuojame kaip su draugu ir aš labai gerai jaučiuosi. Nes jaučiu, kad mane vertina. Dėl to aš labai noriu dirbti ir tuos produktus kepti kažkokius... Ir jei taip vyksta, toks bendradarbiavimas, tada tau miela ateiti į darbą, tu jautiesi komfortabiliai. <...> (Informantas nr. 20, 42)*

Informanto nr. 20 tekste ST požiūriu atsispindi keletas svarbių aspektų. Visų pirma, vyrauja stiprus agento veiksnio įgalinimas: *<...> Aš jaučiu, kaip jie man leidžia reikštis... Jie perskaitė tai, ką aš labiausiai moku, ką aš suprantu. <...>*. Ši teksto dalis atskleidžia labiausiai vertinamas pasitikėjimo, iniciatyvos reikštis vykdant užduotis *taisykles* ir *resursus*, deleguojamus iš vadovybės (struktūros lygmuo). Ši teksto dalis ganėtinai tiesiogiai atliepia Giddenso nusakytą agento veiksnio apibrėžimą: agentui yra suteikiama galia daryti pokytį ir būti tokio pokyčio priežastimi ne tik individualiu lygmeniu, tačiau ir struktūriškai (Giddens 1984). Svarbus struktūracijos teorijos aspektas yra tas, kad agento veiksnio plėtojasi ne tik struktūriškai determinuotoje socialinėje terpėje, bet ir turi tam tikrą galią daryti jai pokytį (McPhee, 2013). Dėl to visada reikia klausti, koks yra agento ketinimas ir koks yra jo elgesio efektas ar rezultatas (Giddens, 1984). Agentui yra svarbu, kad jo indėlis organizacijai yra reikšmingas: *<...> Jie gauna iš manęs produktą ir leidžia man reikštis. Ir sako, tu daryk, jo gerai, su manimi tariasi. <...>* Jeigu struktūriniame lygmenyje yra sudarytos sąlygos *taisyklėms* ir *resursams* reikštis per pasitikėjimą, iniciatyvą, tai antagonistinį polių apibūdina priešingos socialinės įtraukties aplinkybės: žmogaus nevertinimas (5) ir sulaukiamos patyčios (6):

*<...> Ne. Aš manau, kad vadovybės požiūris yra labai prastas. Personalo politika yra baisi. Vos ne kasdieną yra kartojama žmonėms, kad nepakeičiamų nėra ir eik iš čia jei nenori, mums nereikia tokių žmonių, kaip tu. <...> Kai buvau JAV, niekas nežinojo, kas čia toks, kodėl ateinu iš viso iš kur aš čia toks... Turėjau ieškotis sau vietos, derėtis dėl vietos... Kai atvažiavau į Lietuvą, manęs nepasikvietė nei pajėgų vadas pasikalbėti, pasišnekėti. Po to, kai suteikė prezidentūroj laipsnį mane pasikvietė pasikalbėti su vadais, bet tokio asmeninio pokalbio dėl lūkesčių, dėl norų, ko iš manęs tikimasi nebuvo... Tada atėjau į bazę... Bazės vadas irgi niekaip neregavo... Ten gal dėl to, kad buvo permainingos... Neatėjo niekas pasikalbėti iš operacijų grupės... <...> (Informantas nr. 4, 30)*

Informanto nr. 4 tekste atsispindi ganėtinai didelis nusivylimas tuo, kad struktūroje (vadovybės lygmeniu) nėra pakankamai vertinami kariai specialistai. Šis tekstas liudija, kad Y individams yra būdingas aukštas savęs vertinimas ir suvokimas kaip agentų, galinčių duoti sistemai naudingus produktus: *<...> Jie gauna iš manęs produktą ir leidžia man reikštis. Ir sako, tu daryk, jo gerai, su manimi tariasi. <...>* (Informantas nr. 20, 42). Informanto nr. 4 tekstas atspindi visai kitoki, Y kartai nepriimtina struktūros požiūrį į individus: *<...> Aš manau, kad vadovybės požiūris yra labai prastas. <...> Kai buvau JAV, niekas nežinojo, kas čia toks, kodėl ateinu iš viso iš kur aš čia toks... Turėjau ieškotis sau vietos, derėtis dėl vietos... Kai atvažiavau į Lietuvą, manęs nepasikvietė nei pajėgų vadas pasikalbėti, pasišnekėti. <...>* Šis požiūris atspindi tam tikrą konfliktą tarp Y kartos suvokimo, kaip karinėje tarnyboje turėtų būti priimami ir vertinami individai ir realiai egzistuojančio sisteminio požiūrio į individus. Šis konfliktas ST požiūriu atskleidžia, kad egzistuoja neatitikamas tarp to, kokių *taisyklių* ir *resursų* socialinės sąveikos produkcijai darbinėje aplinkoje tikisi Y individai (kaip rodo informanto nr. 20 tekstas, struktūriniame lygmenyje tai galėtų būti sąlygos *taisyklėms* ir *resursams* reikštis per pasitikėjimo ir iniciatyvos sklaidos galimybes) ir realiai egzistuojančio personalo nevertinimo. *<...> Vos ne kasdieną yra kartojama žmonėms, kad nepakeičiamų nėra ir eik iš čia jei nenori, mums nereikia tokių žmonių, kaip tu. <...>* Tai patvirtina Morteno (2018) apibrėžimą, kad Y kartai yra būdingas didesnis dėmesys ne vien tikslingai ir rezultatyviai veiklai, tačiau ir santykių „kokybei“. Patyčių (6) karinėje tarnyboje aspektas tiesiogiai liudija Y kartos individų jautrumą netinkamiems darbiniam santykiams:

*<...> Nu, kai tyčiojamas iš karių, diskriminacija nuolatinė. Kadangi aš kovinėje kuopoje esu 3 metai, tai kiekvienam žingsnyje susiduriu su diskriminacija... <...> Išvien realiai patyčios... Aš daug ką praleidžiu pro ausis, bet jeigu viską fiksuotum, tai kiekvieną dieną praktiškai. Ne vien mane, bet ir apskritai iš kitų karių... Naujokai ypatingai engiami yra... Aišku, spaudimas, bet spaudimas spaudimui nelygus... <...> (Informantė nr. 15, 29)*



<...> Karolis pastoviai aprėkiamas per visus KRPP. Jis įjungia tokį roboto žvilgsnį ir atrodo žiūri į niekur žmogus. Nu gaila gaila žmogaus. Ant manęs niekas niekada nėra rėkę, nes aš pasistengiu padarau. Bet Karolio gaila. Pastoviai ėda ir ėda žmogų... Nu čia laiko klausimas kada...<...> (Informantas nr. 4, 30)

Informantės nr. 15 ir informanto nr. 4 tekstai liudija apie skirtingus patyčių fenomenus. Informantės nr. 15 tekste yra kalbama apie patyčias, kurios egzistuoja kaip tam tikros karių kasdienybės taisyklės. ST tai yra individų nuvertinimas mikro lygmenyje – *komunikacijoje*. Informanto nr. 4 tekstas struktūracijos teorijai yra įdomesnis ir svarbesnis tuo, kad jame yra liudijamos tam tikros struktūros lygmens patyčių normos ir *taisyklės*. Informantas nr. 4 pristato atvejį, kada karys yra <...> *pastoviai aprėkiamas per visus KRPP* <...>. Tai rodo tam tikras mobingo normas, ne tik *komunikacijos* (mikro lygmens bendravimo), bet ir makro lygmens – struktūros (*reikšmingumo* dimensija). Priežastys to gali būti įvairios, tikėtina, kad vyriškumas ir kariško tapatumo konstravimas kariuomenėse tebėra glaudžiai susiję ir lemia išskirtinai vyriško, kietojo tapatumo konstravimą (Swain 2016, Chishlm, Tidy 2017, Duncanson 2013). Todėl tokios vyriškos normos ir kaip *resursai*, ir kaip *taisyklės* gali sukelti mobingo normas tiek mikro, tiek makro lygmenyse. Tačiau to priežastys nėra pagrindinis šio tyrimo tikslas.

Žmogaus nevertinimas, patyčių netoleravimas, kritiškas požiūris į nepotizmo apraiškas atskleidžia tam tikrą konfliktą, kurio centre atsiduria Y kartos karių vertybės. Šie tekstai liudija sistemos tam tikrą diskurso kaitą: šiuolaikiniai individai dėl tam tikrų Y kartai būdingų vertybinių nuostatų kur kas jautriau reaguoja į tokius reiškinius, kaip patyčios, žmogaus nevertinimas ar nepotizmas. Pasitikėjimas, iniciatyvos delegavimas įgalina agentų veikimą ir leidžia atkartoti socialinę sistemą – taip įgyvendinami jų vertybiniai lūkesčiai.

### 3.5.3. Stresas ir sunkios sąlygos karinėje tarnyboje

Karinė tarnyba lyginant su civilinėmis yra specifinė veikla. Organizacijos godumas, totalumas reikalauja visiško jos narių lojalumo ir besąlygiško paklusnumo (Soeters 2018). Dažnu atveju tai tampa sąlygomis, kurios tekstuose yra įvardijamos kaip stresas, sunkios tarnybos sąlygos (14 informantų). Tai, kad kariuomenė kultūriškai yra suvokiama, tiek iš išorės, tiek viduje, kaip vyriška, konkurencinga bendruomenė, yra viena iš sunkių tarnybos sąlygų, stresą lemiančių priežasčių (Soeters, 2006). Kita vertus, karinė tarnyba gali būti susijusi su maža atsakomybe ir laisvu laiku (7 informantai):



*<...> Pranašumas kai kada kariuomenėje, jei tai galima pranašumu vadinti... Tu gali vos ne... tu gali turėti daug daug laisvo laiko kariuomenėje... čia nesakau Algirde, kur savaitę pasiruošimo mėnesį miškuose. Bet tie, kurie yra paieškos ir gelbėjimo tarnyboje arba oro stebėjimo postuose dirba, jiems yra daug laisvų dienų, tu gali daryti... Yra labai didelė dalis kariuomenės, kurie turi antrą ar trečią pajamų šaltinį. Dėl to, kad jie turi daug laisvo laiko. Yra šimtai būdų kaip apeiti visus draudimus... Laisvo laiko turėjimas yra didelis pliusas. <...> (Informantas nr. 4, 30)*

Informantas nr. 4 įvardija dvi priešingas tarnybos sąlygas užimtumo prasme: tai yra tarnyba *<...> Algirde, kur savaitę pasiruošimo mėnesį miškuose <...> ir tarnyba <...> paieškos ir gelbėjimo tarnyboje arba oro stebėjimo postuose dirba, jiems yra daug laisvų dienų <...>*. Šiuo atveju laisvas laikas yra įvardijamas kaip tam tikras privalumas individų grupei, kuri yra suiteresuota savo finansinių poreikių patenkinimu. Toks individų darbo vertybių supratimas Ingleharto vertybių kaitos modelyje nusako *materialistinius–išlikimo* lūkesčius. Tačiau būtent informantas nr. 4 tai ir įvardija, jo požiūriu, kaip svetimą ir nesuprantamą vertybinį aspektą: *<...> jei tai galima pranašumu vadinti... <...>* Toks požiūris, paremtas materialistinėmis išlikimo vertybėmis, Y kartai yra svetimesnis ir atspindi tai, ką Inglehartas netiesiogiai apibūdino kaip skirtingoms amžiaus kartoms būdingus tam tikrus vertybinius skirtumus (Inglehart Oyserman, 2004).

Struktūracijos teorijos požiūriu, *legitimacija* nusako legitimumo normas, kurios apsprendžia taisyklių bei resursų naudojimą makro lygmenyje (Ortlieb, Sieben, 2014). Tekstai rodo, kad *taisyklės*, paremtos *materialistinėmis–išlikimo* vertybėmis, Y kartos individams yra nepriimtinos normos, jos neleidžia aktoriams atkurti socialinės sistemos ir sukuria susvetimėjimą. Paprastai su įtrauktimi kolektyve yra siejami sąžiningumo, lygybės principai, kurie būtų taikomi visiems kolektyvo nariams. Y kartos individai dėl saviraiškos vertybių yra reiklesni rezultatyviai tarnybos veiklai (bet ne veiklos imitacijai), todėl toks struktūriniu lygmeniu egzistuojantis legitimacijos mechanizmas nėra priimtinas šiems individams. Karinės tarnybos aktoriai socialinėje sąveikoje remiasi skirstymu ir vertinimu, kad tai nėra tinkama socialinės sistemos atkūrimo forma.

Tačiau ne visada tarnybos turinys yra laisvas ir suteikia perteklinio laiko. Priešingas karinės tarnybos fenomenas yra stresas ir sunkios sąlygos (14 informantų):

*<...> Žiauriai psichologiškai... žiauriai našta tokia psichologinė, kažkokios atsakomybės nu dingo. Ta prasme, aš net vaiko nesugebėjau, nu pastoti nesugebėjom... Nuo tos rutinos, lėkimo viso.... O dabar išėjau, dvi savaitės viskas – yra. O prieš tai beveik metai nieko. Čia žinai, gal sutapo... Šiaip psichologiškai, tai..*

*Gyvenimo kokybė, ypač savaitgalių, laisvo laiko, nu gyvenimo kokybė žiauriai pagerėjo. Žiauriai... <...> (Informantas nr. 9, 31)*

Informanto nr. 9 tekste matyti didelė tarnybos psichologinė našta. Tačiau pagrindinis informanto nr. 9 apibūdinamas sunkumas yra tai, kad didelė psichologinė našta neleidžia sklandžiai kurti savo šeimos gyvenimo (pastoti, leisti laiko su šeima savaitgalį). Informanto nr. 19 tekste vyrauja panaši tarnybos ir šeimos suderinamumo dilema dėl psichologiškai didelio krūvio ir patiriamo streso kari-  
nėje tarnyboje:

*<...> Pasikeitė, labai džiaugiuosi, protas laisvesnis biški. Su šeima, ne toks ner-  
vuotas esu. Nes grįždavau po darbo, tai nenorėdavau eiti į darbą paskutiniu  
metu. O dabar tai viskas... Va dar savanoriuose galiu pabūti, pašaudyti, nelabai  
nutolau nuo kariuomenės... bet toks šviežesnis jaučiuosi. Bet sakau, gal pasi-  
keistų atmosfera darbe, tai aš gal vėl norėčiau dirbti, bet dabar šiuo metu, ką  
matau, tai nenoriu į tą pusę pažiūrėti... <...> Civiliniam reikia dirbti, kariuo-  
menėj aš tarnavau. To fizinio pavargimo praktiškai nebuvo, viskas psichologiš-  
kai... Pavargsti po darbo kariuomenėje visai kitaip. O darbe fizinį darbą darai –  
pavargsti fiziškai, bet kaip sakant smegenys švarios (juokiasi)... Bet kūnas tik  
pavargsta... būdavo aišku tų pratybų, būdavo, kad gerai reikdavo padirbėti, bet  
šiaip tai pavargsti psichologiškai bet ne fiziškai kariuomenėje. Vat tas toks spau-  
dimas, daug tų vadų, tas štabas pilnas. Visi vadai, kuopoj vadai, tuos spaudžia,  
tas spaudžia, o tu paskutinis turi padaryti tą produktą... nu lengviausia taip...  
pasakei ir pamiršt. O kas padarys jį? Padarei ten klaidų besukubėdamas ir po to  
ten aiškintis prieš visus... Vat tokie dalykai... <...> (Informantas nr. 19, 42)*

Psichologinis krūvis, stresas, priklausymas nuo tarnybos vietos Y individams yra tarnybą sunkinančios sąlygos. Abiejuose tekstų pavyzdžiuose minima šeima kaip institutas, kuris labiausiai nukenčia nuo apsunkintų karinės tarnybos sąlygų. Informanto nr. 9 tekste atsiskleidžia nepasitenkinimas dėl didelio psichologinio krūvio ir iš to kylančių prastų santykių šeimoje. Y yra amžiaus grupės lūkesčiai ne tik dėl darbo ir jame pasiekiamų rezultatų, tačiau ir dėl šeimos, ir dėl santykių šeimoje dideli (Morten 2018). Didelis stresas ir psichologinis spaudimas darbinėje aplinkoje neleidžia kurti gerų santykių šeimose. Šie tekstai atskleidžia Y karių ri-  
bas ir aplinkybes, kada dėl patiriamų sunkumų karinėje tarnyboje nukenčia asme-  
ninis gyvenimas, šeimos santykiai ir tai sukelia tam tikrą konfliktą.

Ši konfliktiška situacija liudija tam tikrą Y individų kartos įsitraukimo į karinę tarnybą ribotumą. Tai leidžia suvokti šios kartos įtraukimo į karinę tarnybą poreikį išlaikyti harmoningą balansą tarp tarnybos ir asmeninio gyvenimo. Esant per dide-  
lei ir intensyviai įtraukčiai į tarnybą (pasireiškiančiai psichologine našta, stresu) ir

dėl to negalint kurti asmeninio gyvenimo, kariai-agentai negali sėkmingai atkurti jų amžiaus kohortai suprantamos socialinės sistemos. Tokia konfliktinė sankirta tarp didelio įsipareigojimo darbui ir noro turėti darnų asmeninį gyvenimą ir asmeninio gyvenimo pasirinkimas išryškina Y kartos vertybines tendencijas ir pasirinkimo konstravimą konfliktinėje situacijoje.

#### 3.5.4. Karinės tarnybos godumas, totalumas ir institucionalizmo mažėjimas

Kariuomenė įprastai yra laikoma godžia ir totalia organizacija (Caforio 2006, Soeters ir kiti 2006, Soeters 2018). Šie išskirtiniai organizacijos bruožai lemia jos specifiškumą lyginant su civilinėmis. Godumas ir totalumas (13 informantų) įgalina organizacijos institucionalizmą, nes abiem atvejais individas yra totaliai pavaldus kolektyvinei organizacijos sąrangai, o individualumas yra antraeilis. Pagrindinė šiame skyriuje atskleidžiama problema: kaip Y kartos individų vertybinės nuostatos suderinamos su šiuo kultūriniu karinės organizacijos reiškiniu? Tačiau pirmiausia reikėtų aptarti kardinaliai priešingą karinės tarnybos kultūrinį savitumą – tarnybos pastovumą (7 informantai), kuris socialinėje sąveikoje yra kaip priešprieša organizacijos totalumui ir godumui:

*<...> Pastovumas iki tol, kol įvyksta... Kol budrumo lygį pakelia, bet aš jau apie tikrą šneku... Tu į darbą važiuoji, atėjai, atbudėjai ten... Atėjo 10 d. gavai algą, atėjo kita diena, dar kažką gavai... Atėjo suplanuotos atostogos, tu gavai atostogas. Atlyginimas pakankamai aukštas lyginant su kitais pareigūnais. Nebent tu turi savo verslą, tada nelyginu. <...> (Informantė nr. 14, 32)*

*<...> Ko neturi civiliai darbuotojai... Jo, tai draugai jo galbūt... Toks dalykas, kad nesi užtikrintas visiškai darbo vieta. Čia pas mus kariuomenėje tikrai taip nebus, kad va rytoj mums tavęs nebereikia. O civiliam darbe galbūt toks labiau neužtikrintumas yra... <...> (Informantė nr. 5, 29)*

Tarnybos pastovumo diskursas daugeliu atvejų neatitinka Y kartai būdingų sociokultūrinių bruožų, siejamų su savirealizacijos vertybėmis. Tekste minimi motyvai tiesiogiai liudija vertybių turinį, kuris savo kilme gali būti priskirtas *materialioms, išlikimo* normoms (Inglehart, Oyserman, 2004): *<...> Atėjo 10 d. gavai algą, atėjo kita diena, dar kažką gavai... Atėjo suplanuotos atostogos, tu gavai atostogas. <...>* Ankstesnė tekstų analizė parodė, kad daugelis informantų daugeliu atvejų pabrėžė savirealizacijos vertybes. Tad kyla klausimas, kaip karių socialinėje sąveikoje tarpusavyje dera priešingos vertybinės normos ir kodėl tam tikrais atvejais išlikimo, materialistinės normos tampa aktualesnės negu savirealizacijos? Aleknevičienė ir kiti (2015) savo tyrimu atskleidė, kad Lietuvos kariuomenėje karių tarnybos lūkes-

čiai yra mišrios kilmės. Tad tokia kardinaliai skirtinga vertybinė skalė, ypač turint omenyje skirtingus tarnybos lūkesčius, gali egzistuoti ir egzistuoja. Tik šioje vietoje būtina akcentuoti, kad didesnis agento veiksnio įgalinimas yra siejamas su postmaterialiomis, saviraiškos vertybėmis (Inglehart, Welzel 2010). Pateiktos tekstų vietos tai patvirtina, nes materialios, su išlikimu siejamos vertybės susijusios su siekiu prisitaikyti prie struktūros, o ne ją keisti.

Tuo tarpu individų reakcija į tarnybos godumą ir totalumą yra priešinga ir atskleidžia, kokie Y kartos vertybiniai orientyrai sąlygoja tokias reakcijas:

*<...> Minusas – nepastovumas darbo valandose. Net ne valandose, perioduose kartais. Vat dabar mane išsiuntė į kursus Latvijoje pusei metų. Anksčiau tu galėdavai savaitgalį grįžti namo. Dabar corona, nu čia gal nelabai susiję. Bet kadangi corona, reiktų izoliuotis, tai negali grįžti. Tai aš nuo sausio nematau savo šeimos (5 mėnesius). Tai yra tokia frustracija. Yra ir kitų kursų – tave į Ameriką išsiųs, dar kažką ir tu negali pasiimti savo šeimos jeigu mažiau negu 6 mėnesiai. Tai kai susidėjo pasirošimas misijai, kursai, tai aš iš savo sūnaus pirmų 2 metų mačiau 4 mėnesius. Ir čia yra ta frustracija, kai sūnus auga, o tu nebūni namuose ir kai tu grįžti, jis apsikabinęs mamą, nes tėtis čia kažkoks keistas darinys yra. Tas nepastovumas ir darbo valandų ir galbūt laikotarpių yra sudėtingas tiek pačiam kariui, tiek šeimai. <...> (Informantas nr. 11, 34)*

Informanto nr. 11 tekstas atskleidžia karinės tarnybos godumą šeimos atžvilgiu. Šeima, kaip institutas, išeina iš kariuomenės organizacijos rėmų ir apima kario socialinę sąveiką visuomenėje. Šioje vietoje socialinių tinklų analizės modelis struktūrą pateikia kaip santykių ir tarpusavio priklausomybių tarp tarpusavyje sąveikaujančių aktorių tinklą (Crossley 2022). Šiuo atveju, kadangi šeima ir su ja susiję klausiamai išeina iš organizacijos rėmų (nes šeimas ir šeimos santykius turi ne tik kariai, bet ir dauguma nekarinių profesijų atstovų), reikia kalbėti apie tam tikrą kariuomenės ribas peržengiančių ir visuomenei priklausančių tinklų sąveiką šeimos klausimu. Kaip informanto nr. 11 socialinis tinklas šeimos atžvilgiu yra veikiamas karinės tarnybos godumo? Santykiai su kitais tinklais (ne kariuomenės) struktūriškai prasme formuoja tinklų susidarymą ir individų požiūrį. Šiuo atveju tinklai yra esminė struktūros sudedamoji dalis, nes sukuria suvaržymus aktoriams, kurie yra jų dalis. Tarnybos godumas lemia tai, kad Y individai negali sėkmingai veikti socialinėje sąveikoje ir produkuoti socialinę šeimos sistemą, nes laikas su šeima atitenka tarnybai: *<...> čia yra ta frustracija, kai sūnus auga, o tu nebūni namuose ir kai tu grįžti, jis apsikabinęs mamą, nes tėtis čia kažkoks keistas darinys yra. Tas nepastovumas ir darbo valandų ir galbūt laikotarpių yra sudėtingas tiek pačiam kariui, tiek šeimai. <...>*

Totalumas yra kitas kultūrinis kariuomenės, kaip organizacijos, bruožas: individas, tarnybiniam būtinumui esant, privalo be jokių išlygų paklusti struktūriniais reikalavimams:

*<...> Kad tu neturi tos laisvės batalione tarnauti nuo 8 iki 17, kai tau reikia reaguoti į iškvietimus, kai tau reikia vykti į pratybas. Pirmas dalykas aiškaus apibrėžimo neturėjimas. <...> (Informantė nr. 21, 29)*

Laisvė, laisvės neturėjimas yra pagrindinis totalumo diskursas. Tai, kad Y individai tai vertina neigiamai ir įvardija kaip <...> *apibrėžimo neturėjimą* <...> kyla iš individualistinių vertybių polio – *autonomijos* siekio. Tai rodo, kad kolektyvinis įsipareigojimas nėra toks stiprus, kokio greičiausiai struktūriniu lygmeniu tikisi organizacija. Toks kultūrinis ir vertybinis neatitikimas mikro ir makro lygmenyse leidžia kalbėti apie *milenium* kartos konfliktiškumą karinės tarnybos totalumo klausimu. Individualumas, nepriklausomumas, asmeninio gyvenimo turėjimas, autonomija lemia tai, kad Y kartos individai sėkmingai socialinės sąveikos produkcijai privalo turėti tam tikrus resursus ir privalo egzistuoti taisyklės, kurios leistų jiems produkuoti:

*<...> Tada gal būt minusas kariuomenėje, kad čia 24 / 7, tau paskambins, kad 3 ryto kelti, tai aišku... Gal ten reikia spec problemas tuo metu, bet aš galvoju, kad čia yra toks... Nu vistiek, galvoju čia turėtų būti kažkokios ribos kariuomenėje, kad nu negali viršininkas tau skambinti 9–10 ir klausti ar padarei? Bet kariuomenėje tas tapo norma, aš matau niekas nesilaiko ribų ir panašiai... Nu nežinau, gal ir civiliam darbe skambina ir panašiai, bet covidas parodė, kad žmonės pradėjo protestuoti ir panašiai, tu turi dirbti daleiskim po 17 valandos... O mes nelabai čia galim ką ir pasakyti, tada bandom per kitą prizmę, nu kitaip atsiimti tas valandas... Nu bet tikrai, čia atsisėdus, ant lapo susirašius tu tikrai nepasakysi, kiek tu sugaišti savo laiko ir dirbi ir kiek tau kompensuoja... <...> (Informantė nr. 5, 29)*

Informantė nr. 5 kvestionuoja makro lygmens tarnybos totalumo ir godumo normas individų atžvilgiu: <...> *Nu vistiek, galvoju čia turėtų būti kažkokios ribos kariuomenėje, kad nu negali viršininkas tau skambinti 9–10 ir klausti ar padarei? <...>. Ribos – makro lygmens organizacijos taisyklės – neatitinka mikro lygmens socialinės sąveikos lūkesčių. Socialinio veiksmo atgaminimas jį atkuriant socialinėje sąveikoje rezonuoja dvejopai – sulaukiant palaikymo (tarpininkavimo) arba sukeliant konfliktą (McPhee ir kiti 2013). Šiuo atveju Y kartos individų socialinę sąveika nuolatos lydinčios struktūrinės aplinkybės juos *apriboja*.*

Nors kariuomenės totalumo ir godumo aspektai atrodo nepajudinami, tačiau šios teksto vietos leidžia spręsti apie galimas karinės tarnybos kaitos tendencijas net ir šiuo klausimu. Nors agentai veikia iš dalies juos ribojančiose deterministinėse struktūrose, tačiau kaita ST glūdi agento galioje priimti sprendimus ir būti pokyčio dalimi net jeigu tai ir atrodo sunkiai tikėtina (Giddens, 1984). Koloboruojantis agento veiksnumas (angl. *collaborative agency*) liudija socialinės sistemos tendencijas šiuolaikinės visuomenės tradicinėse ir struktūruotose sistemose įgauti kur kas daugiau galios įrankių ir veikimo laisvės, o tai sudaro galimybes spręsti įtampas, konfliktus, apeiti normas (Scott, Meyers, 2010). Socialinėje sąveikoje atkurdami socialinę sistemą agentai įsijungia į kolektyvus arba nuo jų atsiskiria, taip vyksta individo dalyvavimas organizacijos gyvenime abipusiškai: individo funkcionavimas turi įtakos tiek jo lygmeniui, tiek aukštesniam (Scott, Meyers 2010). Totalumas ir godumas Y individams daugeliu atveju yra svetimos vertybinės tendencijos, jos lemia tokio tipo normiškumo atmetimo reakciją ir leidžia kalbėti apie kaitą. Nors pateiktuose tekstuose apie tai tiesiogiai neužsimenama, tačiau tai matyti iš kitų diskursų, tokių, kaip institucionalizmo mažėjimas, tendencingumo.

Nors šiuolaikinės kariuomenės turi daug civilinėms organizacijoms būdingų bruožų, tačiau visais laikais akcentuoja vertybines nuostatas, nukreiptas į kolektyvinę gėrį ir idealus (R. Woodward, K. N. Jenkins 2011, Leite 2019). Ši vertybinė organizacijos nuostata paremta institucionalizmu ir lemia karinių organizacijų vertybinę takoskyrą nuo civilinių profesijų. Institucionalizmas sąlygoja tradicinius kariuomenės visuomenei reprezentuojamus bruožus, tokius kaip hierarchinės nuostatos, griežtos taisyklėmis, nekvestionuotinas lojalumas autoritetui (R. Moelker ir kiti 2020, Caforio 2006). Tai Charlesas Moskosas vadina institucine organizacijos puse, jos tiesioginė paskirtis yra gynybos užduočių, reprezentuojančių kolektyvinio gėrio sampratą, realizavimas (1977). Institucionalistinis, disciplinuotas organizacijos normiškumas yra vienas svarbiausių ir labiausiai į karinę tarnybą įtraukiančių socialinių-kultūrinių veiksnių:

*<...> Tie mūsų pristatymai, planavimai, sprendimo priėmimo procesai... Nors sprendimo priėmimo procesas sako ir kilęs iš civilinio.... kažkur tai kažkada... Bet gal tik didelės kompanijos taiko... Bet aplamai disciplina, tvarka ir pan... labai pasitarnautų, jei koks kariškis ateitų į civilinį sektorių ir tam tikrus administravimus sprendimo priėmimo ar tas tvarkėles visas atsineštų... tą įmonę pakeltų į aukštesnį lygį... nes civiliškai, kaip su draugais pašnekam, jie į viską atsainiai žiūri... <...> (Informantas nr. 20, 42)*

Kaip rodo tekstai, Y kartai yra būdingas stiprus savirealizacijos, autonomijos ir net laisvės sureikšminimas. Tačiau net 9 informantai teigiamai atsiliepia apie institucionalistinę organizacijos sąrangą. Institucionalizmas, kaip karinės tarnybos



lūkestis, palankus Y kartos individų efektyviai, rezultatyviai darbinei veiklai ir padeda pasiekti tikslus: <...> *Bet aplanai disciplina, tvarka ir pan... labai pasitarnautų, jei koks kariškis ateitų į civilinį sektorių ir tam tikrus administravimus sprendimo priėmimo ar tas tvarkes visas atsineštų.... tą įmonę pakeltų į aukštesnį lygį..* <...> Institucionalistinė organizacijos pusė, ST požiūriu, visų pirma yra struktūrinis lygmuo, darantis įtaką visoms makro lygmens dimensijoms (*reikšmingumui, dominavimui, legitimacijai*) (Ortlieb, Sieben, 2014). Todėl agentai, būdami pažinūs, socialinėje sąveikoje mobilizuoja šiuos makro lygmens resursus ir taisykles ir jas taiko (informantas nr. 20 bent jau suvokia, kad taip turi būti) (McPhee, 2013). Tačiau kita ST pusė kalba apie agento galimybę lemti pokyčius ir reprodukuojant socialinę sistemą ją ir keisti. Kyla klausimas, kaip tai įmanoma kariuomenėje ir ar vyksta institucionalizmo pokytis? Tekstuose 5 informantai kalba apie institucionalizmo pokytį ir tai yra suvokiama kaip atstumiantis karinės tarnybos kultūrinis aspektas:

*<...> Kažkaip nekaip ta kariuomenė... Tas žodis „negaliu“ pas tuo kareivius dažnai... Negaliu kasti, negaliu bėgti, eiti.. labai mėgsta pailsėti jie. O anksčiau pasakydavo, tai tu stovi kaip styga, būdavo tie laikai kai gaisras patalpose. Būdavo I aukšte, tai turėdavo su lovom, su spintelėm per pusvalandį išsirikiuoti rikiuotės aikštėje. Paskui vėl būdavo, jei kažkokie pageidavimai būdavo (juokiasi)... Ar nepatenkinti, bet visi pratarnavom ir niekas nesiskundė... Bet va dabar prisimenam, tai juokiesi... <...> (Informantas nr. 16, 35)*

Iš šios informanto nr. 16 teksto dalies galima kalbėti apie institucionalizmo pokytį karinėje tarnyboje. Informantas nr. 16 kalba apie jam svetimas tendencijas: <...> *Kažkaip nekaip ta kariuomenė... Tas žodis „negaliu“ pas tuo kareivius dažnai... Negaliu kasti, negaliu bėgti, eiti.* <...> Institucionalizmas ir jo kuriamas kariškas diskursas leidžia agentams naudojant šiems vertybiniais poreikiams būdingus *resursus* ir *taisykles* produkuoti socialinę sistemą. Tačiau vykstanti institucionalizmo kaita, institucionalizmo mažėjimas nėra priimtinas Y individams. Tokia kaita struktūrinio dualumo rémuose yra įvardijama kaip kolaboruojančio agento veiksnumas (angl. *colloborative agency*) (Scott, Meyers, 2010). Tai reiškia, kad susidaro tam tikras konfliktas tarp vyraujančių normų ir todėl socialinės sistemos agentai šiuolaikinėje visuomenėje įgauna kur kas daugiau galios įrankių ir veikimo laisvės tradicinėse struktūros rémuose: tokiu būdu gimsta, formuojasi nauja struktūra, vyksta kaita. Galima kalbėti apie tam tikrą struktūrinį konfliktą, kai reprodukuojant socialinę sąveiką susidaro tam tikri įsitikinimai, kurie tampa struktūrinių principų opozicija (McPhee ir kiti 2013). Prieštaravimai kyla dėl struktūriškai skirtingų požiūrių, paremtų skirtingomis normomis, įsitikinimais, o jų sąveika yra glaudžiai susijusi su socialinės sąveikos produkcija. Tačiau šiuo atveju tokie principai Y individų yra



vertinami neigiamai. Apie tokį vertybiškai skirtingų struktūrų konfliktą yra kalbama informanto nr. 4 tekste:

*<...> Aš visada remsiuos ko įgyjau JAV akademijoje ir tai yra core values – integrity first, service before self ir excellance all we do ir per šituos 4 metus vienas po kito buvo parodoma, kad mano pagrindinės vertybės, kuriomis aš vadovaujuosi tarnyboje principu yra nereikalingos kariuomenei ir yra išsivysčiusi kultūra, kurioje nereikia turėti nei pastovumo, nei vientisumo tarnybai... Nu žodžiu... Vienybė minties, žodžių ir veiksmų... Nes tu gali galvoti vieną, sakyti kitą ir daryti trečią... Antras yra service before your self tai žmonės yra dažnai pasiryžę aš nežinau ar jie patenka į sąžastus kariuomenės ar kaip... <...> (Informantas nr. 4, 30)*

Iš informanto nr. 4 teksto matyti, kad pagrindinis institucionalizmo mažėjimo bruožas yra nykstantis karių požiūris *<...> service before self ir excellance all we do <...>* (liet. *tarnyba pirmiau nei asmeniai interesai ir nepriekaištingai atliekamos pareigos*). Karinėje tarnyboje vyraujantis asmeninių interesų pirmumas prieš tarnybą yra tam tikras diskursas, vyraujanti struktūra, bet ji nėra oficiali: *<...> Nes tu gali galvoti vieną, sakyti kitą ir daryti trečią...<...>* Šios aplinkybės kalba apie tam tikrą konfliktiškai skirtingų struktūrų egzistavimą: oficialios kariuomenės, kuri deklaruoja kolektyvinių vertybių pirmumą individo atžvilgiu, ir mažėjančio institucionalizmo apraiškos: individai prioretizuoja asmeninį gėrį kolektyvinių vertybių atžvilgiu. Y kartai būdingas nepritarimas mažėjančiam institucionalizmui liudija, kad tokios aplinkybės neleidžia jiems tinkamai produkuoti socialinės sąveikos (neatitinka jų turimų lūkesčių ir požiūrio).

Nors Y kartai yra būdingas didesnis individualizmas nei bet kurioms kartoms iki tol (Morten 2018) ir, kaip rodo šio tyrimo tekstai, jai būdingos savirealizacijos vertybės, bet mažėjančio institucionalizmo apraiškas ši karta suvokia neigiamai. Tokia situacija atrodytų prieštaringa: kaip gali amžiaus grupė, kuri yra suinteresuota didesne saviraiška, autonomija ir individualia laisve, nevertinti teigiamai mažėjančių suvaržymų ir drausmės? Tačiau iš tiesų tai parodo, kad Y atstovai turi išskirtinius institucionalizmo karinėje tarnyboje lūkesčius. Kaip rodo empirika, institucionalizmas ir savirealizacija gali papildyti vienas kitą, todėl nebuvimas institucionalizmo karinėje tarnyboje reiškia, kad individai negali tinkamai atkartoti Y kartos socialinei sąveikai būtinų karinės tarnybos kultūrinių aspektų.

### 3.5.5. Mezo lygmens socialinės integracijos apibendrinimas

Tyrimo dalyje, apimančioje mezo lygmenį, yra pateikiami tekstai, kurie nusako Y kartos karių integruojančias ir dezintegruojančias socialinės integracijos aplinkybes mezo lygmeniu. Mezo lygmuo apima individo santykį su grupe – šio tyrimo konteksto rėmuose su kariuomene, kaip organizacija. Tekstai, kurie analizuojami, atskleidžia Y kartos individų ir kariuomenės, kaip institucijos, pozicionuojamų vertybių susikirtimą, tai leidžia daryti išvadas apie Y kartos individų karinę tarnybą ir jų socialinę integraciją. Analizuojamos 3 pagrindinės mezo lygmens temos: *karjera, tarnybos aplinka ir institucionalizmas*.

Mezo lygmens problemos, susijusios su Y kartos individų socialine integracija karinėje tarnyboje, yra glaudžiai susijusios su postmaterialiomis individualistinėmis vertybėmis, kurios Lietuvos kariuomenėje iš esmės lemia šios amžiaus kohortos lūkesčius (Morten 2018, Inglehart Oyserman, 2004). Interviu tekstai atskleidžia, kad postmaterializmu paremtos Y kartos vertybės reiškiasi kaip tam tikros mezo lygmens socialinės integracijos karinėje tarnyboje problemos. Ingleharto meta tyrimų rėmuose individualizmas yra suvokiamas kaip didesnė individo koncentracija ties asmeninėmis teisėmis ir tik po to įsipareigojimu kolektyvinėms grupės vertybėms (Inglehart, Oyserman 2004). Tokį individualistinį diskursą atspindi požiūris į rotaciją kaip *prievartinį* principą ir įsitikinimą, kad rotuojama neatsižvelgiant į asmeninius poreikius (*rotacija – karjeros planavimo nebuvimas*). Abiejose tekstų kategorijose individo lūkesčiai yra pastatomi prieš organizacijos poreikius. Tekstai atskleidžia, kad įsipareigojimas kolektyvinėms kariuomenės vertybėms lemia tam tikrą nepasitenkinimą ir tai sukelia konfliktą, nes veiksnumas (jis postmaterialių vertybių spektre yra neatsiejamas nuo *autonomijos* (Inglehart, Welzel 2010)) yra apribojamas arba, tiksliau, visiškai organizacijos determinuojamas. Šis konfliktas atskleidžia ne tik susilpnėjusį Y kartos individų įsipareigojimą kolektyviškumui, bet ir apskritai savo asmeninių tikslų įgyvendinimo svarbą, *autonomijos* svarbą, asmeninio gyvenimo, kaip savirefleksijos, fenomeną (Inglehart, Welzel 2010, Morten 2018, Jary 1995). Postmaterialių vertybių fone individualizmas yra tam tikras diskursas, kuris lemia Y kartos karių taisyklių sampratą atgaminant socialinę sistemą (Ritzer 2010). Konfliktas, kurį nusako Y kartos individų tekstai, leidžia suvokti šios problematikos svarbą.

Kitas svarbus pokytis, kuris atsiranda dėl individualistinių postmaterialistinių vertybių: susiformavęs egzistencinis saugumas skatina atvirumą pokyčiams, naujovėms, įvairovės toleravimą (Liubinienė 2021, Inglehart, Welzel 2010). Tačiau kalbant apie kariuomenę ir mezo lygmenį (kolektyvinių vertybių prasme), toks pokytis skatina didesnę individo *autonomiją* ir mažėjančią grupinį solidarumą – mažėja pagarba tradicinei tvarkai, *status quo* ir tradicinės tvarkos palaikymui (Inglehart,

Oyserman, 2004). Interviu tekstuose tai atsispindi kaip Y kartos individų kritika *meritokratijos nebuvimui* organizacijoje, *nepotizmo* apraiškoms. Didesnis individualios autonomijos siekis lemia tradicinių kariuomenės institucinių bruožų, tokių kaip *godumas* ir *totalumas*, kritiką. Y kartos individų veikla yra labiau nukreipta į asmeninius pasiekimus: jie siekia aukštų rezultatų darbinėje veikloje, asmeniniame gyvenime (Morten 2018). Organizacine prasme, tokie tekstai kalba apie kintantį kariuomenės institucinį diskursą: kvestionuojamas lojalumas vadams, pritarimas tvarkai ir vykstantiems procesams. Taisyklės, kada *meritokratija* nėra svarbi, o karjerą lemia nepotistiniai saitai, nėra priimtinos Y kartos kariškiams.

Aiškinant šiuos *mezo* lygmens sociokultūrinius veiksnius karinėje tarnyboje ir jų svarbą vertinant Y individų kartos kultūrinę raišką ir socialinę integraciją, reikia akcentuoti, kodėl jie virsta *dezintegruojančiais*. Žvelgiant į šiuos procesus per *struktūracijos* procesą (žr. iliustraciją nr. 3), struktūrinėje *dominavimo* dimensijoje Y kartos individai dėl savo vertybinių normų kritiškai vertina vykstančius procesus. *Meritokratijos nebuvimas* organizacijoje, *nepotizmo apraiškos*, *rotacijos* atskleidžia, kad Y kartos individų vertybės karinėje tarnyboje dėl postmaterialių normų yra labiau orientuotos į *teisingumo standartus*, didesnę *autonomiją* socialinėje sąveikoje. Tiek *asmeniškai*, tiek *struktūriškai* Y kartos individai karinėje tarnyboje akcentuoja postmaterialaus turinio normų taikymą socialinėje sąveikoje. Todėl vertinant per *dominavimo* dimensiją, ji yra susijusi su resursais (ypač aktualūs valdžios, pvz., *meritokratijos nebuvimo*, *nepotizmo*), kurie socialinėje sąveikoje virsta galios forma (Ortlieb, Sieben, 2014). Dėl postmaterialių vertybių sąlygoto šių procesų vertinimo Y kartos individai nėra įgalūs atkurti *dominavimo struktūrą* organizacijoje. Taigi nėra sudaromos sąlygos struktūracijai – struktūrinio dualumo, kuris įgalintų sistemos palaikymą, transformacijai per jos *taisyklių* bei *resursų* naudojimo praktikas (McPhee 2013, Scott, Meyers 2010, Ortlieb, Sieben, 2014). Struktūros dualumas tiesiogiai lemia ir individų socialinę integraciją kolektyve: tai akcentavo Scottas ir Meyersas kaip individų įsiliejimo į kolektyvą modelį (angl. *membership negotiation*) (Scott, Meyers 2010).

Šioje vietoje galima kalbėti apie kaitos kariuomenėje aspektus. Y karta ir jos nauji vertybiniai reikalavimai *resursams* ir *taisyklėms* suponuoja vertybines tendencijas, kurios, anot Ingleharto, leidžia individams save labiau įgalinti, – *veiksnumą* (Inglehart, Welzelio 2010). Dėl tokios vertybinės kaitos tampa aktualesnis individų *veiksnumo* (angl. *agency*) aspektas. Tarnybos rezultatai, kurie dėl postmaterialių vertybių įtakos suponuoja aukštus savirealizacijos poreikius, mikro lygmenyje pasireiškia kaip laukiamo *pasitikėjimo iš vadų* diskursas kalbant apie *mezo* lygmens socialinę integraciją Lietuvos kariuomenėje. Tai rodo, kad Y individams karinėje tarnyboje ne tik yra svarbu būti pokyčio dalimi: šios kartos individai reikalauja taip pat ir struktūros lygmens paramos jų veiksniumi reikštis. Kaip šių integracijos

sąlygą sustiprinantis argumentas tekstuose yra matomas dezintegruojantis, kraštutinis diskursas, neatliepantis laukiamo pasitikėjimo iš struktūros arba prieštarausiantis jam: susiduriama su *žmogaus nevertinimu* ir *patyčiomis*. Šių diskursų egzistavimas organizacijoje liudija ne tik dezintegruojančias, kraštutines karinės tarnybos sąlygas organizacijos lygmenyje. Tam tikra tai prasme atskleidžia *veiksnumo* ribas struktūros lygmenyje atkuriant socialinę sistemą taip, kaip jos atkūrimą suvokia Y kartos individai. Anot ST, transformacijos veiksmų požiūriu, agentų socialinę sąveiką nuolatos veikia struktūrinės aplinkybės, juos *įgalinančios* arba *apribojančios* (Giddens, 1984).

Tiek kiekybiniai, tiek kokybiniai rezultatai kalba apie Y kartos individų aukštus saviraiškos ir postmateralių vertybinių tendencijų poreikius karinėje tarnyboje, dėl kurių lūkesčiai yra labiau siejami su individualizmu ir autonomija. Šios Y kartos vertybės lemia tai, kad tokie tradiciniai instituciniai karinės tarnybos bruožai, kaip *godumas* ir *totalumas*, yra vertinami neigiamai (Soeters 2018). Postmaterialios vertybės ir jų suformuotas autonomijos siekis lemia tai, kad Y kartos individai skirtingai, lyginant su institucine organizacijos puse, suvokia *taisykles*, reikalingas sistemos atgaminimui. Y kartos individai kur kas daugiau dėmesio skiria individualiai raiškai, individualaus gyvenimo kokybei: <...> *Nu vistiek, galvoju čia turėtų būti kažkokios ribos kariuomenėje, kad nu negali viršininkas tau skambinti 9–10 ir klausiti ar padarei? <...>*. Tačiau kad ir kaip paradoksaliai atrodytų, Y kartos individai taip pat kelia didesnius reikalavimus karinės tarnybos atlikimo kokybei: dėl to informantų tekstuose matyti nepasitenkinimas *institucionalizmo mažėjimu* karinėje tarnyboje. Akivaizdu, kad nepaisant didesnės saviraiškos lūkesčių karinėje tarnyboje Y kartos individai taip pat siekia aukštų darbinės veiklos rezultatų: kokybiškos ir prasmingos darbinės veiklos, kuri būtų nukreipta į asmeninius pasiekimus (Morten 2018). Toks vertybinis polius lemia, kad Y kartos individai kariuomenėje turi *disciplinos / tvarkos* lūkesčių, o *institucionalizmo mažėjimas* veikia kaip dezintegruojantis faktorius.

Y kartos individų socialinė integracija mezo lygmeniu didele dalimi atspindi mikro lygmens individualius karinės tarnybos lūkesčius ir iš to kylantį konfliktškumą. Y kartos individų postmaterialaus pobūdžio vertybės lemia ne tik didesnę individualistinių poreikių išpildymą, tačiau ir aukštesnius kokybės, teisingumo, darbo turinio standartus. Užsienio šalių kariuomenėse (daugiausiai amerikiečių) daryti tyrimai taip pat atkreipia dėmesį į sisteminius kariuomenės nesklaidumus, kurie yra susiję su patyčiomis, alkoholizmu ir kitomis problemomis (Braswell, Kushner 2010, Hatch at al. 2013, Harris 2009). Tokie reiškiniai, kaip nepotizmas, meritokratijos nebuvimas, žmogaus nevertinimas, patyčios išryškina Y kartos individų *taisykles*, tai jos kuria kitonišką socialinės integracijos karinėje tarnyboje

diskursą. Aukštesnių, postmaterialaus turinio standartų poreikis lemia socialinės integracijos sąlygas Y ir ateities amžiaus kartoms Lietuvos kariuomenėje.

### 3.6. Makro lygmuo – karinė tarnyba ir asmeninis gyvenimas

#### 3.6.1. Karinės tarnybos suderinamumo su šeima ir laisvu laiku dilema

Karo sociologijos studijose šeimos ir tarnybos suderinamumo klausimas yra gana plačiai aptartas kaip dviejų godžių institutų nesuderinamumo konfliktas (Segal 1986). Šeimos aspektu siekiant praplėsti Y kartos karių integracijos karinėje tarnyboje supratimą, informantų tekstai yra interpretuojami per ST prizmę, tai leidžia susieti skirtingų struktūrų konfliktiškumo niuansus su Y vertybinėmis nuostatomis. Prieš pradėdant gilintis į šeimos ir karinės tarnybos suderinamumo problemą, bus pristatytas atvejis, kada šeimos neturėjimas (3 informantai) tarnyboje veikia kaip integruojantis veiksnys:

*<...> Tas turbūt buvo didžiausias lūkestis ir nusivylimas tuo pačiu, kai atėjus į kariuomenę supranti, kad dauguma yra tu, kurie nenori būti judinami iš vietos arba bijo kažką daryti, plaukti prieš srovę. Nes... Jie turi šeimą, šeima yra pirmoje vietoje ir jiems reikia ją apsaugoti savo finansinį stabilumą, savo socialinį stabilumą. Tas yra pagrindinis mano demotyvatorius iš tikrųjų. <...> ar jie patenka į spąstus kariuomenės ar kaip... kai jie susikuria šeimas ir jie patampa priklausomi nuo to pastovumo, kurį kariuomenė teikia... <...> (Informantas nr. 4, 30)*

Informanto nr. 4 diskursas yra svarbus tuo, kad kardinaliai skiriasi nuo didžiosios daugumos tekstų, kuriuose tarnyba yra suvokiama kaip nederanti arba sunkiai suderinama su šeima. Informanto nr. 4 teksto turinys visiškai atitinka oficialų kariuomenės diskursą – institucionalizmo prasmę struktūriniu lygmeniu. Šiame tekste atsispindi organizacijos makro lygmens taisyklių ir resursų struktūrinių bruožų reikšmingumas: tekste nusakomos tam tikros agentų sureikšminimo taisyklės (šiuo atveju – tarnybos pirmumo prieš asmeninį gyvenimą) (Ortlieb, Sieben, 2014). Tai yra griežtas, specifinis kariuomenės diskursas, orientuotas į organizacijos kolektyvinių užduočių įvykdymą. Tokios taisyklės makro lygmeniu nusako ir individų įtraukties į karinę tarnybą motyvus. Tai yra specifinė godi karinės tarnybos pusė, kuri lemia struktūrinio dualumo karių socialinės sąveikos sąlygas. Apie sudėtingą karinės tarnybos ir šeimos suderinamumo dilemą kalba net 13 informantų:

*<...> Pirmas dalykas, atsirado tokie aspektai, kaip šeimos aspektas. Visą gyvenimą planas buvo turėti 3 vaikus. Tai karinėje perspektyvoje pas mane su planavimu susiję, tai gyvenime irgi taip. Tai, kol žmona augino jauniausiąjį vaiką, mažąją mergaitę, tai būnant namuose buvo galima tą ir savaitgalinę šeimą derinti ir viskas buvo tvarkoje, bet atėjo tas laikas kai reikia ir į darbus grįžti ir vienai visą savaitę 3 vaikus sužiūrėti yra reikalų. Aaa. Šitoje vietoje taip ir pradėjo skirstytis prioritetai. Buvo galimybė suderinti tarnybą. Kaip tik ir laikas atėjo rotacijai. Ir sutarimai buvo ir pozicijos buvo, bet tiesiog, nevardinant nei vardų, nei pavardžių buvo suderinta, kad mano buvimas pozicijoje neapibrėžta bus naudingesnės sistemai, negu mano perkėlimas arčiau namų. Kaip žinant, majorų pozicijų nėra tiek daug, ypač mažesniuose miestuose, tai faktas, kad sekanti galimybė nepasitaikys. Tai vat čia buvo prioritetų persiskirstymo negalėjimo suderinti taškas, dėl kurio priėmiau sprendimą... Vistiek man vienaip ar kitaip reikėjo grįžti namo... <...> Tiesiog nepavyko suderinti nu nes neįmanoma, kad viskas visada būtų suderinama. Ir mūšiuose ne visada viskas pavyksta taip, kaip tu suplanuoji ir tai yra normalu. Tu turi reaguoti į besikeičiančią situaciją ir šitoje vietoje persiskirstė prioritetai ir šeimos prioritetai truputį tapo aukštesni ir ir kaip sakant karjeros darymas ir šeimyniniai poreikiai, kuo aukščiau tuo tampa sudėtingiau derinti. Jeigu būčiau likęs kapitono laipsnyje, tai gal būtų buvę kitaip Kadangi augau, ambicijos buvo ir viskas tvarkoje šitoje vietoje. Kariuomenė tikrai sudarė sąlygas augti ir patirties įgyti. Bet sakau, įvyko toks momentas, kai nebepavyko suderinti... <...> (Informantas nr. 3, 35)*

Informanto nr. 3 tekstas atskleidžia keletą svarbių aspektų. Visų pirma, priešingai nuo informanto nr. 4 teksto, informanto nr. 3 tekste vyrauja daugumai (13 informantų) būdingi lūkesčiai *sureikšminant* šeimą kaip tam tikrą vertybę. Y kartos individams, lyginant su ankstesnėmis amžiaus kohortomis, yra būdingesnis išpareigojimas šeimai, siekiant geresnių santykių (Morten 2018). Dėl to šeimos prioritetizavimo organizacijos vertybių atžvilgiu diskursas virsta konfliktu, skirstant prioritetus: *<...> šitoje vietoje persiskirstė prioritetai ir šeimos prioritetai truputį tapo aukštesni ir ir kaip sakant karjeros darymas ir šeimyniniai poreikiai, kuo aukščiau tuo tampa sudėtingiau derinti. <...>* Informanto nr. 3 tekstas yra svarbus, nes atskleidžia tam tikrą organizacijos santykį su asmeniniu šeimos klausimu. Kariuomenės godumas yra sąlyginis ta prasme, kad šeimos vertybinės tendencijos yra toleruojamos iki tam tikro lygmens: *<...> Jeigu būčiau likęs kapitono laipsnyje, tai gal būtų buvę kitaip. Kadangi augau, ambicijos buvo ir viskas tvarkoje šitoje vietoje. <...>* Tekstas liudija, kad organizacijos godumas priklauso nuo to, kokias pareigas ir kokį karinį laipsnį individas užima hierarchijoje. Šiame tekste individai nuo majoro laipsnio susiduria su didesniu godumu ir organizacija reikalauja iš jų didesnio asmeninio gyvenimo



išsižadėjimo ir įsipareigojimo kolektyvinėms vertybėms. Remiantis *struktūros dualumo* koncepcija, toks organizacijos godumas šeimos atžvilgiu Y kartos individams tampa sunkiau pakeliamas, nes sistemos produkavimas yra neatsiejamas nuo sėkmingo šeimos kūrimo.

Y kartos individams tarnybos godumas asmeninio laiko sąskaita (13 informantų) yra vienas iš dažniausiai tekstuose matomų ir daugiausiai nusivylimo keliančių aspektų. Apie šią problemą yra rašę švedų karo sociologai (*Osterberg* ir kiti 2021) studijoje *Work-life balance among newly employed officers: a qualitative study*. Jie atskleidžia sunkumus, su kuriais susiduria kariškiai karinėje tarnyboje, derindami privatų gyvenimą (laisvalaikį, šeiminių gyvenimą) su karine tarnyba. Studija atskleidžia, kad šiuolaikinių individų lūkesčiai karinėje tarnyboje susiduria su sunkumais derinant privatų gyvenimą su karine tarnyba. Konflikto priežastis yra organizacijos *godumas*, *totalumas* ir didesnė *socialinė izoliacija*, lyginant su kitomis profesijomis (Soeters 2018). Šiame tyrime atskleidžiama, kaip šis konfliktas reiškiasi ST požiūriu, akcentuojant Y kartos amžiaus vertybines tendencijas – *resursus* bei *taisykles*, kurios lemia šį konfliktą. Pradžioje bus pateikiamas antagonistinis laisvo laiko (4 informantai) diskursas:

<...> *Mano uždavinys užsidirbti laisvadienį ir varyti pabėgioti. Kas mane laiko darbe (juokiasi).* <...> (Informantas nr. 6, 30)

<...> *Gal tos išieginės pliusas. Gali pasiderinti kažkokių reikalų tvarkyti. Kažką reikia dokumentus tvarkyti ar remontą, kažkur išvažiuoti atostogauti, tai tos išieginės pliusas, nes laisvesnis darbo grafikas gaunasi.* <...> (Informantas nr. 16, 35)

Pateiktose dviejų tekstų ištraukose atsispindi skirtingi vertybiniai motyvai. Informanto nr. 6 tekste vyrauja išskirtinai stiprus *savirealizacijos*, individualios *autonomijos* motyvas, tarnybos laiką paskiriant savęs tobulinimui. Tuo tarpu informantas nr. 16 yra nuosaikesnis ir kalba apie tarnybos privalumus, akcentuoja *materialistinę* tarnybos bazę – išieginę už tarnybą. Šiuos abu tekstus apjungia individualistinis diskursas – tarnybos asmeniškai teikiama nauda. Šis individualistinis diskursas yra svarbus suvokiant toliau gvildenamą konfliktą su kolektyvinėmis organizacijos vertybėmis (sąlygotomis totalumo ir godumo):

<...> *Aš ką noriu pasakyti, dėl ko asmeninį gyvenimą... Nes būna žmonių, kurie kariuomenę priima už viską. Kai žmogus, įsilieja į tai ir tampa kariuomene, namie taikyti vadovavimo principus. Visos tos ranginės sistemos. Laisvalaikis vėl susijęs su kariuomene. Žmogus perkaista, bet jeigu tu turi kitų hobijų, užsiėmimų, tai į darbą su šypsena ateina, faina. Buvo ir tikrai... Vienas pažįstamas*



*suprato pasitaisė ir gerai buvo. O buvo, kad kariuomenė buvo pirmoj vietoj, asmeninis antroje, tai nesisėkė nei santykiuose. Vos ne sedėjimas su kariais. Taip, reikia skirti laiko pavaldiniams, bet viso skirti negali. Po to perkaito, pervargo ir gavosi kaip gavosi. Buvo tokių kurie ligšiol gyvena kariuomenė ir šeima muštruoja kaip kariuomenėje. Nežinau, gal laimingi... Bet darbe buvo sunku su jais, nes perdėtas... reikia suvokti, kada galima, kada ne... <...> (Informantas nr. 8, 36)*

Informanto nr. 8 tekstas atskleidžia Y kartai būdingą pasipiktinimą tuo, kad karinė tarnyba gali užimti per daug vietos individo gyvenime: <...> *Vienas pažįstamas suprato pasitaisė ir gerai buvo. <...>. Interpretuojant informanto nr. 8 tekstą per ST, socialinėje sąveikoje būtina akcentuoti struktūros dualumą. Struktūra – taisyklių ir resursų visuma, kuri sąlygoja sistemos susidarymą (per socialinę sąveiką produkuojant ir reprodukuojant sistemos savybes). Struktūra, sudaryta iš taisyklių ir resursų, gali būti identifikuojama laike ir erdvėje kaip tam tikra sisteminė forma, pasireiškianti per socialinių praktikų formavimą (Ritzer, 1996, Graaff 1993). Ir būtina sąlyga socialinėje sąveikoje yra struktūros (ir tuo pačiu sistemos) transformyvumas. Galimybė agentams keisti struktūrą yra kartinė ST ir struktūros dualumo ašis. Y vertybinės nuostatos lemia specifinius taisyklių ir resursų poreikius socialinės sistemos susidarymui, t. y. asmeninio gyvenimo raiškos užtikrinimui tarnybos kontekste. Y individų požiūriu (socialinės integracijos klausimu šis požiūris apima ne vien organizaciją, bet ir individo integraciją visuomenėje), tarnyba kariuomenėje turi sudaryti sąlygas jo, kaip šiuolaikinės visuomenės nario, tinkamai integracijai visuomenėje. Iš informanto nr. 8 teksto matomos socialinės izoliacijos sąlygos (<...> *Vos ne sedėjimas su kariais. Taip, reikia skirti laiko pavaldiniams, bet viso skirti negali. Po to perkaito, pervargo ir gavosi kaip gavosi. <...>*) yra organizacinės normos, kurios trukdo tinkamai produkuoti socialinę sistemą, apimančią individo integraciją visuomenėje. Apie dar didesnę individo įtrauktį į tarnybos reikalus kalba informanto nr. 9 tekstas:*

*<...> (Atsidūsta). Aš pasakysiu taip... kiekviena tavo iniciatyva... Nu realiai ta mano tarnyba taip sudėliota, kad tu 20 dienų kur i ir vistiek tie savaitiniai reikalai, mėnesiniai reikalai, kasdieninės funkcijos visokios žinai... Kur nori nenori jau tavo laiką užima iš tų 20 dienų kažkiek. Vadas surenka, susirinkimai visokie, vado papildomos užduotys... Čia vat tas ką tu turi padaryti. nu ta prasme nepadarysi – bus blogai, padarysi, būsi super karininkas.. Dabar visa kita, KĄ TU IŠ SAVĖS, iš savęs ką sugeneruoji, tai tu viską darai savo laisvalaikio, poilsio, sporto, nu žodžiu savo asmenine sąskaita. Savo sporto, savo šeimyniniu laiku. Ta prasme, jeigu nori daryk, niekas nemaišo, bet turi aukoti. Tu aukoji save. Pavyzdžiui, mano kariai visoje kariuomenėje 2 vietą paėmė geriausio*

*skyriaus varžybose. Aaaa. Bet buvo mano praktiškai 2 mėnesiai, PO DARBO Vakaraais, kur aš po 3 valandas su jais dirbdavau, žinai. Tai viskas tvarkoje – tu „Informante nr. 9“ daryk, šaunuolis. Bet savo asmeninio laiko sąskaita... Žodžiu, visos iniciatyvos eidavo savo asmeninio laiko sąskaita. O sakau, yra pilna visų tų kasdieninių darbų, kur nepabėgsi...<...> Bet tas darbo ir poilsio santykis, žiauriai išnaudojama, per tą priesaiką einama, vertybes ir taip toliau. Ta prasme, retkarčiais tai darai nes tai mūsų tarnyba, bet kas per daug tas nesveika. Tikrai nuotai- kos ypač jaunų karininkų tarpe, dažnai pasiklausau, dažnai girdi, kad nebegaliu, išeisiu. Noriu kažkur išeiti, kažką kitką daryti. Ir pajėgose ir iš specų daug išeina. Tai va, sakau, kai bus 5 metų lūžis, daug kas nukraujuos. Išeis karininkų. <...> (Informantas nr. 9, 31)*

Informanto nr. 9 tekstas atskleidžia tą patį diskursų konfliktiškumą tarp organizacijos ir Y kartai būdingų vertybių. Informanto nr. 9 tekste yra aiškiai įvardijama, kad godus, totalus tarnybos požiūris į individą neatitinka taisyklių ir resursų lūkesčio, kuris yra būdingas Y kartos kariams: <...> *Bet tas darbo ir poilsio santykis, žiauriai išnaudojama, per tą priesaiką einama, vertybes ir taip toliau. Ta prasme, retkarčiais tai darai nes tai mūsų tarnyba, bet kas per daug tas nesveika. Tikrai nuotai- kos ypač jaunų karininkų tarpe, dažnai pasiklausau, dažnai girdi, kad nebegaliu, išeisiu. <...>. Tarnyba (kaip taisyklių ir resursų rinkinys), apie kurią kalba informantas nr. 9, nesudaro sąlygų egzistuoti sistemai (reprodukuoti jos savybių (Giddens 1984)). Šie tekstai rodo, kad asmeninis gyvenimas ir tam tikros jo formos (laisvalaikis, šeima, pomėgiai) yra svarbesnis aspektas Y kartos individams negu kada nors anksčiau. Šiuo atveju karinė tarnyba kaip struktūra yra per daug deterministiškai veikianti – ribojanti agentų socialinės sistemos reprodukciją. Tokios struktūrinės taisyklės ne tik nepalieka vietos transformacijai, tačiau ir riboja elementarų socialinės sistemos produkavimą (asmeninio gyvenimo reprodukovimo aspektu). Y kartos individai tarnybos atlikimo normas gretina su civilinių darbų standartais:*

*<...> Tai jie galvoja – nu kam man čia eiti – ateisiu 8, išeisiu 21 val... atlygini- mo tau tikrai papildomai nieko nemokės.... O civiliniam darbe viskas fiksuota... Nu negali darbas ar tarnyba... Taip 24 / 7 ... Nu bet negali užimti viso laiko, nes tiesiog sakau, ateity turi tam tikrų problemų, nes paskui skiriasi kariškiai ir panašiai... Nu visa tai išplaukia nuo to laiko neplanavimo... <...> (Informantė nr. 5, 29)*

Informantės nr. 5 tekstas rodo kultūrinę organizacijos poliariškumą, normų bei vertybių supanašėjimą su civilinėmis organizacijomis. Todėl formuojasi tokie organiza- ciniai bruožai, kaip profesijos civiliškumas (Janowitz 1960, Soeters 2018). Karinė tarnyba savo bruožais, kultūriniu turiniu, individualiais lūkesčiais bei darbo stan-

dartais darosi vis panašesnė į civilines profesijas (Caforio 2006, Soeters 2018). Šią teksto vietą paaiškina struktūrinių tinklų analizės modelio išskirtinumas: prie *taisyklių* ir *resursų* atsiranda trečiasis dėmuo – *santykiai* (Crossley 2022). Santykiai su civilinio pasaulio darbo standartais yra neišvengiamai karinės tarnybos institucinę struktūrą determinuojantis struktūros elementas: tai lemia ir formuoja tinklų sudarymą. Y vertybės, matomos iš tekstų, rodo, kad tinklai yra viena iš struktūros sudedamųjų dalių ir lemia tiek galimybes, tiek ir suvaržymus aktoriams, kurie yra jų dalis. Šis pavyzdys rodo, kaip santykiai su kitomis (civilinėmis) struktūromis lemia kariuomenės struktūras: civiliniai standartai yra tam tikras struktūrinis elementas, kuris determinuoja Y kartos vertybines tendencijas (Crossley 2022).

Tekstai rodo, kad Y kartos individų vertybinės nuostatos konfliktuoja su organizacijos instituciniais lūkesčiais dėl asmeninio laiko (santykių su šeima, laisvalaikio, pomėgių). Kariuomenės godumas tebėra aktualus ir šiandien. Tekstai rodo, kad privačių gyvenimo sferų (šeimos, laisvo laiko nuo tarnybos) įgyvendinimas Y kartos žmonėms yra svarbus. Todėl organizacijos vertybinis konfliktas su Y individų kartos individualistiniu gyvenimo diskurso plėtojimu kelia įtampą ir gali tapti sutarties nutraukimo pagrindu. Y kartos kario vertybės neteikia tokio didelio prioriteto kariuomenės instituciniam godumui ir totalumui savo asmeninio gyvenimo laiko atžvilgiu. Civiliniai darbo standartai prisideda prie šio konflikto akumuliacijos siekiant socialiai integruoti Y kartos individus karinėje tarnyboje.

### 3.6.2. Darbo krūvis karinėje tarnyboje

Kariuomenės institucionalizmas ir jo sąlygotas godumas ir totalumas dažnai lemia darbo krūvį (9 informantai), kuris gali suvaržyti Y kartos individų asmeninę laisvę. Kuo skiriasi didelis darbo krūvis civiliniame sektoriuje ir karinėje tarnyboje? Karinėje tarnyboje institucionalių organizacijos vertybių diktuojama kultūrinė raiška kolektyvines vertybes prioretizuoja individualių vertybių atžvilgiu. Todėl šioje vietoje vėlgi Y kartos vertybiniai lūkesčiai susiduria su organizacine struktūra:

*<...> Per didelis užduočių krūvis – tu nebespėji... Geriau turėti 3 užduotis ir jas gerai padaryti, negu 10 ir pribėgom kažką daryti... Tai kada aš suspėsiu? Tai žinok, nuo 21 val. iki 5 ryto yra dahuja laiko... Tu karys, tu turi užduotį įvykdyti... Ten nežmoniškas krūvis 3 rinktinėje... Blet pusę metų eini miegoti ir galvoji, to nepadariau, to nepadariau... Dabar palikau ten seržantą – tai jam pochui, Vadas nervinasi... Aš nesu kažkokia silpnuole, bet atėjau, sėdžiu ir verkiu, galvoju – blet, ką aš čia darau? Aš negaliu dirbti su jo tempais ir su jo krūviais. Gali ateiti į darbą, atsisėsti ir nieko nedaryti, ne bet iš kitos pusės, negali būti pochui...*

*Gal aš geriau eičiau į civilkę... Nes normalu, kai 3 PKT turi viską organizuoti nuo logistikos iki pratybų <...> (Informantė nr. 5, 29)*

Informantės nr. 5 tekstas iliustruoja organizacijos vertybines tendencijas: <...> *Tai žinok, nuo 21 val. iki 5 ryto yra dahuja laiko... Tu karys, tu turi užduotį įvykdyti... <...>* Karinė tarnyba prioretizuoja užduotį individo atžvilgiu. Individas ir jo asmeninis gyvenimas yra antrinis prioritetas karinei organizacijai – tai vyraujantis karinės tarnybos diskursas. Toks išskirtinai karinėms organizacijoms dėl jų funkcinio specifiškumo būdingas organizacinis požiūris sukuria tam tikrą struktūrinę socialinę aplinką su išskirtinėmis *taisyklėmis* makro lygmenyje: *sureikšminamos* kolektyvinės vertybės (užduotis) individo atžvilgiu. Pagrindinė problema, kaip Y kartos vertybių determinuoti individai priima tokias organizacijos *taisykles*? Kaip kinta *sureikšminimas* makro lygmenyje, kalbant apie Y kartos individų socialinę integraciją kariuomenėje? Kritika, nukreipta į organizacijos godumą, liudija konfliktą tarp vertybiškai skirtingų polių:

*<...> Jeigu tu žmogų nuvarai, nesuteiki laisvų dienų, neduodi pabūti su šeima, kai jam tai patogiu yra tai tiesiog anksčiau ar vėliau jisai išeis iš tokio padalinio ir viskas. <...> O kiek aš matau iš šono, tai per daug aukštas tempas. Per daug funkcijų apsiėmę yra. Ir tą nori, ir tą nori, o tiek personalo nėra, viską nori padaryti.. Ir dabar gaunasi automatiškai, kažkas daro po 3 darbus ir tas pervargimas išeina į tą burbėjimą, eilinį nepasitenkinimą... <...> (Informantas nr. 10, 36)*

Informanto nr. 10 kritika yra nukreipta į organizacijos *godumą*. Šalia organizacijos taisyklių, kuriomis kolektyvinės vertybės yra pastatomos aukščiau individo, atsiranda Y kartai būdingos taisyklės: individas turėtų būti lygiai tiek pat svarbus, kaip ir užduotis (asmeninis individualumas yra lygiai tiek pat svarbus kaip ir kolektyvinės vertybės): <...> *Jeigu tu žmogų nuvarai, nesuteiki laisvų dienų, neduodi pabūti su šeima, kai jam tai patogiu yra tai tiesiog anksčiau ar vėliau jisai išeis iš tokio padalinio ir viskas. <...>* Apskritai kalbant apie Y kartos individų socialinę integraciją, konfliktas kyla dėl to, kad organizacijos institucionalizmas apima ne tik tarnybą, bet ir laiką po tarnybos. Tai reiškia, kad Y kartos individai atgamindami socialinį veiksma, jį produkuodami ne sulaukia organizacijos palaikymo, bet susiduria su konfliktu (McPhee ir kiti 2013). Y kartos individams- agentams yra būtina socialinė terpė, sudaranti sąlygas tokiems *resursams* ir *taisyklėms*, kurie leistų atkurti socialinę sistemą suderinant darbą (karinę tarnybą) su asmeniniu gyvenimu. Tekstuose matomas struktūrinis konfliktas reiškiasi tada, kai reprodukuojant socialinę sąveiką atsiranda tam tikri įsitikinimai, kurie tampa struktūrinių principų opozicija (McPhee ir kiti 2013). Šiuo atveju organizacijos vertybinėms nuostatomis oponuoja Y kartos vertybės. Prieštaravimai kyla dėl struktūriškai skirtingų požiūrių, parem-

tų skirtingomis normomis, įsitikinimais, o jų sąveika yra glaudžiai susijusi produkcijoje, reprodukcijoje:

*<...> Nekalbu apie visus, nes yra karininkų, kurie sėdi jau kiaurom akim, net gaila pažiūrėjus... Tai jie ten atidirba 100 proc. <...> Dabar. Kuopos vado pavaduotojas – kai didžiąją dalį aš pavaduoju kuopos vadą. Būtent tie momentai, kai aš pavaduoju kuopos vadą. Aš pavadovavau kokius 8–9 mėnesius. Pats sunkiausias tarpas. Todėl, kad neadekvačiai daug užduočių ir ir ir aš jų nespėju tiesiog padaryti. Kuopos specifika, kur yra 4 skirtingi rengimai. 4 mini kuopos su skirtingomis problemomis, čia turėtum turėti savo mini štabą. Ir čia to mini štabo nėra, kuopininkas silpnas, ant dokumentacijos 0. O KV netvarko problemų. <...> Aš kai lieku už KV, aš esu gavęs pizdako dar už „X kario“ laikus.. Aš jo net nematęs nuo LKA laikų. Ta prasme, čia yra žiauriai neadekvačiai... Niekas nežiūri, kad tu eini ir už KV ir už pavaduotoją, kad tu pavaduoji. Yra užduotys, tau jas meta iš visų pusių ir visi Tau vadai yra čionais!!! Brigados vadas, kaip pulkininkas yra tau per aukštas kaip tiesioginis vadas – tu jam neskambinsi Tamsta vade, noriu pasišnekėti dėl kažko. Ne!!! Tave kuruoja dvejetas, bet vadovauja visi. 4 viršininkas, 3 viršininkas ateik pasiaiškinti, kodėl šaudymo neišlaikėt, 2 viršininkas – visi tau yra viršininkai, visi tau meta užduotis ir niekam neįdomu. <...> (Informantas nr. 4, 30)*

Informanto nr. 4 tekstas liudija, kad organizacija ne tik prioretizuoja užduoties įvykdymą individo gerovės atžvilgiu, ji visiškai nesirūpina, ar jam pavyks su tuo susitvarkyti, ar jis turi pakankamai resursų ir kaip jam sekasi: <...> *Ta prasme, čia yra žiauriai neadekvačiai... Niekas nežiūri, kad tu eini ir už KV ir už pavaduotoją, kad tu pavaduoji <...>, <...> Tave kuruoja dvejetas, bet vadovauja visi. 4 viršininkas, 3 viršininkas ateik pasiaiškinti, kodėl šaudymo neišlaikėt, 2 viršininkas – visi tau yra viršininkai, visi tau meta užduotis ir niekam neįdomu. <...>.* Ši teksto ištrauka liudija ne tik tai, kad Y kartos individų normiškumas konfliktuoja su organizacijos institucionalistinėmis nuostatomis. Y kartos individai yra kur kas reiklesni darbo standartams, šiuo konkrečiu atveju, potencialiai paramai, empatijai ir palaikymui struktūros lygmeniu. Šie aspektai rodo šiuolaikinių individų lūkesčius kalbant apie žmogiškesnį, supratingesnį, adekvatesnį požiūrį į individą ir jo atliekamas užduotis. Agentų socialinę sąveiką struktūrinės aplinkybės nuolat *įgalina* arba *apriboja*. Agento veikimas yra lydimas galios būti transformacijos priežastimi (Giddens, 1984). Tačiau informanto nr. 4 tekstas kalba ne apie įgalinančias, o apie apribojančias socialines sąlygas. Vien tik kariuomenei būdingas struktūriškumas neigiamai veikia Y kartos individų integraciją organizacijoje. Nesant galimybės reikštis Y kartos vertybėms, tinkamas socialinės sistemos atkūrimas yra apribotas.

### 3.7. Makro lygmens apibendrinimas

Makro lygmens Y kartos karių socialinė integracija apima problematiką, išeinančią už organizacijos rėmų. Šiame skyriuje yra analizuojamos trys problemos: *kario tarnybos ir šeimos suderinamumo dilema, karinės tarnybos godumas asmeninio laiko sąskaita ir darbo krūvis, suvaržantis asmeninę laisvę*. Skirtingai nuo mikro ir mezo lygmens socialinės integracijos problematikos, gvildinama makro lygmens problematika atskleidžia Y kartos individų vertybių sąlygotus lūkesčius karinėje tarnyboje ir jų asmeninių gyvenimų projekcijas. Šis diskursas ir konfliktas tarp asmeninio gyvenimo ir kariuomenės godumo yra gana plačiai aptartas tiek klasikiniuose, tiek šiuolaikiniuose karo sociologijos tyrimuose (Segal 1986, Moelker, Kloet 2006, Osterberg ir kiti 2021). Tačiau tiek šis, tiek kiti tyrimai rodo didėjančią konfliktiškumą tarp šiuolaikinių individų vertybinių lūkesčių ir organizacijos godumo.

Kalbant apie modernios visuomenės ir kariuomenės santykį ir apskritai kario profesijos kismą itin aktualus yra šeimos klausimas (Segal 1986, Morten 2018). Autoriai teigia, kad keičiantis visuomenei didėja individų įsipareigojimas šeimai ir mažėja įsipareigojimas kario profesiniam statusui (suvokiant profesijos *godumą* ir *totalumą* individo atžvilgiu) (Segal 1986, Morten 2018). Interviu tekstai rodo itin ryškų Y kartos individų šeimos prioretizavimą karinės tarnybos atžvilgiu: <...> *šitoje vietoje persiskirstė prioritetai ir šeimos prioritetai truputį tapo aukštesni <...>*. Toks šeimos sureikšminimas yra tiesiogiai susijęs su postmaterialiomis vertybėmis, kurios yra itin būdingos Y kartos individams. Šeima yra privati sfera ir toks jos sureikšminimas patvirtina kolektyvinio įsipareigojimo mažėjimą ir stiprėjančią *autonomiją*, kuri vertybiškai yra individualaus spektro tendencija (Inglehart, Oyserman 2004, Inglehart, Welzel 2010). Tokia privati sfera kaip šeima patvirtina Y kartos tam tikrą diskursinį žinojimą, nusakantį šios amžiaus kohortos vertybines tendencijas. Postmaterialaus pobūdžio vertybės yra suvokiamos kaip individo koncentracija ties asmeninėmis teisėmis – įsipareigojimu šeimai (Inglehart, Oyserman, 2004).

Toks šeimos ir karinės tarnybos suderinamumo klausimas atskleidžia skirtingai suvokiamas *taisykles* ir *resursus*: kariuomenės, kaip institucinės organizacijos, ir Y kartos individų, kaip šiuolaikinės visuomenės narių. Tačiau kodėl tai lemia konfliktiškumą? *Taisyklės* ir *resursai* (sąlygos darant karjerą, užimamos pozicijos, vadovybės požiūris į kario atliekamą tarnybą ir pan.), kurie tam tikra prasme kyla iš organizacijos ir determinuoja Y kartos individų atkuriamą socialinę sistemą, yra institucinės kilmės (reikalauja kolektyvinio individų įsipareigojimo – organizacinių poreikių prioretizavimo). Tuo tarpu Y kartos individų atkuriamą socialinę sistemą šeimos klausimu yra paremta postmaterialiomis individualios autonomijos vertybėmis. Y kartos konfliktas su organizacija šeimos klausimu visų pirma atskleidžia mažesnę šios amžiaus kartos individų įsipareigojimą kariuomenei ir



tu pačiu kolektyvinėms vertybėms. Šeimos klausimas yra tam tikras vertybinis kodas, atskleidžiantis, kad Y kartos individų socialinę sąveiką šeimos klausimu struktūrinės aplinkybės *apriboja*. Ir agento (Y kartos individo) veiksmas nėra lydimas galios būti transformacijos priešastimi (veiksnumo aspekto apribojimas) (Giddens 1984). Tokiu būdu karinėje tarnyboje susidaro socialinės dezintegracijos sąlygos Y kartos individams.

*Struktūros dualumo* aspektas apima *mikro* ir *makro* dimensijas ir leidžia paaiškinti Y kartos individų, kariuomenės bei visuomenės kultūrinių sistemų susidūrimą (Graaff 1993). Pagrindinis klausimas, socialinę integraciją karinėje tarnyboje aiškinant per ST prizmę: ar karinė tarnyba sudaro sąlygas Y kartos individams socialinėje sąveikoje atkurti jų vertybinėms ir kultūrinėms tendencijoms aktualias socialines reikšmes? Šiuose informantų tekstuose atsiranda trečias dėmuo – *visuomenė* ir jos vertybiniai įsitikinimai (kario šeima, laikas po tarnybos, tarnybos godumo įtaka kario asmeniniams gyvenimui). Y kartos individų socialinė integracija kariuomenėje yra neišvengiamai susijusi su vertybiškai *multisisteminiu* spektro atgaminimu socialinėje sąveikoje dėl glaudžios sąveikos su civilinio gyvenimo formomis. Toks sistemų ir socialinių tinklų susipynimas neišvengiamai sukuria socialines įtampas siekiant sėkmingai integruoti individus ir išlaikyti karinės tarnybos specifiškumą – tai yra fiksuota ir užsienio tyrimuose (Osterberg ir kiti 2021). Šiame tyrime yra atskleidžiama, kaip socialinėje sąveikoje dėl kultūriškai skirtingų struktūrinių prieštaravimų išryškėja konfliktai agentų ir struktūrų lygmenyse. Šiuo atveju *individualūs* Y kartos vertybiniai lūkesčiai, kylantys iš *visuomenės*, konfrontuoja su *organizacijos* instituciniais reikalavimais (godumu). Apie šią modernių kariuomenių kaitą, sąlygotą kultūriškai skirtingų struktūrinių jėgų, kalba karo sociologijos klasikai bei dabartiniai tyrėjai. Organizacinis struktūriškumas neleidžia sėkmingai atkartoti Y kartos individams kultūrinių ir vertybinių normų, kurios juos sieja su visuomene ir įsipareigojimu jai (šeima, galimybė turėti laisvą laiką ir asmeninį gyvenimą po tarnybos valandų).

Struktūrinius prieštaravimus tarp organizacijos ir Y kartos individų postmaterialių lūkesčių atspindi *karinės tarnybos godumo asmeninio laiko sąskaita* ir *darbo krūvio, suvaržančio asmeninę laisvę*, diskursai. Y kartos karių diskursai kyla iš postmaterialaus pobūdžio vertybių (Inglehart, Oyserman 2004, Inglehart, Welzel 2010). ST požiūriu, tai lemia Y kartos individų taisyklės ir resurus, kuriais remiantis yra atkuriamas socialinė struktūra. Y kartos individai siekia turėti daugiau *autonomijos* socialinėje sąveikoje ir tai lemia mažėjančią *įterptį* į kolektyvinius darinius: <...> *Nu bet negali užimti viso laiko, nes tiesiog sakau, ateity turi tam tikrų problemų* <...>. Tuo tarpu kariuomenė, kaip institucinė organizacija, siekia išlaikyti individų įsipareigojimą pabrėždama kolektyvines vertybes. Y kartos individų vertybės, veikiančios kaip tam tikros vyraujančios socialinės sąveikos taisyklės, sukuria tam tikrus įsiti-



kinimus kalbant apie profesijos ir asmeninio gyvenimo santykį. Kalbant apie agento ir struktūros santykį, tokia sąveika tampa opozicija struktūriniam kariuomenės principams (McPhee ir kiti 2013). Ir šioje vietoje galima kalbėti apie struktūros *apribojančius* aspektus. Šis konfliktas atskleidžia, kad prieštaravimai kyla dėl struktūriškai skirtingų vertybinės kilmės požiūrių: materialų–postmaterialų (Inglehart, Oyserman 2004, Inglehart, Welzel 2010), paremtų skirtingomis normomis, įsitikinimais, o jų sąveika yra glaudžiai susijusi atkuriant socialines sistemas.

Apibendrinant Y kartos individų socialinę integraciją makro lygmeniu, išryškėjo dezintegruojantys karinės tarnybos aspektai Y kartos individų vertybinės raiškos atžvilgiu. Visų pirma, Lietuvos kariuomenė struktūriniu lygmeniu išlaiko institucionistines vertybines tendencijas, kurios pasireiškia labiau išreikštu kolektyviniu individo išsipareigojimu organizacijai (individo įterptumo projekcija). Y kartos lūkesčiai kalbant apie makro lygmens socialinę integraciją yra paremti kur kas stipriau išreikštu postmaterialumu: jis lemia stipresnį autonomijos siekį. Y kartos individai, kaip šiuolaikinės visuomenės nariai, siekia turėti didesnę balansą derinant darbą ir asmeninį gyvenimą. Tai nusako jų socialinės integracijos makro lygmeniu lūkesčius. Karinės tarnybos institucinė prigimtis dažnai lemia dezintegruojančią aplinką ir vertybinį konfliktą tarp skirtingų struktūrinių polių.

### **3.8. Kiekybinių ir kokybinių tyrimų dalies apibendrinimas**

Kiekybinių ir kokybinių duomenų empirinė sintezė leidžia papildyti Y kartos individų socialinės integracijos tyrimą metodologiškai skirtingais požiūriais: induktyviai ir deduktyviai. Šių metodologiškai priešingų priegų sąlygota empirika sustiprina ir praturtina empirinių rezultatų interpretaciją analizuojant socialinius įtraukties faktorius Lietuvos kariuomenėje ir Y karių kartą. Dedukcinė prieiga, kildinta iš Giddenso ST ir Ingleharto teorinių koncepcijų, atskleidžia statistiškai reikšmingus Y kartos individų vertybinius bruožus ir parodo socialinės integracijos vertybinę ir kultūrinę kryptį. Tuo tarpu pusiau struktūruoti interviu ir indukcinis metodas leidžia tekstualiai gilintis į šios amžiaus kartos vyraujančius diskursus, kurie praplečia ir pagilina socialinės integracijos sampratą.

Pagrindinis Y kartos individų socialinės integracijos aspektas atskleidžiamas tiek kiekybiškai, tiek kokybiškai: tai postmateriali socialinės įtraukties vertybinė linija. Postmateriali vertybinė linija, būdinga Y kohortai, yra laikoma viena esminių socialinės integracijos sąlygų ir kituose lietuvių bei užsienio autorių tyrimuose (Aleknevičienė ir kiti 2015, Gruževskis, Mažeikaitė 2018, Naim, Lenka 2018). Šis kultūrinis aspektas yra viena iš pagrindinių socialinės įtraukties sąlygų, būdingų Y kartai (Naim, Lenka 2018). Kiekybinės apklausos atskleidžia, kad postmaterialios vertybės yra itin būdingos Y kartos jauniausiajai grupei (22–31 m. amžiaus

kariams). Šios vertybės atspindi naujai besiformuojančius vertybinius diskursus, karinės tarnybos lūkesčius, kurie yra nukreipti į savirealizaciją (apklausose tai pasireiškia kaip galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis, galimybė įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose, noras pakeliauti dalyvaujant tarptautinėse operacijose). Kokybiniai tekstai praplečia šį kultūrinį Y kartos individų poveikslą ne vien integruojančiais faktoriais (saviraiškos, asmeninių interesų realizavimo diskursais), bet ir leidžia gilintis į konfliktiškumą, kylantį siekiant integruoti Y kartą į kariuomenę. Kiekybiniuose rezultatuose pateiktas kontekstinis palyginimas su Y kartos atstovais parodo, kad Y kartai būdingos stipriau išreikštos postmaterialios vertybės, kurios kaip tam tikros *taisyklės* ir *resursai* atspindi taip pat tam tikrą *sistemą*, kuri ir įgalina juos veikti ir reikšti tokio tipo vertybines tendencijas socialinėje integracijoje. Kokybiniai tekstai taip pat atskleidžia tokio Y kartos normiškumo karinėje *struktūroje* pasekmes – konfliktą. Ryškus konfliktiškumo diskursas (tekstuose kategorizuojama kaip *konfrontacija su sistema*) leidžia spręsti apie Y kartos kariškių galios raišką socialinėje sąveikoje ir potencialą būti pokyčio dalimi. Tai atspindi tam tikrą Y kartos veiksnio kitoniškumą ir tuo pačiu patvirtina *įgalinančią* ST koncepcijos esmę, kur agentas turi potencialo būti pokyčio dalimi. Kita vertus, tai ir parodo kultūrinį ir vertybinį pokytį lyginant su X kartos individais, kur būdingesnės kolektyvinės vertybės (ir kiek mažiau būdingos Y kartos 32–40 m. grupės individams). Kiekybinis tyrimas atskleidžia, kad Y kartos individų vertybinė linija yra tendencingai susijusi su individualizmo vertybinių lūkesčių sureikšminimu Y kartos individų 22–31 m. amžiaus kohortoje. Šios statistiškai reikšmingos jungtys atsiranda tarp postmaterialių vertybių sąlygotų lūkesčių. Kokybiniai tekstai tik dar labiau paaiškina vertybinius ir struktūrinius iššūkius, su kuriais organizacija neišvengiamai susidurs (tradiciskai kariuomenės yra itin konservatyvios, griežtai hierarchiskai reglamentuotos bendruomenės, kur kolektyvo požiūriu individualūs poreikiai negali būti pirmieji (Janowitz 1960, Soeters 2018)).

Kitas svarbus tyrimo aspektas, kurį apima kiekybinė ir kokybinė metodologija, yra Y individų kartos veiksnio raiška ir socialinė integracija kariuomenėje. Kiekybiniai duomenys atskleidė, kad veiksnys yra būdingas visoms tirtoms amžiaus grupėms, tačiau turi skirtingus kultūrinius, vertybinius bruožus. Kontekstualiai buvo parodyta, kad Y kartos individų veiksniumi yra būdingas konservatyvesnis ir tam tikra prasme adekvatus veiksnys, paremtas socialiniu mainų aspektu. Kalbant apie X kartos kariškių siekiamą galios raišką socialinėje sąveikoje, net keturi 41–57 m. amžiaus kartos individai įvardija tinkamą *profesinę kompetenciją* kaip svarbiausią veiksnių, siekiant savęs įgalinimo socialinėje sąveikoje. Tuo tarpu skirtingai nuo X kohortos, jauniausioje Y kohortoje veiksnys neturi tokio konservatyvaus požiūrio, kad turėtų atliepti struktūros poreikius ir *resursus*

bei *taisykles*, išreikštus *profesinės kompetencijos* pozicionavimu. Y kartos jauniausioje amžiaus kohortoje veiksnio kultūrinė linija remiasi stipriau išreikštu individualizmu ir postmaterialiu vertybiškumu (Naim, Lenka 2018, Gruževskis, Mažeikaitė 2018). Postmateriali vertybinė Y kartos individų socialinė integracija ir veiksnio raiška kur kas stipriau yra *autonomiška*. Apie tai liudija informantų tekstai, kurie pateikia ne vien integralius bruožus (*savirealizaciją, kūrybiškumą darbinėje veikloje, prasmingos ir turiningos veiklos akcentavimą*). Y kartos individų tekstai atskleidžia ir konfliktiškus, dezintegruojančius karinės tarnybos diskursus: *susidorojimą, laisvės suvaržymus, stagnaciją, proveržio naujovių slopinimą, prievartinę rotaciją*. Autonomija yra glaudžiai susijusi su ryškiu savęs, kaip nepriklausomo unikalaus subjekto, turinčio savo pasirinkimų pirmenybes, idėjas, ir galimybes, suvokimu. Kiti autoriai teigia, kad šiuolaikinėje visuomenėje veiksniumi ir agentams yra suteikiama kur kas daugiau galios įrankių ir veikimo laisvės lyginant su tradicinėmis ir labiau struktūruotomis sistemomis (Scott, Meyers 2010, Inglehart, Welzel 2010). Todėl informantų tekstuose ryškus konflikto su makro lygmeniu aspektas papildo ir labiau paaiškina kiekybiniuose tyrimuose aptinkamus X ir Y kartų veiksnio kultūrinius skirtumus. Tai yra sistemos kaitą (arba bent jau individų ambiciją ir sistemos kaitą) patvirtinantys tekstai. Pvz. *konfrontacijos su sistema* diskursas: <...> *Dabar aš iš apačios bandau su plaktuku mušti ir pramušti grindis, tai dabar jau sėdi užsiraikinę (juokiasi) <...>* (Informantas nr. 11, 34). Teorijoje toks procesas yra vadinamas *kolaboruojančiu agento veiksniumu* (angl. *collaborative agency*), būtent tokia veiksnio forma įgalina individus mažinti įtampas, spręsti konfliktus, apeiti normas (Scott, Meyers 2010).

Kiekybinių ir kokybinių empirinių duomenų sintezė atskleidžia Y kartos individų socialinės integracijos kariuomenėje sąlygas. Socialinės integracijos karinėje tarnyboje veiksnio ir postmaterialumo aspektų analizė atskleidžia, kad šios amžiaus kohortos socialinę integraciją lemia kitoniška vertybinė *sistema*, tai ji nusako socialinės integracijos sąlygas ir yra tam tikro konflikto šaltinis. Todėl Y kartos individų galios raiška socialinėje sąveikoje mobilizuoja (arba viliasi mobilizuoti) kitoniškas *taisykles* ir *resursus*, jie ir lemia jų veiksnumą sistemoje (McPhee, 2013). Ypač Y jaunesnės kartos stipriau išreikštas individualizmas, didesnės ambicijos struktūros atžvilgiu, todėl jų agentai mobilizuoja *taisykles* ir *resursus*, kurie lemia jų veiksnumą sistemoje (McPhee, 2013). Ir šiuo požiūriu kokybiniai tekstai atskleidžia, kad nesant galimybei reikštis veiksniumi ir apskritai Y kartos vertybiniam turiniui, kuris yra neatsiejamas nuo postmaterialių vertybių, kalbėti apie sėkmingą Y jaunosios kartos socialinę integraciją karinėje tarnyboje yra sudėtinga. Tokie diskursai, kaip šeima ir jos prioretizavimas, privataus gyvenimo ir asmeninio laiko svarba, atspindi *kolektyviškumo* sumažėjimą ir *autonomijos* svarbą. Šis diskursas ir jo nulemtas konfliktas taip pat yra tyrinėtas ir švedų kariuomenėje (Osterberg ir kiti

2021). Tai tik parodo, kaip ir kodėl dėl postmaterialių vertybių susiformuoja Y kartos individų požiūrių konfliktas su organizacijos institucionalizmu.

Apibendrinant mišrią duomenų analizę, Y kartos individų socialinę integraciją kariuomenėje formuoja socialiniai-kultūriniai aspektai, nulemti postmaterialių vertybių: šiuolaikiniai individai koncentruojasi ties asmeniniais interesais. Dėl to didėja individuali autonomija ir mažėja grupinis solidarumas. Kontekstinis X kartos vaizdas parodo, kad ši vertybinė-kultūrinė linija geriausiai atspindi institucines kariuomenės vertybines tendencijas ir iš esmės dažnai lemia konfliktą su Y individų kartos vertybėmis. Postmaterialūs ir autonomiški Y kartos vertybiniai lūkesčiai lemia ryškesnę individualios autonomijos siekį ir tradicinių kariuomenės institucinių bruožų, kaip *godumas* ir *totalumas*, kritiką. Y kartos individų socialinė integracija nulemta to, kad jų darbo / tarnybos lūkesčiai yra ganėtinai ryškiai orientuoti į individualius tikslus ir asmeninius siekius. Tai atspindi Y kartos individų socialinės integracijos institucinėje kariuomenės sąrangoje ypatybes.

## 4. DISKUSIJA

Visuomenės dėmesys krašto apsaugai sparčiai didėja po 2014 m. Rusijos agresijos prieš Ukrainą. 2022 m. po plataus masto Rusijos puolimo prieš Ukrainą krašto apsaugai yra skiriami rekordiniai 2,52 proc. nuo bendrojo vidaus produkto (palyginimui, 2013 m. buvo skiriama 0,77 proc.) (KAM informacija, 2022). Agresijos prieš Ukrainą akivaizdoje Lietuvos viešojoje erdvėje iš naujo gvildinama visuotinės gynybos idėja, svarstomas divizijos steigimas, keliamos idėjos, kaip didinti visuomenės įsitraukimą į šalies gynybą, kaip stiprinti Lietuvos kariuomenę. Nuo 2015 m. Lietuvoje yra grįžtama prie šauktinių tarnybos, o 2022 m. jau yra svarstoma dėl visuotinio jaunuolių šaukimo. Šio ir kitų tyrėjų atlikti tyrimai (Aleksnevičienė ir kiti 2015 m.) verčia kelti pagrindinius diskusijos klausimus: ar įmanoma grįžti prie vertybine prasme kolektyvinės sampratos postmaterialioje visuomenėje (akcentuojant Y kartos ir Z kartos socialinę integraciją)? Kaip didinti šiuolaikinio jaunimo įtrauktį į visuotinę gynybą ir pasiūlyti rinktis karinę tarnybą kaip patrauklią profesiją? Kaip apskritai gerinti šiuolaikinio jaunimo (tiek Y kartos, tiek Z kartos) socialinę integraciją Lietuvos kariuomenėje? Kaip suderinti karinės tarnybos institucionalizaciją (institucionalizaciją?) ir šiuolaikinio jaunimo vertybinius lūkesčius? Šie ir kiti klausimai yra gvildenami šio tyrimo diskusinėje dalyje.

Svarstant apskritai apie krašto apsaugos ir kariuomenės stiprinimą šiuolaikinės visuomenės vertybinių tendencijų fone (vis labiau progresuojantį postmaterialumo ir individualizmo tapsmą) pirmiausia pabrėžtinamas vertybinis konfliktas, kuris kyla dėl kariuomenės funkcinio ir institucionalistinio išskirtinumo. Kariuomenės vertybinį ir kultūrinį išskirtinumą lemia jos, kaip organizacijos, funkcinis išskirtinumas (Caforio 2006, Soeters 2018). Institucionalizaciją patvirtina ne tik organizacijos dokumentai (statutai, įstatymai, vidaus tvarka), bet ir vyraujantis kariuomenės valdymas – iš esmės X kartos individų vertybinės nuostatos (tai amžiaus kohorta, kuri dažniausiai užima vadovaujančias pareigas Lietuvos kariuomenėje). Kaip rodo empiriniai duomenys, organizacijos vertybės vis dar tebėra paremtos kolektyviniu turiniu: didesne individo *įtrauktimi* į kolektyvines vertybes, individualistinius poreikius nustumiant į antrą planą. Pagrindinis diskusinis punktas: kaip turėtų būti elgiamasi su šiomis vertybėmis šiuolaikinės visuomenės fone? Apskritai ar įmanoma grįžti prie kolektyvinių vertybių sampratos postmaterialaus būvio visuomenėje? Ir ar to reikėtų?

Siekiant suderinti šią komplikuoatą kariuomenės ir šiuolaikinės visuomenės vertybiškai antagonistinio turinio dilemą, galima teigti, kad esminio pokyčio nereikėtų siekti nei vienoje iš konflikto šaltinio pusių. Visuomenės evoliucija postmaterialių vertybių kryptimi yra natūralus modernios visuomenės vystymosi procesas (Inglehart, Oyserman 2004, Inglehart, Welzel 2010). Todėl Y, Z amžiaus kohortose

tokios vertybinės tendencijos yra įprastas modernios visuomenės evoliucijos atspindys. Kariuomenės institucinis normiškumas, kuriam būdingas labiau išreikštas kolektyviškumas, taip pat yra gyvybiškai svarbi šios organizacijos tapatumo ir funkcinio išskirtinumo dalis: tarnybos samprata negali prioretizuoti individualių poreikių (tokių, kaip saviraiškos, asmeninių poreikių užtikrinimas). Kariuomenės funkcinis išskirtinumas tas, kad ji egzistuoja kaip valstybės atsako mechanizmas į kritinius ir egzistencinio pobūdžio iššūkius, tokius kaip karas ar dideli sukrėtimai (neramumai, stichinės nelaimės ir t. t.). Kritiniu momentu individai gali būti priversti rizikuoti savo gyvybe. Todėl organizaciniu ir funkcinio aspektu kariuomenė negali atsisakyti kolektyviškumo vertybių (pasiaukojimo dėl bendrojo gėrio).

Tačiau jeigu nei vienas iš vertybiškai antagonistinių polių negali priimti esminių pokyčių, kokiomis priemonėmis būtų galima sustiprinti nacionalinį saugumą ir pagerinti šiuolaikinio jaunimo ir ateities kartų socialinę integraciją karinėje tarnyboje? Pirmiausia, kalbant apie šiuolaikinę visuomenę ir augantį jos postmaterialių vertybių tendencingumą, būtina akcentuoti kolektyvinių vertybių svarbą ir užtikrinimą, ypač kalbant apie nacionalinį saugumą. Vienas iš tokių būdų – edukacija. Privalomos pilietiškumo ugdymo pamokos mokyklose, pilietinės užklausinės veiklos stiprinimas (Šaulių sąjunga, savanorystė ir pan.). Žvelgiant iš tolesnės visuomenės kaitos perspektyvos, tai nestabdytų jos natūralios evoliucijos ir postmaterialaus tapsmo, tačiau leistų sukurti geresnį visuomenės kolektyviškumo reikmės supratimą kalbant apie krašto apsaugą ir karinę tarnybą. Galbūt tai leistų išvengti „verktinių“ fenomeno (arba bent jau jį sušvelnintų): žiniasklaidoje neigiamai buvo reaguota į ganėtinais greitai sugrąžintą šauktinių tarnybą 2015 m. Kryptinga edukacija mokyklose ir atitinkama užklausinė veikla yra pagrindinės priemonės siekiant sušvelninti konfliktą tarp skirtingų vertybių kuriamo diskurso. Tam tikra prasme tai leistų amortizuoti šiuolaikinės, postmaterialios visuomenės supratimą apie pasiaukojimo ir kolektyvinių vertybių svarbą ir leistų sklandžiau integruoti šiuolaikinės visuomenės individus į karinę tarnybą.

Kitas kaitos aspektas, kurį tikėtina, būtų lengviau pasiekti – organizaciniai kariuomenės pokyčiai, kurie leistų pagerinti Y kartos ir ateities jaunuolių socialinę integraciją Lietuvos kariuomenėje. Pokyčius būtų galima analizuoti 3 lygmenimis: per mikro, mezo ir makro dimensijas. Pradedant nuo mikro lygmens pokyčių Lietuvos kariuomenėje, reikėtų pradžioje iškelti klausimą, ar Y kartos individų vertybinių tendencijų integracija karinėje tarnyboje (didesnis veiksnumas, postmaterialių vertybių raiška) apskritai galima? Kokia jos nauda, o gal žala institucinei kariuomenės sąrangai? Be jokios abejonės, kaip buvo aptarta anksčiau, visiškas kariuomenės normų susitapatinimas su šiuolaikinės visuomenės vertybinėmis tendencijomis prieštarautų jos kraštutiniam veikimo principui, todėl nėra įmanomas.

Tačiau ar būtų galima kalbėti apie didesnę tokio vertybinio spektro integraciją, kaip tam tikrą naudą organizacijai aspektą?

Atsakant vienu žodžiu, ar kariuomenė turėtų siekti socialiai integruoti Y kartos ir ateities individus, atliepdama jų vertybinius darbo lūkesčius, atsakymas vienareikšmiškas: taip, turėtų (apie civilinės visuomenės ir kariuomenės santykio judėjimą viena kryptimi ir tuo pačiu kaitą kalbėjo Shields (2020)). Tačiau vienareikšmiškas atsakymas, kaip buvo minėta anksčiau, dėl organizacinės specifikos negali būti priimtas ir vertėtų užduoti patikslinantį klausimą: kaip kariuomenė turėtų socialiai integruoti Y kartos individų vertybines tendencijas, nepadarydama esminės žalos kolektyvinei organizacijos sampratai? Be abejo, tam tikros postmaterialios Y kartos individų vertybinės sritys evoliucionuoja savaime ir nedaug priklauso nuo pačios organizacijos. Pavyzdžiui, postmaterialaus turinio sąlygoti *saviraiškos, augimo (tobulėjimo)* lūkesčiai yra iš esmės automatiškai išpildomi integruojant į kariuomenę naujausias technologijas ir ginklų sistemas (dronų panaudojimas, JTAC (angl. *Joint terminal attack controller*) funkcijos ir pan.). Technologinis vystymasis ir naujausios ginkluotės, kurių valdymui reikia itin didelės kompetencijos, naudojimas mūsų lauke, nuolatinis mokymasis iš esmės leidžia patenkinti ir organizacijos, ir dalies Y kartos vertybinius lūkesčius. Tačiau tik nedidelė dalis karinio personalo „prisiliečia“ prie aukščiausio technologinio organizacijos potencialo. Kokia turėtų būti organizacijos strategija, siekiant išlaikyti ir pritraukti didžiąją personalo dalį? Akivaizdu, kiekvienam didelės organizacijos nariui nesukursi sąlygų, kad jis galėtų veikti *kūrybiškai*, patenkinti savo *asmeninius poreikius, save realizuoti* ar labiau išreikštų savo *veiksnumą, dalyvaudamas priimant sprendimus*. Totalus tokių sąlygų kultyvavimas organizacijoje iš esmės panaikintų kolektyviškumo esmę. Tačiau kokios galimos priemonės galėtų būti taikomos tam, kad iš esmės būtų išvengta dezintegruojančio organizacijos diskurso, mikro lygmenyje pasireiškiančio kaip *stagnacija, darbo imitavimas, neišpildyti lūkesčiai, išnaudojimas, beprasmiškumas, laisvės suvaržymai*. Apskritai kalbant, siekiant didžiausio efektyvumo ir geriausio rezultato, atliepiančio Y kartos individų vertybinius lūkesčius, tarnybos užduočių turinys turėtų būti kiek įmanoma parentas didesniu pasitikėjimu deleguojant užduotis individams (leisti pasireikšti *kūrybiškumui*, sudaryti galimybes *realizuoti* savo gebėjimus, *tobulėti*). Iš esmės toks organizacinio pokyčio kelias yra orientuotas į vadų kompetenciją tinkamai išnaudoti potencialiai aukštą Y kartos individų veiksnumą socialinėje sąveikoje. Lietuvos kariuomenės norminiuose dokumentuose tokio vadovavimo kultūra diskursyviai yra išreikšta tikslinio vadovavimo principų taikymu lyderystėje (LK doktrina 2016). Tačiau reikėtų suvokti, kad toks siūlymas yra labiau teorinis ir hipotetinis, atsižvelgiant į šio tyrimo rezultatus. Reikia suvokti, kad karinės tarnybos rutininėje realybėje tokius valdymo principus geriausiu atveju būtų galima pritaikyti iš dalies, nes ne visos tarnybos vietos ir pozicijos leidžia



kalbėti apie plačias veiksnio ir potencialo išnaudojimo galimybes (pvz., vairuotojo, paprasto šaulio, mechaniko ir pan. pozicija).

Kariuomenės organizacinio lygmens socialiniai-kultūriniai aspektai, kurie lemia Y kartos individų lūkesčius mezo lygmeniu, verčia permąstyti, kaip būtų galima pasiremti tyrimų rezultatais ir įgyvendinti struktūrinius faktorius socialiai integruojant šiuolaikinius individus. Iš esmės dezintegruojantys mezo lygmens aspektai yra susiję su Y kartos individų vertybėmis, kurios remiasi konkrečiu postmaterialistiniu ir veiksnio sąlygų įgyvendinimo turiniu. Veiksnio sąlygų poreikis, remiantis tiek kiekybine, tiek kokybine empirine medžiaga, yra labiausiai išreikštas Y kartos lūkesčių ir poreikių spektre karinėje tarnyboje. Individo santykis su struktūra tekstuose atsispindi kaip didesnis savęs įgalinimas struktūroje, labiau išreikšta atsakomybė už savo asmeninio gyvenimo projekciją, taip pat didesnis jautrumas teisingumui (socialiniam, nelygybės klausimui) ir kiti aspektai, kuriuos aptaria Mortenas (2018). Skirtingai nuo mikro lygmens pokyčio, mezo spektre tokių lūkesčių poreikis yra labiau apčiuopiamas ir išreikštas konkrečiomis organizacinėmis, kultūrinėmis kategorijomis. Pavyzdžiui, *rotacija* – visiškai organizacijos kontroliuojama vidinė karių perkėlimo iš vienos tarnybos vietos į kitą struktūrinė dalis. Arba *nepotizmas*, *meritokratijos nebuvimas* vidiniuose procesuose. Tekstuose vyraujantis nepasitenkinimas šiais mezo lygmens procesais atspindi ir postmaterialumo, ir labiau išreikšto veiksnio aspektą kalbant apie Y karto individų vertybines tendencijas. Ypač aktualus nepasitenkinimas *nepotizmu* ir *meritokratijos stygiumi*, kadangi šie aspektai ganėtinai tiesiogiai atspindi Y kartai būdingą didesnę teisingumo siekį, lygių taisyklių poreikį skirstant resursus, jautrumą neteisingumui.

Kitas socialinės integracijos aspektas yra taip pat itin glaudžiai susijęs su mikro lygmens socialinės integracijos tobulinimo mechanizmais ir yra orientuotas į vadų ir pavaldinių santykius. Pvz., suponuojama tam tikrą organizacijos vadovavimo ir lyderystės kryptį – Y kartos individams tai taip pat yra postmaterialumo ir labiau išreikšto individualizmo sąlygota socialinės integracijos sąlyga. Tokia vertybinė dimensija kelia organizacijai naujus iššūkius, kadangi ji keičia tradicinę kariuomenės struktūros ir individo sąveiką. Didėjant individų veiksniumi, vadams (struktūros lygmuo) mažėja poreikis taikyti tradicinius (institucinius) prievartinius valdymo mechanizmus (Soeters ir kiti 2006). Ir priešingai, prievartiniai mechanizmai yra suvokiami itin nepalankiai: tai patvirtina neigiamai vertinamas *godumas* ir *totalumas*, taip pat *darbo krūvis*, *susidorojimas* (mikro lygmeniu). Šis pokytis neišvengiamas dėl visuomenės evoliucijos ir bus ypač aktualus Z kartos socialinei integracijai ateityje.

Svarstant makro lygmens socialinės integracijos dilemą iš esmės kyla klausimas, kaip kario profesija sąlygoja Y kartos individų socialinę integraciją ir asmeninio gyvenimo lūkesčių išpildymą už karinės tarnybos laiko ir erdvės ribų. Karių

socialinė integracija makro lygmeniu vyksta kaip tam tikra socialinė sutartis, apimanti norminius socialinės sąveikos elementus tarp visuomenės, kariuomenės ir individualių įsitikinimų (Shields 2020). Net ir svarstant makro lygmens socialinę integraciją, Y kartos vertybės mikro lygmeniu yra esminis sąveikos elementas, lemiantis tiek asmeninio gyvenimo projekcijas, tiek konfliktiškumą su kariuomenės institucine pozicija. *Šeimos klausimo* prioritetizavimas, siekis turėti daugiau *asmeninio laiko* tarnybos godumo ir totalumo sąlygomis yra tam tikras Y kartos individų socialinės integracijos lūkestis, determinuotas didesnės autonomijos poreikio, nulemtu postmaterialumo. Kalbant apie Y kartos individų socialinės integracijos sąlygas karinėje tarnyboje šioje vietoje išryškėja konfliktas tarp organizacijos institucinio požiūrio į individo atsidavimą karinei tarnybai ir diskursyviai pasireiškiančios autonomijos poreikio. Pagrindinė dilema, į kurią pusę turėtų pakrypti vertybinė švytuoklė: kieno lūkesčius tenkinti – Y kartos individų ar organizacijos? Kaip išsivirti, kad nenukentėtų organizacijos poreikiai ir vertybės, bet ir būtų derinamasi su visuomenės kaitos nulemtu ir postmaterialaus būvio sąlygotu Y kartos individų didesnės autonomijos poreikiu? Šie klausimai klasikiniame karo sociologijoje nėra nauji ir vadinami *konvergencija* su civiliniu darbo sektoriumi (Caforio 2006, Soeters ir kiti 2006).

Tačiau kiekvienu atveju ir kievienoje studijoje jie privalo būti svarstomi kontekstualiai atskirai. Didėjanti skirtingų karių generacijų postmaterialumo raiška taip pat nėra nauja tema. Dar Segalas savo klasikiniame tyrime suformulavo kario šeimos ir tarnybos suderinamumo problematiką (Segal 1986). Mortenas aptaria pilietiškumo kaitos tyrimus, lygindamas kūdikių bumo ir X kartas (Morten 2018). Šio tyrimo kontekstas kelia klausimą, kaip kinta visuomenės ir kariuomenės sutartis ir kokios yra jos kaitos tendencijos, kalbant apie šiuolaikinės ir ateities individų socialinę integraciją karinėje tarnyboje (Y kartos ir Z kartos). Postmaterialumo pasukatintas autonomijos lūkestis ir veiksnio raiškos struktūros atžvilgiu poreikis iliustruoja dar didesnę šiuolaikinių ir ateities kartų „atotrūkį“ nuo institucinio kario tapatumo bruožų (atsidavimo kario profesijai ir organizacijai). Apie tai leidžia spręsti ryškus nepasitenkinimas godžiomis ir totaliomis institucionalizmo raiškomis Lietuvos kariuomenėje. Taigi, kalbant apie ateities amžiaus kohortų socialinę integraciją karinėje tarnyboje bus galima kalbėti apie kitonišką kario profesinį tapatumą, sąlygotą postmaterialių visuomenės tendencijų. Norint apibrėžti, kokie konkrečiai profesiniai bruožai būtų būdingi ateities kario tapatumui, būtų galima predikuoti didesnę *profesionalumą*, būtiną kariui: tai jau yra būdinga norvegų kariuomenei (Johansen ir kiti 2014). Taip pat negalima atmesti ir tam tikro valstybės įsikišimo, didinant asmeninę *autonomiją* šeimos klausimu žvelgiant į visuomenės

raidos tendenciją<sup>13</sup>. Tai irgi tam tikra prasme atspindi socioekonominės visuomenės evoliucijos makro lygmens kaitą, kada neišvengiamai yra paveikiama ir kario profesijos socialinė integracija.

Nors kario profesijos ateities predikcijų nusakymas yra hipotetinis, tačiau tam tikros vertybinės kaitos tendencijos yra atpažįstamos iš vyraujančių tekstų diskursų, statistinių duomenų skirtumų. Skirtumai tarp amžiaus kartų rodo, kad Y kartos individai karinėje tarnyboje tolsta nuo egzistuojančio institucionalizmo ir kolektyvinių / materialių vertybių, siekia daugiau asmeninės autonomijos (privataus gyvenimo laiko, laiko su šeima) ir saviraiškos karinėje tarnyboje, kaip profesinėje veikloje.

---

<sup>13</sup> Toks pavyzdys gali būti 4 dienų darbo savaitės įsigaliojimas viešajame darbo sektoriuje (kariai taip pat priskiriami šiai kategorijai), siekiant pagerinti šeimos politiką visuomenėje (Valstybinė darbo inspekcija, 2022).  
[https://www.vdi.lt/Forms/Naujienos1.aspx?Tekstai\\_ID=3839&lang=lt](https://www.vdi.lt/Forms/Naujienos1.aspx?Tekstai_ID=3839&lang=lt)

## 5. IŠVADOS

Šiuo tyrimu yra atskleistos Y kartos individų socialinės integracijos karinėje tarnyboje Lietuvos kariuomenėje vertybinės tendencijos. Kiekybinių ir kokybinių empirinių duomenų analizė nusako skirtingus mikro, mezo ir makro lygmens struktūrinius aspektus, kurie diskursyviai reiškiasi Y kartos individų socialinėje sąveikoje, kalbant apie jų socialinę integraciją karinėje tarnyboje. Empiriniai rezultatai, analizuoti per tyrimo dizainą, orientuotą į vertybinius skirtumus, kurie atsiskleidžia per kraštutinius (antagonistinius) socialinės integracijos / dezintegracijos aspektus, leidžia apibendrintai nusakyti pagrindinius Y kartos individų socialinės integracijos Lietuvos kariuomenėje aspektus.

1. Vertinant Y kartos individų socialinę integraciją karinėje tarnyboje, būtina pradėti nuo vertybių kaitos aspekto, kurį patvirtina tiek kiekybiniai, tiek kokybiniai duomenys. Empirika rodo, kad vertybiniai skirtumai, būdingi skirtingoms amžiaus kohortoms, yra vienas iš esminių bruožų, nusakančių vertybinės kaitos trajektoriją Lietuvos kariuomenėje. Y kartos jauniausia grupė (22 m. – 31 m.) yra ryškiausias vertybinės kaitos atspindys, lyginant su Y kartos vertybinėmis tendencijomis. Y kartos jauniausia amžiaus kohorta pasižymi kur kas labiau *postmaterialia socialinių-kultūrinių veiksmų* raiška, kalbant apie jų karinės tarnybos lūkesčius. Empirika atskleidė, kad kariuomenėje yra labiau prioretizuojami individualūs, saviraiškos aspektai (*saviraiška, kūrybiškumas* tarnyboje, *naujos patirtys* ir pan.). Tokia vertybinė Y kartos kaitos tendencija leidžia kalbėti apie naujų vertybinių tendencijų evoliuciją karinėje tarnyboje, ji yra paremta postmaterialiomis vertybėmis. Karinėje tarnyboje konstruojamos tam tikros vertybinės sutartys (normos), kurios yra būdingesnės Y kohortos jaunesniajai kartai. Kokybiniai duomenys patvirtina, kad tokios Y kartos individų vertybinės normos sukuria tam tikrą konfliktiškumą ir tampa socialinėmis kliūtimis sklandžiai jų socialinei integracijai Lietuvos kariuomenėje. Tokio konflikto priežastys išryškėja institucinių Lietuvos kariuomenės aspektų fone iš dalies dėl Y kartos individų vertybinių nuostatų – būtent ši karta užima vadovaujančias pozicijas Lietuvos kariuomenėje.
2. Y kartos vertybinis nevienalytiškumas – svarbus aspektas, kada kalbame apie Y kartos socialinę integraciją karinėje tarnyboje. Šio tyrimo strategija tiriant postmaterialių vertybių ir veiksnio aspekto karinėje tarnyboje svarbą parodė, kad vyresnė Y kohorta (32 m. – 41 m.) yra kur kas mažiau paveikta šios vertybinės tendencijos, lyginant su jaunesniąja Y kohorta (22 m. – 31 m.).

Toks vertybinis skirtumas yra svarbus keliais aspektais. Visų pirma, toks Y kartos nevienalytiškumas leidžia išryškinti mūsų visuomenės istorines, kontekstines sąlygas, lėmusias skirtumus nuo Vakarų visuomenių Y kartos sampratos. Vertybine, kultūrine prasme, jaunesnioji Y kohorta labiau atitinka vakarietišką šios amžiaus kartos sampratą. Todėl nebūtų teisinga kalbėti apie vienodas socialinės integracijos sąlygas su vakarietiškos visuomenės Y kohorta (22 m. – 41 m.). Kitas svarbus aspektas yra tas, kad tokie vertybiniai Y kartos skirtumai atskleidžia, kokie dideli socioekonominiai pokyčiai įvyko Lietuvos visuomenėje po 1990 m. nepriklausomybės. Kariškių, kurie priklauso vyresniajai Y kartai (32 m. – 41 m.), lūkesčiai, susiję su karine tarnyba, ne taip stipriai išreiškia postmaterialias vertybes ir veiksnio poreikius. Tokie drastiški tos pačios amžiaus kohortos skirtumai tik užaštrina konfliktiškumą su jaunesniaisiais Y kohortos individais.

3. Y jauniausios kartos *veiksnio* raiškos poreikis nusako *socialinius-kultūrinius veiksnius*, lemiančius sėkmingą šios amžiaus kohortos socialinę integraciją karinėje tarnyboje. Nors tam tikra veiksnio raiška faktiškai yra būdinga visiems individams, skirtingai nuo Y kartos, jauniausia Y kohorta karinėje tarnyboje pasižymi didesniu savęs įgalinimu socialinėje sąveikoje. Stipriau išreikštos postmaterialios vertybės, nukreiptos į individualistinius, saviraiškos lūkesčius lemia tai, kad Y kartos individai save suvokia kaip galinčius daryti pokyčius struktūriniame lygmenyje. Toks santykis su veiksniumu lemia visiškai kitonišką savęs pozicionavimą struktūros atžvilgiu. Y kartos individai ne tik vertina save kaip labiau galinčius keisti sistemą: tai tampa ir viena iš svarbių socialinės integracijos sąlygų siekiant juos išlaikyti karinėje tarnyboje.
4. Didesnis savęs įgalinimas, buvimas pokyčio dalimi Y kartos individų socialinėje sąveikoje reiškiasi kaip socialinės integracijos sąlyga. Labiau išreikšti individualumo ir postmaterialumo vertybiniai aspektai lemia veiksnio raišką, kuri yra neatsiejama nuo saviraiškos, didesnės savo svarbos suvokimo struktūriniame-organizaciniame lygmenyje. Kokybiniai tekstai liudija, kad tokių sąlygų netenkinimas hierarchinėje ir deterministinėje karinėje struktūroje dažniausiai tampa konflikto priežastimi. Instituciniai kariuomenės veiksniai dažniausiai yra itin nepaslankūs pokyčiams ir paprastai tai tampa didele kliūtimi, kalbant apie Y kartos individų vertybių sąlygotą tarnybos lūkesčių tenkinimą. Y kartos postmaterialus, individualizuotas veiksnio turinys lemia kitonišką savęs pozicionavimą struktūros atžvilgiu. Kokybiniai tekstai patvirtina *socialiai ir kultūriškai* kitoniškų *diskursų* susidarymą Y kartos individų gretose: santykis su struktūra mažiau įpareigojan-

tis (nėra „aklo“ paklusnumo autoritetui, tradicijoms), ši amžiaus karta yra kritiškesnė ir labiau reflektiška (dėl to netoleruojamos įvairios neteisingumo formos, tokios kaip nepotizmas, patyčios ar pan.). Visi šie aspektai, kalbant apie Y kartos individų socialinę integraciją karinėje tarnyboje, kelia iššūkius, nes reikalauja pačios kariuomenės vadovybės lankstesnio požiūrio ar net kaitos.

5. Tyrimai parodė, kad Y kartos individų socialinė integracija karinėje tarnyboje socialiai ir kultūriškai labiau remiasi įvairiais *saviraiškos* veiksniais. Y kartos individų tekstai atskleidžia, kad galimybė, lūkesčiai save realizuoti karinėje tarnyboje sukuria tam tikrą diskursą, kuris faktiškai dominuoja šios amžiaus kartos individų socialinėje sąveikoje (*profesinio augimo poreikis, savirealizacija svarbiau nei karjera, asmeninių interesų išpildymas, individuali raiška, palanki aplinka keisti*). Suvokiant šio tarnybos motyvo, taigi ir socialinės integracijos sąlygų kilmę, reikėtų svarstyti postmaterialaus turinio kondiciją. Tai yra viena iš esminių šiuolaikinės visuomenės konteksto dedamųjų. Didžiąja dalimi Y kartos individų tarnybos lūkesčiai jau yra postmaterialaus visuomenės vertybinio turinio rezultatas. Individualizuoti tarnybos lūkesčiai, svarbiausia jų dalis – saviraiška darbinėje veikloje, tampa esmine Y kartos karių socialinės integracijos karinėje tarnyboje sąlyga. Tai lemia tarnaujančio personalo pasitenkinimą arba priešingai – šių sąlygų netenkinimas sukelia socialinį-vertybinį konfliktą, lemiantį dezintegruojančias sąlygas ir priešlaikinį karinės tarnybos sutarties nutraukimą. Tyrimas atskleidžia, kad šio vertybinio saviraiškos diskurso plotmėje tradicinis karinės tarnybos diskursas, nesiekiantis prisitaikyti prie individualistinių savirealizacijos motyvų, tampa pagrindiniu vertybinių diskursų susikirtimo priežastimi. Todėl kariuomenė turėtų klausti, kiek ir kada ji turėtų būti lanksti, kad atlieptų saviraiškos vertybines tendencijas vis labiau postmaterialioje visuomenėje. Juk savirealizacija yra tik viena iš aibės kitų individualizmo ir postmaterialaus vertybinio turinio sąlygotų Y kartos karių socialinės integracijos dedamųjų.
6. Tyrimų duomenys atskleidė, kad Y kartos individų socialinei integracijai kariuomenėje yra charakteringas didesnis autonomijos siekis, derinant privatų gyvenimą ir karinę tarnybą. Ryškiau išreikštos individualistinės kilmės postmaterialios vertybės lemia tai, kad Y kartos kariai ne vien tik karinėje tarnyboje tikisi šio vertybinio turinio įgyvendinimo, jie siekia sklandesnio privataus gyvenimo po tarnybos laiko. Didesni įvairių privataus gyvenimo sferų lūkesčiai (laiko sau, laiko šeimai skyrimas, nepasitenkinimas rotacijos politika, nepasitenkinimas karinės tarnybos institucionalizmu (*godumu, totalumu*)). Autonomijos diskursas išryškėja ir svarstant Y kartos karių socia-

linę integraciją institucionalinėje karinės tarnybos plotmėje. Kariuomenės specifiškumas – pabrėžiamas individo išsipareigojimas kolektyvui ir kolektyviniam gėriui, dažnai atsisakant individualaus poreikio – Y kartos individams tampa problema. Nors šis tyrimas neleidžia palyginti autonomijos poreikio skirtumo su kitomis amžiaus kartomis (pvz., X kartos individualais), tačiau rezultatai atskleidžia tam tikrą opią dilemą: Y kartos individai dažnai nutraukia karinės tarnybos sutartį anksčiau laiko ir renkasi kitas profesijas dėl nepakankamos autonomijos vykdant karinę tarnybą. Tai yra didesnio masto (makro lygmens) problema, kadangi karinės tarnybos specifiškumas yra reglamentuotas politiniu, įstatyminiu lygmeniu. Todėl siekiant pritraukti personalą į kariuomenę ir jį išlaikyti neišvengiamai būtina apsvarstyti ir individo įtraukties intensyvumo karinėje tarnyboje klausimus.

7. Socialinio teisingumo ir Y kartos karių kritiškumo diskursas kariuomenėje taip pat leidžia daryti išvadą apie šios ir ateities kohortų socialinę integraciją karinėje tarnyboje. Apibendrinti rezultatai rodo, kad Y karta yra kur kas kritiškesnė nepotizmo apraiškoms, neskaidriems procesams, tam tikrai rutininei beprasmiškai tarnybos veiklai, patyčių kultūrai ir diskriminacijai, personalo politikai. Šių dezintegruojančių veiksnių vertinimas Y individų tekstuose nebūtų įmanomas be postmaterialių šio amžiaus kartos vertybinių tendencijų. Šis diskursas atskleidžia, kad Y kartos karių socialinėje sąveikoje jau egzistuoja aukštesnio lygmens (postmaterialaus turinio) socialinės taisyklės, kurios tiesiogiai atspindi jų tarnybos lūkesčius ir socialinės integracijos sąlygas. Kritiškumas organizacijai, pasipiktinimas socialiniu neteisingumu, neskaidriais procesais, su kuriais kasdienybėje susiduria Y kartos kariškiai, atskleidžia tam tikrą diskursų konfliktą, nesitaikymą su egzistuojančiomis normomis, kurios neatitinka šiuolaikinių individų socialinių taisyklių. Būtina atkreipti dėmesį, kad įtampa tarp Y kartos karių vertybių ir kariuomenės struktūrinio lygmens atspindi konflikto kilmę. Kariuomenės vertybės didžiąja dalimi yra determinuotos institucionalizmo ir sąveikos su X kartos kariškių struktūriniais sprendimais (ši karta didžiąja dalimi užima vadovaujančias pareigas organizacijoje). Y kartos karių lūkesčiai socialinės sąveikos procesus vertina per vertybinę prizmę, kuri yra postmaterialaus turinio ir lemia ne tik didesnę empatiją, bet ir didesnę kritiškumą socialinio teisingumo klausimais, nepakantumą tam tikriems neskaidriems ar neteisingiems procesams. Šis vertybinis konfliktiškumas tarp mikro lygmens ir makro struktūros yra ne vien Y kartos individų socialinės integracijos sąlyga, ji atspindi visos visuomenės socialinį virsmą ir procesus, atskleidžia vertybinį skirtingų amžiaus kartų dinamiškumą.



8. Kariuomenės, kaip tam tikros makro lygmens kultūrinės-vertybinės terpės, vaidmuo sąveikoje su Y kartos individų vertybėmis yra vienas iš svarbiausių kalbant apie šiuolaikinių individų socialinę integraciją karinėje tarnyboje. Rezultatai atskleidžia, kad daugeliu atvejų kariuomenės institucinė, vertybinė struktūra yra pirminis ir tiesioginis konflikto šaltinis, kada kalbama apie Y kartos individų įtrauktį. Šio konfliktiškumo priežastis – didėjanti priešprieša tarp organizacijos kultūrinio-vertybinio spektro ir šiuolaikinių individų postmaterialaus individualizmo. Pagrindinė dilema, ar kariuomenė (makro lygmens struktūra) kinta, kaip kinta ir ar siekia prisitaikyti, kad pagerėtų Y kartos ir ateities kartų individų įtrauktis į karinę tarnybą. Apie kariuomenės struktūrinių pokyčių, normų ir net kultūros kaitą galima spręsti iš tekstų apie sovietizmo įtakos nykimą, tačiau dabar domina ilgalaikė perspektyva. Pavieniai tekstai leidžia spręsti ir apie tiesioginę mikro lygmens, veiksmo įtaką makro lygmeniui, tačiau tai išskirtiniai atvejai ir daugiau išimtis. Tekstai liudija, kad makro lygmeniu organizacija dažniausiai prioretizuoja kolektyviškumo principais paremtą institucionalistinę organizacijos valdymo modelį. Dėl to didėja konfliktiškumas tarp turinio atžvilgiu skirtingų organizacijos poreikių ir Y kartos individų karinės tarnybos lūkesčių, kurie diskursyviai yra kur kas labiau individualizuoti negu kada nors anksčiau. Tad jeigu ir galima kalbėti apie kariuomenės kaitą ir prisitaikymą prie visuomenės normiškumo, tai turbūt galima teigti, kad jis ne visai atitinka šiuolaikinės visuomenės individų vertybinių tendencijų nulemtus darbo lūkesčius.
9. Y kartos individų socialinė integracija karinėje tarnyboje leidžia spręsti ir apie šiuolaikinės visuomenės vertybinės, kultūrinės raidos trajektoriją Lietuvoje. Visuomenės santykis su kariuomene kaip valstybingumą atstovaujančia organizacija kartu yra ir darbo – tarnybos lūkesčių projektavimas socialinėje sąveikoje. Tyrime atskleistos kariuomenės ir Y kartos atstovų konsensuso arba konflikto formos plačiąja prasme indikuoja šiuolaikinės Lietuvos visuomenės vertybinius lūžius. Postmaterialus Y kartos ir ateities kartų (Z kartos) kultūrinis braižas yra ganėtinai drastiškas vertybinis pokytis kolektyvinių normų diskurso (būdingo karinei tarnybai) lauke. Todėl šiuo požiūriu kariuomenės laukia itin dideli kultūriniai iššūkiai, siekiant sėkmingos jaunimo integracijos karinėje tarnyboje. Ambicingai vertinant kariuomenės ir visuomenės santykį, būtų tikslinga kelti ne Y kartos individų integracijos karinėje tarnyboje dilemą, bet kariuomenės prisitaikymo prie Y ir ateities kartų vertybinio turinio. Kiek tradicinės kariuomenės vertybės, sąlygotos institucionalizmo, kolektyvinių vertybių, yra patrauklios ir priimtinos vis

labiau postmaterialias vertybes pripažįstančiai šiuolaikinei Lietuvos visuomenei? Kariuomenė, skirtingai nuo civilinių organizacijų, išlaiko prievartinę, totalią organizacijos prigimtį. Pagrindinis klausimas, ar kariuomenė turėtų siekti prisitaikyti. Ir kaip galbūt turėtų kisti karinės tarnybos samprata, kalbant apie šiuolaikinio jaunimo socialinę integraciją ir įtrauktį į kariuomenę? Šie pasvarstymai darysis vis aktualesni. Tai yra pagrindinis iššūkis, kuris laukia kariuomenės požiūrio į šiuolaikinės visuomenės darbo ir tarnybos lūkesčius.

Y kartos individų socialinė integracija Lietuvos kariuomenėje atskleidžia ne tik mūsų visuomenės vertybinę kaitą ir dėl to susidariusius iššūkius įtraukti ir išlaikyti šiuolaikinį jaunimą karinėje tarnyboje. Y kartos jaunimo dilemos renkančios karinę tarnybą (arba jos vengimas) leidžia kalbėti apie nacionalinio saugumo klausimus ypač sudėtingu ir aktualiui Lietuvai metu – karo Ukrainoje akivaizdoje. Kultūrinės vertybių dilemos, didėjanti individualizmo, postmaterialaus būvio diskurso svarba tampa kaip niekada aktuali Lietuvos ir regiono saugumui kritiniu laikotarpiu. Šios vertybinės mūsų visuomenės tendencijos leidžia kelti klausimus, ar bus efektyvi visuotinė Lietuvos gynyba užpuolus šalį, kada pasiaukojimas dėl visuotinio gėrio tampa prioritetu. Tekstuose atsispindintys konfliktai su kariuomenės institucionalizmu ir organizaciniais procesais, vedantys į pasitraukimą iš kario profesijos, tiesiogiai nekalba apie Y kartos individų atsisakymą ginti aukštesnį gėrį ir aukotis dėl jo. Tačiau principinis kolektyvinių vertybių raiškos mažėjimas ir didėjantis saviraiškos diskursas verčia iš naujo kelti šių klausimų svarbą. Ir nors karas Ukrainoje parodo, kad ekstremaliu atveju kariuomenės neturi kitos išeities, kaip tik apeliuoti į savo prievartinę prigimtį ir pasiaukojimo aukštesniam tikslui svarbą, būtina perklausti, kiek tai svarbu ir aktualu taikos metu, siekiant pritraukti ir išlaikyti šios dienos jaunimą karinėje tarnyboje. Galbūt šių skirtingų organizacijos veikimo aplinkybių ir kraštutinumų atskyrimas ir leistų atsakyti, kaip paskatinti jaunos žmonės rinktis karinę tarnybą. Bet kokiu atveju šie atsakymai turės būti vieni iš svarbiausių, siekiant plėsti ir stiprinti Lietuvos kariuomenę taikos ir karo meto sąlygomis. Kariuomenė turės ieškoti kompromiso su visuomenės vertybinėmis tendencijomis, kad nuspręstų, kaip sėkmingai integruoti ateities kartas ir išlaikyti savo funkcinį specifiškumą.

## 6. LITERATŪRA IR NAUDOTI ŠALTINIAI

1. Aleknevičienė, J., Pocienė, A., Vileikienė, E. 2015. Motyvacija tarnauti Lietuvos kariuomenėje, Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija, Vilnius.
2. Archer, M. T. 2010. Morphogenesis versus structuration: on combining structure and action, *The British journal of sociology*, p. 225–245.
3. Balsys, P. 2019. Ambivalentiška karininko profesinė tapatybė, *Kultūra ir visuomenė, Socialinių tyrimų žurnalas*, Vytauto Didžiojo universitetas: [https://www.vdu.lt/cris/bitstream/20.500.12259/102744/1/ISSN2335-8777\\_2019\\_N\\_10\\_2\\_PG\\_71-85.pdf](https://www.vdu.lt/cris/bitstream/20.500.12259/102744/1/ISSN2335-8777_2019_N_10_2_PG_71-85.pdf)
4. Balsys, P. 2020. Values and identity of contemporary military officer in the context of national security. *Challenges to national defence in contemporary geopolitical situation*, 2020(1), 182-188. doi:10.47459/cndcgs.2020.23
5. Balsys, P. 2022. Social Integration of Millennial Generation in the Lithuanian Armed Forces - What Cultural Challenges are Waiting for Organization to Retain Individuals in the Military Service?. *Challenges to national defence in contemporary geopolitical situation*, 2022(1), 162–168. doi:10.47459/cndcgs.2022.20
6. Balsys, P. 2022. Y kartos individų socialinės integracijos Lietuvos kariuomenėje kultūriškumas: kokie iššūkiai jos laukia. *Kultūra ir visuomenė, Socialinių tyrimų žurnalas*, Vytauto Didžiojo universitetas
7. Balsys, P., Jatautaitė, D. 2020. Šiuolaikinės visuomenės atstovo – karininko profesinės tapatybės ambivalencijos bruožų ypatumai. *Šiuolaikinės visuomenės ugdymo veiksniai*, 5(1), 9–22. doi:10.47459/svuv.2020.5.1
8. Boone, B. 2006. The Military as a Tribe among Tribes- Postmodern Armed Forces and Civil-Military Relations?, *Handbook of the sociology of Military*, Italian Inter university Centre of Historical and Military Studies, p. 167–186
9. Born, H. 2006. *Democratic Control of Armed Forces: Relevance, Issues, and Research Agenda*, Handbook of the sociology of Military, Italian Inter university Centre of Historical and Military Studies, p. 151–166
10. Braswell, H., & Kushner, H. I. 2012. Suicide, social integration, and masculinity in the U.S. military. *Social science & medicine* (1982), 74(4), 530–536. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2010.07.031>
11. Bristow, J. 2016. *The Sociology of Generations: New Directions and Challenges*, Palgrave Macmillan, Canterbury UK.
12. Caforio, G. 2006. Some historical notes, *Handbook of the sociology of the military*, Italian Inter university Centre of Historical and Military Studies, p. 7–26.
13. Coser, L. A. 1974. *Greedy Institutions: Patterns of individed commitmen*. The Free Press.

14. Connolly, J. 2019. Generational Conflict and the Sociology of Generations: Mannheim and Elias Reconsidered. *Theory, Culture & Society*, 36(7–8), 153–172. <https://doi.org/10.1177/0263276419827085>
15. Crossley, N. 2022. A dependent structure of interdependence: structure and agency in relational perspective. *Sociology*, 56(1), 166–182.
16. Diskienė, D., Jaškevičiūtė, V. 2017. Y kartos požiūris į vyrų ir moterų vadovavimą organizacijose. *Information & Media*, 77, 90–105. <https://doi.org/10.15388/Im.2017.77.10708>
17. Dunn, K. C., & Neumann, I. B. 2016. Undertaking discourse analysis for social research. University of Michigan Press.
18. Durkheim, E. 2002. Savižudybė. Sociologinis etiudas, Vilnius, Pradai.
19. Elias, N. 1987. *Involvement and detachment*, University College Dublin Press, Dublin, Ireland.
20. Ender, M. G., Rohall, D. E., Matthews, M. D. 2014. The Millennial Generation and National Defense: Attitudes of Future Military and Civilian Leaders, Palgrave Pivot.
21. Ender, Morten G. 2018. Leading Across Generations. *West Point Leadership*, NY: Rowan Technology Solutions.
22. Foucault, M. 1998. Diskurso tvarka, Baltos lankos, ALK.
23. Foucault, M. 2020. Tiesa ir teisinės formos, Vaga.
24. Galligan, F. B. 1979. *Military professionalism and ethics*, Newport, Naval War College press.
25. Giddens, A. 1984. The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration, University of California press, p. 2–18.
26. Giddens, A. 2001. Durkheimas, ALK Vaga.
27. Giddens, A. 1984. *The constitution of society: outline of structuration theory*, Polity press Cambridge.
28. Girkontaitė, A. 2018. Struktūros ir veikėjo santykis diskurso analizėje. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, (42 (01)), 45–72.
29. Goffman, E. 1961. Characteristics of Total Institutions. In Symposium on Preventive and Social Psychiatry: In Honor of Helmuth Kaiser (pp. 1–34). Washington, DC: U.S. Department of Health, Education, and Welfare.
30. Goffman, E. 2009. *Asylums: Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*, Aldine Transaction, New Brunswick (USA), London (UK).
31. Graaff, J. 1993. The trouble with Anthony Giddens: Problems of status and structure in structuration theory. *South African Sociological Review*, 35–51.
32. Gruževskis, B., Maslauskaitė, A., Korsakienė, R., Novagrockienė, J., Smaliukienė, R., Šakočius, A. 2014. Pareigūnų ir karių antroji karjera. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija.

33. Gupta, A., Ferguson, J. 1992. Beyond "Culture": Space, Identity, and the Politics of Difference, *Cultural Anthropology*, Vol. 7, No. 1,
34. Harris, G. L. H. 2009. Recruiting, retention and race in the military, *International journal of public administration*, Vol. 32, Issue 10, p. 803–827.
35. Hatch, S. L., Harvey, S. B., Dandeker, C., Burdett, H., Greenberg, N., Fear, N. T. and Wessely, S. 2013. Life in and after the Armed Forces: social networks and mental health in the UK military. *Sociology of Health & Illness*, 35: 1045–1064. <https://doi.org/10.1111/1467-9566.12022>
36. Heeren-Bogers, J., Moelker, R., Kleinreesink, E., Van der Meulen, J., Soeters, J., Beeres, R. 2021. *The Yin-Yang Military. Ambidextrous Perspectives on Change in Military Organizations*, Springer, Cham.
37. Hitzler, R., & Eberle, T. S. 2004. 3.1 Phenomenological life-world analysis. *A Companion to*, 67.
38. <https://doi.org/10.1177/0038038510394016>
39. Huntington, S. P. 1957. Officership as a Profession. In *The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil–Military Relations* (pp. 7–18). Harvard University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvjf9wx3.5>
40. Inglehart, R. 2020. Cultural Evolution: People’s Motivations are Changing, and Reshaping the World, *Social Forces*, Volume 98, Issue 4, June 2020, Pages 1–3, <https://doi.org/10.1093/sf/soz119>
41. Inglehart, R., & Oyserman, D. 2004. Individualism, autonomy, self-expression: The human development syndrome. In *Comparing cultures: Dimensions of culture in a comparative perspective* (pp. 74–96). Brill.
42. Inglehart, R., Welzel, C. 2010. Agency, values, and well-being: A human development model. *Social indicators research*, 97, 43–63.
43. İlhan, Ü. 2020. How Generations Perceive Each Other in Terms of Their Attitudes Towards Work: A Qualitative Analysis on Generation X and Generation Y. 10. 107-130. [10.5281/zenodo.3940497](https://doi.org/10.5281/zenodo.3940497).
44. Janowitz, M. 1960. *The professional soldier*, Free press.
45. Jary, D., Jary, J. 1995. The Transformations of Anthony Giddens – The Continuing Story of Structuration Theory, *Theory, Culture and Society*, 12 (2): p. 141–160.
46. Jelusic, L. 2006. Conversion of the Military: Resource-Reuse Perspective after the End of the Cold War, *Handbook of the sociology of the military*, Italian Inter university Centre of Historical and Military Studies, p. 345–360.
47. Johansen, R. B., Laberg, J. C., Martinussen, M. 2014. The Impact of Military Identity on Norwegian Junior Officer Students. *Journal of Political & Military Sociology*, 42, 75–98. <http://www.jstor.org/stable/45423738>
48. Kalleberg, A. L. 2009. Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American sociological review*, 74(1), 1–22.

49. Kelty, R. D. 2005. *Civilianization of the military: social-psychological effects of integrating civilians and military personnel*. University of Maryland, College Park.
50. Kolasi, K. 2020. Structuration Theory. *The Palgrave Encyclopedia of Global Security Studies*. Palgrave Macmillan, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-74336-3\\_360-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-74336-3_360-1)
51. Kort, W., & Gharbi, J. E. 2013. Structuration theory amid negative and positive criticism. *International journal of business and social research*, 3(5), 92–104.
52. Kraniauskienė, S. 2011. *Tapsmas suaugusiųjų: jaunimo socialinė branda Lietuvoje*. Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras
53. Kraniauskienė, S., Kraniauskas, L. 2020. Kartų vidinės variacijos tyrimas: gyvenimo eigos paradigma, Filosofija. Sociologija. 2020. T. 32. Nr. 4, p. 339–348, Lietuvos mokslų akademija.
54. Kwiatkowski, M. 2019. Pokolenie Y na współczesnym rynku pracy - psychospołeczne uwarunkowania startu zawodowego, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej.
55. Leonavičius, V., Žilys, A. 2021. Sovietinės hipokrizinės visuomenės kohortos ir jų emancipaciniai poreikiai, Filosofija. Sociologija. 2021. T. 32. Nr. 4, p. 303–315, Lietuvos mokslų akademija.
56. Lindermann, T., Martin, L. 2006. The military and the use of force, *Handbook of the sociology of Military*, Italian Inter university Centre of Historical and Military Studies, p. 99–110.
57. Lindo, F. 2005. The Concept of Integration: Theoretical Concerns and Practical Meaning, *Social Integration and Mobility*, Lisbon: Centro de Estudos Geográficos, p. 7–20
58. Liubinienė, V. 2021. Kultūrinis vertybinis iššūkis: ar gebame adaptuotis?. *Logos (Vilnius)*, 107, 83–89.
59. Lyons, S. and Kuron, L. (2014), Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research. *J. Organiz. Behav.*, 35: S139-S157. <https://doi.org/10.1002/job.1913>
60. Manigart, P. 2006. Restructuring of the Armed forces, *Handbook of the sociology of Military*, Italian Inter university Centre of Historical and Military Studies, p. 323–344.
61. Mannheim, K. 1952. The Problem of Generations, *Essays on the Sociology of Knowledge*, 24(19): 276– 322; 22–24. Available at: [http://www.history.ucsb.edu/faculty/marcuse/classes/201/articles/27 Mannheim-Generations.pdf](http://www.history.ucsb.edu/faculty/marcuse/classes/201/articles/27%20Mannheim-Generations.pdf).
62. Martin, M. L. 2006. Soldiers and Governments in Postpraetorian Africa: Cases in the Francophone Area, *Handbook of the sociology of Military*, Italian Inter university Centre of Historical and Military Studies, p. 187–200.



63. Maslauskaitė, A. 2006. Moterų padėtis ir karjeros galimybės Lietuvos krašto apsaugos sistemoje. *Karo archyvas*, 21, 277–314.
64. Mažeikaitė, D., Gruževskis, B. 2018. Darbo vertybių vieta ir kaita skirtingų Lietuvos gyventojų kartų kontekste. *STEPP: socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, (17), 108–131.
65. McPhee, R. D., Marshall, S. P., Iverson J. 2013. Structuration theory, *The SAGE Handbook of Organizational communication*, SAGE publications Inc.
66. Moelker, R., Kloet, I. 2006. Military families and the armed forces: A two sided affair?, *Handbook of the sociology of the military*, Italian Inter university Centre of Historical and Military Studies, p. 201–224.
67. Moore, B. 2014. In-depth interviewing, *Routledge Handbook of Research Methods in Military studies*, Routledge.
68. Moskos, C. 1981. Institution versus Occupation: contrasting models of military organization, Department of Sociology Northwestern University D.
69. Moskos, C., Williams, J. C., Segal, D. R. 2000. The postmodern military: armed forces after the Cold War, New York : Oxford University Press.
70. Naim, M. F., Lenka, U. 2018. Development and retention of Generation Y employees: a conceptual framework, *Employee Relations*, 40, p. 433–455.
71. Narbona, A. M. L. 2018. Ronald Inglehart (2018). Cultural Evolution, People's Motivations are Changing, and Reshaping the World. Cambridge University Press. *Changing Societies & Personalities*. 2018. Vol. 2. Iss. 2, 2(2), 198–202.
72. Nuciari, M. 2006. Models and explanations for military organisation, *Handbook of the sociology of the military*, Italian Inter university Centre of Historical and Military Studies, p. 279–298.
73. O'Boyle, B. 2013. Reproducing the social structure: a Marxist critique of Anthony Giddens's Structuration Methodology. *Cambridge Journal of Economics*, 37(5), 1019–1033.
74. Ortlieb, R., Sieben, B. 2014. The making of inclusion as structuration: empirical evidence of a multinational company, *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, Vol. 33 No. 3, p. 235–248.
75. Osterberg, J., Oskarsson, E., Nilsson, J. 2021. Work-life balance among newly plying officials: A qualitative study, *Health psychology report*, vol 9(1).
76. Petrauskaitė, A., Merkeliėnė-Kazlauskaitė, R. 2018. National security, values and postmodern society, General Jonas Žemaitis Military Academy of Lithuania, Vilnius.
77. Pleskys, D., Guščinskienė, J. 2021. Moterų karių karjera Lietuvos kariuomenėje: moterų puskarininkų nuomonė, *Viešoji politika ir administravimas*, Vol. 20 No. 3.



78. Rietjens, S. 2014. Qualitative data-analysis: seeing the patterns in the fog of Civil-Military Interaction, *Routledge Handbook of Research Methods in Military studies*, Routledge.
79. Ritzer, G. 1996. *Sociological Theory*. Fourth edition, McGraw-Hill Companies
80. Ritzer, G. 2010. *Classical Sociological Theory*. Sixth edition, McGraw-Hill Companies, p. 499–547
81. Rukavishnikov, V., Pugh, M. 2006. Civil-military relations, *Handbook of the sociology of Military*, Italian Inter university Centre of Historical and Military Studies, p. 131–150.
82. Savicka, A. 2016. Darbo vertybės, in Žiliukaitė, R., Poviliūnas, A., and Savicka, A. (eds) *Lietuvos visuomenės vertybių kaita per dvidešimt nepriklausomybės metų: monografija*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, p. 68–101
83. Sadowski, I., Mach, B. W. 2021. Is the “Third Generation” of the Polish Transformation More Economically Liberal? Inter-Cohort Differences in Job Entrance and Egalitarian Attitudes. *Polish sociological review*. 1(213)'21, DOI:10.26412/psr213.01
84. Schalk, R., Linden, K. 2021. Cultural Differences on Employee-Manager Relationships and Employee Attitudes and Behavior, *The Yin-Yang Military. Ambidextrous Perspectives on Change in Military Organizations*, Springer, p. 169–181.
85. Scheff, J. T. 2007. A concept of social integration, *Philosophical Psychology*, Vol. 20, Issue 5, p. 579–593.
86. Scott, C., Meyers, K. 2010. Toward an Integrative Theoretical Perspective on Organizational Membership Negotiations: Socialization, Assimilation, and the Duality of Structure, *Communication theory*, Vol. 20, Issue 1, p. 79–105.
87. Segal, D. 1983. Change in military organization, *JSTOR*, Vol. 9, p. 151–170
88. Segal, M. W. 1986. The Military And the Family As Greedy Institutions. *Armed Forces & Society*, 13(1), 9–38. <http://www.jstor.org/stable/45305754>
89. Serpa, S., Ferreira, C. 2019. Micro, Meso and Macro Levels of Social Analysis, *International Journal of Social Science Studies*, Vol. 7, No. 3; May 2019
90. Shields, P. M. 2020. Dynamic Intersection of Military and Society, *Handbook of military sciences*, Springer reference.
91. Soeters, J. 2018. *Sociology and Military studies classical and current foundations*, Routledge.
92. Soeters, J., Shields, P. M., Rietjens, S. 2014. Introduction: what makes the military special?, *Routledge Handbook of Research Methods in Military studies*, Routledge.
93. Soeters, J., Winslow, D., Weibull, A. 2006. Military culture, *Handbook of the sociology of Military*, Italian Inter university Centre of Historical and Military Studies, p. 237–254.

94. Soeters, J. 2020. *Management and Military Studies: Classical and Current Foundations* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429243967>
95. Stafford, D. E., & Griffis, H. S. 2008. A review of millennial generation characteristics and military workforce implications. *Center for Naval Analysis*.
96. Stanišauskienė, V. 2015. Karjeros sprendimus lemiančių veiksnių dinamika kartų kaitos kontekste. *Tiltai*, (2), 1–20.
97. Strauss, W. and Howe, N., 1991. *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. New York: William Morrow & Company.
98. Swain, J. 2016. Changing the identities of young army recruits and new ways of looking at hegemonic forms of military masculinity. *Culture, Society and Masculinities*, 8(1), 1-19. <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/1536147>
99. Tallberg, T., Salo, M. & Kallunki, V. 2019. Introduction to the Special Issue on Military Sociology: Distinctions and dynamics between military and civilian spheres. *Journal of Military Studies*, 8(2019) 1-2. <https://doi.org/10.2478/jms-2019-0001>
100. Trumpickienė, M. & Kalvaitienė, G. 2019. Motyvacinės sistemos testai ar rinktis profesinę karo tarnybą Lietuvos kariuomenės karinėse jūrų pajėgose tyrimas. *Šiuolaikinės visuomenės ugdymo veiksniai*, T. 4, 125–141.
101. Žilinskienė, L., Kraniauskienė, S., Štutienė, I. (2016). *Gimę socializme: pirmoji sovietmečio karta*. Vilnius : Vilniaus universiteto leidykla.
102. Woodward, R., Jenkins, K. N. 2011. Military Identities in the Situated Accounts of British Military Personnel. *Sociology*, 45(2), 252–268.

### **Kariuomenės dokumentai, kita vieša informacija:**

Krašto apsaugos sistema: skaičiai ir pokyčiai 2022. Prieiga:

<https://kam.lt/wp-content/uploads/2022/07/Skaiciai-ir-pokyciai-2022.pdf>

LK Doktrina, 2016 m. Prieiga:

<https://kam.lt/wp-content/uploads/2022/03/Lietuvos-karine-doktrina-2016.pdf>

Kario etikos kodeksas, 2005. Prieiga:

<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.256186>

Karo tarnybos statutas, 2008. Prieiga:

<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.315695>

KASOKTĮ, 1998. Prieiga:

<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalActEditions/lt/TAD/TAIS.56646>

## 7. PRIEDAI

### Aprašomosios statistikos skaičiavimai (veiknumas ir vertybės) *Veiknumo faktorių pasiskirstymas tarp kartų ir bendroje imtyje*

**Lentelė nr. 60:** Veiknumo faktorių (*profesinės kompetencijos, asmeninių pastangų*) pasiskirstymas tarp kartų ir bendroje imtyje

	Profesinė kompetencija				Asmeninės pastangos			
	Bendra imtis	22-31 m.	32-40 m.	41-57 m.	Bendra imtis	22-31 m.	32-40 m.	41-57 m.
Visiškai nesvarbu	1,0 (20)	0,4 (4)	1,6 (8)	1,2 (5)	0,5 (11)	0,2 (2)	1,2 (6)	0,2 (1)
Nesvarbu	2,2 (45)	2,6 (24)	1,6 (8)	2,5 (10)	1,0 (20)	1,1 (10)	1,0 (5)	0,7 (3)
Nei svarbu, nei nesvarbu	8,2 (170)	7,3 (67)	8,5 (44)	9,9 (40)	3,1 (65)	3,5 (32)	2,5 (13)	3,7 (15)
Svarbu	47,4 (982)	48,5 (443)	47,2 (243)	44,2 (178)	33,7 (700)	27,8 (254)	39,2 (204)	39,8 (161)
Labai svarbu	41,2 (854)	41,1 (375)	41,2 (212)	42,2 (170)	61,7 (1282)	67,4 (615)	56,2 (292)	55,6 (225)

**Lentelė nr. 61:** Veiknumo faktorių (*Jūs esate iniciatyvus, nebijote ekspirementuoti ir priiimti atsakomybę*) pasiskirstymas tarp kartų ir bendroje imtyje

Jūs esate iniciatyvus, nebijote ekspirementuoti ir priiimti atsakomybę				
	Bendra imtis	22-31 m.	32-40 m.	41-57 m.
Visiškai nesutinku	0,7 (6)	0,9 (4)	–	–
Nesutinku	2,4 (21)	3,5 (15)	2,1 (4)	–
Nei sutinku, nei nesutinku	17,4 (153)	18,1 (77)	14,9 (29)	16,0 (20)
Sutinku	58,6 (515)	57,0 (243)	59,3 (115)	69,6 (87)
Visiškai sutinku	20,9 (184)	20,4 (87)	23,7 (46)	14,4 (18)

**Pastaba:** skliaustuose nurodytas respondentų skaičius.

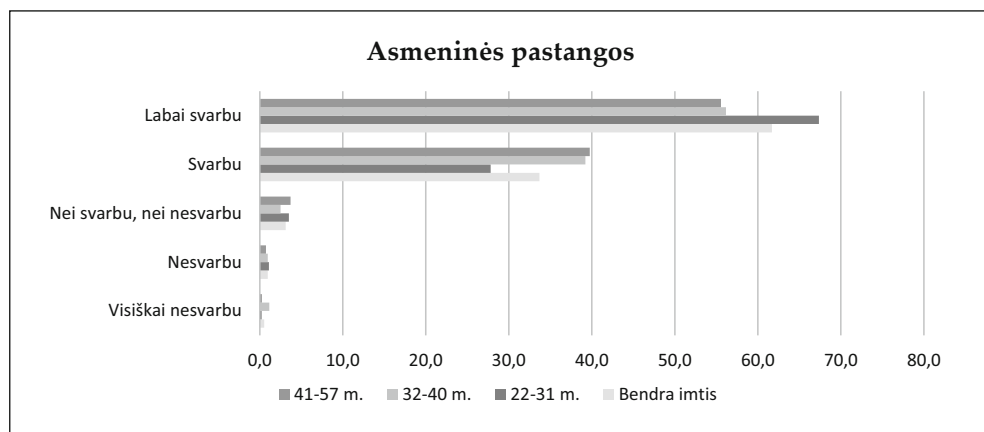
**Lentelė nr. 62:** Veiksnumo faktorių (*Galimybė būti sprendimo priėmimo centre*) pasiskirstymas tarp kartų ir bendroje imtyje

Galimybė būti sprendimo priėmimo centre				
	Bendra imtis	22-31 m.	32-40 m.	41-57 m.
Pasirinko atsakymą	64,1 (100)	83,6 (46)	60,0 (21)	65,5 (19)
Į klausimą neatsakė	35,9 (56)	16,4 (9)	40,0 (14)	34,5 (10)

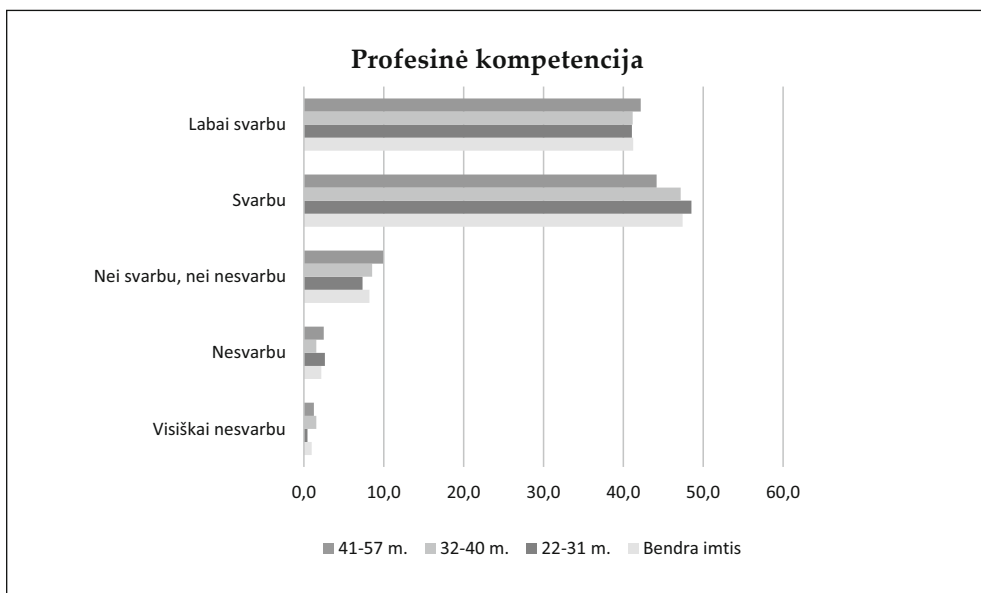
**Pastaba:** skliaustuose nurodytas respondentų skaičius.

### *Veiksnumo faktorių pasiskirstymo grafinės lentelės*

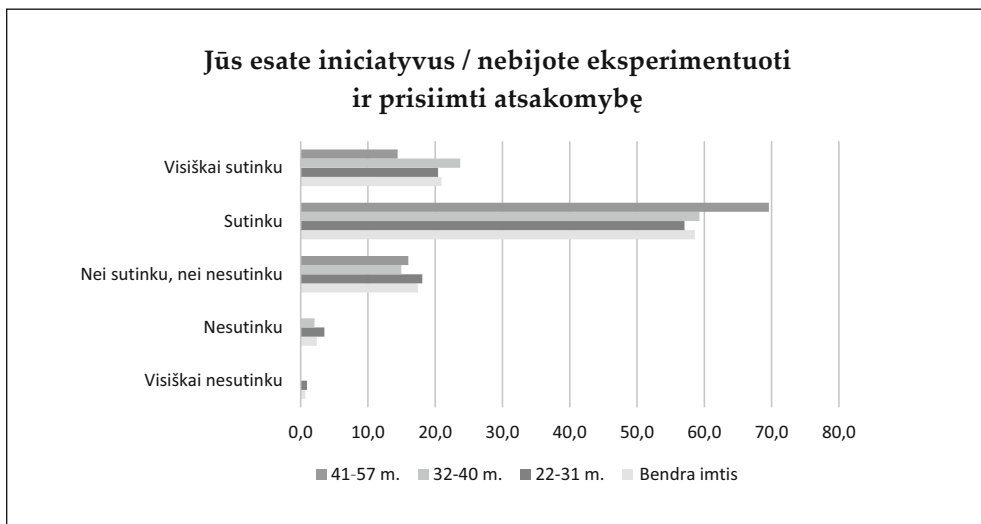
**Lentelė nr. 63:** Veiksnumo faktorių (*Asmeninės pastangos*) pasiskirstymas tarp kartų ir bendroje imtyje



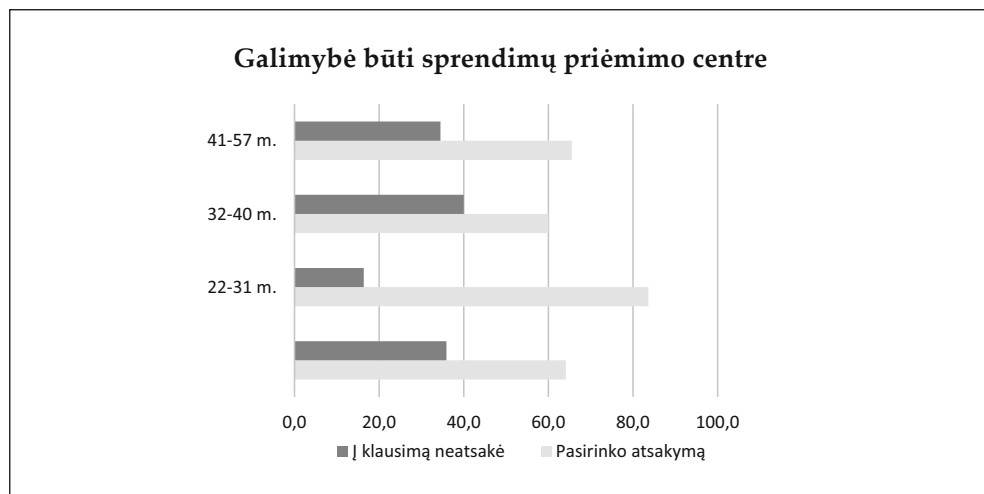
**Lentelė nr. 64:** Veiksnumo faktorių (*Profesinė kompetencija*) pasiskirstymas tarp kartų ir bendroje imtyje



**Lentelė nr. 65:** Veiksnumo faktorių (*Jūs esate iniciatyvus, nebijote eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę*) pasiskirstymas tarp kartų ir bendroje imtyje



**Lentelė nr. 66:** Veiksnumo faktorių (*Galimybė būti sprendimo priėmimo centre*) pasiskirstymas tarp kartų ir bendroje imtyje



### *Vertybių pasiskirstymas tarp kartų ir bendroje imtyje*

**Lentelė nr. 67:** Vertybių (*Noro turėti garbingą, prestižinę profesiją, konkurencingo atlyginimo, noro būti naudingi Lietuvai*) pasiskirstymas tarp kartų ir bendroje imtyje

	Noras turėti garbingą, prestižinę profesiją				Konkurencingas atlyginimas				Noras būti naudingi Lietuvai			
	Bendra imtis	22-31 m.	32-40 m.	41-57 m.	Bendra imtis	22-31 m.	32-40 m.	41-57 m.	Bendra imtis	22-31 m.	32-40 m.	41-57 m.
Visiškai nepaskatino	11,1 (27)	10,9 (99)	9,4 (49)	10,1 (41)	8,3 (20)	10,8 (99)	10,6 (55)	14,7 (59)	6,1 (14)	3,7 (33)	4,2 (21)	3,8 (15)
Labiau nepaskatino negu paskatino	9,0 (22)	9,3 (85)	9,0 (47)	8,7 (35)	17,4 (42)	19,1 (175)	20,1 (104)	14,7 (59)	7,4 (17)	9,6 (86)	7,8 (39)	5,3 (21)
Labiau paskatino negu nepaskatino	48,7 (118)	53,7 (490)	53,0 (276)	48,8 (197)	52,9 (128)	54,0 (494)	53,0 (274)	55,0 (221)	42,9 (99)	51,1 (457)	49,1 (247)	46,8 (184)
Labai paskatino	30,9 (75)	26,1 (238)	28,6 (149)	32,4 (131)	21,5 (52)	16,0 (146)	16,2 (84)	15,7 (63)	43,7 (101)	35,6 (319)	39,0 (196)	44,0 (173)

**Pastaba:** skliaustuose nurodytas respondentų skaičius.

**Lentelė nr. 68:** Vertybių (galimybės turėti įvairių socialinių lengvatų, garantuotos darbo vietos, galimybės dirbti su pažangiomis technologijomis) pasiskirstymas tarp kartų ir bendroje imtyje

	Galimybė turėti įvairių socialinių lengvatų				Garantuota darbo vieta				Galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis			
	Bendra imtis	22-31 m.	32-40 m.	41-57 m.	Bendra imtis	22-31 m.	32-40 m.	41-57 m.	Bendra imtis	22-31 m.	32-40 m.	41-57 m.
Visiškai nepaskatino	12,0 (29)	14,6 (133)	17,3 (90)	17,3 (70)	6,6 (16)	8,1 (74)	7,9 (41)	7,9 (29)	16,6 (40)	19,6 (178)	20,8 (108)	19,7 (78)
Labiau nepaskatino negu paskatino	17,4 (42)	21,8 (199)	22,1 (115)	18,3 (74)	11,5 (28)	11,6 (106)	16,2 (84)	24,1 (50)	18,3 (44)	23,0 (209)	29,2 (152)	28,6 (113)
Labiau paskatino negu nepaskatino	44,6 (108)	47,0 (428)	45,2 (235)	46,5 (188)	42,0 (102)	47,2 (432)	50,4 (261)	74,5 (203)	41,9 (101)	41,5 (378)	36,5 (190)	39,7 (157)
Labai paskatino	26,0 (63)	16,6 (151)	15,4 (80)	17,8 (72)	39,9 (97)	33,2 (304)	25,5 (132)	100,0 (124)	23,2 (56)	15,9 (145)	13,5 (70)	11,9 (47)

**Pastaba:** skliaustuose nurodytas respondentų skaičius.

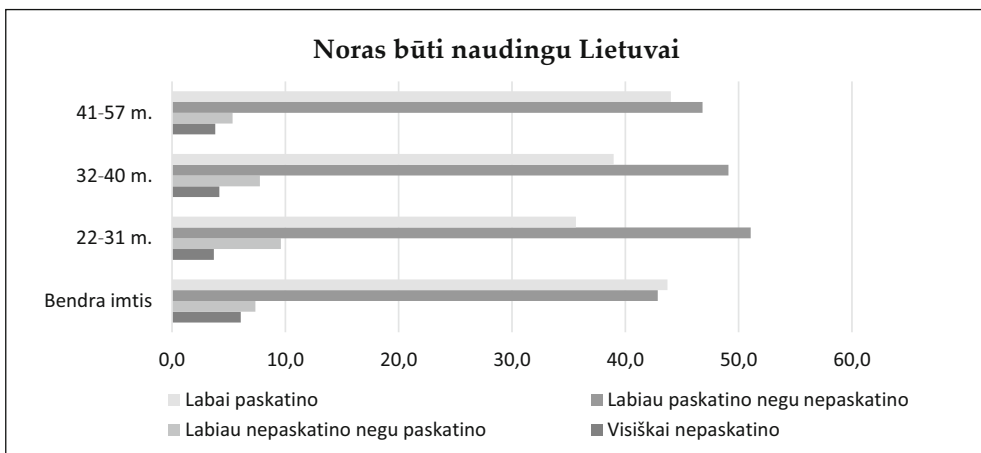
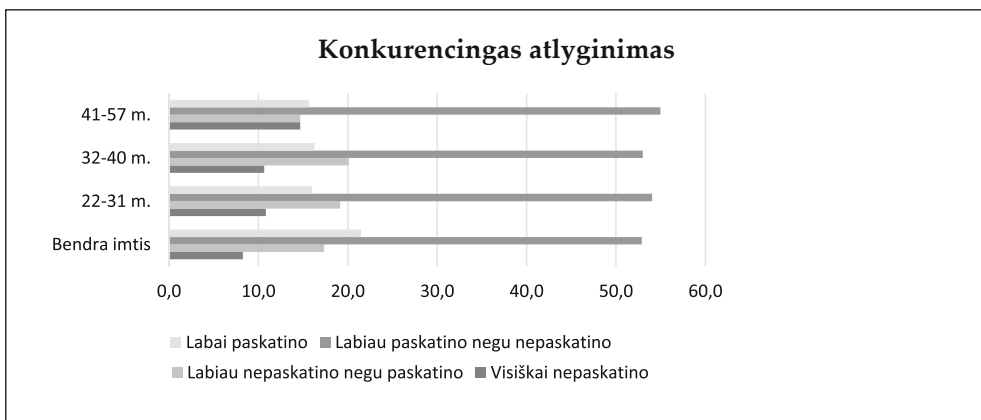
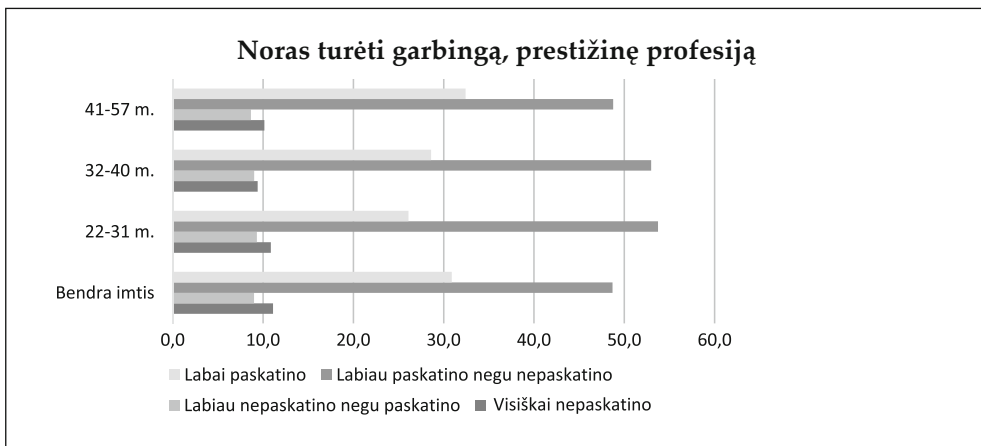
**Lentelė nr. 69:** Vertybių (galimybės įgyti žinių ir įgūdžių pritaikomų kituose darbuose, noro pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą, noro pakeliauti po kitas šalis, dalyvaujant TO) pasiskirstymas tarp kartų ir bendroje imtyje

	Galimybė įgyti žinių ir įgūdžių, pritaikomų kituose darbuose				Noras pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą				Noras pakeliauti po kitas šalis, dalyvaujant TO			
	Bendra imtis	22-31 m.	32-40 m.	41-57 m.	Bendra imtis	22-31 m.	32-40 m.	41-57 m.	Bendra imtis	22-31 m.	32-40 m.	41-57 m.
Visiškai nepaskatino	11,2 (27)	17,6 (161)	21,0 (109)	19,0 (76)	7,5 (18)	6,7 (61)	9,2 (48)	10,0 (40)	10,8 (26)	13,6 (124)	16,3 (85)	20,5 (82)
Labiau nepaskatino negu paskatino	21,5 (52)	22,0 (201)	28,3 (147)	25,7 (103)	13,3 (32)	19,2 (175)	19,1 (99)	21,2 (85)	17,9 (43)	18,9 (173)	22,6 (118)	21,5 (86)
Labiau paskatino negu nepaskatino	38,0 (92)	39,8 (363)	35,3 (183)	40,4 (162)	46,1 (111)	46,4 (423)	53,2 (276)	50,9 (204)	39,6 (95)	39,4 (360)	41,1 (214)	37,3 (149)
Labai paskatino	29,3 (71)	20,6 (188)	15,4 (80)	15,0 (60)	33,2 (80)	27,7 (253)	18,5 (96)	18,0 (72)	31,7 (76)	28,1 (257)	20,0 (104)	20,8 (83)

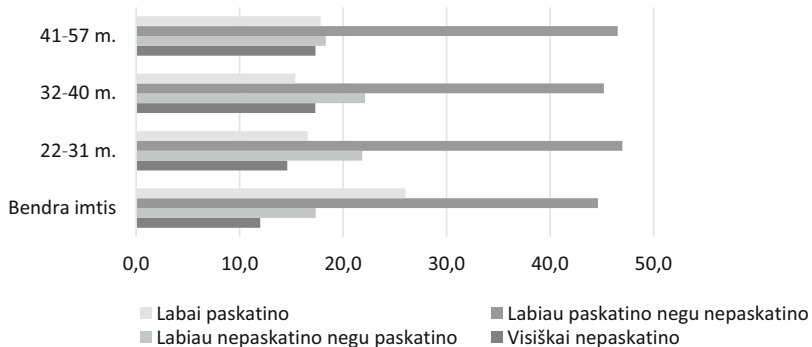
**Pastaba:** skliaustuose nurodytas respondentų skaičius.



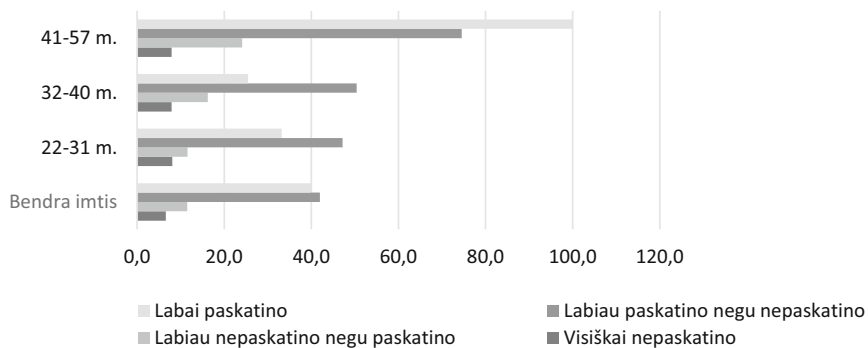
*Vertybių pasiskirstymas tarp kartų ir bendroje imtyje  
(grafinis atvaizdavimas)*



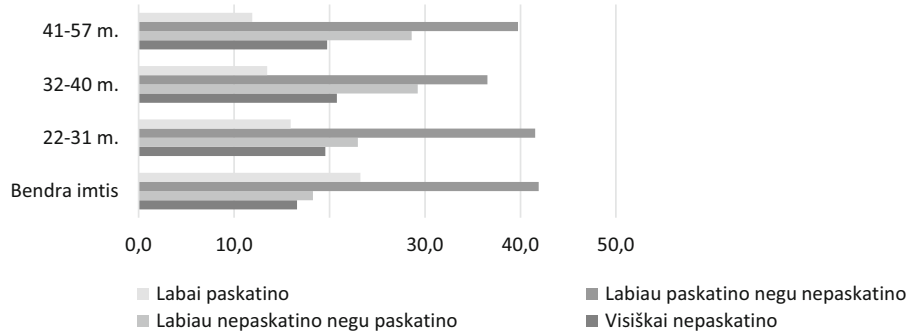
### Galimybė turėti įvairių socialinių lengvatų



### Garantuota darbo vieta



### Galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis



**Lentelė nr. 1:** Materialinio aprūpinimo priklausomybė nuo materialių ir postmaterialių vertybių (bendroji imtis).

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukštesnė riba
Noras turėti garbingą / prestižinę profesiją	0,015	0,054 (1)	1,015	0,894	1,152
Konkurencingas atlyginimas	0,141	4,798 (1) *	1,152	1,015	1,307
Noras būti nauding(-a) Lietuvai	0,043	0,320 (1)	1,044	0,899	1,213
Galimybė turėti įvairių lengvatų (socialinių, sveikatos apsaugos)	0,048	0,543 (1)	1,049	0,924	1,190
Garantuota darbo vieta	0,022	0,111 (1)	1,023	0,896	1,167
Galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis	0,084	1,754 (1)	1,088	0,960	1,232
Galimybė įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose	0,078	1,603 (1)	1,081	0,958	1,220
Noras pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą	0,165	5,123 (1) *	1,179	1,022	1,361
Noras pakeliauti po kitas šalis, dalyvaujant tarptautinėse operacijose	-0,104	3,252 (1)	0,901	0,804	1,009
Konstanta	-1,274	17,586 (1)	0,280		
N	1751				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	94,473 (11) *				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,053 (0,071)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	3,685 (8)				
Klasifikacinis procentas	61,8 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 2:** Materialinio aprūpinimo lūkesčio priklausomybė nuo materialių ir postmaterialių vertybių (22 m. – 31 m.).

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Noras turėti garbingą / prestižinę profesiją	0,011	0,015 (1)	1,011	0,854	1,197
Konkurencingas atlyginimas	0,247	7,647 (1) **	1,280	1,074	1,524
Noras būti naudingų(-a) Lietuvai	0,043	0,175 (1)	1,044	0,852	1,279
Galimybė turėti įvairių lengvatų (socialinių, sveikatos apsaugos)	-0,083	0,831 (1)	0,921	0,771	1,100
Garantuota darbo vieta	-0,001	0,000 (1)	0,999	0,834	1,196
Galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis	0,074	0,721 (1)	1,076	0,908	1,276
Galimybė įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose	0,201	5,842 (1) *	1,222	1,039	1,438
Noras pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą	0,074	0,554 (1)	1,076	0,887	1,307
Noras pakeliauti po kitas šalis, dalyvaujant tarptautinėse operacijose	-0,132	2,703 (1)	0,876	0,748	1,026
Konstanta	-1,080	6,935 (1)	0,339		
N	882				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	25,714 (9) **				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,029 (0,038)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	2,074 (8)				
Klasifikacinis procentas	57,4 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 3:** Materialinio aprūpinimo lūkesčio priklausomybė nuo materialių ir postmaterialių vertybių (32 m. – 40 m.).

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Noras turėti garbingą / prestižinę profesiją	0,119	0,818 (1)	1,127	0,870	1,460
Konkurencingas atlyginimas	-0,155	1,434 (1)	0,857	0,665	1,104
Noras būti nauding(-a) Lietuvai	0,024	0,025 (1)	1,024	0,766	1,369
Galimybė turėti įvairių lengvatų (socialinių, sveikatos apsaugos)	0,258	4,214 (1) *	1,295	1,012	1,657
Garantuota darbo vieta	0,145	1,183 (1)	1,156	0,890	1,503
Galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis	0,163	1,785 (1)	1,177	0,927	1,494
Galimybė įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose	-0,169	1,986 (1)	0,844	0,667	1,068
Noras pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą	0,336	5,655 (1) *	1,399	1,061	1,845
Noras pakeliauti po kitas šalis, dalyvaujant tarptautinėse operacijose	-0,186	2,697 (1)	0,831	0,665	1,037
Konstanta	-1,039	3,716 (1)	0,354		
N	490				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	24,733 (9) **				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,049 (0,067)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	12,630 (8)				
Klasifikacinis procentas	62,9 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 4:** Materialinio aprūpinimo lūkesčio priklausomybė nuo materialių ir postmaterialių vertybių (41 m. – 57 m.).

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Noras turėti garbingą / prestižinę profesiją	-0,104	0,435 (1)	0,901	0,661	1,229
Konkurencingas atlyginimas	0,207	1,964 (1)	1,230	0,921	1,643
Noras būti naudingų(-a) Lietuvai	0,067	0,123 (1)	1,069	0,735	1,554
Galimybė turėti įvairių lengvatų (socialinių, sveikatos apsaugos)	0,061	0,178 (1)	1,063	0,801	1,409
Garantuota darbo vieta	-0,073	0,199 (1)	0,930	0,676	1,279
Galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis	0,019	0,016 (1)	1,020	0,751	1,384
Galimybė įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose	0,062	0,159 (1)	1,064	0,785	1,442
Noras pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą	0,177	0,979 (1)	1,194	0,840	1,696
Noras pakeliauti po kitas šalis, dalyvaujant tarptautinėse operacijose	0,141	1,113 (1)	1,151	0,886	1,494
Konstanta	-0,342	0,192 (1)	0,710		
N	379				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	9,111 (9)				
Kokso ir Snello R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,024 (0,035)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	6,948 (8)				
Klasifikacinis procentas	74,9 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 5:** Darbo užmokesčio priklausomybė nuo materialių ir postmaterialių vertybių (bendroji imtis)

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukštesnė riba
Noras turėti garbingą / prestižinę profesiją	-0,022	0,119 (1)	0,978	0,863	1,109
Konkurencingas atlyginimas	0,265	17,165 (1) ***	1,304	1,150	1,478
Noras būti nauding(-a) Lietuvai	0,210	7,577 (1) **	1,233	1,062	1,432
Galimybė turėti įvairių lengvatų (socialinių, sveikatos apsaugos)	-0,017	0,071 (1)	0,983	0,868	1,114
Garantuota darbo vieta	0,004	0,003 (1)	1,004	0,881	1,144
Galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis	0,225	12,837 (1) ***	1,253	1,108	1,417
Galimybė įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose	0,067	1,192 (1)	1,069	0,948	1,204
Noras pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą	0,172	5,651 (1) *	1,188	1,031	1,369
Noras pakeliauti po kitas šalis, dalyvaujant tarptautinėse operacijose	-0,152	6,981 (1) **	0,859	0,768	0,962
Konstanta	-1,841	37,012 (1)	0,159		
N	1751				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	89,656 (10) ***				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,050 (0,067)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	8,398 (8)				
Klasifikacinis procentas	57,3 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05



**Lentelė nr. 6:** Darbo užmokesčio priklausomybė nuo materialių ir postmaterialių vertybių (22 m. – 31 m.)

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Noras turėti garbingą / prestižinę profesiją	-0,064	0,524 (1)	0,938	0,789	1,115
Konkurencingas atlyginimas	0,180	3,969 (1) *	1,197	1,003	1,429
Noras būti naudingų(-a) Lietuvai	0,194	3,423 (1)	1,215	0,989	1,492
Galimybė turėti įvairių lengvatų (socialinių, sveikatos apsaugos)	-0,106	1,305 (1)	0,899	0,750	1,079
Garantuota darbo vieta	0,066	0,498 (1)	1,068	0,890	1,283
Galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis	0,322	13,130 (1) ***	1,380	1,159	1,643
Galimybė įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose	0,094	1,244 (1)	1,099	0,931	1,296
Noras pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą	0,069	0,475 (1)	1,072	0,880	1,305
Noras pakeliauti po kitas šalis, dalyvaujant tarptautinėse operacijose	-0,203	6,074 (1) *	0,816	0,695	0,959
Konstanta	-1,185	8,122 (1)	0,306		
N	882				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	40,558 (9) ***				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,045 (0,061)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	7,901 (8)				
Klasifikacinis procentas	61,8 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 7:** Darbo užmokesčio priklausomybė nuo materialių ir postmaterialių vertybių (32 m. – 40 m.)

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukštesnė riba
Noras turėti garbingą / prestižinę profesiją	0,091	0,482 (1)	1,096	0,846	1,419
Konkurencingas atlyginimas	0,275	4,699 (1) *	1,316	1,027	1,687
Noras būti nauding(-a) Lietuvai	0,122	0,664 (1)	1,130	0,842	1,515
Galimybė turėti įvairių lengvatų (socialinių, sveikatos apsaugos)	0,154	1,550 (1)	1,166	0,916	1,485
Garantuota darbo vieta	0,113	0,726 (1)	1,120	0,863	1,454
Galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis	0,090	0,567 (1)	1,094	0,865	1,384
Galimybė įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose	0,058	0,241 (1)	1,059	0,842	1,333
Noras pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą	0,243	2,980 (1)	1,275	0,968	1,680
Noras pakeliauti po kitas šalis, dalyvaujant tarptautinėse operacijose	-0,165	2,136 (1)	0,848	0,679	1,058
Konstanta	-2,633	21,433 (1)	0,072		
N	490				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	35,781 (9) ***				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,070 (0,094)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	5,131 (8)				
Klasifikacinis procentas	61,8 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 8:** Darbo užmokesčio priklausomybė nuo materialių ir postmaterialių vertybių (41 m. – 57 m.)

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Noras turėti garbingą / prestižinę profesiją	-0,108	0,551 (1)	0,897	0,674	1,195
Konkurencingas atlyginimas	0,500	12,499 (1) ***	1,649	1,250	2,176
Noras būti naudingų(-a) Lietuvai	0,404	5,012 (1) *	1,498	1,052	2,134
Galimybė turėti įvairių lengvatų (socialinių, sveikatos apsaugos)	-0,132	0,961 (1)	0,876	0,673	1,141
Garantuota darbo vieta	-0,311	4,198 (1) *	0,733	0,545	0,987
Galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis	0,176	1,499 (1)	1,192	0,900	1,580
Galimybė įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose	0,048	0,112 (1)	1,049	0,792	1,390
Noras pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą	0,286	2,865 (1)	1,331	0,956	1,854
Noras pakeliauti po kitas šalis, dalyvaujant tarptautinėse operacijose	-0,026	0,043 (1)	0,975	0,767	1,240
Konstanta	-1,928	6,805 (1)	0,145		
N	379				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	34,378 (9) ***				
Kokso ir Snello R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,087 (0,117)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	3,089 (8)				
Klasifikacinis procentas	64,9 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 9:** Galimybės derinti šeimą ir tarnybą priklausomybė nuo materialių ir postmaterialių vertybių (bendroji imtis)

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Noras turėti garbingą / prestižinę profesiją	0,036	0,321 (1)	1,037	0,915	1,174
Konkurencingas atlyginimas	0,098	2,394 (1)	1,103	0,974	1,248
Noras būti nauding(-a) Lietuvai	0,058	0,605 (1)	1,060	0,915	1,229
Galimybė turėti įvairių lengvatų (socialinių, sveikatos apsaugos)	-0,062	0,980 (1)	0,940	0,831	1,063
Garantuota darbo vieta	0,020	0,088 (1)	1,020	0,896	1,161
Galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis	0,146	5,540 (1) *	1,157	1,025	1,306
Galimybė įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose	0,206	11,781 (1) ***	1,229	1,093	1,383
Noras pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą	0,047	0,429 (1)	1,048	0,911	1,206
Noras pakeliauti po kitas šalis, dalyvaujant tarptautinėse operacijose	-0,086	2,303 (1)	0,918	0,822	1,025
Konstanta	-1,402	22,348 (1)	0,246		
N	1751				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	61,323 (10) ***				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,034 (0,046)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	3,762 (8)				
Klasifikacinis procentas	57,6 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 10:** Galimybės derinti šeimą ir tarnybą priklausomybė nuo materialių ir postmaterialių vertybių (22 m. – 31 m.)

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Noras turėti garbingą / prestižinę profesiją	-0,006	0,005 (1)	0,994	0,839	1,178
Konkurencingas atlyginimas	0,055	0,374 (1)	1,056	0,887	1,258
Noras būti nauding(-a) Lietuvai	0,025	0,058 (1)	1,025	0,836	1,257
Galimybė turėti įvairių lengvatų (socialinių, sveikatos apsaugos)	-0,087	0,904 (1)	0,917	0,767	1,096
Garantuota darbo vieta	-0,037	0,160 (1)	0,964	0,804	1,155
Galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis	0,275	9,788 (1) **	1,317	1,108	1,565
Galimybė įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose	0,156	3,465 (1)	1,168	0,992	1,376
Noras pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą	0,006	0,004 (1)	1,006	0,828	1,223
Noras pakeliauti po kitas šalis, dalyvaujant tarptautinėse operacijose	-0,158	3,777 (1)	0,854	0,728	1,001
Konstanta	-0,767	3,505 (1)	0,465		
N	882				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	22,270 (9) **				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,025 (0,033)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	10,823 (8)				
Klasifikacinis procentas	58,4 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 11:** Galimybės derinti šeimą ir tarnybą priklausomybė nuo materialių ir postmaterialių vertybių (32 m. – 40 m.)

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Noras turėti garbingą / prestižinę profesiją	0,167	1,605 (1)	1,182	0,913	1,529
Konkurencingas atlyginimas	0,193	2,355 (1)	1,213	0,948	1,551
Noras būti nauding(-a) Lietuvai	0,070	0,222 (1)	1,073	0,801	1,436
Galimybė turėti įvairių lengvatų (socialinių, sveikatos apsaugos)	-0,035	0,081 (1)	0,966	0,760	1,227
Garantuota darbo vieta	0,064	0,235 (1)	1,066	0,823	1,382
Galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis	0,000	0,000 (1)	1,000	0,793	1,261
Galimybė įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose	0,366	9,742 (1) **	1,442	1,146	1,815
Noras pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą	-0,122	0,749 (1)	0,885	0,672	1,166
Noras pakeliauti po kitas šalis, dalyvaujant tarptautinėse operacijose	0,007	0,004 (1)	1,007	0,810	1,252
Konstanta	-1,973	12,782 (1)	0,139		
N	490				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	25,670 (9) **				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,051 (0,068)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	12,038 (8)				
Klasifikacinis procentas	60,2 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 12:** Galimybės derinti šeimą ir tarnybą priklausomybė nuo materialių ir postmaterialių vertybių (41 m. – 57 m.)

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Noras turėti garbingą / prestižinę profesiją	-0,110	0,597 (1)	0,896	0,677	1,184
Konkurencingas atlyginimas	0,069	0,260 (1)	1,072	0,821	1,398
Noras būti nauding(-a) Lietuvai	0,160	0,846 (1)	1,173	0,835	1,649
Galimybė turėti įvairių lengvatų (socialinių, sveikatos apsaugos)	-0,075	0,331 (1)	0,928	0,718	1,198
Garantuota darbo vieta	0,174	1,413 (1)	1,190	0,893	1,586
Galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis	0,038	0,074 (1)	1,039	0,790	1,367
Galimybė įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose	0,147	1,137 (1)	1,158	0,884	1,516
Noras pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą	0,422	6,508 (1) *	1,526	1,103	2,110
Noras pakeliauti po kitas šalis, dalyvaujant tarptautinėse operacijose	-0,070	0,337 (1)	0,932	0,737	1,181
Konstanta	-1,849	6,646 (1)	0,157		
N	379				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	20,636 (9) *				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,053 (0,071)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	6,785 (8)				
Klasifikacinis procentas	61,7 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05



**Lentelė nr. 13:** Karjeros perspektyvų priklausomybė nuo materialių ir postmaterialių vertybių (bendroji imtis)

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukštutinė riba
Noras turėti garbingą / prestižinę profesiją	0,033	0,252 (1)	1,033	0,909	1,175
Konkurencingas atlyginimas	0,098	2,245 (1)	1,103	0,970	1,255
Noras būti nauding(-a) Lietuvai	0,038	0,235 (1)	1,038	0,892	1,209
Galimybė turėti įvairių lengvatų (socialinių, sveikatos apsaugos)	-0,018	0,077 (1)	0,982	0,863	1,117
Garantuota darbo vieta	0,069	1,015 (1)	1,071	0,937	1,224
Galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis	0,188	8,452 (1) **	1,207	1,063	1,371
Galimybė įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose	0,044	0,500 (1)	1,045	0,924	1,183
Noras pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą	0,217	8,575 (1) **	1,242	1,074	1,436
Noras pakeliauti po kitas šalis, dalyvaujant tarptautinėse operacijose	0,002	0,002 (1)	1,002	0,894	1,124
Konstanta	-1,130	13,885 (1)	0,323		
N	1751				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	67,217 (10) ***				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,038 (0,052)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	3,559 (8)				
Klasifikacinis procentas	66,8 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 14:** Karjeros perspektyvų priklausomybė nuo materialių ir postmaterialių vertybių (22 m. – 31 m.)

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Noras turėti garbingą / prestižinę profesiją	0,059	0,411 (1)	1,061	0,885	1,272
Konkurencingas atlyginimas	0,110	1,298 (1)	1,116	0,924	1,347
Noras būti nauding(-a) Lietuvai	0,067	0,362 (1)	1,069	0,860	1,330
Galimybė turėti įvairių lengvatų (socialinių, sveikatos apsaugos)	-0,159	2,570 (1)	0,853	0,702	1,036
Garantuota darbo vieta	0,140	2,020 (1)	1,151	0,948	1,396
Galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis	0,231	6,034 (1) *	1,260	1,048	1,516
Galimybė įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose	-0,065	0,510 (1)	0,938	0,785	1,119
Noras pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą	0,193	3,299 (1)	1,213	0,985	1,495
Noras pakeliauti po kitas šalis, dalyvaujant tarptautinėse operacijose	-0,020	0,054 (1)	0,980	0,828	1,160
Konstanta	-0,742	2,948 (1)	0,476		
N	882				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	26,420 (9) **				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,030 (0,042)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	4,798 (8)				
Klasifikacinis procentas	70,3				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 15:** Karjeros perspektyvų priklausomybė nuo materialių ir postmaterialių vertybių (32 m. – 40 m.)

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukštesnė riba
Noras turėti garbingą / prestižinę profesiją	0,048	0,130 (1)	1,049	0,809	1,360
Konkurencingas atlyginimas	0,042	0,110 (1)	1,043	0,813	1,339
Noras būti nauding(-a) Lietuvai	0,100	0,453 (1)	1,105	0,826	1,480
Galimybė turėti įvairių lengvatų (socialinių, sveikatos apsaugos)	0,039	0,100 (1)	1,040	0,815	1,327
Garantuota darbo vieta	0,093	0,490 (1)	1,097	0,846	1,423
Galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis	0,243	4,043 (1) *	1,275	1,006	1,617
Galimybė įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose	0,070	0,354 (1)	1,073	0,851	1,353
Noras pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą	0,171	1,508 (1)	1,187	0,903	1,561
Noras pakeliauti po kitas šalis, dalyvaujant tarptautinėse operacijose	0,038	0,118 (1)	1,039	0,835	1,293
Konstanta	-1,813	10,855 (1)	0,163		
N	490				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	26,906 (9) **				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,053 (0,073)				
Homsero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	6,641 (8)				
Klasifikacinis procentas	64,9				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 16:** Karjeros perspektyvų priklausomybė nuo materialių ir postmaterialių vertybių (41 m. – 57 m.)

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Noras turėti garbingą / prestižinę profesiją	-0,024	0,029 (1)	0,976	0,738	1,291
Konkurencingas atlyginimas	0,168	1,539 (1)	1,183	0,907	1,543
Noras būti nauding(-a) Lietuvai	-0,046	0,069 (1)	0,955	0,679	1,344
Galimybė turėti įvairių lengvatų (socialinių, sveikatos apsaugos)	0,114	0,760 (1)	1,120	0,868	1,446
Garantuota darbo vieta	-0,148	0,992 (1)	0,863	0,645	1,154
Galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis	0,046	0,108 (1)	1,047	0,795	1,379
Galimybė įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose	0,273	3,839 (1)	1,314	1,000	1,726
Noras pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą	0,278	2,875 (1)	1,321	0,958	1,823
Noras pakeliauti po kitas šalis, dalyvaujant tarptautinėse operacijose	-0,046	0,147 (1)	0,955	0,755	1,208
Konstanta	-1,096	2,347 (1)	0,334		
N	379				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	18,707 (9) *				
Kokso ir Snello R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,048 (0,065)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	11,043 (8)				
Klasifikacinis procentas	62,5 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 17:** Bendros atmosferos padalinyje priklausomybė nuo materialių ir postmaterialių vertybių (22 m. – 31 m.)

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukštutinė riba
Noras turėti garbingą / prestižinę profesiją	-0,076	0,682 (1)	0,927	0,775	1,109
Konkurencingas atlyginimas	0,299	10,109 (1) **	1,348	1,121	1,621
Noras būti nauding(-a) Lietuvai	0,128	1,391 (1)	1,137	0,919	1,407
Galimybė turėti įvairių lengvatų (socialinių, sveikatos apsaugos)	-0,308	9,706 (1) **	0,735	0,605	0,892
Garantuota darbo vieta	0,279	8,240 (1) **	1,322	1,093	1,599
Galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis	0,173	3,511 (1)	1,189	0,992	1,424
Galimybė įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose	0,124	1,972 (1)	1,132	0,952	1,345
Noras pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą	0,004	0,001 (1)	1,004	0,818	1,231
Noras pakeliauti po kitas šalis, dalyvaujant tarptautinėse operacijose	-0,029	0,116 (1)	0,972	0,823	1,147
Konstanta	-1,016	5,660 (1)	0,362		
N	882				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	40,147 (9) ***				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,044 (0,062)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	7,005 (8)				
Klasifikacinis procentas	66 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 18:** Bendros atmosferos padalinyje priklausomybė nuo materialių ir postmaterialių vertybių (32 m. – 40 m.)

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukštutinė riba
Noras turėti garbingą / prestižinę profesiją	0,022	0,027 (1)	1,023	0,784	1,334
Konkurencingas atlyginimas	0,216	2,734 (1)	1,242	0,961	1,604
Noras būti naudingų(-a) Lietuvai	0,369	5,771 (1) *	1,446	1,070	1,955
Galimybė turėti įvairių lengvatų (socialinių, sveikatos apsaugos)	0,028	0,047 (1)	1,028	0,799	1,323
Garantuota darbo vieta	0,068	0,249 (1)	1,071	0,819	1,399
Galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis	-0,005	0,002 (1)	0,995	0,778	1,272
Galimybė įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose	0,139	1,289 (1)	1,149	0,904	1,460
Noras pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą	-0,037	0,067 (1)	0,963	0,725	1,279
Noras pakeliauti po kitas šalis, dalyvaujant tarptautinėse operacijose	-0,059	0,260 (1)	0,942	0,750	1,184
Konstanta	-1,447	6,797 (1)	0,235		
N	490				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	20,238 (9) *				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,040 (0,056)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	8,844 (8)				
Klasifikacinis procentas	69 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 19:** Bendros atmosferos padalinyje priklausomybė nuo materialių ir postmaterialių vertybių (41 m. – 57 m.)

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Noras turėti garbingą / prestižinę profesiją	-0,233	2,153 (1)	0,792	0,580	1,081
Konkurencingas atlyginimas	-0,034	0,055 (1)	0,966	0,725	1,288
Noras būti nauding(-a) Lietuvai	0,088	0,223 (1)	1,092	0,758	1,573
Galimybė turėti įvairių lengvatų (socialinių, sveikatos apsaugos)	0,073	0,265 (1)	1,075	0,815	1,419
Garantuota darbo vieta	-0,189	1,355 (1)	0,828	0,602	1,138
Galimybė dirbti su pažangiomis technologijomis	0,180	1,411 (1)	1,197	0,889	1,612
Galimybė įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose	0,003	0,000 (1)	1,003	0,745	1,350
Noras pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą	0,405	5,100 (1) *	1,499	1,055	2,130
Noras pakeliauti po kitas šalis, dalyvaujant tarptautinėse operacijose	-0,220	2,842 (1)	0,802	0,621	1,036
Konstanta	0,898	1,348 (1)	2,455		
N	379				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	12,755 (9)				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,033 (0,048)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	17,624 (8) *				
Klasifikacinis procentas	72,6				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05



**Lentelė nr. 20:** Galimybės dirbti su pažangiomis technologijomis priklausomybė nuo veiksnio (bendroji imtis).

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukštesnė riba
Asmeninės pastangos	0,176	1,432 (1)	1,192	0,894	1,590
Profesinė kompetencija	0,388	9,057 (1) **	1,474	1,145	1,898
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę	0,219	3,803 (1)	1,245	0,999	1,552
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	-0,087	0,060 (1)	0,916	0,455	1,847
22 m. – 31 m.		1,519 (1)			
32 m. – 40 m.	-0,224	1,517 (1)	0,799	0,560	1,142
41 m. – 57 m.	-0,063	0,084 (1)	0,939	0,613	1,437
Konstanta	-2,964	12,136 (1)	0,052		
N	717				
Modelio chi kvadrato kriterijus	26,948 (6) ***				
Kokso ir Snello R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,037 (0,049)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	4,338 (8)				
Klasifikacinis procentas	59,4 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 21:** Galimybės dirbti su pažangiomis technologijomis priklausomybė nuo veiksnio (22–31 m.).

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukštinė riba
Asmeninės pastangos	0,114	0,394 (1)	1,121	0,785	1,602
Profesinė kompetencija	0,178	1,126 (1)	1,194	0,860	1,658
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę	0,185	1,811 (1)	1,203	0,919	1,574
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	0,051	0,015 (1)	1,053	0,466	2,378
Konstanta	-1,769	2,944 (1)	0,170		
N	416				
Modelio chi kvadrato kriterijus	5,534 (4)				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,013 (0,018)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	3,792 (7)				
Klasifikacinis procentas	58,2 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 22:** Galimybės dirbti su pažangiomis technologijomis priklausomybė nuo veiksnio (32–40 m.).

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	0,281	0,711 (1)	1,324	0,689	2,543
Profesinė kompetencija	0,686	5,909 (1) *	1,986	1,142	3,455
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir priiimti atsakomybę	0,185	0,611 (1)	1,203	0,757	1,910
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	0,103	0,012 (1)	1,109	0,171	7,175
Konstanta	-5,002	6,831 (1)	0,007		
N	186				
Modelio chi kvadrato kriterijus	14,740 (4) **				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,076 (0,102)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	2,744 (6)				
Klasifikacinis procentas	62,4 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 23:** Galimybės dirbti su pažangiomis technologijomis priklausomybė nuo veiksnio (41–57 m.).

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukštutinė riba
Asmeninės pastangos	0,131	0,108 (1)	1,140	0,521	2,497
Profesinė kompetencija	0,776	5,629 (1) *	2,172	1,144	4,123
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę	0,737	3,619 (1)	2,089	0,978	4,464
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	-0,862	0,551 (1)	0,422	0,043	4,118
Konstanta	-5,792	4,291 (1) *	0,003		
N	115				
Modelio chi kvadrato kriterijus	14,663 (4) **				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,120 (0,160)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	8,474 (7)				
Klasifikacinis procentas	67,0 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 24:** Galimybės įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose priklausomybė nuo veiksnio (bendroji imtis).

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukštesnė riba
Asmeninės pastangos	0,293	3,904 (1) *	1,341	1,002	1,793
Profesinė kompetencija	0,280	4,723 (1) *	1,323	1,028	1,703
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę	0,276	5,971 (1) *	1,318	1,056	1,645
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	0,799	5,169 (1) *	2,223	1,116	4,426
22 m. – 31 m.		0,814 (1)			
32 m. – 40 m.	-0,140	0,581 (1)	0,869	0,606	1,246
41 m. – 57 m.	-0,146	0,453 (1)	0,864	0,566	1,321
Konstanta	-4,063	22,134 (1)	0,017		
N	716				
Modelio chi kvadrato kriterijus	30,049 (6) ***				
Kokso ir Snello R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,041 (0,055)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	7,242 (8)				
Klasifikacinis procentas	59,1 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 25:** Galimybės įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose priklausomybė nuo veiksnio (22–31 m.).

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukštinė riba
Asmeninės pastangos	0,184	0,971 (1)	1,201	0,834	1,731
Profesinė kompetencija	0,242	1,973 (1)	1,273	0,909	1,784
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę	0,288	4,235 (1) *	1,334	1,014	1,756
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	1,163	7,123 (1) **	3,200	1,362	7,520
Konstanta	-3,783	12,157 (1)	0,023		
N	416				
Modelio chi kvadrato kriterijus	18,036 (4) **				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,042 (0,057)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	2,333 (7)				
Klasifikacinis procentas	62,3 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 26:** Galimybės įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose priklausomybė nuo veiksnio (32–40 m.).

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	0,456	1,919 (1)	1,578	0,827	3,011
Profesinė kompetencija	0,346	1,560 (1)	1,413	0,821	2,433
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir priimti atsakomybę	0,351	2,202 (1)	1,420	0,894	2,256
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	0,164	0,030 (1)	1,179	0,183	7,584
Konstanta	-4,908	6,773 (1) **	0,007		
N	184				
Modelio chi kvadrato kriterijus	11,726 (4) *				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,062 (0,083)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	7,198 (8)				
Klasifikacinis procentas	57,1 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05



**Lentelė nr. 27:** Galimybės įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos būtų galima pritaikyti kituose darbuose priklausomybė nuo veiksnio (41–57 m.).

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	0,420	1,226 (1)	1,521	0,724	3,197
Profesinė kompetencija	0,252	0,771 (1)	1,286	0,733	2,256
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę	-0,002	0,000 (1)	0,998	0,496	2,007
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	-0,273	0,086 (1)	0,761	0,123	4,696
Konstanta	-2,527	1,036 (1)	0,080		
N	116				
Modelio chi kvadrato kriterijus	4,170 (4)				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,035 (0,047)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	3,145 (7)				
Klasifikacinis procentas	60,3 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 28:** Noro pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą priklausomybę nuo veiksnio (bendroji imtis).

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	0,547	11,915 (1) **	1,728	1,267	2,358
Profesinė kompetencija	0,277	4,027 (1) *	1,319	1,006	1,729
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę	0,137	1,213 (1)	1,147	0,898	1,465
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	-0,259	0,345 (1)	0,772	0,325	1,832
22 m. – 31 m.		1,921 (2)			
32 m. – 40 m.	0,017	0,007 (1)	1,017	0,675	1,533
41 m. – 57 m.	-0,305	1,693 (1)	0,737	0,466	1,167
Konstanta	-2,892	9,706 (1)	0,055		
N	717				
Modelio chi kvadrato kriterijus	37,012 (6) ***				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,050 (0,073)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	5,538 (8)				
Klasifikacinis procentas	72,7 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 29:** Noro pajusti komandinę dvasias, pasiaukojimą už kitą priklausomybę nuo veiksnio (22–31 m.).

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	0,531	7,209 (1) *	1,701	1,154	2,508
Profesinė kompetencija	0,055	0,088 (1)	1,057	0,734	1,520
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę	0,168	1,203 (1)	1,183	0,876	1,596
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	-0,293	0,317 (1)	0,746	0,269	2,070
Konstanta	-1,966	3,023 (1)	0,140		
N	416				
Modelio chi kvadrato kriterijus	12,808 (4) *				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,030 (0,045)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	4,932 (6)				
Klasifikacinis procentas	74,3 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 30:** Noro pajusti komandinę dvasią, pasiaukojimą už kitą priklausomybę nuo veiksnio (32–40 m.).

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	1,176	8,378 (1) **	3,242	1,462	7,188
Profesinė kompetencija	0,635	3,767 (1)	1,887	0,994	3,585
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir priiimti atsakomybę	-0,096	0,106 (1)	0,909	0,510	1,618
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	1,461	2,083 (1)	4,312	0,593	31,376
Konstanta	-7,879	11,938 (1)	0,000		
N	185				
Modelio chi kvadrato kriterijus	27,979 (4) ***				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,140 (0,206)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	2,929 (5)				
Klasifikacinis procentas	77,3 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 31:** Noro pajusti komandinę dvasiją, pasiaukojimą už kitą priklausomybę nuo veiksnio (41–57 m.).

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	-0,146	0,141 (1)	0,865	0,404	1,850
Profesinė kompetencija	0,566	3,398 (1)	1,760	0,965	3,212
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir priimti atsakomybę	0,424	1,197 (1)	1,528	0,715	3,264
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	-20,315	0,000 (1)	0,000	0,000	
Konstanta	17,505	0,000 (1)	40004910,858		
N	116				
Modelio chi kvadrato kriterijus	9,890 (4) *				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,082 (0,113)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	1,124 (7)				
Klasifikacinis procentas	69,0 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 32:** Noro pakeliauti, dalyvaujant tarptautinėse operacijose priklausomybė nuo veiksnio (bendroji imtis).

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	-0,238	2,448 (1)	0,788	0,584	1,062
Profesinė kompetencija	0,544	17,138 (1) ***	1,722	1,331	2,227
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę	0,075	0,426 (1)	1,078	0,860	1,350
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	-0,593	2,012 (1)	0,553	0,244	1,254
22 m. – 31 m.		5,422 (2)			
32 m. – 40 m.	-0,130	0,462 (1)	0,878	0,604	1,277
41 m. – 57 m.	-0,515	5,422 (1) *	0,597	0,387	0,922
Konstanta	-0,207	0,056 (1)	0,813		
N	718				
Modelio chi kvadrato kriterijus	27,079 (6) ***				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,037 (0,051)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	9,014 (9)				
Klasifikacinis procentas	66,7 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 33:** Noro pakeliauti, dalyvaujant tarptautinėse operacijose priklausomybė nuo veiksnio (22–31 m.).

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukštesnė riba
Asmeninės pastangos	-0,338	2,890 (1)	1,701	1,154	2,508
Profesinė kompetencija	0,549	9,939 (1) *	1,057	0,734	1,520
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę	0,114	0,640 (1)	1,183	0,876	1,596
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	-0,420	0,732 (1)	0,746	0,269	2,070
Konstanta	-0,091	0,007 (1)	0,140		
N	417				
Modelio chi kvadrato kriterijus	13,268 (4) *				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,031 (0,044)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	8,796 (7)				
Klasifikacinis procentas	68,1 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05



**Lentelė nr. 34:** Noro pakeliauti, dalyvaujant tarptautinėse operacijose priklausomybė nuo veiksnio (32–40 m.).

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	-0,129	0,149 (1)	0,879	0,458	1,689
Profesinė kompetencija	0,603	4,509 (1)	1,828	1,048	3,191
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę	-0,198	0,664 (1)	0,821	0,510	1,320
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	-0,522	0,210 (1)	0,594	0,064	5,531
Konstanta	-0,052	0,001 (1)	0,949		
N	186				
Modelio chi kvadrato kriterijus	6,699 (4)				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,035 (0,049)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	2,647 (7)				
Klasifikacinis procentas	65,6 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 35:** Noro pakeliauti, dalyvaujant tarptautinėse operacijose priklausomybė nuo veiksnio (41–57 m.).

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	-0,112	0,088 (1)	0,879	0,894	0,426
Profesinė kompetencija	0,453	2,327 (1)	1,828	1,573	0,879
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę	0,389	1,132 (1)	0,821	1,476	0,721
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	-1,162	1,025 (1)	0,594	0,313	0,033
Konstanta	-1,597	0,385 (1)	0,949	0,202	
N	115				
Modelio chi kvadrato kriterijus	5,649 (4)				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,048 (0,064)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	4,041 (7)				
Klasifikacinis procentas	61,7 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 36:** Darbo užmokesčio apskritai priklausomybė nuo veiksnio  
(bendroji imtis):

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	0,202	1,851 (1)	1,223	0,915	1,635
Profesinė kompetencija	0,326	6,611 (1) *	1,386	1,081	1,777
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir priiimti atsakomybę	-0,092	0,651 (1)	0,912	0,729	1,141
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	-0,083	0,049 (1)	0,920	0,440	1,923
22 m. – 31 m. (referentinė grupė)		6,955 (2) *			
32 m. – 40 m.	0,022	0,014 (1)	1,022	0,708	1,476
41 m. – 57 m.	0,617	6,658 (1) *	1,853	1,160	2,962
Konstanta	-1,304	2,359 (1)	0,272		
N	726				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	20,743 (6) **				
Kokso ir Snello R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,028 (0,039)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	5,591 (7)				
Klasifikacinis procentas	66,7 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 37:** Darbo užmokesčio apskritai priklausomybė nuo veiksnio (22–31 m.):

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	0,226	1,508 (1)	1,254	0,874	1,799
Profesinė kompetencija	0,311	3,443 (1)	1,365	0,983	1,896
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir priiimti atsakomybę	-0,032	0,053 (1)	0,968	0,737	1,273
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	-0,139	0,097 (1)	0,871	0,364	2,079
Konstanta	-1,537	2,154 (1)	0,215		
N	419				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	8,494 (4)				
Kokso ir Snelo $R^2$ (Nagelkerke $R^2$ )	0,020 (0,028)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	2,412 (6)				
Klasifikacinis procentas	65,9 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 38:** Darbo užmokesčio apskritai priklausomybė nuo veiksnio (32–40 m.):

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	0,392	1,458 (1)	1,481	0,783	2,800
Profesinė kompetencija	-0,136	0,239 (1)	0,873	0,506	1,505
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę	-0,055	0,055 (1)	0,946	0,597	1,500
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	-0,790	0,485 (1)	0,454	0,049	4,197
Konstanta	0,391	0,042 (1)	1,478		
N	186				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	2,194 (4)				
Kokso ir Snello R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,012 (0,016)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	13,225 (7)				
Klasifikacinis procentas	63,4 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 39:** Darbo užmokesčio apskritai priklausomybė nuo veiksnio (41–57 m.):

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	0,064	0,024 (1)	1,066	0,473	2,405
Profesinė kompetencija	0,833	6,784 (1) **	2,299	1,229	4,302
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir priiimti atsakomybę	-0,517	1,462 (1)	0,596	0,258	1,378
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	0,509	0,270 (1)	1,664	0,244	11,353
Konstanta	-0,997	0,127 (1)	0,369		
N	121				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	12,785 (4) *				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,030 (0,042)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	3,168 (7)				
Klasifikacinis procentas	76,0 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 40:** Socialinių garantijų priklausomybė nuo veiksnio (bendroji imtis):

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	0,305	4,323 (1) *	1,356	1,018	1,807
Profesinė kompetencija	0,220	3,079 (1)	1,246	0,975	1,592
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę	-0,024	0,046 (1)	0,976	0,783	1,217
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	0,126	0,124 (1)	1,134	0,563	2,286
22 m. – 31 m. (referentinė grupė)		20,965 (2) ***			
32 m. – 40 m.	-0,750	16,768 (1) ***	0,472	0,330	0,676
41 m. – 57 m.	-0,673	9,981 (1) **	0,510	0,336	0,775
Konstanta	-1,646	3,867 (1) *	0,193		
N	726				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	37,734 (6) ***				
Kokso ir Snello R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,051 (0,068)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	2,052 (8)				
Klasifikacinis procentas	62,7 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05



**Lentelė nr. 41:** Socialinių garantijų priklausomybė nuo veiksnio (22–31 m.):

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	0,344	3,366 (1)	1,410	0,977	2,037
Profesinė kompetencija	0,233	1,859 (1)	1,262	0,903	1,765
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir priimti atsakomybę	-0,131	0,828 (1)	0,877	0,662	1,163
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	-0,197	0,182 (1)	0,821	0,332	2,031
Konstanta	-1,159	1,183 (1)	0,314		
N	419				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	9,103 (4)				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,021 (0,030)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	2,046 (7)				
Klasifikacinis procentas	68,7 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 42:** Socialinių garantijų priklausomybė nuo veiksnio (32–40 m.):

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	0,139	0,192 (1)	1,149	0,617	2,139
Profesinė kompetencija	0,245	0,829 (1)	1,278	0,754	2,168
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir priimti atsakomybę	0,329	2,044 (1)	1,390	0,885	2,183
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	1,600	1,972 (1)	4,953	0,531	46,191
Konstanta	-4,629	5,802 (1) *	0,010		
N	186				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	6,760 (4)				
Kokso ir Snello R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,036 (0,048)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	3,336 (8)				
Klasifikacinis procentas	57,5 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 43:** Socialinių garantijų priklausomybė nuo veiksnio (41–57 m.):

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	0,403	1,230 (1)	1,497	0,734	3,054
Profesinė kompetencija	0,215	0,647 (1)	1,240	0,734	2,094
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę	-0,175	0,254 (1)	0,840	0,425	1,658
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	0,190	0,047 (1)	1,209	0,216	6,765
Konstanta	-2,198	0,847 (1)	0,111		
N	121				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	3,698 (4)				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,030 (0,040)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	5,899 (6)				
Klasifikacinis procentas	56,2 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 44:** Galimybės derinti tarnybą ir šeimyninį gyvenimą priklausomybė nuo veiksnio (bendroji imtis):

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	0,345	5,403 (1) *	1,412	1,056	1,888
Profesinė kompetencija	0,298	5,731 (1) *	1,347	1,055	1,718
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę	0,234	4,396 (1) *	1,263	1,015	1,572
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	0,099	0,080 (1)	1,104	0,556	2,194
22 m. – 31 m. (referentinė grupė)		2,420 (2)			
32 m. – 40 m.	0,126	0,480 (1)	1,134	0,794	1,619
41 m. – 57 m.	0,327	2,337 (1)	1,387	0,912	2,109
Konstanta	-3,883	20,284 (1)	0,021		
N	726				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	30,022 (6) ***				
Kokso ir Snello R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,041 (0,054)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	12,746 (7)				
Klasifikacinis procentas	57,0 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 45:** Galimybės derinti tarnybą ir šeimyninį gyvenimą priklausomybė nuo veiksnio (22–31 m.):

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	0,293	2,430 (1)	1,340	0,927	1,936
Profesinė kompetencija	0,264	2,523 (1)	1,302	0,940	1,804
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę	0,240	3,060 (1)	1,272	0,971	1,665
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	0,135	0,105 (1)	1,145	0,506	2,589
Konstanta	-3,556	10,869 (1) *	0,029		
N	419				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	14,125 (4) **				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,033 (0,044)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	12,248 (6)				
Klasifikacinis procentas	56,8 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 46:** Galimybės derinti tarnybą ir šeimyninį gyvenimą priklausomybė nuo veiksnio (32–40 m.):

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	0,176	0,298 (1)	1,192	0,634	2,241
Profesinė kompetencija	0,387	1,982 (1)	1,472	0,859	2,523
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę	0,548	5,239 (1) *	1,730	1,082	2,767
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	0,034	0,001 (1)	1,035	0,162	6,601
Konstanta	-4,587	6,127 (1)	0,010		
N	186				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	11,722 (4)*				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,012 (0,016)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	13,225 (7)				
Klasifikacinis procentas	63,4 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 47:** Galimybės derinti tarnybą ir šeimyninį gyvenimą priklausomybė nuo veiksnio (41–57 m.):

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	0,809	4,415 (1) *	2,246	1,056	4,779
Profesinė kompetencija	0,198	0,522 (1)	1,219	0,713	2,084
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę	-0,504	1,905 (1)	0,604	0,296	1,236
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	-0,198	0,045 (1)	0,820	0,130	5,154
Konstanta	-1,962	0,620 (1)	0,141		
N	121				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	10,182 (4) *				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,081 (0,108)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	21,845 (7) *				
Klasifikacinis procentas	64,5 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 48:** Karjeros perspektyvų priklausomybė nuo veiksnio (bendroji imtis):

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kri- terijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukštinė riba
Asmeninės pastangos	0,485	9,574 (1) **	1,625	1,195	2,210
Profesinė kompetencija	0,451	11,049 (1) **	1,570	1,203	2,049
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę	-0,002	0,000 (1)	0,998	0,782	1,274
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	0,502	1,751 (1)	1,652	0,785	3,475
22 m. – 31 m. (referentinė grupė)		15,563 (2) ***			
32 m. – 40 m.	-0,319	2,427 (1)	0,727	0,487	1,086
41 m. – 57 m.	-0,882	15,457 (1) ***	0,414	0,267	0,643
Konstanta	-3,423	14,207 (1) ***	0,033		
N	726				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	58,889 (6) ***				
Kokso ir Snello R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,078 (0,111)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	8,436 (8)				
Klasifikacinis procentas	73,6 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05



**Lentelė nr. 49:** Karjeros perspektyvų priklausomybė nuo veiksnio (22–31 m.):

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	0,760	13,312 (1) ***	2,138	1,422	3,217
Profesinė kompetencija	0,263	1,895 (1)	1,301	0,895	1,891
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir priimti atsakomybę	0,116	0,533 (1)	1,123	0,823	1,533
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	1,006	5,091 (1) *	2,734	1,141	6,552
Konstanta	-4,798	16,459 (1) ***	0,008		
N	419				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	29,985 (4) ***				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,069 (0,104)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	9,227 (7)				
Klasifikacinis procentas	78,0 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 50:** Karjeros perspektyvų priklausomybė nuo veiksnio (32–40 m.):

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukštinė riba
Asmeninės pastangos	0,032	0,009 (1)	1,033	0,530	2,013
Profesinė kompetencija	0,540	3,468 (1)	1,716	0,972	3,029
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir priiimti atsakomybę	-0,068	0,074 (1)	0,934	0,573	1,523
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	-20,130	0,000 (1)	0,000	0,000	
Konstanta	18,759	0,000 (1)	140309306,274		
N	186				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	9,367 (4)				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,049 (0,070)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	5,140 (7)				
Klasifikacinis procentas	68,8 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 51:** Karjeros perspektyvų priklausomybė nuo veiksnio (41–57 m.):

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	0,154	0,160 (1)	1,167	0,548	2,485
Profesinė kompetencija	0,831	7,082 (1) **	2,296	1,245	4,234
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę	-0,397	1,141 (1)	0,672	0,324	1,393
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	-0,429	0,201 (1)	0,651	0,100	4,248
Konstanta	-1,984	0,610 (1)	0,138		
N	121				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	13,942 (4) **				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,109 (0,146)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	4,783 (6)				
Klasifikacinis procentas	66,9 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,01

**Lentelė nr. 52:** Santykių su tiesioginiu vadu priklausomybė nuo veiksnio (bendroji imtis):

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukštutinė riba
Asmeninės pastangos	-0,062	0,100 (1)	0,940	0,639	1,383
Profesinė kompetencija	0,608	12,989 (1) ***	1,838	1,320	2,558
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir priiimti atsakomybę	0,389	6,278 (1) *	1,475	1,088	1,999
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	0,663	2,061 (1)	1,941	0,785	4,797
22 m. – 31 m. (referentinė grupė)		2,651 (2)			
32 m. – 40 m.	0,449	2,168 (1)	1,566	0,862	2,845
41 m. – 57 m.	-0,093	0,094 (1)	0,911	0,504	1,647
Konstanta	-2,554	5,179 (1)	0,078		
N	726				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	29,158 (6) ***				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,039 (0,074)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	14,269 (7)*				
Klasifikacinis procentas	87,7 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 53:** Santykių su tiesioginiu vadu priklausomybė nuo veiksnio (22–31 m.):

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	-0,021	0,007 (1)	0,980	0,606	1,584
Profesinė kompetencija	0,391	3,123 (1)	1,479	0,958	2,283
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir priimti atsakomybę	0,423	5,331 (1) *	1,526	1,066	2,185
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	0,503	0,858 (1)	1,654	0,570	4,795
Konstanta	-1,824	1,841 (1)	0,161		
N	419				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	12,120 (4) *				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,029 (0,052)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	12,431(7)				
Klasifikacinis procentas	86,6 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 54:** Santykių su tiesioginiu vadu priklausomybė nuo veiksnio (32–40 m.):

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	-0,447	0,656 (1)	0,639	0,216	1,888
Profesinė kompetencija	0,609	1,687 (1)	1,839	0,733	4,609
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir priiimti atsakomybę	0,547	2,113 (1)	1,728	0,826	3,613
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	-18,533	0,000 (1)	0,000	0,000	
Konstanta	18,150	0,000 (1)	76252599,264		
N	186				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	4,729 (4)				
Kokso ir Snello R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,025 (0,057)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	6,018 (7)				
Klasifikacinis procentas	91,4 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 55:** Santykių su tiesioginiu vadu priklausomybė nuo veiksnio (41–57 m.):

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	0,369	0,541 (1)	1,446	0,541	3,863
Profesinė kompetencija	1,116	9,118 (1) **	3,054	1,480	6,303
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę	0,417	0,634 (1)	1,518	0,544	4,238
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	2,199	4,185 (1) *	9,015	1,097	74,104
Konstanta	-8,006	4,694 (1) *	0,000		
N	121				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	16,889 (4) **				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,130 (0,229)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	8,692 (7)				
Klasifikacinis procentas	86,0 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 56:** Bendros atmosferos padalinyje priklausomybė nuo veiksnio (bendroji imtis):

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	0,307	4,220 (1) *	1,359	1,014	1,821
Profesinė kompetencija	0,471	13,412 (1) ***	1,602	1,245	2,062
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir priimti atsakomybę	0,105	0,830 (1)	1,111	0,886	1,392
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	0,083	0,050 (1)	1,087	0,523	2,257
22 m. – 31 m. (referentinė grupė)		0,339 (2)			
32 m. – 40 m.	0,096	0,247 (1)	1,100	0,755	1,605
41 m. – 57 m.	-0,034	0,024 (1)	0,966	0,626	1,490
Konstanta	-3,304	14,369 (1) ***	0,037		
N	726				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	35,138 (6) ***				
Kokso ir Snello R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,047 (0,065)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	10,945 (7)				
Klasifikacinis procentas	66,7 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05



**Lentelė nr. 57:** Bendros atmosferos padalinyje priklausomybė nuo veiksnio (22–31 m.):

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	0,497	6,785 (1) **	1,644	1,131	2,391
Profesinė kompetencija	0,365	4,501 (1) *	1,441	1,028	2,019
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir priiimti atsakomybę	0,179	1,561 (1)	1,195	0,903	1,582
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	-0,059	0,017 (1)	0,942	0,385	2,309
Konstanta	-3,882	12,328 (1) ***	0,021		
N	419				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	23,867 (4) ***				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,055 (0,076)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	11,885 (6)				
Klasifikacinis procentas	68,5 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 58:** Bendros atmosferos padalinyje priklausomybė nuo veiksnio (32–40 m.):

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	-0,482	2,009 (1)	0,618	0,317	1,202
Profesinė kompetencija	0,865	8,570 (1) **	2,375	1,331	4,238
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę	0,164	0,459 (1)	1,178	0,734	1,891
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	0,641	0,464 (1)	1,899	0,300	12,000
Konstanta	-2,119	1,311 (1)	0,120		
N	186				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	9,994 (4) *				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,052 (0,073)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	7,594 (7)				
Klasifikacinis procentas	67,2 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

**Lentelė nr. 59:** Bendros atmosferos padalinyje priklausomybė nuo veiksnio (41–57 m.):

Nepriklausomas kintamasis	B	Voldo kriterijus (df)	exp (B)	95 % P. I.	
				Žemutinė riba	Aukšutinė riba
Asmeninės pastangos	0,597	2,392 (1)	1,817	0,853	3,871
Profesinė kompetencija	0,430	2,331 (1)	1,538	0,885	2,672
Jūs esate iniciatyvus(-i), nebijantis(-i) eksperimentuoti ir prisiimti atsakomybę	-0,437	1,368 (1)	0,646	0,311	1,343
Galimybė būti sprendimų priėmimo centre (1)	0,045	0,002 (1)	1,046	0,164	6,670
Konstanta	-2,242	0,777 (1)	0,106		
N	121				
Modelio $\chi^2$ kriterijus	10,452 (4)*				
Kokso ir Snelo R <sup>2</sup> (Nagelkerke R <sup>2</sup> )	0,083 (0,113)				
Hosmero-Lemešovo kriterijus $\chi^2$	7,688 (7)				
Klasifikacinis procentas	65,3 %				

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

## Interviu gairės (tarnaujantiems)

**Tyrimo ir tyrimo etikos pristatymas.** Esu Paulius Balsys, Lietuvos Socialinių tyrimų centro sociologijos instituto doktorantas, Lietuvos kariuomenės kapitonas. Atlieku disertacinį tyrimą tema Karių tarnybos integracijos Lietuvos Kariuomenėje sociokultūriniai veiksniai. Tyrimo tikslas- ištirti kokie sociokultūriniai veiksniai lemia karių integraciją Lietuvos kariuomenėje.

Šis interviu truks apie 50 minučių, interviu bus įrašinėjamas diktofonu tam, kad užfiksuoti visus tyrimo tematikai aktualius aspektus. Šio interviu asmeniniai duomenys (jūsų vardas, pavardė, tarnybos vieta) nebus niekur skelbiami ir afišuojami. Tyrimo empirinę medžiagą domina tik šio interviu turinys.

### Pradžios klausimai:

- Jūsų metai išstarnauti kariuomenėje.
- Jūsų šeimyninė padėtis
- Kokias ėjote pareigas per savo karininko karjerą?

### Profesijos pasirinkimas ir lūkesčiai:

- Papasakokite apie priežastis, kodėl rinkotės šią profesiją? Kokios buvo aplinkybės ir jūsų motyvai, lėmę tokį pasirinkimą?
- Papasakokite apie savo lūkesčius tarnybos atžvilgiu. Ko tikėjotės iš profesijos tapdamas kariškiu, kaip įsivaizdavote šią profesiją?
- Papasakokite, kaip Jums sekėsi tarnybos pradžioje? Prie ko buvo sunkiausiai priprasti kariuomenėje?
- Kokie jums (požiūriai, sisteminiai dalykai, aplinka) buvo svetimi ir nepriimtini tarnyboje ?
- Kas Jums padėjo priprasti/ „įsivažiuoti“ kariškio profesijoje?

### Profesijos prestižas

- Ar šiandien visuomenėje kariškio profesija yra pakankamai vertinama? (Kodėl?)
- Kokie faktoriai, aplinkybės kariškio profesiją daro vertingą ir reikalingą? (Kodėl)
- Ar Jūs jaučiatės pakankamai įvertintas, kad esate kariškis? (kodėl?)  
*O kaip galvojate, ko trūksta?*

### Institucinių veiksnių vertinimas

- *Kariškio profesija yra išskirtinė lyginant su civiliniais darbais savo organizavimu ir instituciniais veiksniais. Žurnale moksleiviams „Kuo būti“ vienas LK kapitonas*

apie karininko profesiją rašo: „Suderinti tarnybą ir asmeninį gyvenimą nėra paprasta, bet įmanoma“. Kokie tarnybos veiksniai šiuolaikiniam žmogui kelia iššūkius arba nepatogumus? (Kokius ir Kodėl?)

- Įsivaizduokite, kad esate Lietuvos kariuomenės vadas. Kokius pokyčius padarytumėte institucinėje kariuomenės sąrangoje, kad padaryti tarnybą patrauklesnę? (Kodėl?)

### **Karininko profesija ir socialinė integracija- organizacinis lygmuo**

- Ar karinė tarnyba yra vieta, kur jūs save pilnai realizuojate?
  - kas padeda save realizuoti?
  - kas trukdo save realizuoti?
- Kiek Jums svarbi sėkminga karjera? Ar jūs patenkintas galimybėmis siekti karjeros Kariuomenėje?
- Ko reikia norint turėti sėkmingą karjerą kariuomenėje?
- Kokie tarnybos (aplinkos, kolektyvo, tarnybos rutinos) faktoriai Jums padeda jaustis gerai/laimingu?
- Kokie tarnybos faktoriai jus nuvilia ir jums kelia pasipiktinimą? (pvz., dalinys kuriame tarnaujate, galimybės, santykiai su kolegomis, santykiai su vadais, pavaldiniais)
- Ar esate patenkintas savo tarnyba ir kaip ji klostosi? (Kodėl?)

### **Karinė tarnyba versus civilinis darbas**

- Neretai karininko profesija yra lyginama su civiliniais darbais, pabrėžiant privalumus ar trūkumus. Ar galėtumėte įvardinti karininko profesijos didžiausius plusus lyginant su civiliniu darbu?
- Kiek jums teko savo tarnyboje patirti šių sunkumų?
- Kurį savo tarnybos laikotarpį įvardintumėte kaip sunkiausia? Kas jame yra sunku ir kodėl?

### **Pabaigos klausimai**

- Ar būna minčių, kad norėtumėte ar galėtumėte dirbti kitur ne kariuomenėje? (Kodėl?)
- Ar kariuomenės, jos vadovybės požiūris visada yra tinkamas ir deramas tarnaujančio personalo atveju? (kokiais atvejais jis nėra tinkamas?) (į šį klausimą atsakyti nebūtina)
- Jei galėtumėte atsukti laiką atgal ar eitumėte tuo pačiu keliu ar rinktumėtės kitą profesiją? (Kodėl?)

## **Interviu gairės (tarnybą nutraukusiems anksčiau laiko)**

**Tyrimo ir tyrimo etikos pristatymas.** Esu Paulius Balsys, Lietuvos Socialinių tyrimų centro sociologijos instituto doktorantas, Lietuvos kariuomenės kapitonas. Atlieku disertacinį tyrimą tema Karių tarnybos integracijos Lietuvos Kariuomenėje sociokultūriniai veiksniai. Tyrimo tikslas- ištirti kokie sociokultūriniai veiksniai lemia karių integraciją Lietuvos kariuomenėje.

Šis interviu truks apie 50 minučių, interviu bus įrašinėjamas diktofonu tam, kad užfiksuoti visus tyrimo tematikai aktualius aspektus. Šio interviu asmeniniai duomenys (jūsų vardas, pavardė, tarnybos vieta) nebus niekur skelbiami ir afišuojami. Tyrimo empirinę medžiagą domina tik šio interviu turinys.

### **Pradžios klausimai:**

- Jūsų metai išstarnauti kariuomenėje.
- Jūsų šeimyninė padėtis
- Kokias ėjote pareigas per savo karininko karjerą?

### **Profesijos pasirinkimas ir lūkesčiai:**

- Papasakokite apie priežastis, kodėl rinkotės šią profesiją? Kokios buvo aplinkybės ir jūsų motyvai, lėmę tokį pasirinkimą?
- Papasakokite apie savo lūkesčius tarnybos atžvilgiu. Ko tikėjotės iš profesijos tapdamas kariškiu, kaip įsivaizdavote šią profesiją?
- Papasakokite, kaip Jums sekėsi tarnybos pradžioje? Prie ko buvo sunkiausiai priprasti kariuomenėje?
- Kokie jums (požiūriai, sisteminiai dalykai, aplinka) buvo svetimi ir nepriimtini tarnyboje ?
- Kas Jums padėjo priprasti/ „įsivažiuoti“ kariškio profesijoje?

### **Institucinių veiksnių vertinimas**

- *Kariškio profesija yra išskirtinė lyginant su civiliniais darbais savo organizavimu ir instituciniais veiksniais. Žurnale moksleiviams „Kuo būti“ vienas LK kapitonas apie karininko profesiją rašo: „Suderinti tarnybą ir asmeninį gyvenimą nėra paprasta, bet įmanoma“. Kokie tarnybos veiksniai šiuolaikiniam žmogui kelia iššūkius arba nepatogumus? (Kokius ir Kodėl?)*
- Įsivaizduokite, kad esate Lietuvos kariuomenės vadas. Kokius pokyčius padarytumėte institucinėje kariuomenės sąrangoje, kad padaryti tarnybą patrauklesnę? (Kodėl?)

### **Karininko profesija ir socialinė integracija- organizacinis lygmuo**

- Papasakokite, kokie faktoriai padėjo save realizuoti karinėje tarnyboje?  
– *kas trukdė save realizuoti?*
- Kiek Jums buvo svarbi sėkminga karjera? Ar jūs buvote patenkintas galimybėmis siekti karjeros Kariuomenėje? (kodėl?)
- Kokie tarnybos faktoriai (momentai, akimirkos) Jums padėjo patenkinti jūsų asmeninius lūkesčius tarnyboje? (Kada tarnyba leido Jums pajauti, kad pasiekėte tai, apie ką svajojote ar tikėjotės iš tarnybos?)
- Kokie tarnybos faktoriai jus nuvylė ir jums kėlė pasipiktinimą? (pvz., dalinys kuriame tarnaujate, galimybės, santykiai su kolegomis, santykiai su vadais, pavaldiniais)

### **Kitos profesijos pasirinkimas**

- Kurį savo tarnybos laikotarpį įvardintumėte kaip sunkiausią? Kas jame buvo sunku ir kodėl?
- Kokių tarnybos momentų nusprendėte palikti kariškio karjerą ir rinktis kitą kelią? (Kodėl?)
- Kokie pagrindiniai faktoriai lėmė jūsų pasirinkimą?
- Kaip pasikeitė Jūsų gyvenimas po tarnybos (tapus civiliu)? (Šeima, laiko planavimas, pomėgiai, įtampa ir t.t.)
- Jeigu kalbėtume apie palyginimą su civiliniu darbu, kokie esminiai skirtumai daro civilinį darbą patrauklesniu už karinę tarnybą?
- Ar dabartinis jūsų profesinis statusas jus daro laimingesniu? Kokie pagrindiniai aspektai tai lemia?
- Ką Jums duoda civilinis darbas ir ko negali pasiūlyti karinė tarnyba?
- *Kodėl Jums tai svarbu?*

### **Pabaigos klausimai**

- Įsivaizduokite, jei būtumėte kariuomenės vadas, kokius darytumėte pokyčius LK, kad pagerinti tarnybos sąlygas ir labiau integruoti karius tarnyboje?
- Kokią vietą užima jūsų kariškio statusas dabartiniame gyvenime? Kiek jūsų asmeniniai santykiai, laisvalaikis, interesai tebėra susiję su tarnyba?
- Ko pasiilgstate iš to laikotarpio, kada buvote kariškis? (Kodėl?)