



Y kartos individų socialinės integracijos Lietuvos kariuomenėje kultūriškumas: kokie iššūkiai jos laukia

PAULIUS BALSYS

Lietuvos socialinių tyrimų centras, Sociologijos institutas

Santrauka. *Y kartos atstovai šiuo metu yra viena iš didžiausių amžiaus kohortų, kurios atstovai atlieka karinę tarnybą pasaulio ir Lietuvos kariuomenėje. Y kartos individai yra didesni individualistai, lyginant su ankstesnėmis kartomis, – X karta, kūdikių bumo karta. Kita vertus, atliekant karinę tarnybą tradiciškai iš individų reikalaujama didesnio įsitraukimo, atsidavimo kolektyviniam tikslui; lyginant su civilinėmis profesijomis – tai yra godi, totali bei socialiai izoliuota profesija (Soeters 2018, Soeters ir kiti 2006). Tyrimai rodo, kad Y kartos individai darbo rinkoje lengviau meta, keičia darbus, jei tai netenkina jų individualių lūkesčių. Straipsnio tikslas – atskleisti Lietuvos kariuomenėje tarnaujančių Y kartos individų (karininkų, puskarininkų) subjektyvius socialinės integracijos vertybinius bruožus. Tyrimas yra unikalus ir išskirtinis tuo, kad atskleidžia Y kartos karių socialinės integracijos vertybiškumo bruožus, kurių raiška karinėje tarnyboje yra socialinės įtraukties sąlyga. Tyrimas atliktas pusiau struktūruotu interviu būdu apklausus 22 Lietuvos kariuomenėje tarnaujančius ar tarnavusius kariškius. Straipsnyje pateikiami išskirtiniai kultūriniai aspektai (kūrybiškumo, darbo imitavimo, augimo, stagnacijos, naujovių bei proveržio slopinimo) leidžia apsvaistyti, su kokiais iššūkiais susiduria tikslinė grupė ir kaip ateityje vis didesniu iššūkiu taps Y kartos individų lūkesčiai karinėje tarnyboje.*

Raktiniai žodžiai: *Y karta, struktūracijos teorija, karo sociologija, socialinė integracija.*

Y kartos individų socialinės integracijos Lietuvos kariuomenėje kultūriškumas: kokie iššūkiai jos laukia

Tūkstantmečiai (angl. *millennials*) (toliau – Y karta) yra demografijos, socialiniuose moksluose apibrėžiama amžiaus kohorta, turinti tam tikrus šiai amžiaus grupei būdingus kultūrinius-vertybinius bruožus (Ender 2018, Gruževskis ir Mažeikaitė 2018). Paprastai Y karta yra laikomi individai,

gimę 1982–2000 m. (Ender et al. 2014, Gruževskis ir Mažeikaitė 2018). Dėl specifinių kultūrinių bruožų JAV autoriai Y kartos atstovams apibūdinti vartoja šiuos sinonimus: *Aš* karta (angl. *generation Me*), kūdikių bumo kartos aidas (angl. *echo boomers*, *baby boom echoers*, abu apibrėžimai yra tarsi priešprieša kūdikių bumo kartai), *Kitas* karta (angl. *generation Next*, *Nexters*) arba netgi *gyvatės* (angl. *Snake people*) (Ender 2018).

Y kartos atstovai šiuo metu yra viena iš didžiausių amžiaus kohortų, kurios atstovai atlieka karinę tarnybą pasaulio ir Lietuvos kariuomenėje (Ender 2018). Siekiant suvokti problematiką integruojant Y kartos atstovus, būtina akcentuoti karinės tarnybos institucinę sąrangą. Kaip pastebi Nuciari (2006), institucinė organizacijos dalis įvardijama kaip kultūrinis karinės organizacijos vertybių rinkinys, kolektyvinį gėrį (valstybę bei jos saugumą) prioritetizuojantis individo atžvilgiu. Atliekant karinę tarnybą iš individo reikalaujama žymiai didesnio įsitraukimo, atsidavimo, lyginant su civilinėmis profesijomis. Tai yra kita medalio pusė, kurią sociologijos klasikai įvardija kaip organizacijos *totalumą* arba *godumą* individo atžvilgiu (Soeters et al. 2006, Soeters 2018), todėl šiuolaikinės visuomenės fone karinių organizacijų sąranga sukuria vertybinį dualumą – ambivalenciją, karinę tarnybą suvokiant kaip darbą, turint tam tikrų lūkesčių gyventi ir asmeninį gyvenimą (turėti šeimą, laisvo laiko, daryti karjerą) (Balsys 2019).

Problema išryškėja siekiant išlaikyti Y kartos atstovus darbo vietoje (karinėje tarnyboje). Tyrimai rodo, kad Y kartos individai darbo rinkoje lengviau meta, keičia darbus, jei pastarieji netenkina jų individualių lūkesčių (Naim and Lenka 2018). Šios tendencijos pastebimos ir Lietuvos kariuomenėje. Kiekvienais metais karinę tarnybą prieš laiką nutraukia ir civilines profesijas renka panašus skaičius karininkų: 2017 m. – 64 karininkai, 2018 m. – 53 karininkai, 2019 m. – 44 karininkai, 2020 m. – 31 karininkas, 2021 m. – 34 karininkai (Lietuvos kariuomenės duomenys, 2022). Didžioji dauguma tarnybą prieš laiką nutraukiančių karininkų priklauso jaunesniųjų karininkų kategorijai (vyresnieji leitenantai, kapitonai). 2018 m. kariuomenės psichologai atliko tyrimus dėl prieš laiką nutraukiamų tarnybos sutarčių. Išvadoje teigiama, kad pagrindinė profesinės karo tarnybos karių sutarčių nutraukimo priežastis yra nepasitenkinimas individualiais poreikiais derinant karjeros, šeimos lūkesčius su karine tarnyba (Balsys 2019). Kariuomenėje tarnaujantys Y kartos individai, jų vertybiškumas patiria tam tikrą konfrontaciją tarp institucinių-kolektyvinių kariuomenės vertybių. Kyla klausimas, ar įmanoma sėkmingai integruoti šiuolaikinius individus tokioje tradicinėje, griežtai hierarchinėje organizacijoje kaip kariuomenė. Jeigu įmanoma (akivaizdu, kad taip, nes tam tikra dalis Y kartos žmonių sėkmingai atlieka karinę tarnybą), tada kyla tokie klausimai: kas yra būdinga šiai integracijai ir kokius vertybinius-kultūrinius konfliktus lydi

Y kartos individų socialinė integracija Lietuvos kariuomenėje. Šie klausimai tampa dar aktualesni, prasidėjus Rusijos visuotinei agresijai prieš Ukrainą ir padidėjus karinės konfrontacijos rizikai regione. Valstybės saugumo stiprinimas, siekiant didinti ne tik kariuomenės biudžetą, bet ir tarnaujančių karių skaičių, tiesiogiai susijęs norint karius pritraukti ir išlaikyti karinėje tarnyboje. Karių socialinės integracijos karinėje tarnyboje gerinimo klausimai tampa tiesiogiai susiję su nacionalinio saugumo stiprinimu.

Straipsnio tikslas yra atskleisti Lietuvos kariuomenėje tarnaujančių Y kartos individų (karininkų, puskarininkų) subjektyvias nuostatas, susijusias su socialine integracija. Tyrimas yra unikalus ir išskirtinis tuo, kad atskleidžia Y kartos karių socialinės integracijos vertybiškumo bruožus, kurių įgyvendinimas karinėje tarnyboje yra socialinės įtraukties sąlyga. Straipsnyje pateikiami kultūriniai aspektai leidžia apsvarstyti, su kokiais iššūkiais susiduria Y kartos individai ir kaip ateityje vis didesniu iššūkiu taps tikslinės grupės lūkesčiai karinėje tarnyboje. Straipsnio empirinė dalis sudaryta remiantis antagonistinėmis socialinės integracijos reikšmėmis – pateikiant integruojančias ir dezintegruojančias reikšmes. Taip ne tik išryškunami integracijos lūkesčiai, tačiau ir suvokiama socialinė kaita bei konfliktas socialiai integruojant kariuomenėje šiuolaikinius karius.

Literatūros apžvalga. Didžiausias ir tiesioginis indėlis, kalbant apie Y kartos individų kultūriškumą, priskiriamas JAV karo sociologams. JAV autorių darbuose (Ender et al. 2014, Ender 2018) nuosekliai apibrėžiama Y kartos sąvoka. Išvados padarytos remiantis tyrimais, atliktais 2002–2009 m. laikotarpiu, kai buvo remtasi anketinėmis apklausomis. Iš viso apklausti 3054 JAV karo akademijų kadetai (Ender et al. 2014). Darbuose bendrai pristatomas Y kartai būdingas kultūriškumas ir detalizuojama šio kultūriškumo raiška karo tarnyboje. Šie darbai yra vertingi, kadangi Y kartos bruožai lyginami su ankstesnėmis amžiaus kohortomis (X karta, kūdikių bumo karta) (Ender 2018). Atsižvelgiant į tai, kad lietuviška Y karta savo vertybiniais bruožais darbo aplinkoje yra panašiausia į vakarietiško visuomenių Y kartą, sudarant teorinį modelį yra pakankamai daug remiamasi būtent JAV mokslininkų atliktais darbais (Gruževskis ir Mažeikaitė 2018).

Europietiškoje karo sociologijoje švedų tyrėjai (Osterberg et al. 2020) atskleidžia sunkumus, su kuriais susiduria Y kartos kariškiai tarnyboje, derindami privatų gyvenimą (laisvalaikį, šeimyninį gyvenimą) su tarnyba. Studija atskleidžia, kad šiuolaikinių individų lūkesčiai karinėje tarnyboje kelia vis didesnę konfliktą kariuomenei išliekant godžiai, totaliai bei labiau socialiai izoliuotai, lyginant su civilinėmis profesijomis (Soeters 2018). Olandų tyrėjų (Shalk and Linden 2021), indų tyrėjų (Naim and Lenka 2018) darbai atskleidžia Y kartos kultūriškumą darbo aplinkoje – didesnius lūkesčius, keliamus kolegoms ir darbdaviams (siekiant išlaikyti Y kartos

individus darbo vietose, reikalingas kultūrinis panašumas tarp darbdavio ir darbuotojo), drąsą keisti darbo vietas, jei neįgyvendinami asmeniniai lūkesčiai.

Lietuvos socialinių mokslų auditorijoje karo sociologijos tyrimai išlieka fragmentiški ir pavieniai. Monografija *Motyvacija tarnauti Lietuvos kariuomenėje* (Aleksnevičienė ir et al. 2015) atskleidžia Lietuvos kariuomenėje tarnaujančio personalo motyvų mišrumą (motyvai suskirstomi į premodernius, modernius ir postmodernius). Skirtingi karių motyvai atskleidžia kariuomenės vertybinį bei norminį poliariškumą. Nors apie konfliktą studijoje daug nekalbama, tačiau, gretinant su kitais tyrimais, tai rodo, kad šiuolaikiniai individai neretai atsiduria konfliktinėse situacijose, derindami asmeninius lūkesčius su organizacijos vertybėmis ir siekais.

Y kartos individų socialinė integracija per struktūracijos teoriją

Giddenso struktūracijos teorijos (toliau – ST) pritaikomumas yra plačiai naudojamas tarpdalykinėse socialinių mokslų studijose – sociologijos, organizacijos, komunikacijos (McPhee et al. 2014, Ortlieb and Sieben 2014, Scott and Myers 2010). ST naudojama tirti įvairiems – socialinės integracijos, socialinės įtraukties – aspektams organizacijose (Scott and Myers 2010, Ortlieb and Sieben 2014, McPhee et al. 2014). Pasak kitų autorių (Kort and Ghabi 2013), ST dėl savo ontologinės struktūrinio dualumo prieigos yra viena iš tinkamiausių teorinių bazių organizacijų kontekstams aiškinti. Santykio tarp individo ir struktūros aiškinimas tampa esminis ieškant priežastinių ryšių, tiriant socialinius reiškinius. Kaip teigia Ritzeris, pagrindinis ST rūpestis yra organizacijos kaita laike ir erdvėje (Ritzer 1996). ST pagrindas – *struktūrinio dualumo* idėja – yra konceptualinė, teorinė prieiga, leidžianti išspręsti pagrindinį sociologijos teorijos mikro- ir makrolygmenų suderinamumo disputą (Ritzer 1996, 2010, Scott and Myers 2010).

Kalbant apie Y kartos kultūrinį išskirtinumą, būtina aptarti socialines sąlygas, padariusias įtaką susiformuojant vertybiškumui. Kyla klausimas, kodėl šios amžiaus kohortos kultūriškumas tampa toks aktualus Anthony Giddenso ST plotmėje. Tiriamuoju atveju Y kartos kultūriškumas yra tam tikras *taisiklių* ir *resursų* rinkinys, kurio atkūrimas socialinėje sąveikoje (karinėje tarnyboje) lemia jų galimą integraciją. Vienas iš svarbiausių kultūrinių aspektų, lemiančių kaitą ir skirtingų amžiaus kohortų savybinių sandarų susidarymą, yra tam laikmečiui būdingi istoriniai įvykiai, svarbios kultūrinės ar kitos aplinkybės (pvz., karai, technologiniai pokyčiai, pandemijos) (Ender 2018).

Ender ir kiti autoriai (2014, 2018) mini, kad JAV Y kartos kultūriškumui ypač didelę įtaką turi žiniasklaidos priemonės ir jos produktai, – realybės šou laidos, MTV, multiplikaciniai filmai (pvz., animacinis serialas „Simpsonai“). Kodėl tai yra svarbu, kalbant apie šios amžiaus kohortos bruožus? Individualizmas (Aš karta – generation Me) yra įvardijamas kaip vienas iš esminių Y kartos bruožų. Y karta yra didesni individualistai, lyginant su ankstesnėmis kartomis: X karta, kūdikių bumo karta (Ender 2018). Tai iš esmės lemia naujų vaidmenų formavimąsi, savęs, kaip labiau įgalinto, refleksiškesnio individo, labiau orientuoto į save, suvokimą (Welzel and Inglehart 2010). Y karta tiki, kad jie gali tapti „superžvaigždėmis“ ir kad jie yra verti nacionalinio ar net tarptautinio dėmesio (Ender 2018). Pasak Ender (2018), Y kartos išskirtinis bruožas yra individualumas, kuris pasireiškia per įvairias gyvenimo sritis. Pavyzdžiui, įgyvendinant asmeninius, darbinius tikslus (orientuotus į rezultatą), šeimynines patirtis (akcentuojant asmeninius išgyvenimus – stiprius ir gerus santykius su vaikais). Y kartos veikla nukreipta į asmeninius laimėjimus: jie siekia labai gerų rezultatų darbinėje veikloje, asmeniniame gyvenime. Kitas svarbus aspektas – Y kartą veikia išskirtinis stimulus mokytis, tobulėti (Naim and Lenka 2018). Kaip teigia Naim ir Lenka (2018), šis aukšto lygio lūkestis daro Y kartą pažeidžiamą – stipri ambicija, greitos sėkmės siekis lemia tai, kad individai tampa nepastovesni, keičiantys darbo pozicijas, „ieškantys savęs“ (pvz., „mokymasis visą gyvenimą“, universitetinės studijos po 40 metų ir pan.).

Vertindami lietuvišką Y kartos kontekstą, autoriai pažymi, kad ši karta, lyginant su kitomis, turi mažiausiai vertybinių skirtumų darbinėje aplinkoje, atskaitos tašku laikant vakarietišką apibrėžimą (Gruževskis ir Mažeikaitė 2018). Y kartos augimas ir formavimasis vyko jau nepriklausomoje Lietuvoje, tad šios valstybės istoriniame-socialiniame kontekste akcentuojama saugi socialinė aplinka – išskirtinis tėvų dėmesys, dėl to Y kartai būdingos didelės ambicijos, kaprizingumas, atvirumas pokyčiams ir naujovėms, lygiavimasis į herojaus įvaizdį bei elgesys, orientuotas į pažangą ir atlygį (Gruževskis ir Mažeikaitė 2018).

Kaip šie kultūriniai Y kartos bruožai susiję su socialine integracija ir kodėl tai tampa taip aktualu ST plotmėje? Individų socialinės sąveikos procesui aiškinti ST pasitelkia *agento* bei *veiksnumo* sampratas (Ritzer 1996). Visuose socialiniuose dariniuose agentai mobilizuoja konkrečiam kolektyvui priimtinas *taisykles* ir *resursus* tam, kad įgalintų veiksnumą sistemose. Socialinio veiksmo atkūrimas per *taisykles* ir *resursus* lemia palaikymo reakciją (tarpininkavimo), kai individai integruojami ir išlaikomi kolektyve, arba, priešingu atveju, sukelia konfliktą, rezonuojantį kaip atstūmimą, atmetimą (kai nepavyksta atkurti *taisyklių* ir *resursų*). Šio tyrimo atveju Y kartos kultūriškumas yra tam tikras *taisyklių* ir *resursų* rinkinys, kurio atkūrimas

socialinėje sąveikoje (karinėje tarnyboje) lemia jų galimą integraciją. Svarbus integralumo reiškinių analizės aspektas yra ir transformaciniai kolektyvo bruožai, kurie dėl kultūriškai skirtingų struktūrinių prieštaravimų išryškėja individų socialinėje sąveikoje – agentų ir struktūrų lygmenyse.

Apie šią modernios kariuomenės kaitą, sąlygotą kultūriškai skirtingų struktūrinių jėgų, kalba karo sociologijos klasikais bei dabartiniais tyrėjais. Dar Morris Janowitz aptaria kario profesijos poliariškumą dėl institucinių ir civilinių vaidmenų spektro tarnyboje (Janowitz 1960). Anot Nuciari (2006), apie tai kalbama Charles Moskos *instituciniame / darbo* kaitos modelyje. Soeters kelia klausimą, kaip integruoti šiuolaikinius individus kultūriškai absoliučiai skirtinguose vertybių poliuose, kurių spektre atsispindi individo integralumas organizacijoje priklausomai nuo socialinės sąsajos su organizacijos vertybiškumu (Soeters et al. 2006). Visa ši karinės organizacijos transformacijos seka liudija apie skirtingų struktūrų susidūrimą karių socialinėje sąveikoje, kuri atlieka kritinį vaidmenį integruojant individus. Karinės organizacijos yra išskirtinės savo instituciniais mechanizmais, kurių kilmė reglamentuota organizacijos lygmenyje. Šios taisyklės, sudarančios *godumo* ir *totalumo* aspektus, sąlygoja absoliutų individo lojalumą organizacijai ir tobulos hierarchijos egzistavimą. Tad, viena vertus, struktūrinio dualumo aspektas, kuris dėmesį sutelkia į individą ir jo reprodukuojamą veiksmumą, tokioje totalioje organizacijoje kaip kariuomenė gali atrodyti neveiksnius. Kita vertus, atsižvelgiant į kariuomenės kaitos tendencijas laike, tarnybos sampratos transformaciją ir individo reikšmės tendencingumą, kuri pradėjo akcentuoti dar Morris Janowitz (1960), *struktūrinis dualumas* ir jo konceptualūs mechanizmai gali praturtinti individų integracijos karinėje organizacijoje sampratą. Nors organizacijose agentų veiksnumas yra apribotas struktūrų, tačiau *kontrolės dialektikos* faktorius įgalina ne tik struktūros dualumą, bet ir sistemų transformaciją, sąlygotą nuolatinio agentų socialinės realybės atkūrimo (Scott and Myers 2010, McPhee et al. 2014). Socialinis pokytis yra užprogramuotas ne vien makrolygmenyje, tačiau ir mikroprocesuose, individams renkantis ne sutikti ir prisitaikyti prie sistemos, o priešintis ir konfliktuoti vyraujančioms normoms (Scott and Myers 2010). Todėl tokiose, atrodo, nepajudinamose statutinėse organizacijose kaip kariuomenė individų socialinė integracija nebėra svarstoma vien tik institucinės organizacijos atžvilgiu, tačiau ir vertinant agentų įtrauktį per gebėjimą patenkinti individualius karių poreikius (Soeters et al. 2006). Nuolatinis socialinės realybės atkūrimas lemia ne tik stabilumą ir sistemos palaikymą, tačiau ir įtampą, konfliktus, gali atskleisti aspektus, kodėl griežtus, tradicinius kontrolės principus taikančiai karinei organizacijai integruoti šiuolaikinius individus darosi vis sudėtingiau.

Tyrimo empirinėje dalyje pateikta, kaip Y kartos vertybiniai bruožai socialinėje sąveikoje veikia individų integralumą kariuomenėje. ST pasiūlyta *struktūros dualumo* idėja turi konceptualesnius įrankius, leidžiančius analizuoti socialinius individų integralumo procesus kolektyviniuose dariniuose. Aktualių taisyklių bei resursų atkūrimas Y kartos individams socialinėje sąveikoje lydimas struktūrinių kariuomenės kultūrinių normų, kurių santykis su individualiais gali sukelti įvairias reakcijas, tačiau šiame tyrime aptartos pagrindinės: palaikymas (integracija) ir konfliktas (dezintegracija).

Metodologija

Tyrimo metu taikytas kokybinis metodas, atliekant pusiau struktūruotą interviu. Pasirinkti informantai – Lietuvos kariuomenės profesinės karo tarnybos kariškiai, atliekantys karinę tarnybą, ir buvę profesinės karo tarnybos kariškiai, nutraukę sutartis prieš laiką (palikę karinę tarnybą prieš laiką, iki pensinio amžiaus ir pasirinkę civilines profesijas). Toks dviejų tyrimo auditorijų pasirinkimas yra tikslingas ir orientuotas į tyrimo dizainą: kariškiai, nutraukę tarnybos sutartis prieš laiką, yra labiau orientuoti į savo pasirinkimą ir atskleidžia daugiau dezintegruojančių aspektų nei aktyviai tarnaujantys individai. Kartu tai suteikia tyrimui unikalumo – Lietuvos socialinių mokslų erdvėje daugiausiai kalbinami aktyvią tarnybą atliekantys individai (Alecknevičienė et al. 2015, Maslauskaitė 2006, Pleskys ir Guščinskienė 2021).

Interviu duomenys rinkti 2021 m. (kovo–lapkričio mėn.). Apklausti 22 informantai: 16 vyrų, 6 moterys, iš kurių (16 karininkų, 6 puskarininkiai) (3 karininkės, 3 puskarininkės, 3 puskarininkiai ir 13 karininkų), amžius 27–40 metų. Kariniai laipsniai – nuo grandinio iki majoro. Interviu trukmė 41–95 min. (vidutiniškai 62 min.). Interviu buvo renkami gyvai (*face to face*) ir nuotoliniu būdu, per vaizdo komunikacines platformas *Zoom*, *Facebook*, *Skype* (dėl ūmios pandeminės situacijos). Pasirinkti informantai tarnauja arba tarnavo bent 5 metus. Toks pasirinkimas yra tikslingas, kadangi 5 metai – laiko tarpas, kada kariuomenės personalas įprastai yra pakeitęs bent kelias tarnybos pozicijas, geriau susipažinęs su organizacine struktūra ir turi daugiau patirties.

Informantai buvo klausiami atviro tipo klausimų, kurie pagal tematiką buvo suskirstyti į pagrindinius blokus – profesijos prestižas, kariuomenės institucinių veiksnių vertinimas, kario profesijos socialinė integracija organizacijoje ir kario profesijos lyginimas su civilinėmis profesijomis. Kiekvieno bloko klausimai pagal tematiką formuojami antagonistinėmis reikšmėmis, pvz., „Ar karinė tarnyba yra vieta, kur jūs save visiškai realizuojate?“

(*Kas padeda save realizuoti? Kas trukdo save realizuoti?*). Interviu yra pusiau struktūruotas, todėl tyrėjas užduodavo patikslinančius klausimus, kartais provokuodavusius ar net vedusius į lengvą diskusiją su informantu. Reikia atkreipti dėmesį į tai, kad kario profesijos atstovams reikia ypatingo lojalumo organizacijai (vadams, informacijos saugumui, jautrios informacijos žinojimui). Taigi tikėtina, kad šios aplinkybės turi didelę reikšmę pateikiamai informacijai. Tyrimo metu vartojami informantų vardai pakeisti į nuasmenintus numerius *Informantas Nr. 1, 2, 3* ir t. t. dėl karinės tarnybos slaptumo reikalavimų.

Tyrimo duomenys buvo analizuojami ašiniu, atviru kodavimu. Teksto reikšmės pagal tematiką suskirstytos į kodus, kodai į kategorijas, subkategorijos – į kategorijas. Pagal tematiką kategorijos ir jų antagonistinės reikšmės yra pateikiamos straipsnio empirinėje dalyje, pavyzdžiui, *Integracija-Augimas* ir *Dezintegracija-Stagnacija* (bei pasisakiusių informantų skaičius) (žr. 1 lentelę). Teksto reikšmių, kurios yra pateiktos empirinėje dalyje, dažnis yra ne mažiau kaip 6 pasisakę informantai (daugiausiai pasisakė 13).

1 LENTELĖ. SOCIALINĖS INTEGRACIJOS KULTŪRINIAI BRUOŽAI

Integracija	Dažnis	Dezintegracija	Dažnis
Augimas	11	Stagnacija	13
Tikslo / rezultato siekimas	9	Proveržio / naujovių slopinimas	7
Kūrybiškumas	6	Darbo imitavimas	8

Augimas ir stagnacija karinėje tarnyboje

Augimas – vienas iš ryškiausių Y kartos individų kultūrinių bruožų. Surinkus empirinę medžiagą, panašaus turinio forma apie tai pasisakė 11 informantų (žr. 1 lentelę). Augimas yra ne vien integruojantis kultūrinis bruožas: ryškus antagonistinis bruožas, kuris patvirtina augimo lūkesčius kariuomenėje – *stagnacija* (13 informantų). Ender (2018) apie Y kartą teigia, kad vienas iš jos bruožų – naujų vaidmenų formavimasis, savęs, kaip labiau įgalinančio, refleksiškesnio, labiau į save orientuoto individo suvokimas. Y kartos išskirtinis bruožas – individualumas, kuris pasireiškia įvairiose gyvenimo srityse. Duomenys rodo, kad ši amžiaus kohorta, vykdant darbinę veiklą, yra nukreipta į save, asmeninį tobulėjimą – jie yra siekiantys labai gerų rezultatų darbinėje veikloje, asmeniniame gyvenime (Gruževskis ir Mažeikaitė 2018).

<...> Galiu pasakyti, kad tie pirmi 4 tarnybos metai profesinėje, tai kažkas buvo panašaus, ko ieškojau, bet vėliau, tai nežinau... <...> Nerealioj kuopoj tarnavau, tas palaikymas, pamokymas ir visa kita. Augau kaip karys ir kaip instruktorius, ir tas vežė. <...>

Informantas Nr. 1, 35.

Informanto Nr. 1 žodžiuose atsispindi ir augimas, ir iš dalies užsimenama apie *stagnaciją*. Augimas yra suvokiamas kaip *tobulėjimas*: *<...> Augau kaip karys ir kaip instruktorius, ir tas vežė <...>* Augimas yra susijęs su individualiu – 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 „bokseriai“ 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 procentų, vertinant kursus, misijas, atostogas, tai dar ir mažiau būdavo dirbančiųjų, bet ten įgavau daugiausiai patirties, ten aš kariuomenės daugiausiai pamačiau plačiąją perspektyvą. <...>

Informantas Nr. 3, 35.

Augimo lūkestį patvirtina antagonistinis bruožas – *stagnacija*. Stagnacija yra neįgyvendinti 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 Ender (2018) pagrįstą išskirtinį Y kartos bruožą – individualumą. Tarnyba institucine prasme suvokiama kaip individualumo išsižadėjimas kolektyvinio gėrio labui, tačiau Y kartoje atsiranda lūkestis įgyvendinti asmeninius darbinius tikslus. Y kartos veikla nukreipta į asmeninę pažangą: jie yra siekiantys labai gerų rezultatų darbinėje veikloje, asmeniniame gyvenime (Gruževskis ir Mažeikaitė 2018). 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 išmolti, 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 nesuščia (juokas). <...>

Informantas Nr. 5, 29.

Informanto Nr. 5 tekstas ganėtinai ryškiai atskleidžia *agento* veikimą deterministinėje *struktūros* plotmėje: *<...> čia ne menų būrelis, kad galėtum save išreikšti labai. <...> Y kartos kultūriškumas, kaip tam tikras vertybinis rinkinys (individualizmas, saviraiška, tobulėjimas, rezultatas ir pan.), yra įspraustas į struktūrinę kariuomenės sąrangą – ranginę, hierarchinę sistemą, griežtai reglamentuotas tvarkas, nusistovėjusią tvarką.*

ST sociologinio aiškinimo kontekste yra išskirtinė tuo, kad geba paaiškinti mikrolygmens sąveiką su struktūrine dimensija (Ritzer 1996). Taip teorija leidžia įžvelgti kaitos aspektus socialinėje sąveikoje. Kartu struktūracijos teorija yra ir itin tendencinga, kalbant apie Y kartos individualizmą: *agentai* (šiuo atveju – Y kartos karininkai) šiuolaikinėje visuomenėje įgauna daugiau galios įrankių ir veikimo laisvės tradicinėse ir struktūruotose sistemose, sudarančių galimybes spręsti įtampas, konfliktus, apeiti normas – tokia tendencija yra nusakoma kaip kolaboruojantis *agento* veiksnumas (angl. *collaborative agency*) (Scott and Myers 2010). Struktūrinis konfliktas reiškiasi tada, kai reprodukuojant socialinę sąveiką atsiranda tam tikra įsitikinimų visuma, tampanti opozicija struktūriniams principams (McPhee et al. 2014). Prieštaravimai kyla dėl struktūriškai skirtingų požiūrių, pagrįstų skirtingomis normomis, įsitikinimais, kurių sąveika yra glaudžiai susijusi socialinės sąveikos atkūrimo kontekste.

Šiuo atveju Y kartos karininkams yra būdingas vertybiškumas, pasireiškiantis tokiais lūkesčiais, kaip sąlygos *tobulėti, potencialas, augimas* ir kiti giminingi epitetai. ST šias normas būtų galima priskirti prie taisyklių, kurių

agentai viliasi socialinės sąveikos metu. Antagonistinis polis, pasireiškiantis per *stagnacijos* normų nepriimtinumą, nusako tarnybos sąlygas, kurios kultūrine prasme virsta konfliktu. Taigi suvokiant struktūraciją kaip socialinį procesą, kurio metu vyksta *resursų* bei *taisyklių* įgyvendinimas, atkuriant *socialinę sistemą (struktūros dualumas)*, galima susidaryti Y kartos konflikto priežastingumo vaizdą (Ritzer 1996, McPhee et al. 2014, Giddens 1984). Struktūriniai-deterministiniai kariuomenės kaip organizacijos aspektai, pasižymintys *godumo, totalumo* kultūrinėmis reikšmėmis, tampa tam tikru iššūkiu Y kartai.

Tikslo / rezultato siekimas ir proveržio / naujovių slopinimas karinėje tarnyboje

Y kartos individų ryškus bruožas, pasak Gruževskio ir Mažeikaitės (2018), yra noras, kad veikla būtų orientuota į tikslus ir rezultatus. Tai reiškiasi įvairiose gyvenimo srityse – įgyvendinant asmeninius tikslus (šeimynines patirtis, akcentuojant asmeninius išgyvenimus – stiprūs ir geri santykiai su vaikais), darbinius tikslus (orientuotus į rezultatą). Tai lemia tam tikrą jų vertybiškumo bruožą – Y kartos individai yra reiklesni, lyginant su ankstesnėmis kartomis: jiems svarbu, kad veikla, nukreipta į asmeninę pažangą, būtų produktyvi, veiksminga, turėtų matomą progresą. Šioje teksto dalyje pristatomas pastarasis Y kartos vertybiškumas karinėje tarnyboje, kur šie bruožai pasireiškia kaip *tikslo / rezultato siekimas* (9 informantai) bei įgyja gan ryškią antagonistinę reikšmę – *proveržio / naujovių slopinimo*:

<...> 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.

Informanto Nr. 6 tekste atskleidžiamos abi reikšmės – apčiuopiamo rezultato karinėje tarnyboje svarba ir antagonistinė reikšmė: *<...> Čia, kur aš esu dabar, tai aš galėčiau neiti į darbą – jokio skirtumo <...>*. Informanto Nr. 5 pozicija aiškiai perteikia rezultato reikšmingumą 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 įdomūs... Nes.... matai rezultatą – paruoši žmones, išleidi šauktinius, jie tam tikrus dalykus atsiskaitę, tai jautiesi, kad padarei kažkokį darbą, įdirbį, bet nu paskui ten štabe, nu ir panašiai... <...>

Informantas Nr. 5, 29.

Proveržio / naujovių slopinimas yra antagonistinė reikšmė, kuri leidžia geriau suvokti tikslingo ir rezultatyvaus tarnybos turinio reikalingumą. Tekste tai labiau atsispindi kaip deterministinės aplinkybės, kurios neretai turi išorinį poveikį individams:

<...> Taip yra, čia yra visos kariuomenės, kariuomenė yra didelė organizacija ir man keliskart 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... <...>

Informantas Nr. 7, 36.

Informanto Nr. 7 nuomonė leistų labiau pagrįsti deterministinę ST kritiką (Archer 2010). Archer, viena iš pagrindinių Giddenso kritikų, teigia, kad struktūriniai makroveiksniai yra neišvengiami ST teorijoje, nes aktyvus socialinių sąlygų veiksniumi kūrimas verčia kalbėti apie struktūrinius – ribojančius faktorius (Archer 2010). Informantas Nr. 7 tai įvardija kaip sistemą, kurioje individai yra priversti susitapatinti su jos griežtu poveikiu: *<...> 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 pateikia itin griežtos kritikos, teigdama, kad Giddensas individams suteikia pernelyg daug laisvės – jei struktūrinės savybės socialinės sąveikos kartojamų praktikų metu yra keičiamos ir bet kuriuo metu individai gali turėti reikšmingą poveikį, tai reikštų, kad visuomenė yra itin nepastovi (Archer 2010). Struktūravimas atmeta absoliutų, determinuojantį funkcionalistinį struktūros teigimą (Durkheimio tradicija), tačiau kartu išsaugoja ribojantį, sąlyginį jos aspekto poveikį laisvai individo valios raiškai (Kolasi 2020). Tai labiau atsiskleidžia informanto Nr. 8 tekste. Deterministiniai struktūros bruožai yra išskirtiniai ir itin reikšmingi ST fone:

<...> *Dar sunkus periodas buvo pirmi, antri metai, kai tu dar tik grįžęs iš Amerikos, turi daug idėjų ir tave pastoviai su plaktuku šeria žemyn – nenusišnekėk, taip nebus! 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. 8, 34.

Informanto Nr. 8 teiginiai aktualūs kalbant apie veiksnio santykį su struktūra – *struktūros dualumo* koncepcija (Ritzer 2010). Skirtingai nuo informanto Nr. 7, informantas Nr. 8 leidžia kalbėti apie struktūros kaitą dėl aktyvių, veiksmingų *agento* ir *veiksnio* poveikio aspektų socialinėje sąveikoje: <...> *Tarnaujam toliau. Dabar aš iš apačios bandau su plaktuku mušti ir pramušti grindis, tai dabar jau sėdi užsirakinę* (juokiasi) <...>. ST parodo, kad struktūrų kūrimas vyksta dėl aktyvių, konstruktyvių individų veiksmų, tačiau neatmetant kritinės struktūros (makroveiksniu) reikšmės, dėl kurios įtakos individai nėra iki galo laisvi. Informanto Nr. 8 teksto pavyzdys – akivaizdus socialinės realybės atkūrimas pasitelkus struktūros *resursus* ir *taisykles* tam, kad galėtų veikti reikšmingai (McPhee et al. 2014). Pati struktūra konceptualizuojama kaip socialinės sąveikos atkūrimas, todėl *agento* reikšmingas veikimas jai esant yra sėkminga jos atkūrimo funkcija, – socialinio veiksmo sąlyga ir pasekmė (Kolasi 2020).

Y kartos karių vertybiškumas, pagrįstas tarnybos samprata, kuri turėtų rezultata, veiklos tikslumą, atskleidžia naujas plotmes, socialiai integruojant šiuolaikinius individus į Lietuvos kariuomenę. Visų pirma tai rodo, kad karinės tarnybos institucionalizmas tradicine prasme yra linkęs mažėti – pati tarnybos samprata kariams neatrodo prasminga. Y kartos karių lūkesčiai veikiama individualizmo. Šis aspektas lemia tai, kad pastarosios amžiaus kartos kariams yra reikalingesnis veiksnio sistemoje, tampantis ir socialinės integracijos sąlyga (informantas Nr. 5 ir informantas Nr. 6), kartu ir konflikto priežastimi (informanto Nr. 7 ir informanto Nr. 8 pavyzdžiai). Šis aspektas rodo, kad Y karių kartai tarnybos turinio rezultatyvumas / tikslumas yra nauja sąlyga, siekiant sėkmingai integruoti individus Lietuvos kariuomenėje.

Kūrybiškumas ir darbo imitavimas karinėje tarnyboje

Pradedant nuo X kartos, didėjantis individualizmas yra vienas iš ryškiausių šiuolaikinių individų bruožų, neabejotinai charakterizuojantis Y kartos kariškius (Ender 2018). Y kartos individai – labiau pasitikintys savo

galimybėmis darbinėje veikloje, lyginant su ankstesnėmis amžiaus kohortomis. Jie turi didesnių darbinės veiklos lūkesčių – jų veikla nukreipta į asmeninę pažangą. Šios tikslinės grupės atstovai siekia labai gerų profesinės veiklos rezultatų – drąsesni imtis naujovių.

Kūrybiškumas yra vienas iš kertinių aspektų, plačiai aptinkamas Y kartos informantų tekstuose. Nagrinėjant juose minimą kūrybiškumo diskursą reikia pabrėžti, kad interviu gairės yra konstruotos neutraliai tarnybos turinio ir galimų lūkesčių, taip pat darbo vertybių atskleidimo atžvilgiu – pagal Y individų charakteristiką. Tad kūrybiškumo diskursas (6 informantai), susijęs su didesniu individualios raiškos įgalinimu, yra itin tendencingas Y kartos bruožas. Tarnybos turinio kūrybiškumą reiktų suvokti per ST, kaip didesnį agento savęs įgalinimo lūkestį, mikrolygmens siekį būti reikšmingam ir keisti makrolygmens struktūrą. Taigi kūrybiškumo diskursas teoriniu požiūriu pakankamai tiksliai išreiškia socialinę Y kartos individų realybę:

<...> 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 nebuvo 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. 7, 36. <...> Man, kas labiausiai patikdavo, kai kažką sukuri, sugalvoji, sugeneruoji. Kaip sakant, kai galėjai realybę išbandyti arba pristatyti, parodyti. Aš vis tiek žmogus prie meno, kūrybos, tai kažkaip tas ir patikdavo. Reik praveisti pratybas kaip sakant. <...> Chebrai patikdavo, biškį kompleksiškesnės, realistiškesnės. Nenoriu sakyti laisvė kūrybai, nu bet jo, kur gali save realiai realizuoti, realiai. <...>

Informantas Nr. 10, 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 biznis. Šitas kūrybos procesas man labai patiko. <...>

Informantas Nr. 9, 35.

Šiuos visus pavyzdžius jungia tai, kad Y kartos individai socialinėje sąveikoje labiau akcentuoja įvairias individualistines raiškas, ir viena iš jų formų ir atspindžių – kūrybiškumas. Kūrybiškumas, turinio forma, daug pasakanti apie šiuolaikinio kario individo lūkesčius būti reikšmingam

sistemoje, būti jos dalimi, tiesiogiai prisidedant prie organizacijos kūrimo: <...> *mes ją sukūrėme nuo nulio* <...>, <...> *kur gali save realiai realizuoti, realiai* <...>, <...> *mano tarnybos vieta leido kurti* <...>. Tokį individo santykį (mikro-) su organizacija (makro-) tiesiogiai nusako ST socialinės sistemos atkūrimo samprata, kylanti iš agento veiksnio. Agentas socialinėje sąveikoje naudoja *taisykles* ir *resursus*, siekdamas atkurti socialinę sistemą (Ritzer 1996, McPhee et al. 2014, Giddens 1984). Atkurti reikšmingus socialinės sistemos bruožus Y kartai – individualizmas, kuris reiškiasi kaip gebėjimas būti reikšmingam kuriant ir tiesiogiai prisidedant prie organizacijos funkcionavimo. Y kartos kariškių vertybiškumas lemia tai, kad kariai suvokia kūrybiškumą kaip tam tikrą struktūrinį elementą (makrolygmenyje), kartu ir kaip pageidautiną galios formą socialinėje sąveikoje (mikrolygmenyje). Antagonistinis kūrybiškumo vertybiškumas yra *darbo imitavimas*. Darbo imitavimo standartai yra tai, kas išlikę, su kuo tiesiogiai susiduria Y kartos individai, ir tai, kas juos dezintegruoja organizacijoje:

<...> 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. <...> Informantas Nr. 11, 36. <...> Nors sakau, iš kitos, iš kitos pusės iškamšai ten tobula vieta... Durnium apsimeti, popierius supildai ir viskas. Ateini į tas pratybas, ten kuopos vadas, gali sėdėti nieko neveikti, ten kariai 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. <...>

Informantas Nr. 10, 31.

Darbo imitavimas – antagonistinis kariuomenės kūrybiškumo kultūrinis bruožas, kuris Y kartos karius veikia dezintegruojančiai. Kuriant socialinę sąveiką agentai pasitelkia struktūros resursus ir taisykles tam, kad galėtų veikti reikšmingai (McPhee et al. 2014). Šiuo atveju agentus socialinėje sąveikoje nuolatos lydi struktūrinės aplinkybės, juos įgalinančios arba apribojančios (kūrybiškumas – įgalinanti, darbo imitavimas – apribojanti). Agento veikimo, veiksnio sąlyga yra galimybė būti galios transformacijos priežastimi – tai ST viena iš sąlygų, įgalinanti mikro- ir makrodėmenų sąveiką. Kūrybiškumo bruožai liudija apie Y kariškių kartai reikalingus resursus ir taisykles kaip tam tikrą vertybiškumą, nukreiptą į individualumo išraišką. Darbo imitavimo socialinis fenomenas atkuriant socialinę sąveiką karinėje tarnyboje liudija apie tam tikrą struktūrinį konfliktą: šis pasireiškia tada, kai atsiranda tam tikra įsitikinimų visuma, kuri tampa

opozicija struktūriniais principams (kūrybiškumas „versus“ darbo imitavimas) (McPhee et al. 2014). Prieštaravimai kyla dėl struktūriškai skirtingų požiūrių, pagrįstų skirtingomis normomis, įsitikinimais, kurių sąveika yra glaudžiai susijusi su socialinės sąveikos atkūrimu.

Diskusija

Kariuomenė – didelė, konservatyvi, griežtai hierarchinė organizacija, kurioje, atrodytų, pokyčiams vietos ne tiek ir daug. Visgi kaip Y kartos individų tarnyba keis ne tik organizacinį, tačiau ir kultūrinį kariuomenės vaizdą ateityje? Ne tik šio tyrimo empiriniai duomenys atskleidžia tokios kultūrinės kaitos tendencijas (kūrybiškumas, tikslo ir rezultato siekimas, augimas). Aleknevičienė ir kiti (2015) išryškina postmodernius tarnybos motyvus, kurių aptinkama karių tapatumuose, kai juos tarnyboje motyvuoja siekis patirti nuotykių ir lūkesčiai yra nukreipti į asmeninį augimą ir potyrius. Tai rodo, kad tarnybos rutinoje turėtų ne tik daugėti pasitikėjimo individualiu lygmeniu deleguojant užduotis, tačiau ir pačios tarnybos pozicijos, jų turinys turėtų kisti. Tai reiškia, kad Y karta ir vėlesnės kartos vis sunkiau priims ir toleruos egzistuojančias tarnybos pozicijas, kurios siejamos su stagnacija, nieko neveikimu (darbo imitavimu). Pasak Naim ir Lenka (2018), Y kartos darbuotojai dėl savo didelių ambicijų, rezultato siekio darbinėje veikloje tampa pažeidžiamiausi. Tad karinė tarnyba taip pat sukuria tam tikrą iššūkį: veikiausiai, ji nesudarys visiems ir visada sąlygų kurti, augti, keisti (kažkam teks ir ant „tumbos“ sėdėti – ištrauka iš interviu (turima omenyje, vykdyti budėjimą – aut. past.). Būtina pagalvoti, kaip tinkamai pateikti šiuolaikiniam žmogui tai, ko, tikėtina, nepavyks pakeisti karinėje tarnyboje (pvz., tarnybos pozicijų „ant tumbos“).

Kitas iššūkis – Y karta tikisi greitų rezultatų, greitos sėkmės, būti atsakingi už save ir savo laimėjimus. Kaip rodo kiti darbo tyrimai, Y karta augo jau socialinio, ekonominio saugumo sąlygomis ir išsiugdė itin didelius lūkesčius, pasitikėjimą savimi (Gruževskis ir Mažeikaitė 2018, Morten 2018). Visgi kariuomenė yra itin didelė organizacija, kurioje karjera yra griežtai reglamentuota (ištarnautu laikotarpiu, užimamomis pozicijomis). Sėkmę pagreitinti sudėtinga, šiuo aspektu civilinės darbo pozicijos Y kartos individams gali atrodyti patrauklesnės. Panašu, kad norint pritraukti, motyvuoti ir išlaikyti individus organizacijoje, būtina ne tik išlaikyti tradicinį karinės tarnybos, kaip pareigos šaliai, naratyvą, bet ir stiprinti karinės tarnybos, kaip savaime garbingos, idėją.

Šios tendencijos yra pagrindinis būsimas kariuomenės iššūkis norint sėkmingai integruoti ne tik Y kartą, tačiau ir Z kartą (Z kartai šie poreikiai

turėtų tapti dar aktualesni). Svarbus vaidmuo tenka lyderystei. Kaip rodo tyrimai, geresnis vadovų kultūrinis supratimas ir tam tikras kultūrinis susitapatinimas skatina darbuotojų įtrauktį į darbinę aplinką (Shalk and Linden 2021). Toks kultūrinis pasirengimas kariuomenei leistų sušvelninti šiuolaikinių individų reakcijas, kurių būtų galima tikėtis dėl išskirtinio vertybiškumo, ir sėkmingiau juos integruoti į organizaciją. Šie pokyčiai tampa itin aktualūs, tyrinėjant visuomenėje eskaluojamą visuotinio šaukimo idėją. Organizacijos laukia didelis iššūkis, norint sudaryti tinkamas sąlygas potencialiems Z kartos atstovams ne tik „atbūti“ tarnyboje, tačiau ir pritraukti, įtikinti pasilikti, tęsiant jau kaip profesinės karo tarnybos kariams. Būsimosios kartos, panašu, yra itin reiklios tarnybos turiniui (apie tai liudija augimo poreikis). Nuoseklesnis dėmesys turėtų būti skiriamas ne tik karinio rengimo programų peržiūrai – pokytis turėtų apimti visų lygmenų vadus, siekiant suvokti būsimųjų kartų kultūrinius poreikius.

Išvados

Tyrimo tikslas yra atskleisti subjektyvius Y kartos individų socialinės integracijos Lietuvos kariuomenėje kultūrinius bruožus vertinant per ST prizmę. Atlikus empirinių duomenų analizę, išskirti integruojantys ir dezintegruojantys Y kartos individų kultūriniai bruožai:

- Y kartos karinės tarnybos lūkesčiai, siejami su integracija, yra augimas, kūrybiškumas, veiklos tikslingumas ir rezultatyvumas. Šie darbinės aplinkos lūkesčiai, sąlygoti Y kartos karių vertybiškumo, atskleidžia kultūrinės organizacijos kaitos tendencijas Lietuvos kariuomenėje. Y kartos personalas turi didelių individualių (augimo) ir kolektyvinių (kūrybiškumo, veiklos rezultatyvumo) lūkesčių, susijusių su karine tarnyba. Šiuolaikiniams individams, kurie ateina tarnauti, svarbiau, kad darbo vietoje būtų tinkamos sąlygos ne tik prisidėti prie kolektyvinio gėrio kūrimo, tačiau ir galimybės atliepti savo individualius lūkesčius.
- Kaip antagonistinius bruožus integruojančiam vertybiškumui Y karta vertina darbo imitavimą, stagnaciją, proveržio / naujovių slopinimą. Y kartos individus karinėje tarnyboje tai veikia kaip vertybiškai atstumiantys organizacijos aspektai. Dezintegruojančių bruožių spektras leidžia ne tik geriau suvokti organizacijos kaitos kryptį, bet ir kultūrinės priežastis, kodėl Y kartos individai palieka kariuomenę prieš laiką, taip pat kodėl šiuolaikinį jaunimą gali būti sudėtinga pritraukti rinktis karinę tarnybą, kaip pagrindinę ir ilgalaikę profesiją.

Šis tyrimas parodo, kokie iššūkiai yra aktualūs Lietuvos kariuomenei, norint sėkmingai integruoti ne tik Y kartos individus, tačiau ir būsimašias kartas. Kaita, kuri vyksta jau dabar, reikalauja organizacinių pokyčių, ir jie bus vis aktualesni siekiant plėsti kariuomenę ar juolab sėkmingai vykdyti visuotinio šaukimo idėją.

Literatūra

- Aleknevičienė, J., Pocienė, A. ir Vileikienė, E. 2015. *Motyvacija tarnauti Lietuvos kariuomenėje*. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija.
- Archer, M. S. 2010. "Morphogenesis versus structuration: on combining structure and action". *The British Journal of Sociology* 61(1): 225–252.
- Balsys, P. 2019. „Ambivalentiška karininko profesinė tapatybė“. *Kultūra ir visuomenė* 10(2): 71–85.
- Ender, M. G. 2018. "Leading Across Generations". *West Point Leadership*, eds. D. R. Smith and J. Swain. New York: Rowan Technology Solutions.
- Ender, M. G., Rohall, D. E., and Matthews M. D. 2014. *The Millennial Generation and National Defense: Attitudes of Future Military and Civilian Leaders*. London: Palgrave Pivot, https://doi.org/10.1057/9781137392329_4
- Giddens, A. 1984. *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. Los Angeles: University of California Press.
- Gruževskis, B. ir Mažeikaitė, D. 2018. „Darbo vertybių vieta ir kaita skirtingų Lietuvos gyventojų kartų kontekste“. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika* 17(17): 108–131.
- Janowitz, M. 1960. *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait*. Glencoe: Free Press.
- Kolasi, K. 2020. "Structuration Theory". *The Palgrave Encyclopedia of Global Security Studies*, eds. S. Romaniuk, M. Thapa and P. Marton. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-74336-3_360-1.
- Maslauskaitė, A. 2006. „Moterų padėtis ir karjeros galimybės Lietuvos krašto apsaugos sistemoje“. *Karo archyvas* 21(1): 277–314.
- McPhee, R. D., Poole, M. S. and Iverson, J. 2014. "Structuration theory". *The SAGE Handbook of Organizational communication*, eds. D. K. Mumby and L. Putnam, 75–99. Los Angeles: SAGE Publications Inc.
- Naim, M. F. and Lenka, U. 2018. "Development and retention of Generation Y employees: a conceptual framework". *Employee Relations* 40(2): 433–455.
- Nuciari, M. 2006. "Models and Explanations for Military Organization". *Handbook of the Sociology of the Military*, ed. G. Caforio, 61–73. Boston, Mass: Springer.

- Ortlieb, R. and Sieben, B. 2014. "The making of inclusion as structuration: empirical evidence of a multinational company". *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 33(3): 235–248.
- Oskarsson, E., Österberg, J. and Nilsson, J. 2020. "Work-life balance among newly employed officers – a qualitative study". *Health Psychology Report*, 9(1): 39–48.
- Pleskys, D. ir Guščinskienė, J. 2021. „Moterų karių karjera Lietuvos kariuomenėje: moterų puskarininkių nuomonė“. *Viešoji politika ir administravimas* 20(3): 351–367.
- Ritzer, G. 1996. *Sociological Theory*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Ritzer, G. 2010. *Classical Sociological Theory*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Scott, C. and Myers, K. 2010. "Toward an Integrative Theoretical Perspective on Organizational Membership Negotiations: Socialization, Assimilation, and the Duality of Structure". *Communication theory* 20(1): 79–105.
- Schalk, R. and 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*, eds. J. Heeren-Bogers, R. Moelker, E. Kleinreesink, J. van der Meulen, J. Soeters and R. Beeres, Cham, 169–182. Switzerland: Springer.
- Soeters, J. 2018. *Sociology and Military Studies: Classical and Current Foundations*. London: Routledge.
- Soeters, J., Winslow, D. J. and Weibull, A. 2006. "Military culture". In *Handbook of the Sociology of the Military*, ed. G. Caforio, 237–254. Boston, Mass: Springer.
- Welzel, C. and Inglehart, R. 2010. "Agency, Values, and Well-Being: A Human Development Model". *Soc Indic Res* 97: 43–63.

Gauta 2022 03 27

Priimta 2022 11 30

PAULIUS BALSYS

Lithuanian Social Research Centre, Institute of Sociology

The Culture of the Social Integration of Generation Y Individuals in the Lithuanian Armed Forces – What Challenges Await the Lithuanian Armed Forces?

Summary

Generation Y is currently one of the largest age cohort representatives performing military service worldwide and in the Lithuanian armed forces. Generation Y individuals are more individualistic compared to previous generations: generation X or Baby Boomers. Meanwhile, military service requires greater involvement and dedication to collective goals from individuals, compared to civilian professions – it is a

greedy, total, and more socially isolated profession (Soeters 2018, Soeters and et al. 2006). Research shows that Generation Y individuals leave the labor market more easily – they change jobs if they do not satisfy their expectations. The purpose of the article is to reveal the value features of social integration in the military service of generation Y individuals (officers and non-commissioned officers) serving in the Lithuanian armed forces. The study is exceptional because it reveals the value aspects of the social integration of generation Y soldiers – the implementation of which in the military service is a condition for social inclusion. The research is conducted using a semi-structured interview with 22 generation Y individuals who are actively performing military service in the Lithuanian armed forces or who have served previously but terminated their contracts prematurely. The article presents unique cultural aspects of the social integration of generation Y individuals into the armed forces, like the need for creativity and growth or alienating features like the imitation of work, stagnation, or suppression of innovations. That allows us to consider not only the current expectations of generation Y individuals in the military service but also to foresee the challenges awaiting Lithuanian armed forces in the future.

Keywords: Generation Y, structuration theory, military sociology, social integration.