

Sociologija

Darbo vertybių vieta ir kaita skirtingų Lietuvos gyventojų kartų kontekste

Daiva MAŽEIKAITĖ

Vilniaus universiteto Filosofijos fakultetas

Universiteto g. 9, Vilnius

El. paštas: mazeikaite03@gmail.com

Boguslavas GRUŽEVSKIS

Vilniaus universiteto Filosofijos fakultetas

Universiteto g. 9, Vilnius

El. paštas: boguslavas.gruzevskis@dsti.lt

Santrauka. Dėl ypatingos darbo įtakos žmogaus gyvenimui ir visuomenei darbo vertybės yra laikomos pamatinėmis. Jų realizavimas daugiausia lemia žmogaus vietą visuomenėje ir jo karjeros galimybes, šalies žmogiškojo ir ekonominio kapitalo potencialą, atskiros įmonės personalo panaudojimo efektyvumą ir kita. Vertinant skirtingų gyventojų grupių vertybių skirtumus, pastebėta reikšmingų skirtumų tarp skirtingų gyventojų kartų kohortų. Sąvoka „karta“ suvokiama skirtingais aspektais. Šiame straipsnyje sąvoka „karta“ vartojama pagal Mannheim, Steel and Taras bei Strauss and Howe supratimą. Išskirtos: veteranų, kūdikių bumo, X, Y ir Z kartos. Empirinio tyrimo metu buvo analizuoti Lietuvos gyventojų darbo vertybių pokyčiai XX–XXI amžių sandūroje kartų kaitos aspektu, remiantis Europos vertybių tyrimo (EVT) antros (1990), trečios (1999) ir ketvirtos (2008) bangų rezultatais. Tyrimas parodė, kad kartų kaita ir jų individualios savybės didžiausią poveikį daro emocinių darbo vertybių kaitai, o kognityvias ir instrumentines darbo vertybes veikia ir socialinio bei ekonominio konteksto pokyčiai.

Pagrindiniai žodžiai: gyventojų kartų kaita, darbo vertybės, Europos vertybių tyrimas (EVT), kartų teorija.

Įvadas

Darbas, kaip ir šeima, sveikata, socialinis gyvenimas ir laisvalaikis, yra viena iš penkių gyvenimo kokybės sampratos sudedamųjų dalių (Brief and Hollenbeck, 1985), o darbo vertybės – specifinė bendrųjų vertybių išraiška. Darbo vertybės yra laikomos ryškiausiomis, pagrindinėmis ir lemiančiomis, nes daugumoje kultūrų paties darbo svarba šias vertybes paverčia pamatinėmis (Ester, Braun and Vinken, 2006). Lietuvos visuomenėje, kaip rodo Europos vertybių tyrimas, darbas kaip vertybė taip pat yra vertinamas labai aukštai ir savo svarba nusileidžia tik šeimai. Darbo vertybės lemia ne tik individo karjeros raidą ir sėkmę, darbo vietos pasirinkimą, ypač darbinės veiklos pradžioje (Sortheix, Chow and Salmela-Aro, 2015), bet ir daro įtaką organizacijų vadybos raidai. Pokyčiai organizacijose gali būti vykdomi ir atsižvelgiant į darbuotojų vertybes

bei jas koreguojant taip, kad atitiktų organizacijos klientų vertybes ir lūkesčius (Dolan, Garcia and Richley, 2006).

Lietuvoje, atliekant tarptautinius tyrimus, reprezentatyvias kartotines gyventojų apklausas (pvz.: Europos vertybių tyrimas, Europos socialinis tyrimas, ISSP darbo sąlygų tyrimas) sukaupta pakankamai daug empirinių duomenų, jie analizuojami įvairiais pjūviais ir lyginami įvairiu kontekstu. Europos vertybių tyrimas (toliau – EVT) Lietuvoje atliekamas nuo 1990 m. (antra banga) ir jau atliktas tris kartus (1999 m. – trečia banga, 2008 m. – ketvirta banga), rengiamasi kitai tyrimo bangai. Minėtuose tyrimuose skiriama vietos ir kaupiti duomenis apie Lietuvos gyventojų darbo vertybes, jų kaitą, bet darbo vertybių tyrimai remiantis šiais empirinių duomenų masyvais Lietuvoje vis dar nėra populiarūs, o darbo vertybės dažniausiai tiriamos kaip viena iš sudedamųjų dalių atliekant pavienius, vienkartinis tyrimus, skirtus mokinių ir jaunimo karjeros formavimui ar pan. (pvz.: Railienė, 2007; Pociūtė and Isiūnaitė, 2011; Ruibytė, 2015; Stanišauskienė, 2015; Urbanavičiūtė, 2009 ir kt.).

Tradicškai EVT duomenys analizuojami remiantis R. Inglehart' o postmaterializmo teorija (ja remiasi ir pats tyrimas), tačiau, ypač po 2008 m. bangos tyrimo rezultatų, paaiškėjo, kad ši teorija nebegali paaiškinti visų visuomenėse vykstančių vertybinių pokyčių. Bandant rasti paaiškinimą, šiame straipsnyje pokyčiai analizuojami remiantis kita – kartų teorija (Strauss and Howe, 1991), kuri, nors Lietuvos mokslo bendruomenės (ypač edukologijos, vadybos mokslų kryptių) yra gana dažnai naudojama, tačiau ne visa apimtimi, o tik fragmentiškai, siekiant įvardyti konkrečias kartas (dažniausiai jauniausias, Y ir Z kartas) ir išanalizuoti jų elgsenos dėsningumus, todėl šis darbas yra naujas siekiant tiek šią teoriją pasirinkti Lietuvos visuomenės vertybiniais pokyčiams tirti, tiek teoriją taikyti konkrečių duomenų analizei.

Straipsnio tikslas – remiantis atliktų mokslinių tyrimų ir Europos vertybių tyrimo 1990, 1999 ir 2008 m. bangų rezultatais atskleisti darbo vertybių vietą bei jų kaitą skirtingų Lietuvos gyventojų kartų kontekste.

Tikslui pasiekti numatyta: 1) aptarti darbo vertybių ir kartų kaitos sampratas; 2) išanalizuoti Lietuvos gyventojų darbo vertybių pokyčius XX–XXI amžių sandūroje kartų kaitos aspektu, remiantis EVT antros, trečios ir ketvirtos bangų rezultatais.

Darbo vertybės, jų klasifikavimas ir formavimosi veiksniai

R. Castel, nagrinėdamas darbo prasmę, jo istorinės raidos ypatumus, darbo, kaip vertybės, suvokimą ir to suvokimo transformaciją laikui bėgant, analizuodamas, iki kokio lygmens šiuolaikinėje visuomenėje yra vertinamas samdomasis darbas, atkreipė dėmesį, kad darbo suvokimas šiuolaikinėje visuomenėje yra supaprastintas, dažniausiai suvokiamas tik kaip ta veikla, už kurią gaunamas atlygis, nekreipiant dėmesio į kitus užimtumo aspektus ir formas (Castel, 1996). Šis straipsnis – ne išimtis, jame, tiriant darbo vertybes, taip pat bus laikomasi tokio, t. y. supaprastinto, darbo, kaip reiškinių, suvokimo.

Įvade minėjome, kad darbo vertybės – specifinių vertybių išraiška. Dėl paties darbo ypatingos įtakos žmogaus gyvenimui ir visuomenei funkcionuoti darbo vertybės yra laikomos pamatinėmis. Jų realizavimas daugiausia lemia žmogaus vietą visuomenėje (ypač jeigu nėra politinių, kultūrinių ar kitų apribojimų), šalies žmogiškojo (ekonominio) kapitalo potencialą, atskiros įmonės personalo panaudojimo efektyvumą ir kt.

Tradiciciškai (ir dažniausiai) mokslinėje literatūroje darbo vertybės yra skirstomos į *išorines* ir *vidines*:

- **Išorinės** vertybės apibrėžiamos kaip tradicinės ir visuotinai pripažįstamos vertybės (konservatyviosios), kurios, palyginti su kitais aspektais, pirmenybę teikia materialiniam ir socialiniam darbo saugumui. Darbas suvokiamas kaip būdas užsitikrinti materialinę gerovę, t. y. pakankamas darbo užmokestis, patogaus darbo laiko ir atostogų užtikrinimas, socialinė apsauga, streso darbe valdymas ir kt.
- **Vidinėmis** darbo vertybėmis vadinamos vertybės, susijusios su psichologiniais žmogaus poreikiais, apibūdina nematerialias darbo charakteristikas ir yra atviros pokyčiams, pvz.: asmeninis tobulėjimas, pasiekimai, galimybė imtis iniciatyvos ir atlikti kūrybiškas, atsakingas ir sudėtingas užduotis. Vidinės vertybės siejamos su didesniu pasitenkinimu darbu (Ester, Braun and Vinken, 2006; Jin and Rounds, 2012; Sortheix, Chow and Salmela-Aro, 2015).

Pagal tai, kokias vertybes darbuotojai iškelia į pirmą vietą, galima suvokti ir kaip jie vertina patį darbą – kaip saugumo garantą (pirmoje vietoje – išorinės vertybės) ar kaip galimybę tobulėti (vidinės vertybės) (Ester, Braun and Vinken, 2006). Elizur (1984) tradicinę pirmiau aptartą klasifikaciją papildo / patikslina išskirdama vertybes, nulemtas socialinių poreikių:

- **Instrumentinės** darbo vertybės, tradicinėje klasifikacijoje atitinkančios išorines vertybes, nulemtas *materialinių poreikių* (pvz.: darbo užmokestis, darbo sąlygos, socialinė apsauga, prestižas ir kt.);
- **Kognityvios** darbo vertybės, tradicinėje klasifikacijoje atitinkančios tas vidines vertybes, kurias nulemia *psichologiniai poreikiai* (pvz.: saviraiška, asmeninis tobulėjimas, darbo prasmingumas ir kt.);
- **Emocinės** darbo vertybės, tradicinėje klasifikacijoje atitinkančios tas vidines vertybes, kurios yra nulemtos *socialinių poreikių* (pvz.: bendravimas, priklausymas grupei, savigarba ir kt.).

Marini *et al.* (1996) manymu, šiuolaikinės visuomenės darbo vertybės yra priklausomos nuo kur kas daugiau aspektų, nei apima pirmiau aptartos klasifikacijos, ir siūlo dar konkretesnę ir tikslesnę jų grupavimo būdą – pagal atlygių¹, kuriuos individas gauna darbo veikloje ir kurie atliepia jo poreikius, pobūdį (darbo užmokestis, galimybė būti savimi, nauda visuomenei, galimybė bendrauti su žmonėmis, galimybė daryti įtaką, galimybė užimti laisvą laiką ir kt.) (Marini *et al.*, 1996).

Darbo vertybės, kaip ir kitos moralinės nuostatos, susiformuoja socializacijos procese. Skirtingi autoriai pabrėžia skirtingus veiksnius, darančius įtaką individo vertybių formavimuisi, dažniausiai tie patys veiksniai daugmaž daro įtaką visoms individo vertybėms ar bent daugumai jų, o ne vienai kuriai nors (šiuo atveju – darbo vertybių) grupei. Apibendrinant mokslinę literatūrą, kurioje analizuojamos priežastys ir aplinkybės, vienu ar kitu aspektu lemiančios darbo vertybių formavimąsi, galima išskirti ir sugrupuoti veiksnius į tokias grupes:

- **Individuali branda** (pvz.: perėjimo iš mokyklos į darbo rinką laikotarpiu vyksta didžiausi darbo vertybių pokyčiai, bet likusioje gyvenimo eigoje šios vertybės išlieka gana stabilios) (Jin & Rounds, 2012; Johnson & Monserud, 2012; Sortheix, Chow and Salmela-Aro, 2015; Cherrington, Condie and England, 1979; Strauss and Howe, 1991);
- **Patirtų istorinių įvykių įtaka** (Cherrington, Condie and England, 1979; Strauss and Howe, 1991);

¹ Angl. *rewards*.

- **Sociodemografinės charakteristikos:** amžius, išsilavinimas, lytis, statusas, rasė, priklausymas kartai (Kalleberg & Marsden, 2013; Steel & Taras, 2010; Johnson & Monserud, 2012; Strauss and Howe, 1991; Krahn and Galambos, 2016; Jin and Rounds, 2012; Abramson and Inglehart, 1995; Tormos, 2012);
- **Makroveiksniai** (gerovės valstybė, laisvė, socialinis ir istorinis kontekstas) (Steel and Taras, 2010; Sortheix, Chow and Salmela-Aro, 2015; Shragay and Tziner, 2011)
- **Kultūrų skirtumai** (Hofstede, 2001; Ester, Braun and Vinken, 2006);
- **Pokyčiai mokymo ir socializacijos srityse** (pvz.: aukštąjį išsilavinimą įgijusios visuomenės dalies didėjimas ir su juo siejamos ambicijos darbo rinkoje) (Johnson and Monserud, 2012; Cherrington, Condie and England, 1979; Strauss and Howe, 1991);
- **Darbo vietos (mikroaplinkos) organizacijos kultūra** ir jos pokyčiai (Dolan, Garcia and Richley, 2006).

Pirmiau atlikta analizė parodė, kad, nors darbo vertybės, kaip ir kitos žmogaus vertybės, yra subjektyvaus pobūdžio ir formuojasi žmogaus socializacijos procese, tačiau jas lemiančius veiksnius galima pakankamai tiksliai apibrėžti, o tai sudaro pagrindą jas vertinti ir palyginti dinamikoje.

Kartos ir kartų kaitos samprata

Priklausymas kartai yra viena iš pagrindinių sociodemografinių charakteristikų, darančių įtaką ir paaiškinančių gyventojų vertybių kaitą. Sąvoka „karta“ mokslinėje literatūroje suvokiama ir analizuojama skirtingais aspektais, todėl aptinkame ne vieną, o keletą jos sampratų:

- Tradiciškai karta apibrėžiama kaip laiko intervalas tarp tėvų ir jų palikuonių, biologiškai šis laikotarpis apima – 20–25 metus (McCrinkle, 2014);
- Karta yra kohorta (grupė), kurios ilgis apytikriai sutampa su gyvenimo etapo trukme ir siejamas su to etapo vaidmenimis (Strauss & Howe, 1991; Steel & Taras, 2010);
- Karta – amžiaus grupė, kuri **vienu metu, neatsižvelgiant į** geografinius skirtumus, užima tą pačią – vaiko ir paauglio poziciją (Mannheim, 1952);
- Karta – amžiaus grupė, kuri **vienu metu** užima tą pačią amžiaus tarpsnio poziciją **atsižvelgiant į** epochos ir vietos istorinį, ekonominį, politinį kontekstą (Brannen 2006; Thomson, 2014; Sivrikova, 2015);
- Karta – tai pozicija, užimama šeimoje (seneliai, tėvai, vaikai, anūkai) (Brannen, 2006).

Šiame straipsnyje sąvoka „karta“ vartojama pagal Mannheim (1952), Steel and Taras (2010) bei Strauss and Howe (1991) supratimą (neprieštaraujančios viena kitai, o tik papildančios), tačiau, analizuojant Lietuvos visuomenės kartų ypatumus, atsižvelgiama ir į Lietuvos XX–XXI a. pradžios istorinį, ekonominį ir politinį kontekstą, kurio svarbą pabrėžia kiti pirmiau išvardyti autoriai.

Strauss and Howe (1991) kartų teorijoje karta yra suvokiama kaip vienetas (individas), turintis kolektyvines pažiūras į šeimos gyvenimą, lyčių vaidmenis, institucijas, politiką, religiją, gyvenimo būdą, darbą, ateities išsivaizdavimą ir kt. Karta, kaip ir individas, turi savo požiūrį ir veikimo stilių, gali būti rami arba agresyvi; atsargi arba linkusi į riziką; orientuota į save ar į išorę; didžiadvasė ar savanaudė ir pan. Taip pat karta turi savo individualias, tik jai vienai būdingas savybes. Tarp bet kurių dviejų kartų, kaip tarp bet kurių dviejų kaimynų, vyksta sąveika: jos gali asimiliuotis, konfliktuoti, traukti viena kitą arba atstumti. Trumpai tariant, karta gali galvoti, jausti ar veikti taip pat kaip kiekvienas individas ir svarbiausia – savo elgsena tam tikra prasme **reaguoti į kito individo, t. y. artimiausios amžiumi kartos (tėvų), elgseną ir mąstyseną.**

Daug dėmesio, analizuodami kartų sąveiką, Strauss and Howe (1991) skiria požiūriui į vaikų auklėjimą, nes pagal tai, koks požiūris vyravo tuo metu, kai atitinkama karta buvo vaiko amžiaus, priklausys, kaip bus auklėjama kita karta. Autoriai pažymi, kad požiūris į vaikų auklėjimą nesikeičia nei chaotiškai, nei laipsniškai, o sutampa su pasaulietinio gyvenimo krizėmis arba pakilimais (pvz.: karą keičia taika, ekonominio klestėjimo laikotarpį ekonomikos krizė ir pan.), kurie vyksta tokiu pat ciklu kaip gamtoje potvyniai ir atoslūgiai. Dažniausiai suaugę vaikai, augindami savo vaikus, pasirinks priešingą kryptį nei ta, kuria buvo auklėjami patys: karta, gavusi perdėtą tėvų globą, savo vaikams suteiks laisvę ir, atvirksčiai, – karta, stokojusi tėvų dėmesio, savo vaikus apgaubys ypatinga globa.

1 lentelė. Kartų tipai, jų brandos etapai ir bruožai bei gyvenimo būdo stilius pagal kartų teoriją

| Kartos tipas | Apibūdinimas | Gyvenimo būdo stilius | Kartos tipui atstovaujanti karta Lietuvoje* |
|--|--|---|--|
| Dominuojanti, fiksuota į vidų, IDEALISTŲ KARTA | <ul style="list-style-type: none"> • <i>auga</i> kaip vis uoliau įsitraukiantis jaunimas <i>po pasaulinės krizės</i>; <i>bręsta</i> kartu su dvasiniu pakilimu; • <i>ankstyvojoje brandoje</i> turi narcisizmo bruožų; • <i>vidutiniame amžiuje</i> kultivuoja moralinius principus; • <i>vyresniame amžiuje</i> (senatvėje) pasižymi idealistiniais bruožais ir vizijomis, kurios veda į kitą pasaulinę krizę. | <i>Pranašiškas</i> (angl. <i>prophetic</i>) gyvenimo būdas, besivadovaujant vizijomis ir vertybėmis | <i>Kūdikių bumo karta</i> (gim. 1945–1965) |
| Recesinė REAKTYVIOJI KARTA | <ul style="list-style-type: none"> • <i>auga</i> nesaugoma ir kaip kritikuojamas jaunimas <i>dvasinio pakilimo</i> laikotarpiu; • <i>ankstyvojoje brandoje</i> linksta į riziką, susvetimėjimą, atsitraukimą; • <i>vidutiniame amžiuje</i> sušvelnėja ir tampa pragmatiškais lyderiais pasaulinės krizės metu – išlaiko pagarbą (bet ne įtaką) kaip atsiskyrę <i>pagyvenusieji</i>. | <i>Avantiūristinis</i> (angl. <i>picaresque</i>) gyvenimo būdas, siekiant išlikti bet kuriomis aplinkybėmis (angl. <i>survive</i>), rizikuojant | <i>X karta</i> (gim. 1966–1980) |
| Dominuojanti, fiksuota į išorę, PILIEČIŲ KARTA | <ul style="list-style-type: none"> • <i>auga po dvasinio pabudimo</i> kaip nuo visko saugomas jaunimas; <i>bręsta</i> pasaulinės krizės laikotarpiu; • lygiuojasi į herojiškus ir orientuotus į pasiekimus elgesio modelius <i>ankstyvojoje brandoje</i>; • išlaiko sukurtą įvaizdį, kol kuria įtakingo ir stipraus <i>vidutinio amžiaus žmogaus</i> padėtį; • <i>vyresniame amžiuje</i> (senatvėje) yra aktyvūs ir užsiėmę tolesnio dvasinio atgimimo kūrimu. | <i>Herojinis</i> gyvenimo būdas, jame svarbiausia – pasiekimai ir atlygis | <i>Y karta</i> (gim. 1981–2002) |
| Recesinė, ADAPTYVIOJI KARTA | <ul style="list-style-type: none"> • <i>auga</i> kaip dusinamas nuo perdėtos apsaugos (priežiūros) jaunimas <i>pasaulinės krizės metu</i>; bręsdami nėra linkę į riziką; • <i>ankstyvojoje brandoje</i> yra linkę į konformizmą; • <i>vidutiniame amžiuje</i> – neryžtingi arbitrai – lyderiai dvasinio pabudimo laikotarpiu; • <i>vyresniame amžiuje</i> (senatvėje) – įtakingi (bet mažiau gerbiami) kaip „jautrūs“ vyresnieji. | <i>Elegantiškasis</i> gyvenimo būdas (angl. <i>genteel</i>), svarbiausia – kompetencija, erudicija ir pagerėjimas | <i>Veteranų karta</i> (gim. 1921–1944) <i>Z karta</i> (gim. 2003 ir vėliau) |

Sudaryta D. Mažeikaitės, remiantis Strauss and Howe (1991) kartų teorija;

* Kartų ribos nustatytos autorių, remiantis (McCrindle, 2014) metodika ir Lietuvos statistikos departamento duomenimis apie gimstamumą ir gyventojų amžiaus struktūrą.

Tokiu būdu, atitinkamu ritmu ir seka formuojasi nuolatinis kartų kaitos ciklas: *dominuojančias* kartas keičia *recesinio* tipo kartos ir, atvirkščiai. Kiekviena tolesnė *dominuojanti* karta savo ruožtu skiriasi nuo ankstesnės *dominuojančios* tipo kartos (XXI a. pr. – kūdikių bumo ir Y kartos) savo *orientacija* (fiksuoja į vidų arba į išorę), o kiekviena kita *recesinio* tipo karta (XXI a. pr. – veteranų, X ir Z kartos) skiriasi nuo prieš tai buvusios *recesinio* tipo kartos savo veikimo stiliumi artimiausios amžiumi (tėvų) dominuojančios kartos atžvilgiu – *reaktyviu* arba *adaptyviu* (žr. 1 lentelę). Apibendrinant kartų teorijos teiginius apie kartų ciklinį atsikartojimą, atkreiptinas dėmesys, kad, nors *recesinio* ir dominuojančios tipo kartos atsikartoja kas antra karta, bet dar tikslesnis atsikartojimas, kai sutampa ne tik tipas, bet ir kartos veikimo stilius – kartoja tik kas ketvirta karta (šiuo metu tai – veteranų ir Z kartos), todėl panašiausiais broūžais pasižyminčios kartos darbo rinkoje dalyvauja skirtingu metu.

Šiuolaikinės Europos visuomenės kartų broūžai ir ypatumai

Vyriausia šiame straipsnyje aptariama karta, dalyvavusi EVT nuo pat 1990 m., – veteranų karta (g. 1921–1944 m.) – šiuo metu darbo rinkoje aktyviai nebedalyvauja, tačiau jos vertybės analizuojamos dėl dviejų svarbių priežasčių:

- 1) tai vienintelė šiuo metu dar veikianti karta, kuri, remiantis kartų teorija, jau turi gimusių savo atitikmenį (Z kartą, gim. 2003 m. ir vėliau), t. y. naują kartą, kuri priklauso tam pačiam *recesinių adaptyviųjų* kartų tipui. Nors naujoji karta šiuo metu dar nedalyvauja darbo rinkoje, o ir artimiausias dvi tris tyrimo bangas dar bus jaunesnio amžiaus nei veteranų karta 1990-ųjų tyrimo bangoje, tačiau jau varta pradėti kaupti duomenis dabar, kad, remiantis veteranų kartos rezultatais, būtų galima prognozuoti artėjančius vertybinius pokyčius ir jiems pasirengti ateityje;
- 2) 2008 m. tyrimo bangoje dalyvavę kūdikių bumo kartos atstovai sulaukė to paties amžiaus kaip veteranų kartos atstovai 1990-aisiais, todėl šių dviejų kartų rezultatų lyginimas gali padėti atskirti, kuriuos vertybinius pokyčius lemia respondentų amžiaus brandos etapas, o kuriuos – kartos ypatumai.

Veteranų karta gimė ir brendo tarpukariu, išgyveno didžiąją ekonomikos krizę 1929–1933 m., todėl negalėjo skirti pakankamai laiko ir išteklių išsilavinimui įgyti, nors po Antrojo pasaulinio karo daugelis jų rūpinosi savo profesiniu augimu (Bangerter, Grob and Krings, 2001). Šiai kartai būdinga atsidavimas, pasiaukojimas, lojalumas vienai darbovietai, pagarba taisyklėms ir autoritetams, kantrumas. Darbas šios kartos atstovams yra svarbesnis nei poilsis ir malonumai, o atlygį, jų nuomone, reikia užsitarnauti kantriai, ilgai ir sunkiai dirbant (Strauss and Howe, 1991; Zemke, Raines and Filipczak, 1999; Lyons, Duxbury and Higgins, 2007).

Lietuvoje veteranų karta šalia Antrojo pasaulinio karo ir ekonomikos krizės vaikystės ir pauglystės laikotarpiu išgyveno ir Lietuvos aneksiją, represijas, turėjo prisitaikyti prie politinės santvarkos pasikeitimo. Pagal kartų teoriją būtent šiai kartų grupei, gimusiai ir augusiai krizės laikotarpiu, sulaukus vidutinio amžiaus prasideda dvasinio pakilimo laikotarpis šalyje ir jiems atitenka lyderio vaidmuo².

² 1989 m. Lietuvos persitvarkymo sąjūdžio (LSP) iniciatyvinę grupę daugiausia (23 iš 35 narių) sudarė veteranų kartos atstovai. Lietuvoje LSP buvo dvasinio atgimimo, kaip reakcijos į krizinę situaciją (sąstingį), išraiška, veteranų kartos (g. 1921–1944 m.) atstovai tuo metu buvo vidutinio (45–68 m.) amžiaus.

Kūdikių bumo karta (1945–1965 m.)³ Vakarų šalyse gimė ir augo atsigavimo po karo ir gerovės kūrimo laikotarpiu. Augdami ekonominio pakilimo, vartojimo augimo laikotarpiu kūdikių bumo kartos atstovai tikėjo, kad ekonominė gerovė yra amžina, o ekonomikos krizės – tik trumpi, epizodiniai momentai. Moterys išsilaisvina iš vienintelio joms primetamo (motinos, namų šeimininkės) vaidmens ir įsilieja į darbo rinką (Lyons, Duxbury and Higgins, 2007; Bangerter, Grob and Krings, 2001; Gentry *et al.*, 2011). Ekonominį klestėjimą Vakarų šalyse lydi ir pilietiniai neramumai, politiniai ir visuomeniniai judėjimai prieš karą, už lyčių ir rasių lygybę, aplinkosaugą (Stewart *et al.*, 2015; Sutton Bell *et al.*, 2014; Smola and Sutton, 2002).

Lietuvoje kūdikių bumo karta augo formuojama sovietinės ideologijos. Nors dėl skirtingų priežasčių, bet ši karta augdama matė labai panašius reiškinius kaip ir jų bendraamžiai Vakaruose: moterų įsiliejimą į darbo rinką (nulemtą valstybės politikos), šeimos modelio pasikeitimą ir pan. Ekonomikos krizės čia taip pat nebijota, nes laikyta, kad tai tik kapitalistinio pasaulio problema (ideologija skelbė, kad tarybinius žmones nuo krizių saugo planinė ekonomika). Kol jų bendraamžiai JAV ir Vakarų Europoje priešinosi karui Vietname bei dalyvavo demonstracijose už taiką, hipių judėjime, Lietuvos kūdikių bumo karta priešinosi sovietiniam režimui (Romo Kalantos susideginimas ir po jo prasidėjusi pasipriešinimo banga 1972 m.).

X karta (g. 1965–1980 m.). Kontekstas, kuriame augo X karta, buvo jau nebe toks klestintis kaip augant kūdikių bumo kartai. Tai laikotarpis, pasižymėjęs ekonominiu neapibrėžtumu, kurį praėjusio šimtmečio devinto ir dešimto dešimtmečių pradžioje sukėlė JAV finansų krizė, didelis nedarbas ir infliacija. Didelis ne tik ekonominis, bet ir socialinis neapibrėžtumas, nes tai pirmoji karta, kuriai teko priimti iššūkį susidūrus su tokiais reiškiniais: abu dirbantys tėvai (neturintys laiko vaikų priežiūrai, bet keliantys jiems didelius reikalavimus dėl išsilavinimo ir pan.), vaikystė nepilnoje šeimoje (nors abu tėvai gyvi), tėvai ar kiti aplinkiniai, išgyvenantys atleidimą iš darbo, nors buvo lojalūs darbuotojai. Visos šios patirtys suformavo kartą, pasižyminčią išskirtiniu savarankiškumu, nebevertinančią lojalumo darbdaviui ir pasižyminčią gana cinišku požiūriu į gyvenimą (gynybinė reakcija) (Gentry *et al.*, 2011; Sutton Bell *et al.*, 2014; Smola and Sutton, 2002; Martin and Gentry, 2011; Lyons, Duxbury and Higgins, 2007; Strauss and Howe, 1991).

Lietuvos X karta vaikystėje susidūrė su tuo pačiu socialiniu neapibrėžtumu kaip ir jų bendraamžiai Vakaruose: abu dirbantys tėvai, vaikystė nepilnoje šeimoje, o Lietuvai atgavus nepriklausomybę – ir ekonominis neapibrėžtumas, ypač staiga atsiradus nedarbui. Lietuvos X kartos bruožus lėmė tie patys reiškiniai (tik dėl skirtingų priežasčių) kaip ir jų bendraamžių užsienyje, tačiau šalia aptartų ir panašių į kitų šalių patirčių, aspektų atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos X kartą veikė ir kiti, specifiniai, konteksto nulemti veiksniai: perėjus iš planinės ekonomikos į rinkos ekonomiką, atsirado didesnių nei tėvų kartos ekonominių ir socialinių lūkesčių bei atsakomybės už savo ateitį suvokimas, atsivėrus naujoms galimybėms.

Jauni žmonės, priskiriami **Y kartai (g. 1981–2003 m.)**, augo visuomenėje, kurią sociologai apibūdina kaip rizikos (Beck, 2011), nerimo (Giddens, 2000), popkultūros (Fiske, 2008; Tereškinas, 2013), informacijos, globalios visuomenės, kurioje vaikams skiriamas ypatingas dėmesys (kitaip nei augant X kartai). Augdama tėvų dėmesio centre, ši karta išsiugdė itin didelius lūkesčius ir pasitikėjimą savimi. Y karta, išaugusi su internetu bei naujausiomis technologijomis, mokslinėje literatūroje vienareikšmiškai vadinama viena iš technologiškai raštingiausių, akty-

³ Kitaip – bumo karta

viausią kartų, šalia pastarojo apibūdinimo vartojant ir kitus – ambicingiausių, kapringiausių, nemokančių priimti kritikos, nekantriausių, reikalaujančių dėmesio, atliekančių kelias užduotis vienu metu, atviriausių pokyčiams ir pan. – apibūdinimus (Sutton Bell *et al.*, 2014; Hills *et al.*, 2013; Rudzkienė and Černikováitė, 2012; Shragay and Tziner, 2011; Lyons, Duxbury and Higgins, 2007; Alsop, 2008).

Kalbant apie kontekstą, kuriame augo ir formavosi Lietuvos Y karta, atkreiptinas dėmesys, kad, palyginti su kitomis kartomis, skirtumas nuo kitų šalių – pats mažiausias. Kaip ir jų bendramžiai užsienyje, Y karta augo geresnėmis sąlygomis nei X karta: nuo 1981 m., gimus kūdikiui, motinoms suteikiamos mokamos motinystės atostogos, o nuo 1989 m. jos pratęsiamos iki pusantų metų (Kaupas, 1989). Lietuvai atgavus nepriklausomybę ir atsivėrus sienoms į užsienio šalis bei dėl globalizacijos procesų išnyksta ir kiti konteksto nulemti skirtumai.

Tyrimo metodika

Tyrimo objektas – Lietuvos gyventojų darbo vertybės ir jų kaita 1990–2008 metais. Duomenys surinkti atliekant reprezentatyvų kartotinį Europos vertybių tyrimą (gyventojų apklausas) Lietuvoje 1990 (antra banga, N = 1000), 1999 (trečia banga, N = 1018) ir 2008 metais (ketvirta banga, N = 1500) ir apima reikšmingą, beveik trisdešimties metų laikotarpį.

Šiame straipsnyje, tęsiant A. Savickos (2016) pradėtą darbo vertybių analizę, kurios metu išskirti trys veiksniai, bus naudojamosi D. Elizur (1984) darbo vertybių tipologija, nes jo siūloma darbo vertybių klasifikacija yra artimiausia išskirtiems veiksniams. Taigi tirtos darbo vertybės sugrupuotos taip:

- 1) *Kognityvios vertybės*: galimybė pasireikšti, parodyti iniciatyvą; galimybė įgyti naujų įgūdžių; nauda visuomenei; galimybė kažką nuveikti darbe; atsakingas darbas; galimumas bendrauti su žmonėmis⁴; galimybė dalyvauti priimant svarbius sprendimus; galima iškilti darbe;
- 2) *Emocinės vertybės*: malonūs bendradarbiai; garantijos dėl darbo vietos⁵; įdomus darbas; galimybė derinti darbą ir šeimą; darbas atitinka gebėjimus; su visais darbuotojais elgiama si vienodai; visuomeninis pripažinimas⁶;
- 3) *Instrumentinės vertybės*: darbo užmokestis; ne per daug įtampos; patogus darbo laikas; ilgos atostogos (geros fizinės darbo sąlygos; laisvi savaitgaliai)⁷.

Atliekant tyrimą respondentams buvo pateikiamas vertybių sąrašas, iš kurio jie turėjo atrinkti svarbiausias, neribojant pasirinkimų skaičiaus ir atsakymų neranguojant, nematuojant skalėmis. Ši tyrimo instrumento ypatybė šiek tiek riboja duomenų analizės galimybes, tad kiekvienos vertybės svarbą galima matuoti tik pagal vertybę pasirinkusių respondentų skaičių (proc.). Dar vienas apribojimas – aplinkybė, kad tiriamų vertybių sąrašas per visas tyrimo bangas šiek tiek keitėsi,

⁴ Neatitiktis Elizur (1984) klasifikacijai, pagal kurią galimybė bendrauti su žmonėmis priskiriama prie emocinių vertybių.

⁵ Neatitiktis su Elizur (1984) klasifikacija, kuria remiantis garantijos dėl darbo vietos būtų priskirtos instrumentinių vertybių grupei.

⁶ Vertybė, tirta tik atliekant tyrimą 1990 ir 1999 m., tad į faktorių analizę nepateko, priskirta grupei remiantis Elizur (1984) klasifikacija.

⁷ Vertybės, tirtos tik 1999 m. bangoje.

todėl pagrindu imamas per paskutinę tyrimo bangą (2008 m.) naudotas vertybių sąrašas, o tos vertybės, kurios buvo tiriamos tik per ankstesnes tyrimo bangas, aptartos vien apžvalgos tikslais arba, jei tirtos tik 1990 m. (t. y. iki santvarkos pasikeitimo), į analizę nepateko. Kiekvienos darbo vertybių grupės kaita (arba stabilumas) 1990–2008 m. analizuojama pagal priklausymą kartai, įvertinant šiuos aspektus:

- 1) atitiktį kartų teorijai, teigiančiai, kad dominuojančio (kūdikių bumo ir Y) ir recesinio tipo (veteranų ir X) kartos daugeliu atžvilgių yra panašesnės nei artimiausios pagal amžių kartos;
- 2) istorinio ir visuomeninio konteksto, kurio metu vyko tyrimas, įtaką bei bendras visiems gyventojams tendencijas (mūsų tyrimo atveju tai atitinkamos socialinės ir ekonominės dominantės: 1990 m. – santvarkos pasikeitimas, 1999 m. – Rusijos krizė, 2008 m. – ekonomikos pakilimas);
- 3) žmogaus brandos etapo ypatumus, turinčius įtakos respondento požiūriui į darbinę veiklą (detaliau žr. 1 lentelę).

Respondentai suskirstyti į kartas analizuojant Lietuvos statistikos departamento duomenis apie gimstamumą M. McCrindle (2014) metodu, t. y. stebint gimstamumo kreivės aukščiausius ir žemiausius taškus. Respondentų amžius kiekvienos tyrimo bangos metu vaizduojamas 2 lentelėje.

2 lentelė. Respondentų amžius apklausų metu

| | 1990 m. (2 banga) | 1999 m. (3 banga) | 2008 m. (4 banga) |
|--------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Veteranų karta (iki 1944) | 46 m. ir vyresni | 55 m. ir vyresni | 64 m. ir vyresni |
| Kūdikių bumo karta (1945–1965) | 25–45 m. | 34–54 m. | 43–63 m. |
| X karta (1966–1980) | Iki 24 m. | 19–33 m. | 28–42 m. |
| Y karta (1981–2002) | – | 16–18 m. | Iki 27 m. |

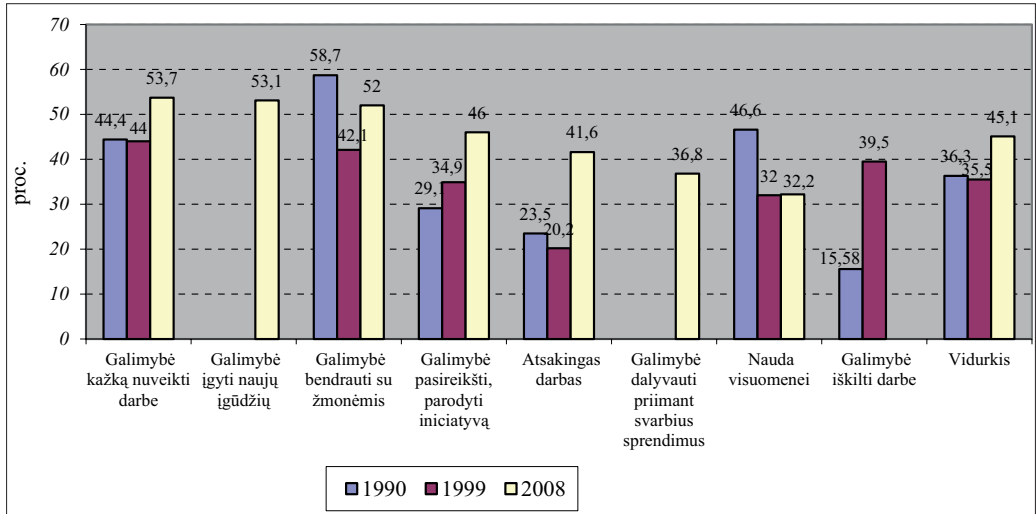
Atkreiptinas dėmesys, kad 2008 m. tyrimo bangos metu Y kartos amžius beveik atitiko X kartos amžių 1990 m. tyrimo bangoje. Atitinkamai tas pats pasakytina apie kitas dvi kartas – X karta 2008 m. sulaukia to paties amžiaus kaip kūdikių bumo karta 1990-aisiais, o ši – susilygina amžiumi su veteranų karta antroje tyrimo bangoje (žr. 2 lentelę), todėl, jei vertybių kaitą / stabilumą lemtų tik respondentų brandos etapas, būtų galima daryti prielaidą, kad 2008 m. tyrimo bangos rezultatai atkartos 1990 m. tyrimo bangos atitinkamų amžiaus grupių rezultatus. Jei taip neatsitinka, t. y. 2008 m. tyrimo bangos rezultatai neatkartoja 1990 m. bangos panašaus amžiaus grupės respondentų atsakymų / tendencijų, tariama, kad skirtumus lemia ne amžiaus, o kartos efektas.

Kitas aspektas, į kurį taip pat atsižvelgiama analizuojant Y kartos rezultatus, yra aplinkybė, kad 1999 m. tyrimo bangos šios kartos atstovai buvo 16–18 metų, todėl dar nebuvo visiškai įžengę į darbo rinką. Darbo vertybių formavimuisi, kaip rodo mokslinė literatūra (pvz.: Jin and Rounds, 2012), būtent šis momentas – visiškas perėjimas nuo mokymosi kaip pagrindinės veiklos (mokyklos ar studijų) į darbo kaip pagrindinę veiklą – daro įtaką didžiausiems vertybiniais pokyčiams, kurie ir nulemia tolesnį individo darbo vertybių suvokimą.

Duomenys analizuojami taikant chi kvadrato testą, apdoroti SPSS programa.

Kognityvios vertybės

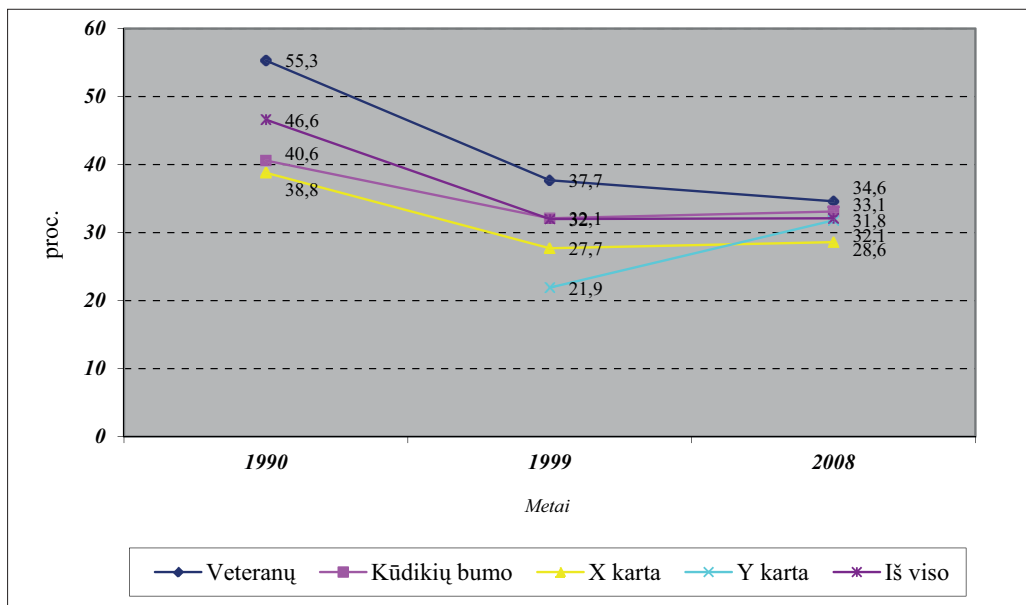
Kognityvių vertybių svarba 1990–2008 m. padidėjo (žr. 1 pav.). „Nauda visuomenei“ – vienintelė vertybė šioje grupėje, kurios svarba sumenko beveik 15 procentinių punktų 1999 m., o 2008 m. stabilizavosi.



1 pav. Kognityvių vertybių kaita 1990–2008 m. (proc.)

Analizuodami kartų „naudos visuomenei“ kaitą (žr. 2 pav.) matome, kad kuo jaunesnė karta, tuo ši vertybė jai mažiau svarbi. Nuo 1999 m. ne tik jos svarba nustoja mažėti, bet ir skirtumai tarp kartų darosi mažiau reikšmingi, o 2008 m. visiškai išnyksta (1990 – $p = 0,000$; 1999 – $p = 0,040$; 2008 – $p = 0,339$). Atkreiptinas dėmesys į Y kartą – lyginant jos rezultatus 1999 ir 2008 m. matomas ryškus augimas kartos viduje. Nors tas augimas, kaip buvo aptarta anksčiau, gali būti nulemtas amžiaus ypatumų, matome, kad jį, nors ir statistiškai nereikšmingai, bet vis dėlto aplenkia X kartą 2008 m. Kiek šis pokytis – atsitiktinumas, o kiek – tendencija, bus galima įvertinti sulaukus kitos EVT bangos. Dabar galima tik daryti prielaidą, kad turimi duomenys atitinka teorijos, teigiančios, kad Y karta, priklausanti dominuojančių kartų tipui, yra artimesnė ne artimiausiai amžiumi X kartai, o kitai, dominuojančių kartų tipui priklausančiai – kūdikių bumo – kartai. Skirtumas tarp recesinių kartų (veteranų ir X) išlieka vis toks pat didelis, tačiau, kaip ir dominuojančiųjų kartų, galime daryti tik prielaidas (o ne išvadas), kad tas skirtumas yra nulemtas radikalių istorinio konteksto pokyčių bei aplinkybės, kad veteranų karta aptariamam laikotarpiu perėjo į pasitraukimo iš darbo rinkos etapą.

„Galimybės pasireikšti, parodyti iniciatyvą“ bei „galimybės įgyti naujų įgūdžių“ svarba didėja kiekvienai naujai kartai (2008 m. $p = 0,000$). „Galimybės pasireikšti, parodyti iniciatyvą“ svarba nuo 1990 iki 2008 m. vidutiniškai padidėjo beveik 17 procentinių punktų (žr. 1 pav.), veteranų kartos – 6,5 procentinių punktų, X kartos – 25 procentiniais punktais, tačiau statistiškai reikšmingų skirtumų tarp kartų buvo ne visada, jie išryškėjo tik per 1999 m. tyrimo bangą ($p = 0,001$). „Galimybė įgyti naujų įgūdžių“ tirta tik 2008 m. ($p = 0,000$), todėl negalima stebėti jos



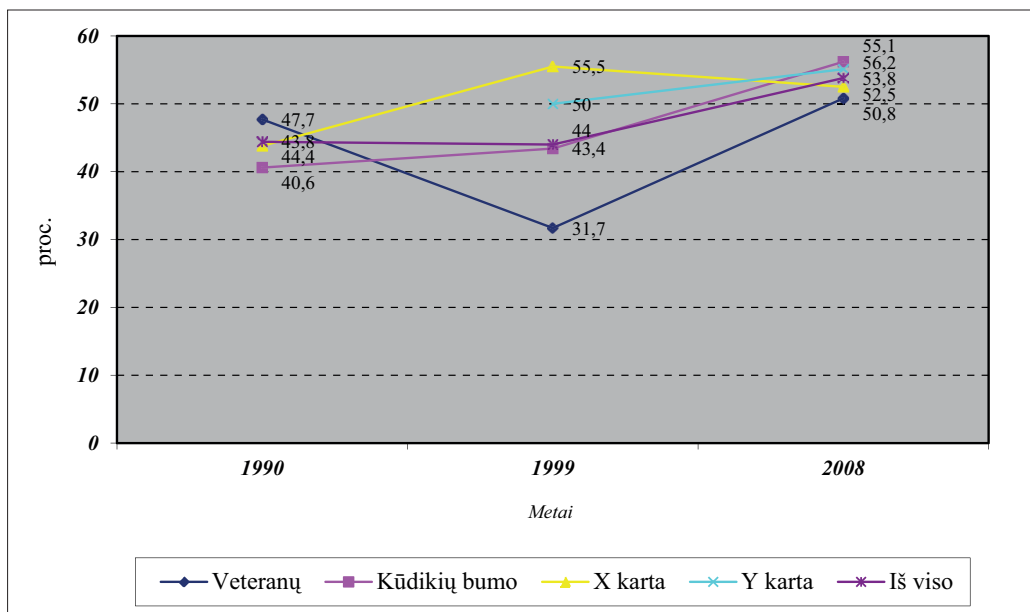
2 pav. Vertybės „nauda visuomenei“ kaita pagal kartas 1990–2008 m. (proc.)

kaitos / stabilumo bėgant laikui. Kiekvienos jaunesnės kartos atsakymų skaičius tolygiai didėja nuo 41,3 proc. (veteranų kartos) iki 65,4 (Y kartos).

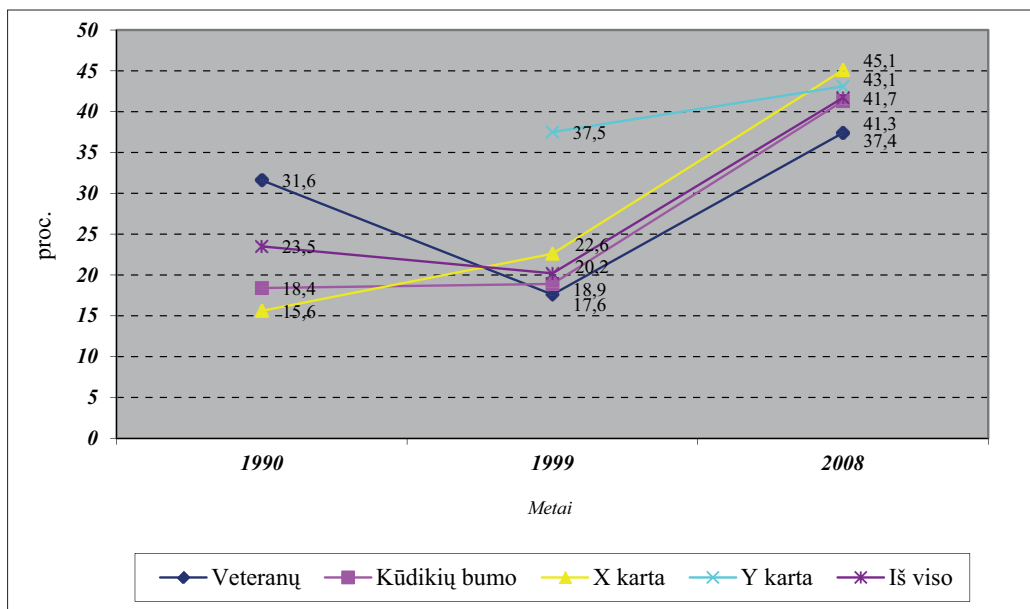
„Darbas atitinka sugebėjimus“ svarba 1990–2008 m. padidėjo vidutiniškai 14 proc. (žr. 1 pav.), tačiau skirtumai tarp kartų nė per vieną tyrimo bangą nebuvo statistiškai reikšmingi.

„Galimybės kažką nuveikti darbe“ svarba išaugo ketvirtadaliu, lyginant 1990 ir 2008 m. bangas (žr. 3 pav.), bet skirtumai tarp kartų per 2 ir 4 tyrimo bangas nėra reikšmingi (1990 m. – $p = 0,142$; 2008 m. – $p = 0,423$). Reikšmingų skirtumų nustatyta tik per 1999 m. tyrimo bangą ($p = 0,000$), kai, praktiškai nekintant bendrai vertybės svarbai (palyginti su 1990 m.), buvo išryškėję ypač didelių ir statistiškai reikšmingų skirtumų tarp kartų (toliau tekste, diskusijoje šie klausimai komentuojami plačiau). Labiausiai išsiskyrė X karta, visu ketvirtadaliu lenkdama artimiausią pagal amžių kūdikių bumo kartą ir bendrąjį vidurkį. 2008 m. X karta vėl išsiskiria iš kitų, tik šįkart priešinga kryptimi: vertybei įgijus didesnę visoms kitoms kartoms svarbą nei per ankstesnes bangas, X kartai šios vertybės svarba, nors ir nedaug, tačiau sumažėjo ir beveik pasiekė veteranų kartos (nebedalyvaujančios darbo rinkoje) rodiklius. Nors ir nereikšmingu skirtumu kartas galime grupuoti į dominuojančias (kūdikių bumo ir Y kartos), kurioms ši vertybė svarbesnė, ir recesines (veteranų ir X kartas), kurioms ji svarbi mažiau.

Reikšmingiausių skirtumų tarp kartų vertinant rodiklį „atsakingas darbas“ buvo 1990 m., kai veteranų karta lenkė jaunesniąsias dvigubai ($p = 0,000$). Per kitas tyrimo bangas statistiškai reikšmingų skirtumų tarp kartų sumažėjo ir jie išnyko (1999 m. $p = 0,035$; 2008 m. $p = 0,192$). Visoms kartoms šios vertybės svarba 2008 m. padidėjo dvigubai, išlaikydama tą patį eiliškumą, kuris buvo 1999 m., kai kiekviena kita jaunesnė karta teikė jai didesnę svarbą. Bendras tendencijas sutrikdė Y karta, 1999 m. teikusi dvigubai didesnę reikšmę šiai vertybei nei kitos kartos (nors, kaip minėta, dėl jauno respondentų amžiaus darbo vertybės dar galėjo būti neviseiškai susiformavusios), o 2008 m., jau visiškai įžengusi / įžengdama į darbo rinką ima atsilikti nuo artimiausios



3 pav. Vertybės „galimybė kažką nuveikti darbe“ kaita pagal kartas 1990–2008 m. (proc.)



4 pav. Vertybės „atsakingas darbas“ kaita pagal kartas 1990–2008 m. (proc.)

amžiumi – X kartos. Naujos tyrimo bangos metu jau bus galima aiškiau pamatyti ir įvertinti, ką tokia situacija rodo: tai 1) atsitiktinumas, 2) Y kartos ypatumas (tai atlieptų ir mokslinėje literatūroje aptariamą Y kartos savybę) ar 3) bus atkartota ta pati situacija kaip 1990–1999 m., kai besirengiančios pasitraukti iš darbo rinkos kartos (veteranų) vertinimas mažėjo, o jauniausios,

pradedančios darbinę veiklą, kartos (tuo metu – X kartos) – didėjo, tai rodytų, jog tokie skirtumai reiškia ne konkrečių kartų ypatumus, o yra susiję su žmogaus brandos etapais.

1999 m. gerokai sumažėjusi „*galimybės bendrauti su žmonėmis*“ svarba 2008 m. vėl padidėjo (žr. 1 pav.), tačiau 1990 m. lygio nepasiekė. X karta (teorijoje apibūdinama kaip individualistų karta), nors ir nereikšmingu skirtumu, bet lenkė kitas kartas, ypač 1999 m. bangoje. „*Galimybę dalyvauti priimant svarbius sprendimus*“ labiausiai vertina jauniausioji, Y karta (45,6 proc., kai vidurkis – 36,9 proc., $p = 0,002$), tačiau aiškios linijos, kaip tais atvejais, kai su kiekviena nauja karta padidėja tam tikros vertybės svarba, – nėra (žemiausiai vertino kūdikių bumo karta – 32,3 proc.). Klausimas buvo užduotas tik per 2008 m. tyrimą, todėl negalima daryti išvadų, kas nulėmė šį skirtumą – konkrečios kartos ypatumai (tai patvirtintų teoriją) ar su respondentų amžiumi tyrimo metu susijusios priežastys (maksimalizmas).

Į 2008 m. tyrimo klausimyną nebeiškirta „*Galimybė iškilti darbe*“⁸ nors jos svarba 1990–1999 m. laikotarpiu padidėjo daugiau nei dvigubai (žr. 1 pav.) ir buvo užfiksuota reikšmingų skirtumų tarp kartų: X karta, net ir 1990 m. ($p = 0,014$), tik pradėdanti savo darbinę veiklą, jau rodė kur kas didesnę polinkį į karjerą (vertikalia kryptimi) nei kitos kartos, patvirtindama teorijos teiginį, kad ši karta oponuoja tėvų kartai (kūdikių bumo), kuriai karjera tyrimo metu rūpėjo mažiau. 1999 m. banga ($p = 0,000$) vyko jau po esminių konteksto pokyčių, ši vertybė ir kūdikių bumo kartai padidėjo panašiai kaip ir X kartai, tačiau atotrūkis tarp jų nesumažėjo. Y karta ją vertino panašiai kaip ir kūdikių bumo karta – su dideliu atotrūkiu atsilikdama nuo X kartos, tačiau dar didesniu lenkdama veteranų kartą (ir kartu patvirtindama teoriją, kad dominuojančios kartos yra panašios), tačiau, atsižvelgdami į ypač jauną respondentų amžių ir negalėdami palyginti su kitos bangos rezultatais, Y kartos atžvilgiu apibendrinimų daryti negalime.

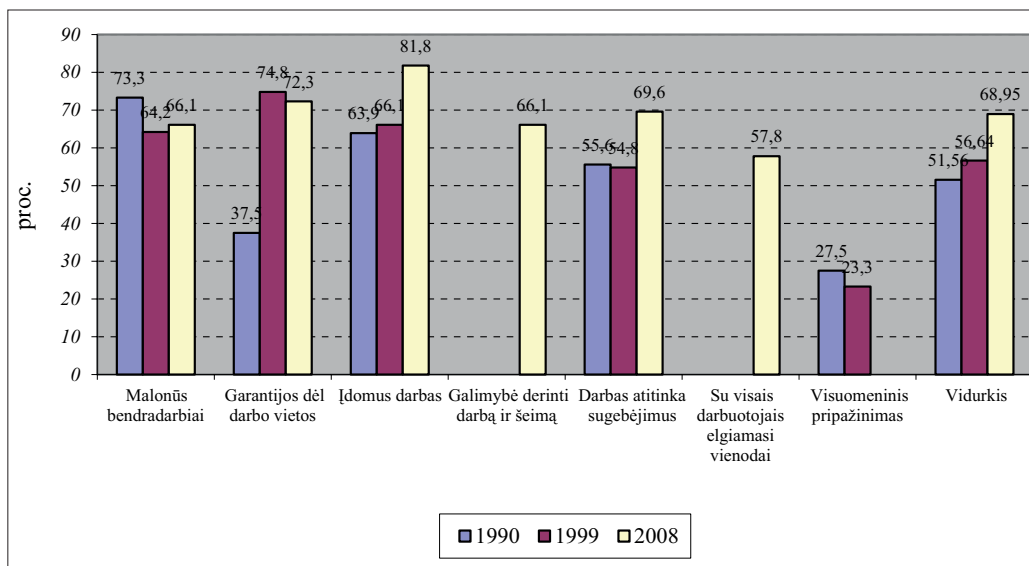
Emocinės vertybės

Emocinių vertybių svarba 1990–2008 m. padidėjo dar daugiau nei kognityvių (žr. 5 pav.). Šioje grupėje labiausiai išryškėja individualios kartų savybės: analizuojant rezultatus nepastebėta nė vieno atvejo, kai rezultatai būtų pasiskirstę *dominuojančios* vs *recesinės kartos* būdu, ar tokių skirtumų tarp kartų, kurių atsirastų pamažu, su kiekviena nauja karta (silpnėtų ar stiprėtų). Vienintelė emocinė vertybė, pagal kurią gretimos kartos susigrupuoja (veteranų ir kūdikių bumo karta – po 59 proc., ir X ir Y kartos – po 56,2 proc.) į dvi grupes, yra tas darbo aspektas, kur vertybe laikoma, kai „*su visais darbuotojais elgiamasi vienodai*“, bet ir šis skirtumas nėra statistškai reikšmingas ($p = 0,750$).

Aptariamam laikotarpiu labiausiai padidėjo vertybių „*garantijų dėl darbo vietos*“ (34,9 procentinio punkto) ir „*įdomaus darbo*“ (17,9 procentinio punkto) svarba. „*Darbas atitinka sugebėjimus*“ svarba taip pat reikšmingai padidėjo (14 procentinių punktų), bet skirtumų tarp kartų nepastebėta.

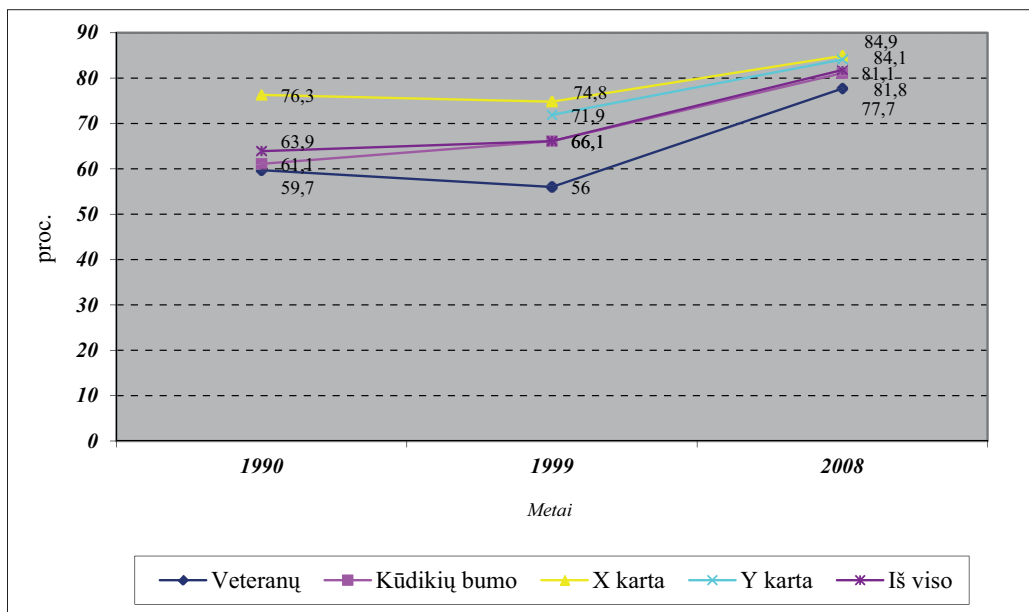
„*Įdomus darbas*“ laikotarpio pabaigoje tampa svarbiausia šios grupės vertybe (žr. 5 pav.). Skirtingų kartų jos traktavimas labiausiai išsiskyrė 1990 m., kai ją su didžiausiu atotrūkiu nuo vyresnių kartų vertino tuo metu jauniausioji – X karta ($p = 0,00$). 1999 m. bangoje skirtumai po truputį ėmė mažėti, tačiau vis dar išlieka reikšmingi ($p = 0,00$), pasiskirstę ta pačia seka kaip ir

⁸ Šis faktorius nebuvo įtrauktas į A. Savickos atliktą faktorinę analizę, kognityvių vertybių grupei priskirtas remiantis Elizur (1984)



5 pav. Emocinių vertybių kaita 1990–2008 m. (proc.)

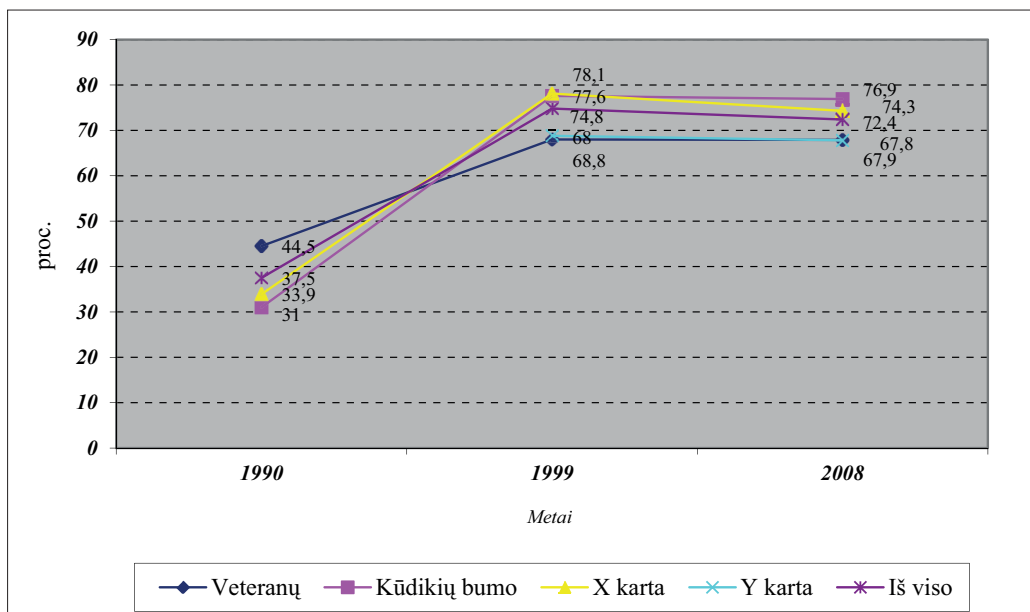
1990-aisiais. Kūdikių bumo kartos ši vertybė eina priešinga bendrai tendencijai kryptimi (šokteli į viršų, o kitų kartų nedaug smukteli žemyn), tačiau X kartos vertinimo nepasiekia. 2008 m. kartų vertinimas vis dar išlaiko tą patį išsidėstymą, tačiau skirtumai nebėra reikšmingi ($p = 0,53$). Pagal bendrą tendenciją, matomą nuo 1990 m., įdomų darbą kaip vertybę kiekviena jaunesnė karta turėtų vertinti vis labiau, palyginti su ankstesnėmis kartomis, tai patvirtintų ir mokslinė literatūra, kurioje teigiama, kad vienas iš Y kartos elgsenos darbo rinkoje ypatumų – įdomaus darbo poreikis,



6 pav. Vertybės „įdomus darbas“ kaita pagal kartas 1990–2008 m. (proc.)

tačiau EVT tyrimo duomenys rodo, kad Lietuvos Y karta supainiojo tendenciją: tiek 1999 ($p = 0,00$), tiek 2008 m. ($p = 0,00$) įdomų darbą kaip vertybę labiausiai vertino X karta (nors skirtumas ir nelabai reikšmingas 2008 m. – $p = 0,05$).

Vertinant vertybę „*garantijos dėl darbo vietos*“ labai aiški istorinio politinio konteksto įtaka (žr. 7 pav.) – jos svarba 1999 m. padidėjo dvigubai (palyginti su 1990-aisiais, kai Lietuva dar buvo Sovietų Sąjungos sudėtyje ir nedarbo problema nebuvo aktuali), taip pat Lietuvą labai paveikė 1998 m. Rusijos ekonominė krizė. Nepriklausomai nuo konteksto pokyčių statistiškai reikšmingų skirtumų tarp kartų matoma pagal visas tris bangas (1990 m. $p = 0,00$, 1999 m. $p = 0,012$, 2008 m. $p = 0,007$). Susidariusius kūdikių bumo, X ir Y kartų skirtumus galima paaiškinti amžiaus ypatumais (kuo arčiau pensinis amžius, tuo labiau vertinamas darbo vietos saugumas), o veteranų kartai toks paaiškinimas netinka: 1999 m. veteranų karta, būdama priešpensinio amžiaus, todėl ypač pažeidžiama gyventojų grupė, saugumą dėl darbo vietos vertino mažiausiai, o 1990 m., tuo metu dar aktyviai dalyvavusi darbo rinkoje, būtent ji šį darbo aspektą vertino aukščiausiai, jaunesniąsias kartas lenkdama ketvirtadaliu.



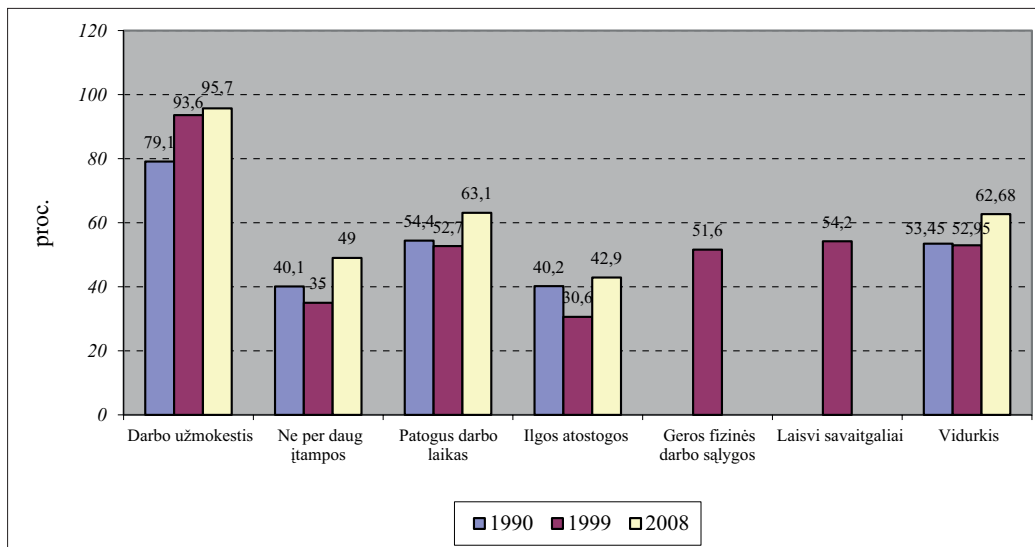
7 pav. Vertybės „*garantijos dėl darbo vietos*“ kaita pagal kartas 1990–2008 m. (proc.)

Vertybės „*malonūs bendradarbiai*“ svarba tiriamuoju laikotarpiu šiek tiek sumažėjo, palyginti su 1990 m. (žr. 5 pav.), tačiau tai vis dar yra vienas iš labiausiai vertinamų darbo aspektų. Statistiškai reikšmingų skirtumų tarp kartų buvo nuo 1999 m. (1990 m. $p = 0,09$, 1999 ir 2008 m. $p = 0,000$). Per visas tris tyrimo bangas šis darbo aspektas mažiausiai kito, yra stabiliausias ir išlieka pats svarbiausias X kartai, o tai prieštarauja vyraujantiems mokslinėje literatūroje stereotipiniams jos apibūdinimams kaip individualistų ar net cinikų kartos (Gentry *et al.*, 2011; Lyons, Duxbury and Higgins, 2007; Shragay and Tziner, 2011). Y kartoje 2008 m. įvyksta lūžis priešinga nei kitų kartų kryptimi – sumažėja, tačiau, kol nėra kitos bangos rezultatų, negalime vertinti, ar tas lūžis buvo nulemtas amžiaus ypatumų, ar rodo tendencijos pradžia.

Vertinant „galimybę derinti darbą ir šeimą“ ryškiausiai išsiskiria X karta, vertindama šį labiausiai (74,5 proc.), ir Y karta – vertindama mažiausiai (59,0 proc.). Gaila, kad šis darbo aspektas buvo tiriamas tik vienoje – 2008 m. – bangoje ($p = 0,000$), todėl negalime stebėti kaitos. Skirtumai gali būti nulemti tiek objektyvių aplinkybių (su respondentų amžiumi susijusių įsipareigojimų šeimai), tiek ir atspindėti Strauss ir Howe teoriją, pagal kurią X karta, pati gavusi mažiausiai dėmesio iš tėvų, šeimai ir tėvų pareigoms teikia ypatingą svarbą, o Y karta – atvirkščiai, dėmesio gavusi pakankamai, to nebevertina taip kaip X karta. Galimybė patikrinti šio aspekto vertinimą bus tik tokiu atveju, jei per kitą tyrimo bangą tas pats klausimas bus pakartotas.

Instrumentinės vertybės

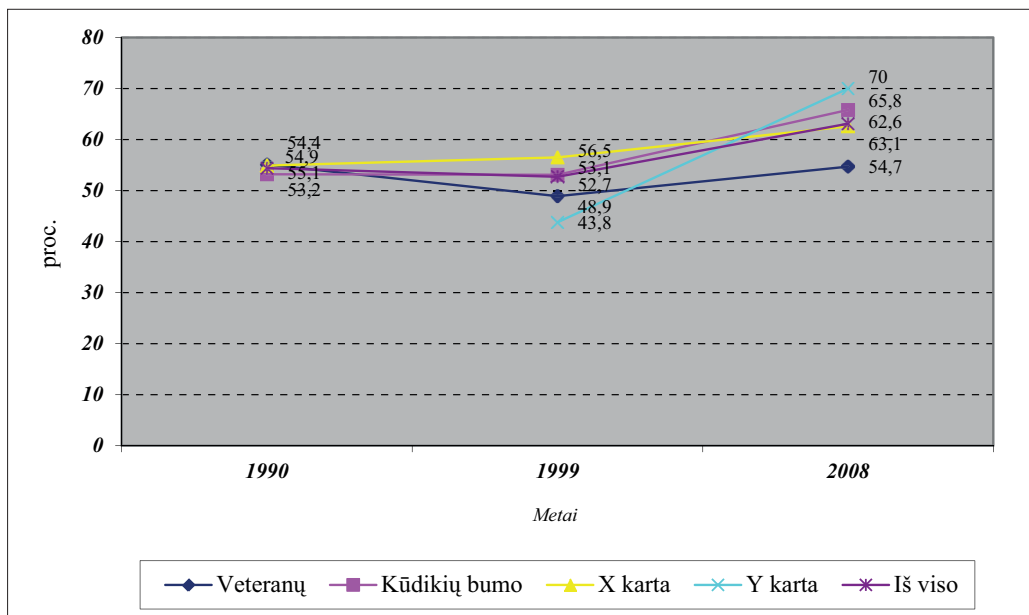
„Darbo užmokestis“ yra pats svarbiausias visose vertybių kategorijose, visose tyrimo bangose, o kitos instrumentinės vertybės, lyginant su kitomis darbo vertybėmis, nėra tokios svarbios (žr. 1, 5 ir 8 pav.). Nuo 1999 m. darbo užmokesčio svarba ne tik didėjo, palyginti su 1990 m., bet ir išryškėjo reikšmingų skirtumų tarp kartų (1990 m. $p = 0,111$, 1999 m. $p = 0,002$), jų išlieka ir 2008 m. ($p = 0,000$). Kiekviena jaunesnė karta turi vis didesnių lūkesčių.



8 pav. Instrumentinių vertybių kaita 1990–2008 m. (proc.)

1999 m. buvo tirta „gerų fizinė darbo sąlygų“ ($p = 0,076$) ir „laisvų savaitgalių“ ($p = 0,000$) svarba ir nustatyta, kad kiekvienos kartos šioms vertybėms teikiama vis didesnė reikšmė (nors skirtumas ir ne visada statistiškai reikšmingas), tačiau, nors buvo įvertintos kaip gana reikšmingos (savo svarba lenkė didžiąją dalį kognityvių vertybių), į 2008 m. tyrimo bangą nebuvo įtrauktos, todėl palyginti ir daryti apibendrinimų negalime.

„Patogaus darbo laiko“ svarba 1999 m. nereikšmingai ($p = 0,221$) sumažėjo (žr. 9 pav.), o ir tą sumažėjimą iš esmės lėmė kartos, esančios „ant ribos“ (žr. 2 lentelę), t. y. veteranų karta, kuri tyrimo metu buvo bepasitraukianti iš darbo rinkos dėl amžiaus, ir Y karta, kuri į darbo rinką dar

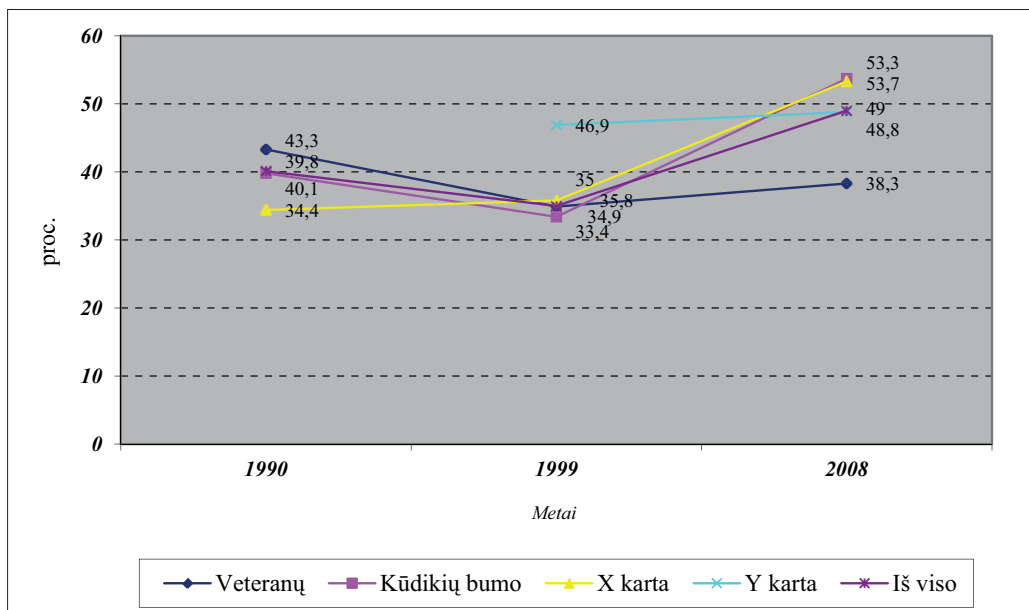


9 pav. Vertybės „patogus darbo laikas“ kaita pagal kartas 1990–2008 m. (proc.)

tik rengėsi įžengti, be to, šioms abiem kartoms būdingas ir kitas objektyvus skirtumas nuo likusių: dėl amžiaus ypatumų jos turėjo mažesnių išsipareigojimų šeimai (dar neturi vaikų arba vaikai jau savarankiški). Kūdikių bumo ir X kartų požiūris beveik nekito arba kito priešinga bendrai tendencijai kryptimi – šiek tiek padidėjo (X kartos). 2008 m. „patogaus darbo laiko“ svarba Y kartai ypač išsiskiria padidėdama net 26,2 procentinio punkto (vidurkis – 10,4 procentinio punkto), išryškėjo skirtumų tarp kartų ($p = 0,000$). Amžiaus ypatumais netolygumo paaiškinti taip, kaip aptariant 1999 m., nebėra galimybių. Y karta, visiškai įžengusi į darbo rinką arba įžengianti į ją, tačiau dar neturinti šeiminių išsipareigojimų, teikia didžiausią svarbą, lenkdama kitas kartas 2–4 kartus, ir per tuos 9 metus, skiriančius nuo ankstesnės bangos, padaro didžiausią šuolį savo pačios atžvilgiu (žr. 9 pav.). Kūdikių bumo karta, 1999 m. nedaug atsiliekanti nuo X kartos, 2008 m. ją aplenkė, nors objektyviomis aplinkybėmis (respondentų amžius ir su tuo susiję šeiminiai išsipareigojimai) to paaiškinti jau negalima, netgi, atvirkščiai (X karta tyrimo metu – 27–42 metų, kūdikių bumo – 43–63 metų amžiaus).

2008 m. išryškėję reikšmingi skirtumai parodo, kad kartos susirikiuoja pagal teorijoje prognozuojamą seką (dominuojančios vs recesinės). Tokiu pačiu principu kartos vertina ir „ilgų atostogų“ aspektą – statistškai reikšmingų skirtumų atsiranda taip pat tik 2008 m. ($p = 0,026$), kartos išsirikiuoja ta pačia tvarka kaip ir 9 pav., t. y. abiem šiais atvejais didžiausią reikšmę teikia jauniausioji, Y karta (48,1 proc., vidurkis – 42,9 proc.).

Instrumentinių vertybių grupėje kartų individualūs bruožai atsispindi vertinant „ne per įtemptą darbą“. Šio aspekto svarba padidėjo ir statistškai reikšmingai išsiskyrė kartų nuomonės ($p = 0,000$) 2008 m. (žr. 10 pav.). Y karta, kurios atstovai, pakliuvę į apklausą 1999 m., dar buvo mokyklinio amžiaus ir darbo rinkoje nedalyvavo (arba dalyvavo tik iš dalies), išsiskiria iš visų ir lenkia vidurkį daugiau nei trečdaliu, tokiu būdu iliustruodami Alsop (2008), Gentry *et al.*, (2011);



10 pav. Vertybės „ne per įtemptas darbas“ kaita pagal kartas 1990–2008 m. (proc.)

Smola and Sutton (2002) teiginiai, jog Y kartos bruožų formavimuisi labai didelę reikšmę turėjo tėvų patirtis (matydami, kaip įtampa darbe veikia tėvus – kūdikių bumo kartą, jie, nors dar nepradėję darbinės veiklos, susiformavo požiūrį į įtampą darbo vietoje). Per kitą tyrimo bangą (2008) Y kartos nuostatos beveik išliko tos pačios kaip ir ankstesnio tyrimo metu, tačiau kitoms kartoms šiam darbo aspektui vėl pradėjus teikti didesnę reikšmę, – susilygina su bendru vidurkiu.

Veteranų karta „ne per įtemptam darbui“ teikia didžiausią reikšmę tuo metu, kol patys dar dalyvavo darbo rinkoje (1990 m.), o 2008 m., kai didžioji dalis šios kartos atstovų iš darbo rinkos pasitraukusi, – aiškiai išsiskiria iš kitų kartų, teikdama jai mažiausią reikšmę. Analizuodami Y, kūdikių bumo ir veteranų kartų rezultatus galėtume daryti prielaidą, kad šio darbo aspektui vertinti turi įtakos ne priklausomybė kartai, o su amžiaus tarpsniu susiję veiksniai, jei ne X kartos rezultatai, kurie tokio paaiškinimo neatitinka. Atkreiptinas dėmesys, kad, nors per 1990 m. ($p = 0,084$) ir 1999 m. ($p = 0,474$) tyrimo bangas skirtumai tarp kartų nėra statistiškai reikšmingi, X kartos kreivė nevisiškai atitinka bendras tendencijas: tai vienintelė karta, kuriai ši vertybė per visą tiriamąjį laikotarpį tik stiprėjo (netgi 1999 m., kai kitoms kartoms jos svarba buvo sumažėjusi, X karta ėjo priešinga kryptimi).

Diskusija

Tyrimas parodė, kad 1990–2008 m. padidėjo visų grupių darbo vertybių vertinimo vidurkis: kognityvių vidutiniškai – 8,8; instrumentinių – 9,23, emocinių – 17,39 procentinio punkto (žr. 1, 5 ir 8 pav.). Kaip pažymėjo ir A. Savicka (2016), didėjantis visų skirtingų grupių vertybių svarbos vertinimas rodo, kad vertybės auga ne viena kitos mažėjimo sąskaita, o iliustruoja, jog vertinimai tampa labiau kompleksiniai, suteikia darbui daugiau svarbių prasmų.

3 lentelė. *Penkios svarbiausios darbo vertybės pagal 1990–2008 m. tyrimo bangas*⁹

| Vertybių grupė | Vertybė | 1990 (2 banga) | 1999 (3 banga) | 2008 (4 banga) |
|----------------|----------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Instrumentinės | darbo užmokestis | 79,1 | 93,6 | 95,7 |
| Emocinės | įdomus darbas | 63,9 | 66,1 | 81,8 |
| | garantijos dėl darbo vietos | | 74,8 | 72,3 |
| | darbas atitinka sugebėjimus | 55,6 | 54,8 | 69,6 |
| | malonūs bendradarbiai | 73,3 | 64,2 | 66,1 |
| | galimybė derinti darbą ir šeimą* | - | - | 66,1 |
| Kognityvios | galimybė bendrauti su žmonėmis | 58,7 | | |

* Vertybė buvo įtraukta į tyrimą pirmą kartą tik 2008 m., tačiau jau iš karto pateko į penkių svarbiausių vertybių sąrašą, surinkusi vienodą vertinimų skaičių kaip ir „malonūs bendradarbiai“.

Penkių svarbiausių vertybių sąrašas aptariamam laikotarpiu kito tiek pagal svarbiausių vertybių pasirinkimą, tiek jų svarbą viena kitai (žr. 3 lentelę). Darbo užmokestis yra vienintelė vertybė, kuri ne tik išlaikė savo poziciją per visas tyrimo bangas, visose vertybių kategorijose, bet ir gerokai sustiprėjo. Tai vienintelė vertybė iš instrumentinių vertybių grupės, patenkanti į penkių svarbiausių vertybių sąrašus, kuriuose vyraujančią poziciją užima emocinės vertybės. Nė viena iš kognityvių vertybių grupės (nors, kaip minėta, jų svarba taip pat didėja) į svarbiausių vertybių sąrašą nuo 1999 m. nebeatpenka.

Kognityvių vertybių grupėje kartų kaita neturi jokios įtakos tik vertybei „darbas atitinka sugebėjimus“, tačiau tokių vertybių, kaip „galimybė pasireikšti, parodyti iniciatyvą“ bei „galimybė įgauti naujų įgūdžių“ svarba kiekvienai naujai kartai statistiškai reikšmingai didėja. Kartų teorijos teiginį, kad dominuojančio ir recesinio stiliaus kartos (t. y. kas antra) tarpusavyje yra panašesnės nei artimiausios pagal amžių kartos, šioje vertybių grupėje reikšmingai paremia vertybė „galimybė iškilti darbe“ ir iš dalies palaiko vertybės „nauda visuomenei“ rezultatai, tačiau „galimybė iškilti darbe“ buvo tirta tik 1990 ir 1999 m., o „naudos visuomenei“ skirtumai nėra reikšmingi statistiškai, todėl tolesniuose tyrimuose jos turi būti patikrintos dar kartą, naudojant kitus statistinius metodus (pvz.: faktorių ir regresinę analizę). Kalbant apie kartų individualius bruožus, tolesniuose tyrimuose taip pat turėtų būti kitais metodais patikrinti vertybių „atsakingas darbas“ (išsiskyrė Y karta), „galimybė bendrauti su žmonėmis“ ir „galimybė kažką nuveikti darbe“ (pagal kurias išsiskiria X karta) rezultatai, nes šiame straipsnyje ypatumų buvo pastebėta, bet jie nėra reikšmingi statistiškai. Statistiškai reikšmingai išsiskyrė tik Y karta, vertindama „galimybę dalyvauti priimant svarbius sprendimus“, tačiau ši vertybė buvo tirta tik 2008 m., todėl tik per kitą tyrimo bangą bus galima patikrinti, ar šis rezultatas atsitiktinis, ar kartos bruožas.

Kartų kaita turi įtakos visoms **instrumentinių vertybių grupės** vertybėms, tačiau atkreiptinas dėmesys, kad statistiškai reikšmingų skirtumų atsiranda tik nuo 1999 m. arba dar vėliau – nuo 2008 m. bangos. *Individualiosios kartų savybės* ypač stipriai išreikštos vertybe „ne per įtemptas darbas“, analizuodami jų kitimą nuo pat 1990 m., matome, kad individualūs kartos bruožai atsispindinti *kiekvienoje* tirtose kartoje (visais kitais atvejais paprastai išsiskiria kuri nors viena, konkreti karta). Vertindamos „patogų darbo laiką“ ir „ilgas atostogas“ kartos susigrupuoja pagal teorijoje prognozuojamą seką (dominuojančios kartos teikia didesnę reikšmę šioms vertybėms,

⁹ Suranguota pagal 2008 m. tyrimo bangos rezultatus.

recesinės – mažesnė). Su kiekviena jaunesne karta statistiškai reikšmingu skirtumu didėja „gero darbo užmokesčio“ lūkesčiai. Kiekvienai jaunesnei kartai didėjo ir „gerų fizinių darbo sąlygų“ bei „laisvų savaitgalių“ svarba, tačiau šie du aspektai, nors respondentų buvo įvertinti kaip gana reikšmingi (pasirinko daugiau nei pusę), palyginti su daugeliu kitų aspektų, buvo tirti tik viena kartą (1999 m.), todėl negalime patikrinti kaip / ar jų svarba kito laikui bėgant.

Emocinių vertybių grupėje 1990–2008 m. nebuvo nė vieno atvejo, kuriam turėtų įtakos kartų kaitos cikliškumas (dominuojančios vs recesinės) arba vertybės svarba kiekvienai naujai kartai tolygiai keistusi (didėtų ar mažėtų). Šios grupės vertybių svarba augo du kartus greičiau nei kognityvios ar instrumentinės vertybės dėl besikeičiančių kartų individualių savybių. Statistiškai reikšmingi skirtumai tarp kartų lėmė trijų vertybių, patenkančių į penkių svarbiausių vertybių sąrašą, kaitą: „garantijos dėl darbo vietos“ (išsiskyrė veteranų karta), „malonūs bendradarbiai“ (išsiskyrė X karta), „galimybė derinti darbą ir šeimą“ (išsiskyrė X karta) (žr. 3 lentelę). Vertybės „įdomus darbas“, taip pat patenkančios į penkių svarbiausių vertybių sąrašą, pastebėta kita kryptis – aptariamam laikotarpiui skirtumai tarp kartų (1990 m. buvę ypač reikšmingi) nyksta, nors X karta vis dar išlaiko savo poziciją per visas tyrimo bangas vertindama šią vertybę aukščiausiai.

Tiriant Lietuvos gyventojų vertybes gauti rezultatai rodo, kad populiariojoje bei mokslinėje literatūroje konkrečioms kartoms stereotipiškai priskiriamos savybės ne visada tinka Lietuvos visuomenei, todėl turi būti vertinamos atskirai. Pavyzdžiui: X karta, mokslinėje literatūroje apibūdinama kaip individualistų ar net cinikų karta, „malonius bendradarbius“ ir „galimybę bendrauti su žmonėmis“ vertina labiausiai per visas tyrimo obangas; Y karta, kuriai priskiriamos pretenzijos įdomiam, žaismingam darbui (Alsop, 2008), Lietuvoje nusileidžia X kartai, kuri „įdomų darbą“ vertina labiausiai.

Nuo 1999 m. reikšmingai padidėjo „galimybės iškilti darbe“, „darbo vietos saugumo“ ir „darbo užmokesčio“ svarba, sumažėjo ir stabilizavosi „naudosis visuomenei“ vertinimas, išryškėjo skirtumų tarp kartų vertinant „galimybę pasireikšti, parodyti iniciatyvą“ ir „darbo užmokesčių“. Pasikeitęs socialinis ir politinis kontekstas (palyginti su 1990 m.) „galimybės kažką nuveikti darbe“ atveju išryškino momentinius skirtumus tarp kartų, o lėmė laikinus vertybinius pokyčius, kurie 2008 m. vėl priartėjo prie 1990 m. tyrimo rezultatų arba stabilizavosi (pvz.: „atsakingo darbo“ ar „ilgų atostogų“ vertinimas), vertinant „atsakingą darbą“ ir „naudą visuomenei“ iki tol buvę skirtumai tarp kartų ėmė nykti. Autorių nuomone, 1999 m. tyrimo bangos rezultatus Lietuvoje galima laikyti lūžio metais, kai pasikeitęs socialinis ir politinis kontekstas lėmė kognityvių ir instrumentinių gyventojų darbo vertybių pokyčius. Emocinių vertybių kaitai konteksto pokyčiai tokios įtakos neturėjo. Vienintelė vertybė iš emocinių vertybių grupės, kuri iš esmės pakito – *darbo vietos saugumas*, bet šiuo atveju atkreiptinas dėmesys į aplinkybę, kad Elizur (1984) klasifikacijoje ji priskiriama instrumentinių vertybių grupei.

Išvados

1. Darbo vertybės, kaip ir kitos individo vertybės, yra subjektyvios ir formuojasi vykstant socializacijai, kuri yra neatsiejama nuo individo priklausymo kartai tiek psichologiniu požiūriu (bendraamžių įtaka), tiek bendra patirtimi, įgyta užimant tą pačią amžiaus tarpsnio poziciją priklausomai nuo epochos ir vietos istorinio, ekonominio, politinio konteksto.

2. Tyrimas parodė, kad nors 1990–2008 m. padidėjo visų grupių darbo vertybių vertinimo vidurkis, bet *emocinių vertybių* grupė išaugo vidutiniškai 17,39 procentinio punkto (kognityvios – 8,8, instrumentinės – 9,23 procentinio punkto). Tai matoma ir iš vertybių, laikomų svarbiausiomis, penketuko, kur „*įdomus darbas*“, „*garantijos dėl darbo vietos*“, „*atitinkantis sugebėjimus darbas*“, „*malonūs bendradarbiai*“ ir „*galimybė derinti darbą ir šeimą*“ (nuo 2008 m., kai buvo įtraukta į tiriamų vertybių sąrašą) užima vyraujančias pozicijas per visas tyrimo bangas. Šios grupės vertybių svarba augo du kartus greičiau nei kognityvios ar instrumentinės vertybės dėl besikeičiančių kartų *individualių savybių*.
3. *Kognityvių vertybių grupėje* matoma statistiškai reikšmingais skirtumais grindžiama tendencija, kad vertybių „*galimybė pasireikšti, parodyti iniciatyvą*“ bei „*galimybė įgauti naujų įgūdžių*“ svarba didėja kiekvienai naujai kartai, tačiau šios tendencijos nepakanka, kad bent viena šios grupės vertybė patektų į bendrą vertybių, laikomų svarbiausiomis, penketą nuo 1999 m. bangos. *Dominuojančios vs resecinės* kartų ciklinis atsikartojimas matomas vertybių „*galimybė iškilti darbe*“ ir „*nauda visuomenei*“ atžvilgiu, tačiau skirtumai nėra reikšmingi statistiškai arba buvo tirta ne per visas tyrimo bangas.
4. Kartų kaita turi įtakos visoms *instrumentinių vertybių grupės* vertybėms tiek dėl *individualių kartų savybių* („*ne per įtemptas darbas*“), tiek dėl *dominuojančios vs resecinės* kartų ciklinio atsikartojimo („*patogus darbo laikas*“, „*ilgos atostogos*“), tiek dėl su kiekviena jaunesne karta statistiškai reikšmingu skirtumu didėjančių „*gero darbo užmokesčio*“ lūkesčių.
5. 1999 m. tyrimo bangos rezultatus Lietuvoje galima laikyti lūžio metais, kai pasikeitęs socialinis ir politinis kontekstas lėmė *kognityvių* ir *instrumentinių* gyventojų darbo vertybių pokyčius. *Emocinių vertybių* kaitai konteksto pokyčiai neturėjo tokios įtakos.

LITERATŪRA

- Abramson, P. and Inglehart, R., 1995. *Value Change in Global Perspective*. University of Michigan Press.
- Alsop, R. 2008. *The Trophy Kids Grow Up : How the Millennial Generation is Shaking up the Workplace*. San Francisco: Jossey-Bass. 272 p.
- Bangerter, A., Grob, A. and Krings, F., 2001. Personal goals at age 25 in three generation of the twentieth century: Young adulthood in historical context, *Swiss Journal of Psychology/Schweizerische Zeitschrift für Psychologie/Revue Suisse de Psychologie*, 60(2): 59–64. Available at: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=b61095b3-692d-4ce3-a834-5d341186dd1f@sessionmgr4006&vid=4&hid=4206>.
- Beck, U., 2011. *Risk society*. Los Angeles: Sage.
- Brannen, J., 2006. Cultures of intergenerational transmission in four-generation families, *Sociological Review*, 54(1): 133–154. doi: 10.1111/j.1467-954X.2006.00605.x.
- Brief, A. P. and Hollenbeck, J. R., 1985. Work and the quality of life, *International Journal of Psychology*, 20(2): 199–206. doi: 10.1080/00207598508247732.
- Castel, R. 1996. Work and usefulness to the world, *International Labour Review*, 135(6): 615–622. Available at: http://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/intlr135&div=61&g_sent=1&collection=journals.
- Cherrington, D. J., Condie, S. J. and England, J. L., 1979. Age and work values, *Academy of Management Journal*, 22(3): 617–623. doi: 10.2307/255750.

- Dolan, S. L., Garcia, S. and Richley, B., 2006. *Managing by values : a corporate guide to living, being alive, and making a living in the 21st century*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Elizur, D., 1984. Facets of Work Values : A Structural Analysis of Work Outcomes, *Journal of Applied Psychology*, 69(3): 379–389. Available at: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=5&sid=79c73af7-cdc4-42eb-baaf-77074ce5e561%40sessionmgr4009&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbnGl2ZQ%3D%3D#db=sih&AN=6239337>.
- Ester, P., Braun, M. and Vinken, H., 2006. Eroding Work Values?, in Ester, P., Braun, M., and Mohler, P. (eds). *Globalization, Value Change, and Generations : A Cross-national and Intergenerational Perspective*. Leiden: Brill, p. 89–113.
- Fiske, J. 2008. *Populiariosios kultūros supratimas*. Vilnius: Žara.
- Gentry, W. A., Griggs, T. L., Deal, J. J., Mondore, S. P. and Cox, B. D., 2011. A comparison of generational differences in endorsement of leadership practices with actual leadership skill level., *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 63(1): 39–49. doi: 10.1037/a0023015.
- Giddens, A., 2000. *Modernybė ir asmens tapatumas : asmuo ir visuomenė vėlyvosios modernybės amžiuje*. Vilnius: Pradai.
- Hills, C., Ryan, S., Warren-Forward, H. and Smith, D. R., 2013. Managing „Generation Y“ occupational therapists: Optimising their potential, *Australian Occupational Therapy Journal*, 60(4): 267–275. doi: 10.1111/1440-1630.12043.
- Hofstede, G., 2001. *Culture's consequences : comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Jin, J. and Rounds, J., 2012. Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies, *Journal of Vocational Behavior*. Elsevier B. V., 80(2): 326–339. doi: 10.1016/j.jvb.2011.10.007.
- Johnson, M. K. and Monserud, M. A., 2012. Work value development from adolescence to adulthood, *Advances in Life Course Research*. Elsevier Ltd, 17(2): 45–58. doi: 10.1016/j.alcr.2012.02.002.
- Kalleberg, A. L. and Marsden, P. V., 2013. Changing work values in the United States, 1973–2006, *Social Science Research*. Elsevier Inc., 42(2): 255–270. doi: 10.1016/j.ssresearch.2012.09.012.
- Kaupas, V. (ed.), 1989. *Motinstės ir vaikystės apsauga: normatyvinių aktų rinkinys*. Vilnius: Tarybinio V. Lenino vaikų fondo Lietuvos respublikinis skyrius.
- Krahn, H. J. and Galambos, N. L., 2014. Work values and beliefs of “Generation X” and “Generation Y”, *Journal of Youth Studies*. Taylor & Francis, 17(1): 92–112. doi: 10.1080/13676261.2013.815701.
- Lyons, S. T., Duxbury, L. and Higgins, C., 2007. ‘An Empirical Assessment of Generational Differences in Basic Human Values’, *Psychological Reports*, 101(2): 339–352. doi: 10.2466/PRO.101.2.339-352.
- 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/27Mannheim-Generations.pdf>.
- Marini, M. M., Fan, P., Finley, E. and Beutel, A. M., 1996. Gender and Job Values, *Sociology of Education*, 69(1): 49–65. doi: 10.2307/2112723.
- Martin, J. and Gentry, W., 2011. ‘Derailment Signs across Generations: More in Common than Expected’, *The Psychologist-Manager Journal*, 14(3): 177–195. doi: 10.1080/10887156.2011.595973.
- McCrinkle, M., 2014. *The ABC of XYZ : understanding the global generations*. 3rd edn. Bella Vista: McCrinkle Publication.
- Pociūtė, B. and Isiūnaitė, V., 2011. Profesijos pasirinkimo problemos ir asmenybės savybės, *Psichologija*, (43): 78–91.
- Railienė, A., 2007. Mokinių požiūris į profesinio informavimo organizavimą bendrojo lavinimo mokykloje, *Pedagogika*, (88): 50–56.
- Rudzkienė, V. and Černikovaitė, M. E., 2012. Socialinis teisingumas vertybiniu požiūriu, *Societal innovations for global growth*, 1(1): 1055–1069.

Ruibytė, L. 2015. Values of academic youth in the context of Y generation, *Visuomenės saugumas ir viešoji tvarka : mokslinių straipsnių rinkinys = Security of society and public order : proceedings of scientific articles*, 13, pp. 187–202. Available at: [http://www.mruni.eu/kpf_dokumentai/fakultetas/Leidiniai/MRU_VSVT\(13\).pdf](http://www.mruni.eu/kpf_dokumentai/fakultetas/Leidiniai/MRU_VSVT(13).pdf).

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.

Shragay, D. and Tziner, A., 2011. The generational effect on the relationship between job involvement, work satisfaction, and organizational citizenship behavior, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2): 143–157. doi: 10.5093/tr2011v27n2a6.

Sivrikova, N. V., 2015. Problems of Research on Generations in Psychology, *Cultural-Historical Psychology*, 11(2): 100–107. doi: 10.17759/chp.2015110210.

Smola, K. W. and Sutton, C. D., 2002. Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium, *Journal of Organizational Behavior*, 23(4, SPEC. ISS.): 363–382. doi: 10.1002/job.147.

Sortheix, F. M., Chow, A. and Salmela-Aro, K., 2015. Work Values and the Transition to Work Life: A Longitudinal Study, *Journal of Vocational Behavior*. Elsevier Inc., 89: 162–171. doi: 10.1016/j.jvb.2015.06.001.

Stanišauskienė, V., 2015. Karjeros sprendimus lemiančių veiksmų dinamika kartų kaitos kontekste, *Tiltai*, (2): 1–20. doi: <http://dx.doi.org/10.15181/tbb.v7i1i2.1097>.

Steel, P. and Taras, V., 2010. Culture as a consequence: A multi-level multivariate meta-analysis of the effects of individual and country characteristics on work-related cultural values, *Journal of International Management*. Elsevier Inc., 16(3): 211–233. doi: 10.1016/j.intman.2010.06.002.

Stewart, A. J., Winter, D. G., Henderson-King, D. and Henderson-King, E., 2015. How Politics Become Personal: Sociohistorical Events and their Meanings in People's Lives, *Journal of Social Issues*, 71(2): 294–308. doi: 10.1111/josi.12111.

Strauss, W. and Howe, N., 1991. *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. New York: William Morrow & Company.

Sutton Bell, N., Hamilton, H. C., McMinn, N. A. and Bell, N., 2014. Bringing out the BEST in Every Generation, *Insights to a Changing World Journal*, 2014(1): 64–81. Available at: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=f4172b8b-db1a-4961-bc1d-1659b7ece737%40sessionmgr120&vid=16&hid=129>.

Tereškinas, A., 2013. *Popkultūra: jausmų istorijos, kūniški tekstai*. Kaunas: Kitos knygos.

Thomson, R., 2014. Generational research: between historical and sociological imaginations, *International Journal of Social Research Methodology*, 17(2): 147–156. doi: 10.1080/13645579.2014.892659.

Tormos, R., 2012. Postmaterialist Values and Adult Political Learning. Intracohort Value Change in Western Europe, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (140): 201–228. doi: 10.5477/cis/reis.140.201.

Urbanavičiūtė, I., 2009. *Profesinio kelio rinkimosi vidiniai ir išoriniai veiksniai: daktaro disertacija*. Vilnius.

Zemke, R., Raines, C. and Filipczak, B., 1999. *Generations at Work : Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace New*. New York: Amacom.

THE POSITION AND SHIFTS OF WORK VALUES IN THE CONTEXT OF DIFFERENT GENERATIONS IN LITHUANIA

Daiva Mažeikaitė

Boguslavas Gruževskis

Summary

Work values are considered to be fundamental due to the peculiar impact of work on human life and the functioning of society. The realization of them largely determines the person's position in society and the opportunities for his career, the potential of the human and economic capital of the country, the efficiency of the use of human resources in separate companies etc. There were found significant differences between cohorts of different generations in terms of work values. The concept of "generation" could be perceived in different aspects, in this paper it is used according to understanding of Mannheim, Steel and Taras, and Strauss and Howe. Generations of Veterans, Baby Boom, X, Y and Z were distinguished. Analysis of the changes in the work values of the Lithuanian population in the aspect of generational change in the turn of the XX - XXI centuries is based on the data of the second (1990), third (1999) and fourth (2008) waves of European values survey (EVS). The research has shown that the change of generations and their individual characteristics has the greatest impact on the change of emotional work-related values, while cognitive and instrumental work-related values are influenced by changes in the socioeconomic context.

Keywords: generational change, work values, European Value Survey (EVS), generation theory.