

Darbo ir laisvalaikio pusiausvyros paieškos iš kartų kaitos Lietuvos visuomenėje perspektyvos

Aida Savicka

Lietuvos kultūros tyrimų institutas
aida.savicka@gmail.com

Santrauka. Šiame straipsnyje tiriama su profesine veikla ir laisvalaikiu susijusių vertybinių orientacijų dinamika Lietuvoje, siekiant išsiaiškinti, kaip keičiasi šių gyvenimo sričių svarba ir skirtingų gyventojų grupių jų santykio suvokimas, ir kaip tai susiję su gyventojų kartų kaita. Tam pasitelkiami beveik tris dešimtmečius apimantys *Europos vertybių tyrimo* duomenys, kurių analizė atskleidžia reikšmingus su darbu ir laisvalaikiu bei jų santykiu susijusių vertybinių nuostatų skirtumus skirtingose Lietuvos socialinėse kartose: pats darbo svarbos vertinimas esmingai nekinta, tačiau matomas giluminis kultūrinis pokytis, kurį rodo su profesine veikla siejamų lūkesčių spektro išsiplėtimas bei skirtingų gyvenimo sričių suderinimo siekis.

Pagrindiniai žodžiai: darbas, laisvalaikis, darbo ir laisvalaikio pusiausvyra, socialinės kartos, *Europos vertybių tyrimas*

Searching for a Balance between Work and Leisure from the Perspective of Generational Change in Lithuanian Society

Summary. Work and leisure are interlinked and mutually determining spheres of human life, both of which are socially constructed concepts that depend on a variety of cultural, social and economic factors. In contemporary society, the balance between work and leisure is particularly relevant in the light of various social, economic and technological changes, such as the intensification of work, the constant accessibility of workers to smart communication devices, the blurring of the boundaries between professional and private time, the introduction of flexible forms of work organisation, etc. The pursuit of work-life balance is therefore even becoming a kind of cultural value imperative aimed at ensuring individual and societal well-being.

Using empirical data from the European Values Survey spanning almost three decades (1990–2017), this paper analyses the dynamics of value orientations related to work and leisure in Lithuania, in order to see how the importance of these areas of life and the perception of their relationship to each other is changing in different groups of the population, and how this is related to the change of generations. Data were analysed using descriptive statistics, factor analysis, nonparametric covariance analysis and multiple group comparison test and revealed significant differences in value attitudes related to work and leisure and their interrelationship in different social generations in Lithuania, suggesting that, while the importance of work itself has remained essentially unchanged, we are witnessing a profound cultural change, manifested as a broadening of the spectrum of expectations related to work and a search for a better work-life balance.

Keywords: work, leisure, work-life balance, social generations, European Values Survey

Received: 2023-11-30. Accepted: 2023-12-07.

Copyright © 2023 Aida Savicka. Published by Vilnius University Press. This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution Licence](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

Įvadas

Darbas yra viena iš pagrindinių ir svarbiausių žmogaus gyvenimo veiklos sričių, apie kurią telkiasi visos kitos sritys, ji struktūruoja žmogaus dienotvarkę; labai dažnai būtent profesinė veikla laikoma savęs įprasminimo būdu, asmens tobulėjimo, igūdžių ugdymo, savirealizacijos ir savęs įprasminimo priemone, socialinio statuso pamatu ir asmens tapatybės šerdimi. Tačiau pastaruoju metu atkreipiamas dėmesys į tendenciją, kad su asmenybės tobulėjimu ir savirealizacija siejamas prasmės linkstama bent iš dalies perkelti į laisvalaikio veiklas, formuojantis rimtojo laisvalaikio sampratai (Stebbins, 2020). Profesinės karjeros pasiekimai nebėra vienintelis ar svarbiausias asmeninės sėkmės kriterijus. Šie kultūriniai poslinkiai jau prieš keletą dešimtmečių paskatino diskusijas apie beprasidedančią „laisvalaikio visuomenės“ erą (Kaplan, 1960; Dumazedier, 1967; Roberts, 1970; Kelly, 2019), nors dėmesys vis labiau atkreipiamas į didelę socialinę diferenciaciją šiuo požiūriu, kai tik dalis aukštesnį socialinį statusą turinčių žmonių iš tiesų turi prabangą mėgautis laisvalaikiu pagal savo norą ir pasirinkimą (Parker, 2022). Darbo ir laisvalaikio pusiausvyros svarba pripažįstama ne tik individualiu, bet ir visuomenės bei organizacijų lygmeniu: netinkama jų pusiausvyra pirmu atveju gali lemti tokias problemas, kaip antai: išsekimas, perdegimas, žema savivertė, sveikatos sutrikimai, silpnėjantys socialiniai ryšiai, konfliktai šeimose, padidėjusi priklausomybių grėsmė, antruoju – nepalankūs demografiniai pokyčiai, „civilizacijos ligų“ (širdies, neurologinių) plitimas, nepakankama vaikų, neįgalųjų ir vyresnio amžiaus žmonių priežiūra namų aplinkoje, trečiuoju – sumažėjęs darbuotojų produktyvumas, didėjanti jų kaita, dažnesnis neatvykimas į darbą, mažesnis darbuotojų įsitraukimas sprendžiant organizacijos problemas (Richert-Kaźmierska, Stankiewicz, 2016).

Spartus su profesine veikla susijusių vertybinių nuostatų ir jomis pagrįstų elgesio būdų kismas įžiebė ypač aktyvias diskusijas kartų kaitos tema, nes darbo rinka susidūrė su iššūkiais, kai senieji darbuotojų motyvacijos metodai prarado savo patrauklumą naujai į rinką įsiliejantiems darbuotojams. Tai paskatino gausius su profesine veikla siejamų vertybinių nuostatų ir motyvacijų skirtumų tarp kartų tyrimus (Cennamo, Gardner, 2008; Lyons ir kt., 2015; Stewart ir kt., 2017; Godlewska-Werner ir kt., 2020). Laisvalaikio svarbos vertinimo ir darbo bei asmeninio gyvenimo pusiausvyros poreikio suvokimo skirtumai tarp kartų sulaukia mažesnio tyrėjų dėmesio, tačiau ir šioje srityje atlikta vertingų tyrimų. Vienas iš tokių pavyzdžių yra Jeano M. Twenge'o su kolegomis (Twenge ir kt., 2010) atliktas ilgalaikių apklausų (atliktų 1976, 1991 ir 2006 m.) duomenų tyrimas, kuriame buvo lyginami skirtingoms kartoms priklausančių dvidešimtmečių laisvalaikio vertinimai. Tyrimas parodė, kad Tūkstantmečio kartos atstovai laisvalaikį vertino ir skirtingų gyvenimo sričių suderinimo siekė labiau nei ir X kartos atstovai, o šie – labiau nei Kūdikių bumo kartos atstovai.

Lietuvoje atlikta bent keletas kiekybinių darbo vertybių ir motyvacijos tyrimų iš socialinių kartų perspektyvos (Valickas, Jakštaitė, 2017; Mažeikaitė, Gruževskis, 2018; Ruškienė, 2021). Vertingas V. Stanišauskienės (2015) atliktas kokybinis X ir Y kartų atstovų karjeros pasirinkimo tyrimas, atskleidžiantis savitas sovietmečio ir jau nepriklausomybę atkūrusioje Lietuvoje buvusias sąlygas, lėmusias šiuos svarbius jaunuolių

sprendimus. Tačiau visi minėti autoriai darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros problematiką paliko nuošalyje; be to, kartas jie skirstė pagal vakarietišką tipologiją (Veteranų, Kūdikių bumo, X, Y, Z), kurio taikymo Lietuvos visuomenei pagrįstumas gali būti kvestionuojamas dėl skirtingų politinių, ekonominių, socialinių, kultūrinių sąlygų, kuriomis brendo ir formavosi mūsų šalies socialinės kartos (ypač vyresniosios). Kalbant apie kartų nuostatų tyrimus, didelis metodologinis trūkumas yra vienkartinų tyrimų duomenų naudojimas, nes tokie duomenys nesuteikia informacijos, reikalingos respondentų amžiaus tarpinių įtakai jų vertybinėms nuostatomis įvertinti ir atskirti ją nuo kartų efekto. Šiuo požiūriu išskirtinė yra D. Mažeikaitės ir M. Gruževskio (2018) atlikta darbo vertybių kaitos analizė, paremta ilgalaikio *Europos vertybių tyrimo* duomenimis, nors joje buvo pasitelkti tik tuo metu pavišinti trijų pirmųjų šio tyrimo bangų duomenys ir nebuvo akcentuotas amžiaus tarpinių ir socialinių kartų efektų atskyrimas.

Šiame straipsnyje iš socialinių kartų kaitos perspektyvos analizuojama ne tik darbo ir laisvalaikio vertybių dinamika, bet ir darbo bei asmeninio gyvenimo pusiausvyros poreikio vertinimų kismas Lietuvos visuomenėje, apimantis tris dešimtmečius. Kalbant apie socialines kartas būtina pabrėžti, kad tai nėra tik teoriškai sukurta demografinė tam tikru laikotarpiu gimusių žmonių kategorija, bet realus socialinis reiškinys. Asmenys, brendę ir sulaukę pilnametystės tuo pačiu laikotarpiu panašioje socialinėje ir kultūrinėje aplinkoje, veikiami visuotinai reikšmingų socialinių, ekonominių, politinių, kultūrinių, technologinių procesų ir turintys asmeninę panašių istorinių įvykių patirtį, pasižymi panašiomis pamatinėmis vertybinėmis nuostatomis, mąstymo ir veikimo būdais, nepaisant gausybės individualių socializacijos veiksmų. Taip karta tampa vienu iš svarbių asmens tapatybės žymenų, jos atstovus atskiriančiu nuo kitomis istorinėmis aplinkybėmis besiformavusių kartų (Mannheim, [1923] 1952; Howe, Strauss, 1991).

Neneigiant tam tikrų paralelių su kitoms Vakarų kultūros šalims būdingomis socialinių kartų formavimosi sąlygomis, tačiau laikantis pozicijos, kad analizuojant kartas būtina atsižvelgti į skirtingų visuomenių istorinės patirties specifika ir galimus to padarinius kartų konsolidacijai, lemiančius, jog skirtinguose nacionaliniuose kontekstuose formuojasi skirtingos kartos (Levada, 2001; Díez-Nicolás, 2008; Nugin ir kt., 2016; Caballero ir kt., 2019), pristatomame tyrime remiamasi L. Žilinskienės ir M. Ilic su kolegomis (2022) pateikta mūsų šalies politinės, ekonominės ir socialinės raidos ypatumais pagrįsta Lietuvos gyventojų socialinių kartų klasifikacija, ją pratęsiant ir papildant jauniausia suaugusę pasiekusia karta:

- Tarpukario karta (g. 1918–1940 m.)
- Pirmoji sovietmečio karta (g. 1941–1959 m.)
- Antroji sovietmečio karta (g. 1960–1969 m.)
- Paskutinioji sovietmečio karta (g. 1970–1979 m.)
- Pereinamoji karta (g. 1980–1989 m.)
- Pirmoji nepriklausomybės karta (g. 1990–2000 m.).

Straipsnio tikslas – atskleisti su darbu ir laisvalaikiu susijusių vertybinių orientacijų dinamiką Lietuvos visuomenėje, taip pat – skirtingų socialinių kartų šių gyvenimo sričių svarbos ir jų santykio suvokimą.

Tyrimo metodika

Duomenų apie tai, kaip kito darbo svarba ir su darbine veikla siejami lūkesčiai įvairių Europos šalių visuomenėse, įskaitant Lietuvą, suteikia ilgalaikis *Europos vertybių tyrimas* (EVT), renkantis duomenis apie platų gyventojų vertybinių nuostatų spektrą¹. Kas devynerius metus pagal standartizuotą metodiką ir klausimyną atliekamos reprezentatyvios apklausos Lietuvoje buvo organizuotos 1990, 1999, 2008 ir 2017 metais, jose dalyvavo atitinkamai 1 000, 1 018, 1 500 ir 1 448 respondentai. Šie duomenys leidžia analizuoti skirtingų gyventojų grupių su darbu ir laisvalaikio susijusias vertybines orientacijas, atsižvelgiant į individualius ypatumus, taip pat – palyginti skirtingų Europos šalių gyventojų rodiklius.

Tiriant vertybinių nuostatų kismą iš socialinių kartų perspektyvos reikalinga daugialygė analizė, atskirianti žmogaus amžiaus tarpsnių ir socialinių kartų kaitos efektą, o tai atlikti metodologiškai nėra paprasta, ką jau kalbėti apie tai, kad nuostatų dinamikai gali turėti įtakos dar ir laikotarpio efektas (Bell, 2020). Šiuo požiūriu kartotinis EVT duomenų, aprėpiančių beveik trisdešimties metų laikotarpį, pobūdis yra ypač svarbus, nes tik tokie duomenys leidžia atskirti šiuos efektus, lyginant 1990, 1999, 2008 ir 2017 metais užfiksuotas skirtingoms kartoms priklausančių žmonių nuostatas, jiems būnant to paties amžiaus. Šiuo tikslu pristatomoje analizėje bus lyginama, viena, tos pačios kartos žmonių vertybinių orientacijų – darbo ir laisvalaikio svarbos bei su šiomis gyvenimo sritimis siejamų prasmų – variacija, jiems pereinant iš vieno amžiaus tarpsnio į kitą, ir, kita, to paties amžiaus žmonių, priklausančių skirtingoms kartoms, nuostatų variacija, siekiant įvertinti, kuri iš jų yra reikšmingesnė. Tai leis atsakyti į klausimą, ar prasminga kalbėti apie kartų kaitą kaip apie giluminio kultūrinio pokyčio, apimančio darbo ir laisvalaikio pusiausvyros imperatyvą, skatinamąją jėgą.

Toliau pateikiamos analizės pagrindiniai priklausomi kintamieji – darbo ir laisvalaikio svarba – EVT matuojami klausimais „Kiek svarbu Jūsų gyvenime darbas?“ ir „Kiek svarbu Jūsų gyvenime laisvalaikis?“, pateikiant keturis atsakymo variantus, kurie duomenų interpretavimui supaprastinti buvo perkoduoti pagal atvirkštinę skalę: 1 – visai nesvarbu, 2 – nelabai svarbu, 3 – svarbu ir 4 – labai svarbu. Analogiškai perkoduoti ir atsakymų variantai, vertinant teiginį „Pirmenybė visuomet turėtų būti skiriama darbui, net jei ir lieka mažiau laisvo laiko“: 1 – visiškai nesutinku, 2 – nesutinku, 3 – nei taip, nei ne, 4 – sutinku, 5 – visiškai sutinku. Kaip papildomas kintamasis darbo ir laisvalaikio svarbos vertinimo santykiui įvertinti buvo sukurtas nepriklausomai vienas nuo kito atliktų minėtų darbo ir laisvalaikio svarbos vertinimų skirtumo rodiklis, kurio reikšmės svyruoja skalėje nuo -3 iki 3 (čia -3 reiškia, kad respondentui laisvalaikis yra daug svarbesnis už darbą, 0 – kad jų svarba vertinama vienodai, o 3 – kad darbas yra daug svarbesnis už laisvalaikį). Kiti analizuojami priklausomi kintamieji yra įvairių darbo aspektų – gero

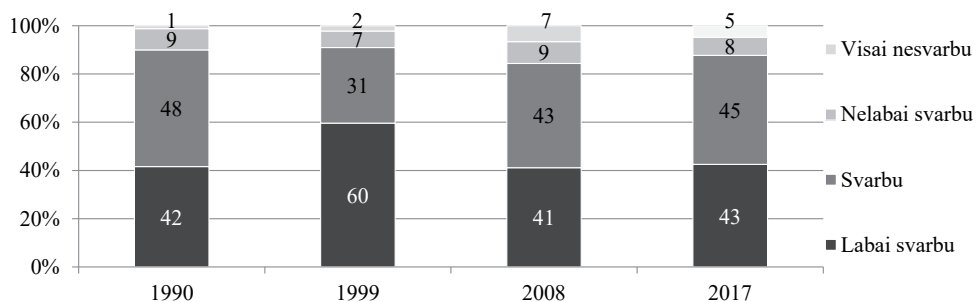
¹ Daugiau informacijos apie tyrimą galima rasti svetainėje <https://europeanvaluesstudy.eu/>. Duomenų byla, naudota šiame straipsnyje pristatomame tyrime, yra viešai pasiekama GESIS duomenų archyve: EVS (2022). *EVS Trend File 1981–2017*. GESIS, Cologne. ZA7503 Data file Version 3.0.0, <https://doi.org/10.4232/1.14021>

užmokesčio, patogaus darbo laiko, galimybės parodyti iniciatyvą, ilgų atostogų, galimybės kažką nuveikti darbe, atsakingo darbo² – svarba; šie kintamieji iš EVT duomenų bylų į analizę buvo įtraukti jų netransformuojant: 1 – svarbu, 2 – nesvarbu. Nepriklausomi kintamieji buvo sukurti transformuojant amžiaus kintamąjį ir išskiriant straipsnio įvade apibrėžtas šešias Lietuvos gyventojų socialines kartas ir suskirstant respondentus į šešias amžiaus grupes.

Duomenys buvo analizuojami naudojant aprašomosios statistikos, faktorinės analizės ir neparаметrinės kovariacijos analizės metodus, nepriklausomų imčių lyginimo testą, taikant Kruskalio-Wallisio kriterijų (K-W). Analizė buvo atlikta naudojant *IBM SPSS Statistics* programą.

Lietuvos gyventojų požiūrio į darbą kaip svarbią jų gyvenimo veiklą kaita

Remiantis EVT duomenimis galima užtikrintai teigti, kad Lietuvos gyventojams darbas buvo ir lieka viena iš svarbiausių jų gyvenimo sričių (jį savo svarba lenkia tik šeima), o darbo svarbos vertinimai per beveik trijų dešimtmečių laikotarpį buvo gana stabilūs: daugiau kaip 40 proc. gyventojų teigia, kad darbas jų gyvenime yra labai svarbus ir dar antra tiek – kad svarbus³ (žr. 1 paveikslą). Tai labai aukštas rodiklis, ypač atsižvelgiant į tai, kad dalis tyrimuose dalyvaujančių žmonių dar nėra įžengę į darbo rinką, o dalis – jau pasitraukę iš jos.



1 paveikslas. Darbo svarbos dinamika 1990–2017 m.

² Šis sąrašas buvo pateiktas 2017 metų EVT apklausoje. Atliekant tris ankstesnes EVT apklausas, respondentų papildomai buvo prašyta įvertinti tokių darbo aspektų, kaip antai malonūs bendradarbiai, ne per daug įtampos, garantijos dėl darbo vietos, įdomus darbas, nauda visuomenei, galimybė bendrauti su žmonėmis, darbas, atitinkantis sugebėjimus, svarbą, o 2008 metais – taip pat galimybės įgyti naujų įgūdžių, derinti darbą ir šeimą, dalyvauti priimančius svarbius sprendimus, vienodo elgesio su visais darbuotojais svarbą. Palyginamumo dėlei į tolesnę analizę įtraukiama tik visose keturiuose apklausų bangose vertintų darbo aspektų svarba.

³ Šiuo požiūriu išsiskiriantis 1999 m. tyrime užfiksuotas ypatingas darbo svarbos akcentavimas gali būti siejamas su laikotarpio efektu ir paaiškintas tuo, kad, lyginant visų tyrimų kontekstą, būtent tuo metu nedarbas Lietuvoje buvo pasiekęs aukščiausią lygį – 13,4 proc. (The World Bank 2023).

Nors Lietuvos gyventojų darbo svarbos vertinimai trijų dešimtmečių laikotarpiu tarp pirmosios ir ketvirtosios tyrimo bangos išliko beveik to paties lygio (nepaisant radikalių tuo laikotarpiu šalyje vykusių politinės, ekonominės ir socialinės sistemos permainų), vis dėlto matoma ir tam tikrų reikšmingų su darbo sritimi susijusių vertybinių nuostatų pokyčių. Vienas iš jų – besikeičiantys su atliekamu darbu siejami lūkesčiai, darbo motyvacija. Gana universalus ir Vakarų visuomenėse jau kurį laiką matomas reiškinys – giluminė darbinės veiklos įprasminimo permaina: ilgą laiką darbas žmonių buvo vertinamas visų pirma kaip pajamų šaltinis, tačiau ilgalaikio ekonominio augimo ir didėjančio socialinio saugumo sąlygomis žmonėms vis svarbiau, kad jų darbas sudarytų sąlygas augti ir tobulėti asmenybei, būtų įdomus ir prasmingas. Šis pokytis įvardijamas kaip vertybinis poslinkis nuo *išorinės darbo orientacijos* (kai darbas suvokiamas kaip kitų, nedarbinių, tikslų įgyvendinimo priemonė, todėl labiausiai siejamas su materialiniu atlygiu, taip pat su geromis darbo sąlygomis, patogiu darbo laiku, papildomu socialiniu ar medicininio draudimu ir panašiai) prie *vidinės darbo orientacijos* (kai darbo prasmė ir svarba siejama su pačiu darbu, kuris laikomas saviraiškos, savirealizacijos ir asmenybės augimo priemone, todėl tikimasi, kad darbas bus įdomus, kūrybiškas, suteikiantis erdvės savarankiškiems sprendimams, iššūkiams, padės siekti realių rezultatų ir pripažinimo) (Elizur ir kt., 1991; Twenge ir kt., 2010). Pabrėžtina, kad šios vertybinės orientacijos neturi būti supriešinamos, o suvokiamos kaip viena kitą palaikančios, nes savirealizacijos vertybės aktualinamos tik tada, kai patenkinami žmogaus pamatiniai fiziologiniai, materialiniai ir saugumo poreikiai (Gesthuizen, Verbakel, 2011).

Siekiant įvertinti, kas darbuotojus labiausiai motyvuoja jų profesinėje veikloje, EVT tyrimuose respondentams buvo pateiktas klausimas: „Žmonės darbe vertina skirtingus dalykus. Perskaitykite sąrašą ir pasakykite, kas, Jūsų nuomone, darbe yra svarbu?“ bei įvairių darbo aspektų sąrašas, apie kiekvieną iš kurių reikėjo pasakyti, ar jis respondentui asmeniškai yra svarbus ar nesvarbus. Įvairių darbo aspektų svarbos vertinimų tarpusavio ryšio analizė atskleidžia labai aiškia perskyrą tarp išorinės ir vidinės darbo motyvacijos žmonių sąmonėje, pirmajai priskiriant tokias motyvacijas, kaip antai geras užmokestis, patogus darbo laikas, ilgos atostogos, o antrajai – galimybę pasireikšti, parodyti iniciatyvą, galimybę kažką nuveikti darbe, atsakingas darbas (faktorių analizės rezultatai pateikiami I lentelėje⁴).

Skirtingų darbo aspektų svarbos dinamika atskleidžia, kad per tiriamą laikotarpį visų jų – ir ypač vidinės darbo motyvacijos aspektų – svarba išaugo, svarbiausias motyvuojantis faktorius išliko geras užmokestis (žr. 2 paveikslą)⁵. Stiprėjantis patogaus darbo

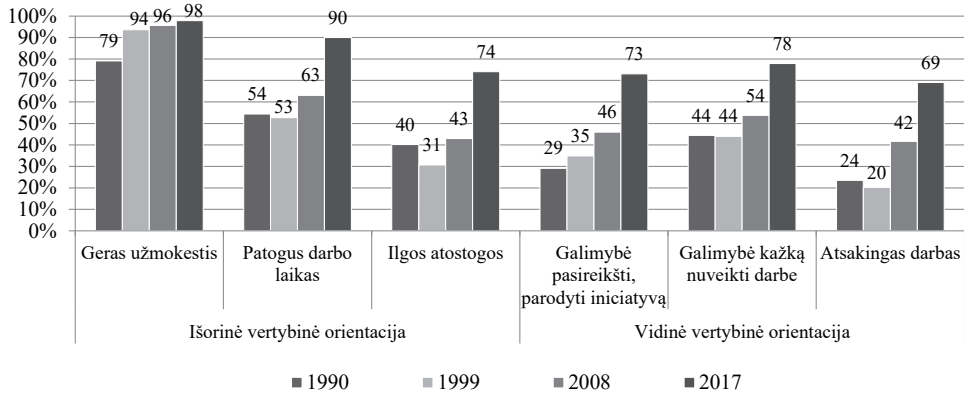
⁴ Pateikti rezultatai buvo gauti taikant pagrindinių komponentų faktorių analizę, kai gaunama paprasčiausia įmanoma kintamųjų konfiguracija. Siekiant supaprastinti faktorių interpretaciją, buvo atliktas Varimax sukinyvis. Išskirti faktoriai paaiškina 56 proc. duomenų sklaidos.

⁵ Visais atvejais nustatyta reikšminga ranginė koreliacija tarp tyrimo metų ir įvairių darbo aspektų svarbos akcentavimo (gero užmokesčio Kendall $\tau = 0,208$, $p = 0,000$; patogaus darbo laiko – Kendall $\tau = 0,273$, $p = 0,000$; ilgų atostogų – Kendall $\tau = 0,253$, $p = 0,000$; galimybės parodyti iniciatyvą – Kendall $\tau = 0,301$, $p = 0,000$; galimybės kažką nuveikti darbe – Kendall $\tau = 0,243$, $p = 0,000$; atsakingo darbo – Kendall $\tau = 0,343$, $p = 0,000$; visais atvejais $N \geq 4887$).

laiko ir ilgų atostogų svarbos akcentavimas gali būti siejamas su minėtąja tendencija, kad šiuolaikinėje visuomenėje žmogus siekia geriau suderinti savo darbo ir laisvalaikio poreikius. Čia verta pabrėžti, kad 2017 metais ypač reikšmingai išauga vidinės darbo orientacijos svarba: anksčiau jos vaidmuo buvo antraeilis, o paskutiniojo tyrimo metu visų vidinių motyvacijos aspektų svarba sparčiai priartėjo prie išorinių aspektų svarbos. Tai patvirtina jau per ankstesnius tyrimus identifikuotą dėsningumą, kad įvairių su darbu siejamų aspektų vertinimas auga ne vienas kito sąskaita, o formuojantis įvairiaprasmiškam darbo kokybės suvokimui (Savicka, 2016).

1 lentelė. Skirtingų darbo aspektų svarbos vertinimo faktorių analizės rezultatai

	1 faktorius	2 faktorius
Geras užmokestis	-,047	,648
Patogus darbo laikas	,235	,722
Galimybė pasireikšti, parodyti iniciatyvą	,771	,155
Ilgos atostogos	,219	,719
Galimybė kažką nuveikti darbe	,781	,072
Atsakingas darbas	,744	,135



2 paveikslas. Įvairių darbo aspektų svarbos dinamika 1990–2017 m. (respondentų, paminėjusių aspektą kaip svarbų, dalis)

Apibendrinant šiuos duomenis, galima konstatuoti, kad nors darbo svarbos akcentavimas Lietuvoje nemažsta, keičiasi su darbu siejamos prasmės ir lūkesčiai: jis nebėra vertinamas tik kaip pajamų šaltinis (nors šio aspekto akcentavimas išlieka labai stiprus), bet ir kaip asmens saviraiškos, savirealizacijos sritis.

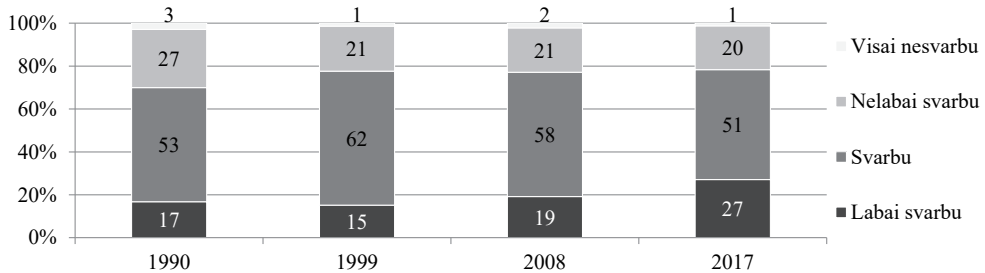
Pusiausvyros beiškant: naujas darbo ir laisvalaikio santykio apibrėžimas

Kaip jau buvo užsiminta, lygia greta su pokyčiais, susijusiais su darbo motyvacija ir jam priskiriamomis prasmėmis, Vakarų šalyse matoma ir platesnė vertybinių nuostatų kaita: vis labiau imama vertinti laisvalaikio, jį suvokiant ne tik kaip poilsio po darbo laiką, bet ir akcentuojant savaiminę jo reikšmę, traktuojant jį kaip asmenybės tobulėjimo ir saviraiškos metą, svarba. Reikia pripažinti, kad nors laisvalaikio samprata atrodo intuityvi, ji nėra lengvai apibrėžiama ir kelia daug diskusijų. Vis dar plačiai vartojamas Maxo Kaplano (1960) suformuluotas laisvalaikio apibrėžimas, įvardijantis septynis jo elementus: priešprieša darbui, malonumas, minimalios socialinės pareigos, laisvės suvokimas, kultūrinis ryšys ir žaismingumas. Šioje sampratoje laisvalaikis aiškiai atskiriamas nuo poilsio kaip atokvėpio, ruošiantis tęsti įprastus darbus, nes antraip pripažintume jį neturint jokios kitos vertės kaip tik darbo papildymas. Tačiau tai, kas yra, o kas nėra laisvalaikis, skiriasi priklausomai tiek nuo asmens socialinės padėties, tiek nuo gyvenimo eigoje besikeičiančių darbo ir šeimos vaidmenų, tiek nuo individualių polinkių, taip pat kaip skiriasi ir laisvalaikio praleidimo formos bei jam skiriamo laiko dalis. Tad pastaruoju metu linkstama prie subjektyvistinės laisvalaikio sampratos – žmogaus laisvalaikis yra tai, ką jis pats supranta kaip savo laisvalaikį (Newman, Tay, Diener, 2014).

Mokslinėje literatūroje aptinkami bent keli skirtingi darbo ir laisvalaikio santykio aiškinimo modeliai: sampynos, kompensacijos, segmentacijos, instrumentinis ir konflikto (Zedeck, Mosier, 1990). Sampynos teorija akcentuoja paraleles tarp to, kas vyksta darbo aplinkoje ir privačiame žmogaus gyvenime: teigiama, kad vienoje gyvenimo srityje susiformavusios nuostatos, elgesio būdai, juntamas pasitenkinimas ar patiriamas stresas ekstrapolijuojami į kitą sritį. Kompensacijos teorija – priešingai – teigia esant atvirkštinių ryšių tarp profesinės veiklos ir laisvalaikio: pageidautinos patirtys, elgesys ir psichologinės būsenos, kurių stinga vienoje gyvenimo srityje, siekiamos kompensuoti kitoje. Segmentacijos teorija reikalauja atsižvelgti į darbo ir laisvalaikio sričių atskyrimą pagal laiką, erdvę ir funkcijas ir jas analizuoti atsietai, laikantis prielaidos, kad žmogus gali veikti vienoje iš jų be įtakos kitai. Instrumentinė teorija grindžiama prielaida, kad vienoje srityje pasiekti rezultatai yra priemonė, padedanti pasiekti su kita sritimi siejamų pageidaujamų tikslų. Konflikto teorija postuluoja, kad šios sritys yra nesuderinamos, nes joms galioja skirtingos elgesio normos ir reikalavimai, jomis siekiama skirtingų tikslų, todėl sėkmė vienoje srityje reikalauja aukų kitoje. Priklausomai nuo pasirinkto darbo ir laisvalaikio sąsajų modelio gali būti keliami klausimai ir formuluojamos atitinkamos hipotezės, kaip efektyviausiai gali būti pasiekta šių sričių pusiausvyra.

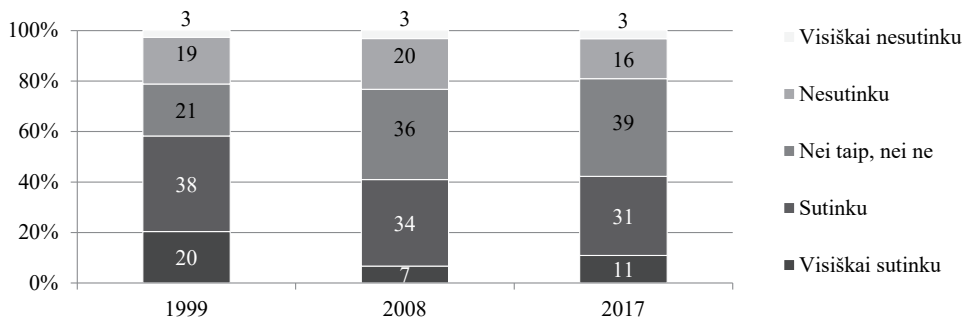
Tyrėjai jau kurį laiką atkreipia dėmesį, kad šiuolaikiniame pasaulyje laisvalaikio kaip autonomiškos, atskiros nuo darbo gyvenimo srities svarba žmonių gyvenime didėja, kad su juo imami sieti aukštesni kultūriniai lūkesčiai, akcentuojama jo svarba ne tik žmogaus fizinei bei psichinei sveikatai, bet ir asmenybės augimui, saviraiškai, savo tapatybei ir gyvenimo prasmei įtvirtinti (Blackshaw, 2010; Stebbins, 2020). EVT duomenys patvirtina šias tendencijas ir Lietuvos visuomenėje: laisvalaikio svarba Lietuvos gyventojams per 1990–2017 metų laikotarpį nors nesparčiai, bet nuosekliai augo (Kendall $\tau = 0,088$,

$p = 0,000$, $N = 4884$): nuo 17 proc. respondentų, laisvalaikį įvertinusių kaip labai svarbų 1990 metais, iki 27 proc. 2017 metais (žr. 3 paveikslą). Ir nors laisvalaikis savo svarba neprilygsta darbo svarbai, šis atotrūkis tolydžio mažėja.



3 paveikslas. Laisvalaikio svarbos dinamika 1990–2017 m.

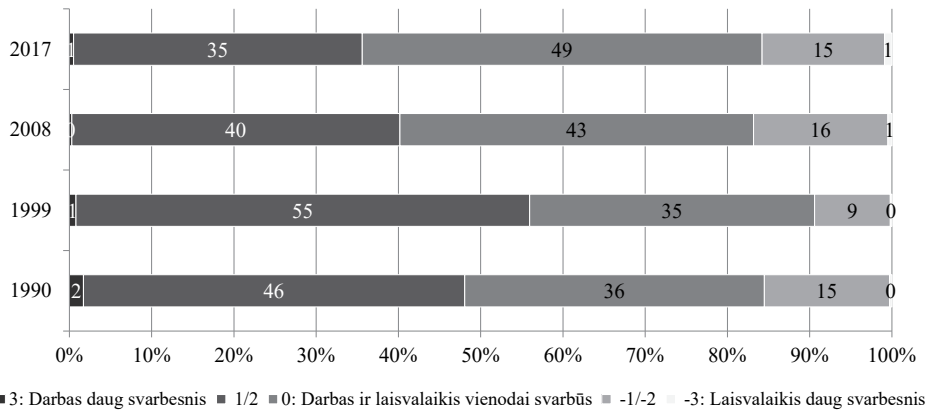
Atsižvelgiant į šiuos pokyčius ir siekiant geriau suprasti darbo ir laisvalaikio svarbos vertinimų ryšį, nuo 1999 metų tyrimo į EVT klausimyną buvo įtrauktas papildomas klausimas, kuriuo respondentų tiesiogiai prašoma sugretinti darbo ir laisvalaikio svarbą, išsakyti savo nuomonę apie teiginį, kad „Pirmenybė visuomet turėtų būti skiriama darbui, net jei ir lieka mažiau laisvo laiko“. Tiriamuoju laikotarpiu Lietuvoje sutinkančių su šia nuostata gyventojų dalis mažėjo: nuo 58 proc. 1999 metais iki 42 proc. 2017 metais (žr. 4 paveikslą).



4 paveikslas. Darbo pirmenybės prieš laisvalaikį vertinimo dinamika 1999–2017 m.

Tačiau čia reikia pažymėti, kad klausimo apie darbo pirmenybės prieš laisvalaikį formuluotė suponuoja konfliktinį darbo ir laisvalaikio ryšio traktavimą, kurio pagrįstumas (kaip buvo aptarta) gali kelti abejonių. Todėl į darbo ir laisvalaikio svarbos žmonių gyvenime santykį verta pažvelgti ir iš kitos perspektyvos – sugretinant anksčiau pristatytus nepriklausomai vienas nuo kito respondentų atliktus darbo ir laisvalaikio svarbos vertinimus, juolab kad tai suteikia galimybę analizuoti ilgesnio stebėjimo laikotarpio (visų keturių tyrimo bangų) duomenis. Toks sugretinimas atskleidžia labai panašų vaizdą – po 1999 metų mažėja darbo svarbą labiau nei laisvalaikio akcentuojančiųjų dalis

ir daugėja abi šias gyvenimo sritis vienodai vertinančiųjų dalis (žr. 5 paveikslą), o šis pokytis yra statistiškai reikšmingas (Kendall $\tau = -0,109$, $p = 0,000$, $N = 4\,822$). Taigi ir vertinant duomenis šiais skirtingais pjūviais galima daryti tą pačią išvadą apie Lietuvos visuomenėje vykstantį vertybinių nuostatų poslinkį link siekio geriau suderinti įvairioms žmogaus gyvenimo sritims skiriamą dėmesį.



5 paveikslas. Darbo ir laisvalaikio svarbos vertinimo skirtumų dinamika 1990–2017 m.

Skirtingų kartų darbo ir laisvalaikio vertybės

Jei pristatyti su darbu ir laisvalaikiu susijusių Lietuvos gyventojų vertybinių nuostatų dinamikos per tris dešimtmečius duomenys reiškia, kad šiuo metu matome Lietuvos visuomenėje vykstantį platų vertybinių nuostatų kaitos sindromą, tai turėtų atsispindėti skirtingų socialinių kartų nuostatų dinamikoje, nes pamatinių vertybių transformacijos visuomenėje paprastai vyksta kaip kartų kaitos padarinys. Kiekvienai kartai būdingos unikalios vertybinės orientacijos, kurioms daro įtaką istorinis ir socialinis bei kultūrinis kontekstas, kuriame šių kartų nariai augo ir formavosi. Pavyzdžiui, kaip indikuoja ankstesni tyrimai, vyresnės kartos gali vertinti lojalumą ir stabilumą, o jaunesnės kartos teikti pirmenybę lankstumui ir prasmingam darbui ar geresniam darbo ir laisvalaikio suderinamumui (Cennamo, Gardner, 2008; Twenge ir kt., 2010; Lyons ir kt., 2015; Stewart ir kt., 2017).

Tyrimo metodikos dalyje aptarta, kad tiriant skirtingoms socialinėms kartoms priklausančių žmonių vertybines nuostatas, negalima neatsižvelgti į amžiaus tarpsnių svarbą. Kalbant apie žmogaus amžiaus tarpsnių specifikos nulemtą darbo ir laisvalaikio svarbos kaitą, visiškai dėsninga, kad jaunam žmogui renkantis savo profesinį kelią ar vėliau kopiant karjeros laiptais, kuriant šeimą dėmesys vienoms gyvenimo sritims natūraliai didėja, o kitoms – mažta. Darbo svarbos vertinimuose šis amžiaus tarpsnių efektas paprastai pasireiškia taip, kad į darbo rinką dar neįsitraukę jauni žmonės darbo svarbą akcentuoja mažiau, vėliau kiekvienos vyresnės amžiaus grupės atstovai ją pabrėžia vis

labiau, kol darbo svarba vėl ima mažėti profesinei karjerai einant į pabaigą ar pasibaičius. O kalbant apie laisvalaikio svarbos dinamiką, amžiaus tarpsnių efektas lemia kiek kitokią jos trajektoriją: jauname amžiuje laisvalaikiui skirti daugiau laiko skatina bendravimo su bendraamžiais poreikis (o į profesinę veiklą dar neįsitraukusiems jauniems žmonėms tą padaryti yra paprasčiau); pereinant į suaugusę ir ypač sukūrus šeimą bei susilaukus vaikų ir padaugėjus pareigų buityje, mažėja laisvalaikio pomėgiams skiriamą laiko ir pinigų; vėliau vaikams suaugus, o ypač žmonėms pasiekus pensinį amžių, galimybė laisvalaikio veikloms skirti daugiau dėmesio gerokai padidėja, tačiau tyrimai rodo, kad tai dažniausiai neįvyksta. Vyraujanti tendencija yra tokia, kad su amžiumi laisvalaikio pomėgiams skiriamas dėmesys vis mažta, netgi tada, kai sumažėja atsakomybių kitose gyvenimo srityse, ką Kennethas Robertsas (1970) aiškina dvejopai: viena vertus, su amžiumi mažėja žmogaus fizinis ir protinis pajėgumas, todėl jis išlaiko ankstesnę savo gyvenimo rutiną ir nebeieško naujų pomėgių; kita vertus, laisvalaikio industrija ilgą laiką daugiausia buvo orientuota į jaunus žmones. Kalbant apie pačių vyriausių žmonių grupę, jų laisvalaikio veiklos galimybes riboja taip pat finansinės ir mobilumo galimybės bei sveikatos būklė.

Kiek šios išvalgos yra pagrįstos, vertinant iš Lietuvos visuomenės perspektyvos? Pradedant nuo skirtingoms mūsų šalies kartoms atstovaujančių žmonių darbo svarbos vertinimų, 2 lentelėje matome, kad minėtas amžiaus tarpsnių efektas pasireiškia kiekvienos kartos atstovams. Nors varijuoja tiek tos pačios kartos žmonių vertinimai, jiems senstant, tiek skirtingoms kartoms priklausančių to paties amžiaus žmonių vertinimai, grupes, Kruskalio-Wallisio vidurkių lyginimo testas rodo, kad reikšmingesnė yra variacija, susijusi su perėjimu iš vieno amžiaus tarpsnio į kitą. Kitaip tariant, darbo svarbos vertinimuose labiau matomas amžiaus tarpsnių nei kartų efektas. Iš dalies tai dėsninga, nes amžiaus tarpsniai tiesiogiai susiję su profesiniu užimtumu, kuris turi įtakos darbo svarbos vertinimams. Kita vertus, tai atitinka kitose Vakarų šalyse matomą ne tiek darbo svarbos jaunesnėms kartoms mažėjimo tendenciją, kaip buvo skelbiama anksčiau (Myers, Sadaghiani, 2010; Twenge ir kt., 2010), kiek besikeičiančius su darbu siejamus lūkesčius, prasmes bei veikimo būdus (Pyöriä ir kt., 2017; Bjarnason, Håkansson 2019).

2 lentelė. Skirtingų kartų atstovų darbo svarbos vertinimas atskirais amžiaus tarpsniais 1990–2017 m. (vidurkiai skalėje nuo 1 iki 4)

Karta	Amžiaus grupė						K-W rezultatai kiekvienai kartai
	18–24 m.	25–34 m.	35–44 m.	45–54 m.	55–64 m.	≥65 m.	
Tarpukario	-	-	-	3,44	3,39	2,72	p = 0,000, H(2) = 93,964
Pirmoji sovietmečio	-	3,24	3,44	3,62	3,30	2,87	p = 0,000, H(4) = 161,903
Antroji sovietmečio	3,00	3,34	3,58	3,50	3,55	-	p = 0,000, H(4) = 65,043

Karta	Amžiaus grupė						K-W rezultatai kiekvienai kartai
	18–24 m.	25–34 m.	35–44 m.	45–54 m.	55–64 m.	≥65 m.	
Paskutiniai sovietmečio	3,28	3,59	3,49	3,53	-	-	p = 0,000, H(3) = 27,015
Pereinamoji	3,14	3,37	3,53	-	-	-	p = 0,000, H(2) = 20,849
Pirmoji nepriklausomybės	3,03	3,29	-	-	-	-	p = 0,021, H(1) = 5,359
K-W rezultatai kiekvienai amžiaus grupei	p = 0,002, H(3) = 14,673	p = 0,000, H(4) = 32,002	p = 0,142, H(3) = 5,452	p = 0,008, H(3) = 11,893	p = 0,022, H(2) = 7,632	p = 0,050, H(1) = 3,844	

Šią tendenciją patvirtina ir Lietuvoje surinkti duomenys: visi darbo aspektai (tiek kalbant apie išorinę, tiek apie vidinę darbo motyvaciją) yra svarbesni kiekvienai jaunesnei kartai, jų atstovams būnant to paties amžiaus (žr. 3 lentelę). Tačiau Lietuvoje matome ir kitą įdomų dėsningumą, kad beveik visų kartų atveju (išskyrus jauniausią Pirmąją nepriklausomybės kartą, apie kurią turimų duomenų laikotarpis trumpiausias) šie darbo aspektai vertinami kaip svarbesni ir beveik kiekvienoje vyresnėje amžiaus grupėje. Tai rodo šių vertybinių nuostatų kismą ne tik per kartų kaitą, bet ir visoje visuomenėje bendrai, įskaitant vyresnių kartų atstovus.

3 lentelė. Skirtingų kartų atstovų įvairių darbo aspektų svarbos akcentavimas atskirais amžiaus tarpsniais 1990–2017 m. (paminėjusiųjų dalis)

Karta	Amžiaus grupė						K-W rezultatai kiekvienai kartai
	18–24 m.	25–34 m.	35–44 m.	45–54 m.	55–64 m.	≥65 m.	
Geras užmokestis							
Tarpukario	-	-	-	87 %	83 %	88 %	p = 0,154, H(2) = 3,741
Pirmoji sovietmečio	-	83 %	87 %	92 %	95 %	96 %	p = 0,000, H(4) = 32,935
Antroji sovietmečio	78 %	89 %	97 %	97 %	100 %	-	p = 0,000, H(4) = 69,580
Paskutiniai sovietmečio	82 %	96 %	99 %	99 %	-	-	p = 0,000, H(3) = 61,475
Pereinamoji	98 %	98 %	97 %	-	-	-	p = 0,636, H(2) = 0,905
Pirmoji nepriklausomybės	97 %	97 %	-	-	-	-	p = 0,882, H(1) = 0,022

Karta	Amžiaus grupė						K-W rezultatai kiekvienai kartai
	18–24 m.	25–34 m.	35–44 m.	45–54 m.	55–64 m.	≥65 m.	
K-W rezultatai kiekvienai am- žiaus grupei	p = 0,000, H(3) = 60,842	p = 0,000, H(4) = 34,159	p = 0,000, H(3) = 39,118	p = 0,000, H(3) = 22,387	p = 0,000, H(2) = 40,490	p = 0,000, H(1) = 15,124	
Patogus darbo laikas							
Tarpukario	-	-	-	46 %	53 %	57 %	p = 0,103, H(2) = 4,554
Pirmoji soviet- mečio	-	59 %	52 %	60 %	68 %	82 %	p = 0,000, H(4) = 73,401
Antroji soviet- mečio	58 %	53 %	61 %	78 %	86 %	-	p = 0,000, H(4) = 55,615
Paskutiniai sovietmečio	54 %	61 %	81 %	95 %	-	-	p = 0,000, H(3) = 78,122
Pereinamoji	66 %	80 %	92 %	-	-	-	p = 0,000, H(2) = 28,477
Pirmoji nepri- klausomybės	91 %	96 %	-	-	-	-	p = 0,195, H(1) = 1,678
K-W rezultatai kiekvienai am- žiaus grupei	p = 0,000, H(3) = 69,130	p = 0,000, H(4) = 63,394	p = 0,000, H(3) = 79,482	p = 0,000, H(3) = 77,871	p = 0,000, H(2) = 36,646	p = 0,000, H(1) = 59,327	
Ilgos atostogos							
Tarpukario	-	-	-	35 %	36 %	41 %	p = 0,262, H(2) = 2,683
Pirmoji soviet- mečio	-	35 %	38 %	40 %	54 %	62 %	p = 0,000, H(4) = 58,278
Antroji soviet- mečio	41 %	37 %	35 %	55 %	76 %	-	p = 0,000, H(4) = 67,502
Paskutiniai sovietmečio	36 %	39 %	66 %	74 %	-	-	p = 0,000, H(3) = 72,366
Pereinamoji	46 %	56 %	85 %	-	-	-	p = 0,000, H(2) = 40,576
Pirmoji nepri- klausomybės	76 %	68 %	-	-	-	-	p = 0,194, H(1) = 1,687
K-W rezultatai kiekvienai am- žiaus grupei	p = 0,000, H(3) = 73,506	p = 0,000, H(4) = 36,216	p = 0,000, H(3) = 106,067	p = 0,000, H(3) = 48,705	p = 0,000, H(2) = 49,443	p = 0,000, H(1) = 34,953	
Galimybė parodyti iniciatyvą darbe							
Tarpukario	-	-	-	23 %	31 %	38 %	p = 0,008, H(2) = 9,691
Pirmoji soviet- mečio	-	24 %	31 %	42 %	51 %	61 %	p = 0,000, H(4) = 78,526
Antroji soviet- mečio	28 %	35 %	45 %	61 %	65 %	-	p = 0,000, H(4) = 62,305

Karta	Amžiaus grupė						K-W rezultatai kiekvienai kartai
	18–24 m.	25–34 m.	35–44 m.	45–54 m.	55–64 m.	≥65 m.	
Paskutiniai sovietmečio	33 %	47 %	63 %	74 %	-	-	p = 0,000, H(3) = 63,845
Pereinamoji	51 %	61 %	82 %	-	-	-	p = 0,000, H(2) = 25,960
Pirmoji nepriklausomybės	75 %	74 %	-	-	-	-	p = 0,894, H(1) = 0,018
K-W rezultatai kiekvienai amžiaus grupei	p = 0,000, H(3) = 89,396	p = 0,000, H(4) = 67,562	p = 0,000, H(3) = 94,626	p = 0,000, H(3) = 73,732	p = 0,000, H(2) = 37,766	p = 0,000, H(1) = 42,419	
Galimybė kažką nuveikti darbe							
Tarpukario	-	-	-	35 %	44 %	50 %	p = 0,018, H(2) = 8,070
Pirmoji sovietmečio	-	39 %	37 %	51 %	64 %	69 %	p = 0,000, H(4) = 87,364
Antroji sovietmečio	40 %	45 %	53 %	67 %	75 %	-	p = 0,000, H(4) = 48,656
Paskutiniai sovietmečio	57 %	50 %	68 %	78 %	-	-	p = 0,000, H(3) = 29,858
Pereinamoji	56 %	63 %	84 %	-	-	-	p = 0,000, H(2) = 21,231
Pirmoji nepriklausomybės	80 %	73 %	-	-	-	-	p = 0,243, H(1) = 1,365
K-W rezultatai kiekvienai amžiaus grupei	p = 0,000, H(3) = 51,427	p = 0,000, H(4) = 30,346	p = 0,000, H(3) = 82,748	p = 0,000, H(3) = 51,329	p = 0,000, H(2) = 36,641	p = 0,000, H(1) = 31,095	
Atsakingas darbas							
Tarpukario	-	-	-	22 %	28 %	38 %	p = 0,002, H(2) = 12,500
Pirmoji sovietmečio	-	16 %	18 %	31 %	49 %	59 %	p = 0,000, H(4) = 150,406
Antroji sovietmečio	14 %	17 %	36 %	58 %	57 %	-	p = 0,000, H(4) = 125,856
Paskutiniai sovietmečio	20 %	33 %	59 %	65 %	-	-	p = 0,000, H(3) = 95,805
Pereinamoji	42 %	65 %	75 %	-	-	-	p = 0,000, H(2) = 37,368
Pirmoji nepriklausomybės	67 %	63 %	-	-	-	-	p = 0,573, H(1) = 0,317
K-W rezultatai kiekvienai amžiaus grupei	p = 0,000, H(3) = 120,838	p = 0,000, H(4) = 135,971	p = 0,000, H(3) = 132,921	p = 0,000, H(3) = 83,047	p = 0,000, H(2) = 33,371	p = 0,000, H(1) = 37,329	

Analogiškai analizuojant laisvalaikio svarbos vertinimus, kartų skirtumai yra aki-vaizdūs: kiekviena jaunesnė karta laisvalaikį kaip svarbią savo gyvenimo dalį vertina labiau nei ankstesnių kartų žmonės, būdami atitinkamo amžiaus; o atskirų kartų atstovų vertinimų variacija, jiems pereinant iš vieno amžiaus grupės į kitą, yra gerokai mažiau reikšminga ir dėsningumu nepasižymi (žr. 4 lentelę).

4 lentelė. Skirtingų kartų atstovų laisvalaikio svarbos vertinimas atskirais amžiaus tarpsniais 1990–2017 m. (vidurkiai skalėje nuo 1 iki 4)

Karta	Amžiaus grupė						K-W rezultatai kiekvienai kartai
	18–24 m.	25–34 m.	35–44 m.	45–54 m.	55–64 m.	≥65 m.	
Tarpukario	-	-	-	2,71	2,72	2,59	p = 0,045, H(2) = 6,206
Pirmoji sovietmečio	-	2,95	2,97	2,79	2,90	2,72	p = 0,000, H(4) = 27,237
Antroji sovietmečio	2,98	3,00	2,98	2,96	2,99	-	p = 0,986, H(4) = 0,360
Paskutiniai sovietmečio	3,05	3,07	3,12	3,15	-	-	p = 0,497, H(3) = 2,384
Pereinamoji	3,35	3,15	3,14	-	-	-	p = 0,003, H(2) = 11,656
Pirmoji nepriklausomybės	3,47	3,26	-	-	-	-	p = 0,040, H(1) = 4,216
K-W rezultatai kiekvienai amžiaus grupei	p = 0,000, H(3) = 60,318	p = 0,003, H(4) = 16,143	p = 0,005, H(3) = 12,698	p = 0,000, H(3) = 29,907	p = 0,001, H(2) = 14,608	p = 0,009, H(1) = 6,872	

Tačiau kalbant apie nepriklausomų darbo ir laisvalaikio svarbos vertinimų sugretinimą, matoma reikšminga variacija tiek tos pačios kartos atstovams pereinant iš vieno amžiaus tarpsnio į kitą, tiek lyginant skirtingoms kartoms priklausančių to paties amžiaus žmonių grupes: atskirų kartų vertinimams svarbus aptartas amžiaus tarpsnių efektas, kai sąlyginė darbo svarba profesinei karjerai išibėgėjant didėja, o vėliau sumažėja; to paties amžiaus skirtingoms socialinėms kartoms priklausančių žmonių grupių vertinimų dinamika taip pat yra nevienakryptė ir gali būti siejama su laikotarpio efektu, kai 1999 m. darbo svarba reikšmingai išaugo visoje populiacijoje (žr. 5 lentelę).

Pristatyta skirtingų socialinių kartų darbo ir laisvalaikio svarbos ir jų santykio bei su profesine veikla siejamų lūkesčių analizė leidžia išskirti tokias pagrindines šių vertybinių nuostatų kaitos Lietuvos visuomenėje tendencijas ir varomąsias jėgas:

- darbo svarbos vertinimuose ryškesnis skirtingų žmogaus amžiaus tarpsnių, o ne socialinių kartų efektas;
- didėjanti tiek išorinių, tiek vidinių darbo aspektų svarba visuomenėje yra lemiamą dviejų procesų: ir kartų perėjimo, ir visų socialinių kartų nuostatų stiprėjimo, tačiau pirmasis efektas yra reikšmingesnis;

- laisvalaikio svarbos augimas mūsų visuomenėje vyksta visų pirma kaip kartų perėjimo rezultatas;
- kaip anksčiau minėtų reiškinių išdava, tiesioginis darbo ir laisvalaikio svarbos sugretinimas atskleidžia tiek skirtingų žmogaus amžiaus tarpinių, tiek socialinių kartų efektą.

5 lentelė. Skirtingų kartų atstovų darbo ir laisvalaikio svarbos vertinimo skirtumai atskirais amžiaus tarpniais 1990–2017 m.

Karta	Amžiaus grupė						K-W rezultatai kiekvienai kartai
	18–24 m.	25–34 m.	35–44 m.	45–54 m.	55–64 m.	≥65 m.	
Tarpukario	-	-	-	0,74	0,68	0,14	p = 0,000, H(3) = 60,318
Pirmoji sovietmečio	-	0,32	0,47	0,83	0,39	0,14	p = 0,000, H(4) = 102,763
Antroji sovietmečio	0,00	0,34	0,60	0,55	0,54	-	p = 0,000, H(4) = 36,424
Paskutinioji sovietmečio	0,25	0,52	0,37	0,38	-	-	p = 0,007, H(3) = 12,026
Pereinamoji	-0,19	0,23	0,40	-	-	-	p = 0,000, H(2) = 28,251
Pirmoji nepriklausomybės	-0,43	0,03	-	-	-	-	p = 0,004, H(1) = 8,306
K-W rezultatai kiekvienai amžiaus grupei	p = 0,000, H(3) = 40,267	p = 0,000, H(4) = 26,779	p = 0,008, H(3) = 11,736	p = 0,000, H(3) = 32,166	p = 0,001, H(2) = 15,072	p = 0,586, H(1) = 0,297	

Taip pat šis tyrimas atskleidžia, kad nors socialinėms kartoms gali būti būdingos panašios bendrinės nuostatos (pavyzdžiui, darbo svarbos vertinimo), giluminės su šiomis nuostatomis siejamos prasmės ir jų realizavimo išraiškos gali būti skirtingos.

Apibendrinimas

Socialinė ir ekonominė šalies sankloda bei situacija darbo rinkoje per pastaruosius tris dešimtmečius patyrė didelių transformacijų, kurios turėjo įtakos ir vyraujančioms gyventojų vertybinėms nuostatomis, susijusioms su profesine veikla. Nors darbo svarbos akcentavimas mūsų visuomenėje nemažta, kinta darbo motyvacija: nuo požiūrio į darbą pirmiausia kaip į pajamų šaltinį pereinama prie požiūrio, kad darbas turi būti įdomus, teikti prasmę, galimybę išreikšti ir realizuoti save. Tuo pat metu vis daugiau dėmesio skiriama laisvalaikio veikloms kaip savęs įprasminimo ir saviraiškos sričiai. Tai gali kurti tam tikrą priešpriešą tarp dviejų žmogaus gyvenimo sričių ir skatinti poreikį naujai

atrasti darbo ir asmeninio gyvenimo bei laisvalaikio pusiausvyrą. Anksčiau šios pusiausvyros siekis buvo siejamas pirmiausia su būtinybe derinti profesinę veiklą su pareigomis privačiame gyvenime, ypač vaikus auginančiose dvigubos karjeros šeimose, o dabar įsigali šios pusiausvyros kaip gyvenimo kokybės mato samprata: gyvenimo sritis suderinti svarbu ne tik todėl, kad žmogus gebėtų atlikti visus įsipareigojimus, bet ir tam, kad turėtų kokybiško laisvalaikio, kurį galėtų planuoti savo nuožiūra, galimybę keliauti ar leisti laiką su draugais. Kitaip tariant, imama siekti holistinio ryšio tarp darbo ir laisvalaikio kaip viena kitą papildančių gyvenimo sričių.

Vertybiniai pokyčiai kiekvienoje gyvenimo srityje visuomenėje nevyksta labai sparčiai – tam reikia laiko, ir dažniausiai jie yra kartų kaitos rezultatas. Pristatytas tyrimas atskleidė, kad priklausymas tam tikrai socialinei kartai, kurios nariai gyvenimo eigoje susiduria su savitomis socialinių sąlygų sukurtomis galimybėmis ir trukdžiais ir todėl pasižymi šios patirties suformuotu unikaliu pasaulėžiūros, preferencijų, vertybinių orientacijų ir tipinių elgesio modelių sindromu, yra reikšmingai susijęs su darbo ir laisvalaikio vertybinėmis nuostatomis, pusiausvyros tarp šių gyvenimo sričių siekiu. Paaiškėjo, kad su kartų kaita Lietuvos visuomenėje sietini ne tiek darbo kiek laisvalaikio savaiminės svarbos pokyčiai, o profesinės veiklos srityje kartų skirtumai labiau pasireiškia per kintamus su šia veikla siejamus lūkesčius, jaunesnėse kartose kaip svarbius labiau akcentuojant visus darbo aspektus. Iš dalies šias permainas lemia objektyvios priežastys: lyginant su karo ir pokario laikotarpiu brendusiomis kartomis, jaunesnės Lietuvos kartos augo saugesnėje aplinkoje ir geresnėmis materialinėmis sąlygomis, turėjo galimybę įgyti aukštesnį išsimokslinimą ir socioekonominį statusą (Vaitekūnas 2006). Tai leidžia kalbėti apie giluminį kultūrinį perėjimą link aukštesnių su darbu siejamų lūkesčių ir įvairiaprasmiškesnio profesinės veiklos traktavimo.

Kartu šie duomenys suteikia pagrindą ir gilesnėms išvalgoms: jie patvirtina kartos kaip socialinio ir kultūrinio reiškinio svarbą, nes – akivaizdu – svarbi ne pati tam tikrai kartai priskiriamų žmonių gimimo data, o su asmenybės formavimosi laikotarpiu siejama kolektyvinė patirtis, lemianti konkrečios socialinės kartos savivoką, vyraujančias vertybines nuostatas, savitą pasaulio interpretavimo ir veikimo jame modelį. Socialinių kartų koncepcija leidžia geriau suprasti, kaip istorinis ir socialinis žmogaus gyvenimo laikmečio (ir ypač brandos laikotarpio) kontekstas formuoja individualias nuostatas, kaip ir kodėl laikui bėgant keičiasi visuomenėje vyraujančios kultūrinės vertybės ir normos, bei prognozuoti būsimas socialinės raidos tendencijas.

Literatūra

1. Bell, A. 2020. “Introducing age, period and cohort effects” in *Age, period and cohort effects: statistical analysis and the identification problem*, ed. A. Bell. Routledge. doi: 10.4324/9780429056819-1.
2. Bjarnason, T.; Håkansson, K. 2019. “Declining Work Centrality Among Millennials – Myth or Reality?” in *Work Orientations: Theoretical Perspectives and Empirical Findings*, eds. B. Furåker, K. Håkansson. New York: Routledge. doi: 10.4324/9781351121149-3.
3. Blackshaw, T. 2010. *Leisure*. Abingdon: Routledge. doi: 10.4324/9780203855959.

4. Caballero, M.; Baigorry, A. 2019. "Glocalising the theory of generations: The case of Spain", *Time & Society* 28(1): 333–357. doi: 10.1177/0961463x18783374.
5. Cennamo, L.; Gardner, D. 2008. "Generational Differences in Work Values, Outcomes and Person-Organisation Values Fit", *Journal of Managerial Psychology* 23(8): 891–906. doi: 10.1108/02683940810904385.
6. Díez-Nicolás, J. 2008. "Values and Generations in Spain" in *Changing Values, Persisting Cultures. Case Studies in Value Change*, eds. T. Pettersson, Y. Esmer. Leiden: Brill. 10.1163/ej.9789004162341.i-390.89.
7. Dumazedier, J. 1967. *Toward a Society of Leisure*. New York: Free Press.
8. Elizur, D.; Borg, I.; Hunt, R.; Beck, I. M. 1991. "The Structure of Work Values: A Cross Cultural Comparison", *Journal of Organizational Behavior* 12(1): 21–38. doi: 10.1002/job.4030120103.
9. EVS. 2022. *EVS Trend File 1981–2017*. GESIS, Cologne. ZA7503 Data file Version 3.0.0, <https://doi.org/10.4232/1.14021>.
10. Gesthuizen, M.; Verbakel, E. 2011. "Job Preferences in Europe", *European Societies* 13(5): 663–686. doi: 10.1080/14616696.2010.514353.
11. Godlewska-Werner, D.; Peplińska, A.; Zawadzka, A.; Polomski, P. 2020. "Work Motives in the Context of Generational Differences, Gender Differences, and Preferred Values", *Polish Psychological Bulletin* 51(2): 116–125. doi: 10.24425/ppb.2020.133769.
12. Howe, N.; Strauss, W. 1991. *Generations: The History of America's Future 1584 to 2069*. New York: William Morrow & Company.
13. Kaplan, M. 1960. *Leisure in America: A Social Inquiry*. New York: John Wiley.
14. Kelly, J. R. 2019. *Leisure Identities and Interactions*. London: Routledge. doi: 10.4324/9780429025846.
15. Levada, Y. A. 2001. "Pokoleniya XX veka: vozmozhnosti issledovaniya" [Generations of 20th Century: The Possibilities of Studying], *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsialnye peremeny* 5(55): 7–14.
16. Lyons, S.; Urick, M.; Kuron, L.; Schweitzer, L. 2015. "Generational Differences in the Workplace: There is Complexity Beyond the Stereotypes", *Industrial and Organizational Psychology* 8(3): 346–356. doi: 10.1017/iop.2015.48.
17. Mannheim, K. 1952 [1923]. "The Problem of Generations" in *Essays on the Sociology of Knowledge*, ed. P. Kecskemeti. London: Routledge & Kegan Paul.
18. Mažeikaitė, D.; Gruževskis, B. 2018. „Darbo vertybių vieta ir kaita skirtingų Lietuvos gyventojų kartų kontekste“, *STEPP: socialinė teorija, empirija, politika ir praktika* 17: 108–131. doi: 10.15388/STEPP.2018.17.11934.
19. Myers, K. K.; Sadaghiani, K. 2010. "Millennials in the Workplace: A Communication Perspective on Millennials' Organizational Relationships and Performance", *Journal of Business and Psychology* 25: 225–238. doi: 10.1007/s10869-010-9172-7.
20. Newman, D. B.; Tay, L.; Diener, E. 2014. "Leisure and Subjective Well-Being: A Model of Psychological Mechanisms as Mediating Factors", *Journal of Happiness Studies* 15(3): 555–578. doi: 10.1007/s10902-013-9435-x.
21. Nugin, R., Kannike, A., Raudsepp, M. 2016. "Introduction: Mapping Generations in the Estonian Context" in *Generations in Estonia: Contemporary Perspectives on Turbulent Times*, eds. R. Nugin, A. Kannike, M. Raudsepp. Tartu: University of Tartu Press.
22. Parker, S. 2022. *The Sociology of Leisure*. London: Routledge. doi: 10.4324/9781003213567.
23. Pyöriä, P.; Ojala, S.; Saari, T.; Järvinen, K. M. 2017. "The Millennial Generation: A New Breed of Labour?", *SAGE Open* 7(1): 1–14. doi: 10.1177/2158244017697158.

24. Richert-Kaźmierska, A.; Stankiewicz, K. 2016. “Work–Life Balance: Does Age Matter?”, *Work* 55(3): 679–688. doi: 10.3233/wor-162435.
25. Roberts, K. 1970. *Leisure*. London: Longman.
26. Ruškienė, I. 2021. *Skirtingų kartų darbuotojų vertybės ir darbo motyvacija*. Klaipėda: Socialinių mokslų kolegija.
27. Savicka, Aida. 2016. „Darbo vertybės“, in *Lietuvos visuomenės vertybių kaita per dvidešimt nepriklausomybės metų*, eds. R. Žiliukaitė, A. Poviliūnas, A. Savicka. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
28. Stanišauskienė, V. 2015. „Karjeros sprendimus lemiančių veiksnių dinamika kartų kaitos kontekste“, *Tiltai* 2: 1–20. doi: 10.15181/tbb.v7i1i2.1097.
29. Stebbins, R. A. 2020. *The Serious Leisure Perspective: A Synthesis*. Springer Nature. doi: 10.1007/978-3-030-48036-3.
30. Stewart, J. S.; Oliver, E. G.; Cravens, K. S.; Oishi, S. 2017. “Managing Millennials: Embracing Generational Differences”, *Business Horizons* 60(1): 45–54. doi: 10.1016/j.bushor.2016.08.011.
31. The World Bank. 2023. *World Development Indicators*. Washington, D.C.: The World Bank (producer and distributor). <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=world-development-indicators>
32. Twenge, J. M.; Campbell, S. M.; Hoffman, B. J.; Lance, C. E. 2010. “Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing”, *Journal of Management* 36(5): 1117–1142. doi: 10.1177/0149206309352246.
33. Vaitekūnas, S. 2006. *Lietuvos gyventojai per du tūkstančius metų*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas.
34. Valickas, A.; Jakštaitė, K. 2017. “Different Generation’s Attitudes Towards Work and Management in the Business Organizations”, *Human Resources Management & Ergonomics*, 11(1): 108–119.
35. Zedeck, S.; Mosier, K. 1990. “Work in the Family and Employing Organization”, *American Psychologist* 45(2): 240–251. doi: 10.1037/0003-066x.45.2.240.
36. Zilinskiene, L.; Ilic, M. (Eds.). 2022. *Soviet and Post-Soviet Lithuania – Generational Experiences*. Routledge. doi: 10.4324/9781003023050.