

Jūratė Novagrockienė

Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija

Kario profesijos įvaizdis Lietuvoje; karių, visuomenės ir jaunimo požiūris

Pagrindinis straipsnio tikslas – nustatyti, kaip Lietuvos visuomenė ir profesinės tarnybos kariai vertina pokyčius, susijusius su kariuomenės paskirties, misijos, kario profesijos samprata, taip pat kaip skirtingi vertybių modeliai lemia 15–35 metų vaikinių ir profesinės karo tarnybos karių nuostatas vertinant kario profesiją. Straipsnyje, remiantis 2007–2009 m. atliktų apklausų duomenimis, nagrinėjama trijų grupių – visuomenės, jaunimo ir profesinės karo tarnybos karių požiūris į kario profesiją. Pritaikius modernių ir postmodernių vertybių modelius jame yra analizuojama, kaip požiūris į darbą ir motyvacija rinktis kario profesiją leidžia nustatyti Lietuvos kariuomenės kario tipą. Tyrimų duomenys leidžia tvirtinti, kad nors pusė Lietuvos visuomenės neturi aiškaus kariuomenės įvaizdžio, dauguma gyventojų kariuomenės paskirtį sieja su tradicine jos misija ginti Tėvynę, bet tarp karių vyrauja postmoderniosios vertybės renkantis kario profesiją ir postmodernus kariuomenės misijos supratimas.

Įvadas

Pastaruosius du dešimtmečius nuolat auga susidomėjimas kariuomenės transformacija, kariuomenės ir visuomenės santykių pokyčiais. Masinės kariuomenės nykimas ir poreikis pereiti prie profesionalios kariuomenės, skatinamas radikalių pokyčių tarptautinio saugumo aplinkoje po šaltojo karo, tapo nemenku iššūkiu ir senosioms, ir naujosioms NATO narėms. Naujos gynybos ir saugumo politikos kryptys skatino ir kariuomenės struktūros, misijos bei kario profesijos kaitą, kuri ne visada ir visur suprantama visuomenei. Šie procesai yra apmąstyti ir pakankamai plačiai aptariami bei toliau tyrinėjami akademinėje literatūroje Europoje ir JAV.¹

Tačiau Lietuvoje kariuomenės ir visuomenės santykio pokyčiai vis pradėdami nagrinėti. Gynybos politikoje buvo gana ilgai laikomasi teritorinės gynybos ir atgrasymo modelių. Tai lėmė ir kariuomenės pobūdį, šauktinių po-

* *Doc. dr. Jūratė. Novagrockienė* – Lietuvos karo akademijos Politikos mokslų katedros docentė, Strateginių tyrimų centro direktorė. Adresas: Šilo g. 5a, 10322 Vilnius, tel. (8 5) 2103571, el. paštas – jurate.novagrockiene@tspmi.vu.lt

¹ See.: Moskos Ch. C., Williams J., Segal D. (eds.). *The Postmodern Military: Armed Forces after the Cold War*, New York: Oxford: Oxford University press, 2000; Heurlin B., Kristensen K., Rasmussen M. & S. Rynning, (eds.), *New Roles of Military forces*, Copenhagen: Danish Institute for International Studies, 2003; Caforio G., *Handbook of the Sociology of the Military*, New York: Kluwer Academic, 2003; Clearly L.R., McConville T. (eds.), *Managing Defence in a Democracy*, London: Routledge, 2006; Lambert A. *Democratic Civilian Control of Armed Forces in the Post- Cold War Era*, Wien, Berlin: LIT VERLAG, 2009.

reikį ir tam tikra prasme stabdė kariuomenės pertvarką pagal NATO standartus. Nors Lietuvos akademiniuose sluoksniuose diskusijos apie naują saugumo sampratą prasidėjo dar praėjusio amžiaus 10-ąjį dešimtmetį, kolektyvinės gynybos modelis, naujosios grėsmės bei asimetrinio karo elementai oficialiuose dokumentuose išsivertina tik 2005 m.² Gynybos politika formuojama remiantis 2005 ir 2008 m. politinių partijų susitarimu dėl jos tęstinumo, tačiau politinių partijų nuomonė apie kariuomenės pobūdį, požiūris į privalomąją karo tarnybą skiriasi ir kartas nuo karto aptariami viešojoje erdvėje. Todėl kariuomenės misijos ir struktūros klausimai yra daugmaž žinomi visuomenei. Dar 2003 m. Giuseppe Caforio baigiamojoje *Handbook of the Sociology of the Military* dalyje, apibendrindamas XX a. paskutiniųjų dešimtmečių tyrimus, teigė:

The most discussed aspect of the downsizing and restructuring of armed forces in the advanced industrial societies is their professionalization, *i.e.* the end of the 'drafting'. The growing trend toward partial or total abandonment of conscription for more or less forms of professional volunteerism in armed forces (...) is giving renewed importance and topicality to the study of union representation of the interests of military personnel.³

Lietuvoje šios diskusijos prasidėjo vėliau, o tyrimai buvo fragmentiški. Vis dėlto pasirengimas stojimui į NATO, o vėliau ir narystė Aljanse skatino ne tik praktikų, bet ir teoretikų susidomėjimą kariuomenės raida bei gyventojų nuomonės apie kariuomenę tyrimus. Nuo 2003 m. vis daugiau skelbiama straipsnių, nagrinėjančių demokratinės civilinės kontrolės, narystės NATO reikšmės ir gynybos sektoriaus reformos klausimus.⁴ Perėjimo prie profesionalios kariuomenės, šauktinių problemas gvildeno Tomas Jermalavičius, Robertas Šapronas, naują Lietuvoje temą – revoliuciją karinėje srityje – nagrinėjo Jūratė Petrauskaitė monografijoje *Profesionalioji kariuomenė: Vakarų šalių patirtis ir perspektyvos Lietuvoje*.⁵ Jūratė Novagrockienė pritaikė Moscoso kariuomenės transformacijos modelį Lietuvos kariuomenės

² Lietuvos nacionalinio saugumo ir gynybos strategija, 2005. <http://www.kam.lt/index.php/en/34381/>, 2008.07.10.

³ Caforio G., "Conclusion. Themes and Issues of the Sociology of the Military". In G. Caforio (ed.) *Handbook of the Sociology of the Military*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2003.

⁴ Gričius A., Paulauskas K., "Democratic Control of the Armed Forces in Lithuania", in *Lithuanian Annual Strategic Review 2002*, p. 233-253; Paulauskas K., "The Driving Logic Behind the Defence Reform in Lithuania: Building the Future Military", *Baltic Defence Review*, 2003, vol.9/1, p. 126-134; Urbelis V., "Impact of NATO Membership on Military Service in the Baltic States / Service to Country", in Gilroy C., Cindy W. (eds.), *Personnel Policy and the Transformation of Western Militaries*, Cambridge: MIT Press, 2006; Urbelis V. "Democratisation and integration: DCAF in the Baltic states", Vankovska B. (ed.), *Legal aspects of Civil-Military relations in Central and Eastern Europe*, Geneva: Geneva Centre for Democratic Control of the Armed Forces, 2002, 109-124;

⁵ Jermalavičius T., "Karo prievolė Lietuvoje: orientyrai diskusijai", p.8–29; Šapronas R., "Ar dar vis reikia Lietuvai šauktinių karių", p. 30–46; Petrauskaitė J., "Revoliucija karinėje srityje: įtaka Lietuvos kariuomenės profesionalizacijai?", p. 71–99, Novagrockienė J. (ed.), *Profesionalioji kariuomenė: Vakarų šalių patirtis ir perspektyvos Lietuvoje*, Vilnius: Lietuvos karo akademija, 2005.

raidos tendencijoms tirti.⁶

Nuo 2002 m. pradėti empiriniai Lietuvos kariuomenės vidinių problemų tyrimai leido sukaupti nemažai duomenų apie įvairius kariuomenės kaip socialinės organizacijos aspektus, tačiau publikacijų, remiantis turimais duomenimis, skelbta vos pora – A. Maslauskaitės moters padėties krašto apsaugos sistemoje studija⁷ ir Jūratės Novagrockienės gyventojų saugumo supratimo analizė.⁸

Vienas svarbiausių kariuomenių NATO šalyse pokyčių yra siejamas su kario profesijos pobūdžio kaita. Pirmenybę saugumo politikoje pradėjus teikti subnacionalinėms, o ne nacionalinėms grėsmėms, keitėsi ir kariuomenės misija, struktūra, ir kario profesijos pobūdis, t.y. kadrinių karininkų ir šauktinių kariuomenė laipsniškai virto organizacija, sudaryta iš profesionalų ir rezervo. Postmoderniųjų vertybių plėtimasis visuomenėje keitė požiūrį į daugelį profesijų, o spartus naujų technologijų diegimas išstūmė kai kurias senesnes ir tuo pačiu metu sukūrė naujas profesijas, keisdamas patį darbo pobūdį, ir vertybines orientacijas. Sisteminiis pokytis kariuomenės viduje yra siejamas su institucinio ir užimtumo modelio dichotomija, kuri reiškiasi tuo, kad šalia idealaus kario kovotojo-didvyrio tipo atsiranda karys vadybininkas ir, galiausiai, – karys mokslininkas ir karys valstybininkas. Lietuvoje Gražina Miniotaitė pirmoji nagrinėjo kariuomenės modelio ir kario įvaizdžio formavimą tarpukario ir dabartinės Lietuvos oficialiuose dokumentuose.⁹

Šiuo straipsniu siekiama, viena vertus, pratęsti kario profesijos studijas Lietuvoje ir pristatyti kai kuriuos teorinius samprotavimus apie kario profesijos kaitą bei sukonstruoti darbinius kario tipų modelius Lietuvos atvejui tirti.

Kita vertus, bandoma nustatyti, koks kario profesijos įvaizdis, remiantis 2007–2009 m. Lietuvos gyventojų, jaunimo bei eilinių karių nuostatų dėl kariuomenės ir karo tarnybos tyrimo duomenimis, vyrauja Lietuvos kariuomenėje. Vertybinės nuostatos darbo atžvilgiu ir motyvacija yra taikoma kaip metodologinė priemonė konstruoti kario tipų darbinius modelius.

Straipsnyje remiamasi Ronaldo Ingleharto ir Fabrizioaus Battistellio teorinėmis išvalgomis vertybių klasifikacinėms schemoms kurti ir kario profesijos tipams nustatyti. Empirinės analizės pagrindą sudaro Lietuvos ir Didžiosios Britanijos rinkos ir viešosios nuomonės tyrimų bendrovės „Baltijos tyrimai“ 2007 m. rugpjūčio mėn. atliktos 1019 gyventojų apklausos duomenys,¹⁰ 2008 m. gegužės mėn. – 800 15–30 m. vaikinių / vyrų apklausos duomenys¹¹ ir 2009

⁶ Novagrockienė J., „Armed Forces Transformation in the 21st Century: a Case of Lithuania“, *Lithuanian Annual Strategic Review 2004*, Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija, p. 189–207.

⁷ Maslauskaitė A., „Moterų padėtis ir karjeros galimybės krašto apsaugos sistemoje“, p. 277–314, *Karo archyvas XXI*, Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija, 2006.

⁸ „Lietuvos gyventojų požiūrio į saugumą analizė“ (su D. Janušauskiene), *Lietuvos metinė strateginė apžvalga* 2002. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija, 2003.

⁹ Miniotaitė G. „Kariuomenės modelio konstravimas Lietuvos politiniame diskurse“, *Lithuanian Annual Strategic Review 2004*, Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija, p. 197–214.

¹⁰ Lauko darbas, vykdytas 100 Lietuvos atrankos taškų. Apklausa reprezentatyvi, atstovauja gyventojų nuomonei pagal amžių, lytį, etninę priklausomybę, pajamas, gyvenamąją vietą ir apskritis.

¹¹ Lauko darbas, vykdytas 76 Lietuvos atrankos taškuose. Apklausa reprezentatyvi, atstovauja 15–30 m. vyrų nuomonei pagal amžių, lytį, etninę priklausomybę, pajamas, gyvenamąją vietą ir apskritis.

m. gegužės–birželio mėn. Lietuvos karo akademijos Strateginių tyrimų centro atliktos eilinių profesinės karo tarnybos karių apklausos duomenys.¹² Straipsnis paremtas pirmiausia pastarojo tyrimo rezultatais, o gyventojų ir jaunimo apklausų duomenys naudojami kai kuriems teiginiams iliustruoti.

1. Kario profesijos įvaizdžio analizės metodologija ir metodika

1.1. Kario profesijos tipologijos prielaidos ir raida

Teorinė kario profesijos prigimties ir specifikos analizė pirmiausia siejama su Samueliu P. Huntingtonu, Morrisu Janowitzu ir Charles'u Moscosu. Huntingtonas savo klasikiniame veikale *The Soldier and the State*¹³ nustatė tris kario profesionalo savybes, skiriančias jį nuo kitų profesijų: prievartos vartojimo ekspertas,¹⁴ atsakomybė (už visuomenę, kur piniginis atlygis nėra svarbiausias – *aut. past.*), korporatyvumas, t.y. priklausymas specifinei karių grupei, kuriai būdingas ilgalaikis rengimas, drausmė, organiškas vieningumas ir savo išskirtinumo lyginant su civiliais suvokimas.

H. Janowitzas savo knygoje *The Professional Soldier*¹⁵ pabrėžė, kad kariuomenė yra visuomenės, kuriai ji tarnauja, atspindys. Dėl karinės mokymo sistemos, specifinio savęs suvokimo ir tam tikros izoliacijos nuo visuomenės dėl tarnybos bei gyvenimo būdo ypatybių kariai profesionalai nėra ir neturi būti sutapatinami su civiliais. Tačiau jų vertybės turi sutapti su pagrindinėmis visuomenės vertybėmis, kad būtų užtikrinama subjektyvi civilinė kontrolė, ir išlaikomi laisvos visuomenės – kariuomenės santykiai. Todėl kariuomenė niekada neturi būti atskirta nuo visuomenės.

Pastaruosiu metu taikomas Moscoso sukonstruotas kariuomenės, kaip karinės organizacijos, modelis, kuriam būdingas kario profesionalo tipų skirsty-

¹² Lauko darbas, vykdytas 6 kariniuose vienetuose: 4 lauko pajėgų ir 2 karinio jūrų laivyno. Anketos buvo išsiųstos ir užpildytos elektroniniu būdu. Buvo išsiųsta 300 anketų, panaudoti 209 nesugadintų anketų duomenys.

¹³ Huntington, S.P. *The Soldier and the State: The Theory and Practice of Civil-Military Relations*, Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1957.

¹⁴ S. P. Huntingtonas nurodė, kad karininkas yra prievartos vadybos ekspertas, o eiliniai kariai – prievartos taikymo ekspertai. Būtina pažymėti, kad tik pastaruosius du dešimtmečius kario tipai pradėti taikyti ne tik karininkų veiklos analizei, bet jau apima ir eilinius karius.. Žr. : Cafario G. (Ed.). *The Flexible Officer*. Formia: Artistic&Publishing Company, 2001.

¹⁵ Janowitz M. *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait*, New York: The Free Press, 1971.

mas į institucinį ir užimtumo (*occupational*).¹⁶ Instituciniam kario tipui būdingos idealistinės, netgi altruistinės vertybės ir normatyvinis požiūris į profesiją: svarbiausia yra patriotizmas, noras būti naudingam kitiems, pasirengimas paaukoti savo gyvybę už Tėvynę, paklusimas, hierarchija ir subordinacija, išpareigojimas karinei organizacijai ir kario garbės kodeksui, organizacijos santykinis uždaramas ir atskirtumas nuo civilinės visuomenės dalies.

Užimtumo modelis suponuoja rinkos dėsnių veikimą ir racionalų ekonominį kario profesijos vertinimą: šiuo atveju svarbu geras uždarbis, priedai, socialinės garantijos, karjeros perspektyvos, galimybė kariuomenėje įgytas žinias pritaikyti civiliniame gyvenime, horizontalūs santykiai. Be to, kario profesijos prestižas priklauso nuo atlygio.¹⁷ Vėliau Moscosos įveda ir trečią tipą – „pliuralistinį“, kuris turi abiejų idealių tipų savybių.¹⁸

Suprantama, vieno ar kito modelio dominavimą lėmė pirmiausia visuomenės raida ir visuomenėje vyraujančios vertybės. Moderniosios kariuomenės, kurios tikslas – atgrasymas, transformacija į postmoderniąsias karines pajėgas, kurių tikslas – taikos palaikymas, lokalinių konfliktų prevencija ir kova su terorizmu globaliame kontekste, neišvengiamai formavo skirtingus kario tipus. Jei visuomenės vertybės atitinka vertybes, kuriomis yra grindžiama karo tarnyba ir kariuomenės veikla, tokia atitiktis didina karinės profesijos prestižą visuomenėje bei pozityviai veikia potencialių karių pritraukimo į kariuomenę galimybes. Jei vertybinės nuostatos nesutampa – didėja kariuomenės uždaramas ir mažėja visuomenės parama jai.

Pagal tai, kaip karinės vertybės atitinka visuomenės vertybes, skiriami trys karinio personalo pritraukimo raidos etapai.¹⁹ Iki Antrojo pasaulinio karo vyravo ikimodernus personalo pritraukimo tipas, kuriam buvo būdingas didelis norinčių tarnauti ir tarnaujančių skaičius. Šiuo periodu kariuomenės vertybės sutapo su visuomenės vertybėmis ir apsisprendžiant tarnauti svarbiausia buvo noras padėti kitiems, troškimas tarnauti savo šaliai ir stiprinti jos tarptautinį įvaizdį.

Kai šaltojo karo ankstyvuojų periodu vyravo nepriteklius ir pasikeitė visuomenės vertybės, tarnybos motyvais dažniausiai tapdavo siekis užsidirbti, taip pat noras įgyti žinių, kurios galėtų praversti civiliniame gyvenime. Profesijos turėjimas, igūdžiai tapo itin svarbūs. Todėl, pavyzdžiui, Jungtinės Karalystės karinės pajėgos personalui pritraukti ilgą laiką naudojosi šūkiu: „Prisijunk prie profesionalų!“ (*Join the professionals!*)²⁰ Šiuolaikinėje visuomenėje (post-materialistinėje), kuri išsiskiria stipriomis individualistinėmis ir saviraiškos orientacijomis, o išsivysčiusiose šalyse geros materialinės sąlygos yra savai-

¹⁶ Nuciari M. Model and Explanation in the Clasic Sociological Traditions: the Military in Sociological Theory. - In G. Caforio (ed.) *Handbook of the Sociology of the Military*, New York, Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2003, p. 77.

¹⁷ *Ibidem*, p. 78.

¹⁸ *Ibidem*, 77.

¹⁹ Battistelli, F., “Peacekeeping and the Postmodern Soldier”, *Armed Forces and Society*, 1997; 23; p. 467-484, <http://afs.sagepub.com/cgi/content/abstract/23/3/467>

²⁰ Evets J.2003. “Explaining the Construction of Professionalism in the Military: History, Concepts and Theories”, *Review of France Sociology*, Vol. 44 (4), pp. 759–776.

me suprantamas dalykas, tarnybos motyvai dažniausiai siejami su tokiomis vertybėmis, kaip noras patirti nuotykių, išgyventi prasmingų ir individualiai reikšmingų išpūdžių bei estetinių potyrių. Suprantama, jog visos šios vertybės kiekvienu konkrečiu laiku koegzistuoja visuomenėje, tačiau išsidėsto skirtinga prioriteto tvarka ir turi nevienodą poveikį didelėms gyventojų grupėms.

1.2. Kario profesijos tipų analizės modeliai

F. Battistellis atkreipė dėmesį, kad diskusijos apie institucinę / užimtumo dichotomiją ignoravo subjektyvųjį veiksnį – kario asmeninę motyvaciją ir patyrimą. Todėl, naudodamasis Moscoso demokratinų valstybių kariuomenių raidos nuo ikimodernios iki postmodernios tipologijos kriterijais, jis pasiūlė savo modelį, kurio tyrimo kriterijus sudaro karių asmeninės motyvacijos. Battistellis skiria ikimoderniojo, moderniojo ir postmoderniojo tipų motyvacinės sistemas, remdamasis karių motyvais vykti į tarptautines misijas (1 lentelė).

Ši tipologija atitinka ir žmogiškųjų išteklių teorijų²¹ plačiai naudojamus darbo rinkos ir darbo jėgos tyrimus, kurie atskleidžia skirtumą tarp ankstesnės kartos (iki 7–8 dešimtmečio postmaterialistinės revoliucijos) ir dabartinės kartos (išaugusios su postmaterialiomis vertybėmis, paveiktos itin spartaus technologijų vystymosi, profesijų kaitos bei didėjančio poreikio turėti aukštos kvalifikacijos darbuotojus ir privačiame, ir valstybiniame sektoriuose) savybių ir vertybių sistemos.

Kaip teigia Ronaldas Inglehartas ir Friedrichas Weltzas, postmodernios visuomenės atsiradimas lėmė žmogaus pasirinkimo pokyčius visose srityse – „renkantis draugus, lyties vaidmenį, vaikų auginimo būdą, darbo įpročius, religinę orientaciją, pilietinius veiksmus ir rinkiminių elgesį. Postmodernėjimo šerdis yra žmogaus pasirinkimas ir saviraiška“.²²

1 lentelė. Kario idealaus tipo modeliai²³

<i>Kario tipas</i>	<i>Motyvai</i>
Ikimodernusis	Būti naudingam kitiems Stiprinti savo šalies įvaizdį tarptautiniu mastu
Modernusis	Uždirbti daugiau pinigų Išmokti dalykų, kurie gali būti naudingi karjerai grįžus į civilinį gyvenimą
Postmodernusis	Patenkinti nuotykių troškimą Įgyti reikšmingo asmeninio patyrimo

²¹ Beardwell I., Holden L., *Human Resource Management*. London: Pitman Publishing, 2 nd. ed., 1997.

²² Human Beliefs and Values. A cross-cultural source book. R. Inglehart et al (eds). Mexico: Singlo XXI, 2004, p. 7. http://www.google.com/books?hl=lt&lr=&id=UVPMESnqY0AC&oi=fnd&pg=PR15&dq=Inglehart+postmodern+values&ots=2LNkMOWcW&sig=X3R-NOpKIhyH99rmOWnixBTZ_18#v=onepage&q=Inglehart%20postmodern%20values&f=false. Žiūrėta 2009.09.25.

²³ Battistelli, F., *Op.cit.*, 16 nuoroda, p. 471.

Prieš postmaterialistinę revoliuciją pagrindiniai žmonių motyvai renkantis darbą buvo atlyginimas, karjeros galimybės, socialinės garantijos. Tuo laikotarpiu darbo jėgos kvalifikacija buvo žemesnė, mažesnė profesijų įvairovė, siauresnė specializacija.

Dabartinė darbo jėga turi aukštesnę ir universalesnę kvalifikaciją, t.y. tas pats specialistas ne tik perpratęs savo specialybės paslaptis, bet dažnai įvaldęs ir keletą kitų funkcijų, dirba kompiuteriu, kalba keliomis kalbomis, parengtas dirbti komandoje. Be to, ir jo vertybės labai skiriasi nuo materializmo kartos vertybių. Tokiam individui svarbiau įdomus darbas, saviraiškos galimybės, sąlygos tobulėti, susidurti su iššūkiais ir juos spręsti, patirti pažinimo ir estetinius malonumus.²⁴ Reikia pabrėžti, kad tokia vertybių sistema vyrauja tarp aukštos kvalifikacijos specialistų išsivysčiusiose demokratijose. Posocialistinėse šalyse postmaterialiosios vertybės būdingos nedideliam žmonių, kurie jaučiasi materialiai ir socialiai saugūs, sluoksniui ir nemažai daliai jaunimo, kurie yra išlaikomi tėvų kol baigs studijas arba sėkmingai pradėjo karjerą gerai apmokamame darbe. Iš to išplaukia pirmoji hipotezė: *dėl prieštaravimo tarp aukštos kvalifikacijos skatinamų lūkesčių ir nepakankamai gero materialinio atlygio Lietuvoje vyrauja mišri požiūrio į darbą sistema.*

Lietuvos karių požiūrio į darbą analizei naudojamas hipotetinis požiūrio į darbą modelis, sudarytas remiantis Ingleharto moderniuoju ir postmoderniuoju vertybių tipologija (2 lentelė).

2 lentelė. **Hipotetinis požiūrio į darbą (vertybių) modelis: modernusis ir postmodernusis tipai**

<i>Moderniosios (materialiosios) vertybės</i>	Kariai	<i>Postmoderniosios (nematerialiosios) vertybės</i>
Darbo užmokestis		Saviraiška, iniciatyva
Darbo aplinka / sąlygos		Galimybė kilti karjeros laiptais
Garantija išlaikyti darbą		Asmeninis tobulėjimas, nuolatinis žinių kaupimas
Socialinės garantijos, lengvatos		Patrauklus ir įdomus darbas

Tačiau daroma prielaida: požiūrio į darbą motyvai gali nesutapti su motyvais eiti į kariuomenę, nes krizės sąlygomis kariuomenė yra patikimas ir gana gerai mokantis darbdavys. Todėl, apibendrinant Ingleharto ir Battistello motyvacijas karių tipams nustatyti, taikomas adaptuotas darbinis kario tipų modelis Lietuvos atvejui tirti (3 lentelė).

²⁴ Inglehart R., *Culture Shift in Advanced Industrial Society*, Princeton: Princeton University Press, 1990, p. 134.

3 lentelė. Kario tipai pagal motyvų grupes

<i>Kario tipas</i>	<i>Motyvai</i>
Ikimodernusis	Patriotizmas Garbinga profesija Noras daryti gera kitiems Noras nuveikti ką nors naudinga Lietuvai
Modernusis	Garantuota darbo vieta Geras atlyginimas Galimybė turėti įvairių lengvatų Geros karjeros perspektyvos Galimybių kitose profesinėse veiklose neturėjimas
Postmodernusis	Noras pakeliauti po kitas šalis vykstant į tarptautines misijas Traukia pavojai (iššūkiai), norima išbandyti save Tikimasi įgyti vertingos asmeninės patirties Saviraiškos ir iniciatyvos galimybė Įdomus darbas

Taip pat svarbus ir kitas pjūvis – kokios strategijos laikosi Lietuvos profesinės karo tarnybos kariai, savanoriškai pasirašę ketverių metų sutartį. Šiuo atveju taikomas penkių strategijų modelis, kurį pasiūlė J.P. Hubertas Thomas²⁵:

- *institucinė strategija*, kuriai būdinga orientacija į ilgą karinę karjerą neketinant grįžti į civilinį gyvenimą, vidinė referencinė grupė (kariuomenė – *aut. past.*) ir vyraujančios tradicinės karinės vertybės;
- *individualistinė ir gamybinė strategija*, kuriai būdinga trumpa karo tarnyba ir antros civilinės karjeros siekimas, išorinė referencinė grupė, vyrauja individualistinės vertybės;
- *komunitarinė strategija*, kuriai būdinga rinktis narystę mažoje uždaroje, išskirtinėje ir aukštus reikalavimus keliančioje grupėje, kur galioja nerašytų taisyklių kodeksas (tai, pvz., specialiosios pajėgos);
- *nepastovios grupės strategija* su nuolat kintančiais karjeros siekais ir orientacija, be nusistovėjusių vertybių;
- *profesionalumo strategija*, apimanti pradinės ir ilgalaikės karjeros elementus, išipareigojimą savo atliekamam vaidmeniui, etiniam kodeksui, kurio pagrindas – tarnavimas savo grupės labui ir aukšti saviraiškos ir moralinio atlygio lūkesčiai.²⁶

Jis skiria du lygmenis: mikro- (veikėjo/aktoriaus) ir makro- (sistemos, t.y. karinės organizacijos). Tyrimo duomenų analizei taikomas tik mikrolygmuo, kurį sudaro individas ir jo karjeros strategija.

²⁵ Thomas, J-P. H., Rosenzweig, C., „French NCOs Career Strategies and Attitudes“, *Armed Forces and Society*, Vol 8(4), 1982, p. 275-301; . See: Nuciari M., „Models and Explanations for Military Organization: An Updated Reconsideration“, in Caforio, G. (ed.) *Handbook of the Sociology of the Military*, p. 80-81.

²⁶ *Ibidem* Profesionalumo strategijos sąvoką įvedė Bernardas Boėne'as.

Naudojant šias strategijas ir atsižvelgiant į demokratijos kontekstą, hipotetiškai kintančius karių motyvus, formuojama antroji hipotezė: *kariams, siekiantiems ilgalaikės karjeros kariuomenėje, būdinga postmodernistinė motyvacija ir profesionalumo strategija.*

2. Kario profesijos tipai Lietuvoje: nuo patrioto Tėvynės gynėjo iki darbo rinkos atstovo

Dar iki sustabdant šaukimą į privalomąją karo tarnybą 2008 m. rugsėjo mėn., laipsniškai įsitvirtino praktika profesinės karo tarnybos karius formuoti iš liktinių, o karininkus parengdavo Lietuvos karo akademija. Pradėjus priimti į profesinę karo tarnybą pradėta svarstyti ne tik kaip pritraukti reikiamą karių skaičių, bet ir koks karys turėtų ateiti į Lietuvos kariuomenę. KAM organizuotose kariškių ir civilių susitikimuose (*brain storming*) paaiškėjo, kad nėra suformuoto visiškai aiškaus idealaus kario įvaizdžio. Įdomu, kad kai kurie aukščiausio rango karininkai mano, kad dabartinėmis sąlygomis reikia motyvuoto, drąsaus, nebijančio pavojų ir rizikos, trokštančio nuotykių kario, atitinkančio iš esmės postmodernųjį kario tipą su kai kuriais ikimoderniojo tipo bruožais.

2.1. Socialinis demografinis profesinės karo tarnybos kario portretas

Analizuojant 2009 m. apklaustų karių²⁷ socialines demografines charakteristikas, matyti, kad profesinės karo tarnybos eiliniai gerokai skiriasi nuo šauktinių. Nuo 2002 m. keturis kartus darytų šauktinių apklausų duomenimis²⁸, dauguma šauktinių gyveno kaimuose ar mažuose miesteliuose, buvo vidurinio ar žemesnio išsilavinimo, kilę iš nedidelės pajamos turinčių šeimų, o vidutinis profesinės karo tarnybos eilinis – jau dažniau atvykęs iš didžiųjų Lietuvos miestų (66%, o iš rajonų centrų, miestelių ir kaimų – 33%),²⁹ yra 19–24 m. amžiaus (65%), neturi šeimos ar partnerio – 73%, 16% atėjo

²⁷ Iš viso apklausta 355 profesinės karo tarnybos kariai: 78 jūreiviai ir 257 eiliniai. Apklausa vykdyta 2009 m. gegužės–birželio mėn. Nepanaudotos 25 anketos, kurios buvo atsiųstos po birželio 30 d.

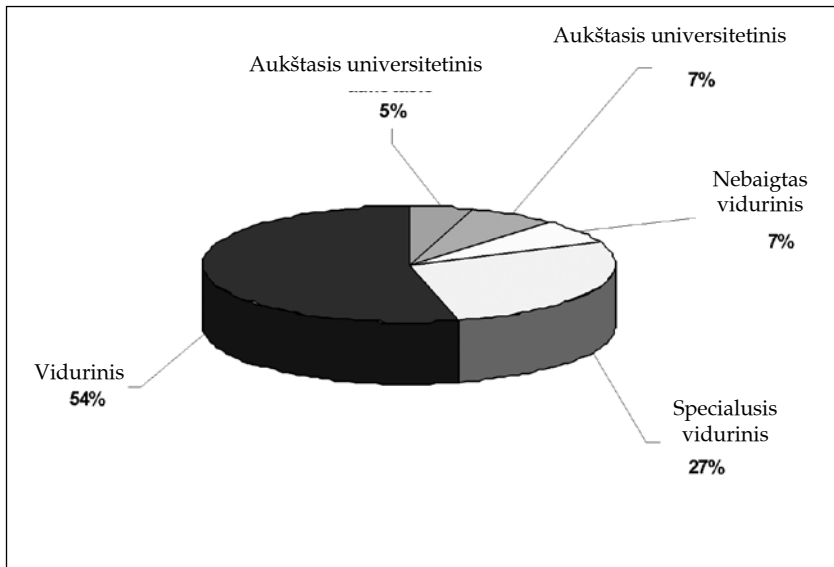
²⁸ Būtiniosios tarnybos karių nuostatos. Ataskaita, Vilnius: Gen. J. Žemaičio Lietuvos karo akademija, 2002; Puskarininkų ir karių santykių problemos Lietuvos kariuomenėje. Ataskaita, Vilnius: Gen. J. Žemaičio Lietuvos karo akademija, 2003; Privalomosios karo tarnybos karių adaptacijos problemos. Ataskaita, Vilnius: Gen. J. Žemaičio Lietuvos karo akademija, 2004; Žmogaus teisių apsaugos srities Lietuvos kariuomenėje pokyčiai. Ataskaita, Vilnius: Gen. J. Žemaičio Lietuvos karo akademija, 2005.

²⁹ 1% respondentų nenurodė.

į kariuomenę iš pasiturinčių, 66% – iš vidutinės pajamas turinčių šeimų.³⁰

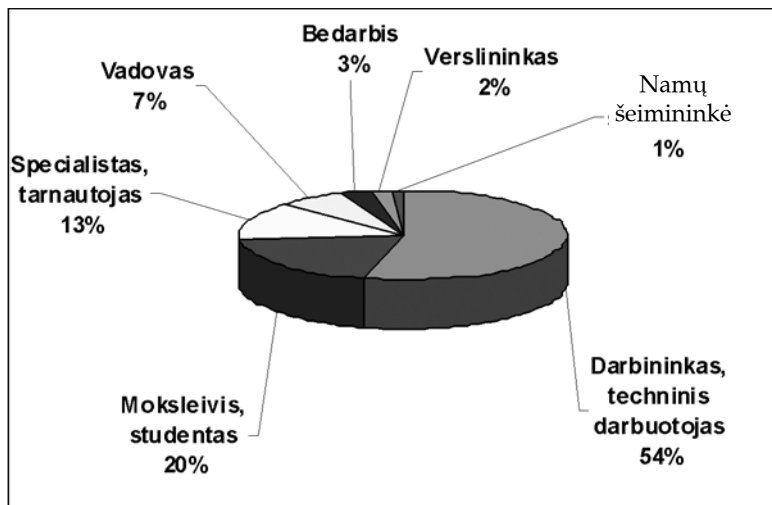
Tautinis karių pasiskirstymas beveik atitinka Lietuvos etninę sudėtį: tarp apklaustų karių 89% lietuvių, 4% – rusų, 6% – lenkų, 1% – kitų tautybių atstovų. Nors tarp apklaustų respondentų buvo tik 7% moterų ir net 93% vyrų, moterų priėmimas į eilinių karių pareigas yra oficialiai įteisinta sąlyga judėti link postmoderniosios kariuomenės. Taip pat dabartiniai eiliniai yra aukštesnio išsilavinimo (1 pav.) nei būdavo šaukstiniai.

Tyrimo duomenys paneigia prielaidą, kad kariai rinkosi karo tarnybą dėl nedarbo Lietuvoje. Kaip matyti 2 paveiksle, tik 3% respondentų iki karo tarnybos buvo bedarbiai, 1% – namų šeimininkės, visi kiti mokėsi arba dirbo. Kita vertus, galima daryti kitas prielaidas. Tarkime, moksleiviai ir studentai galėjo negauti darbo, verslininkai, tikėtina, atstovauja smulkiam ar vidutiniam verslui. Šias prielaidas galima patvirtinti arba atmesti išnagrinėjus karių nuomonę, kokie dalykai jiems yra svarbūs darbe, ir jų motyvus rinktis kario profesiją.



1 pav. Profesinės karo tarnybos karių išsilavinimas, proc.

³⁰ Pragyvenimo lygio duomenys pateikiami pagal subjektyvų savo padėties vertinimą. Respondentai buvo prašomi įvertinti savo šeimos pajamas pagal: 1. gali išgyti viską, ko reikia; 2. lėšų pakanka maistui, paslaugoms ir drabužiams; 3. lėšų pakanka tik maistui ir paslaugoms.



2 pav. Respondentų užsiėmimas prieš karo tarnybą, proc.

2.2. Karių motyvai rinktis kario profesiją

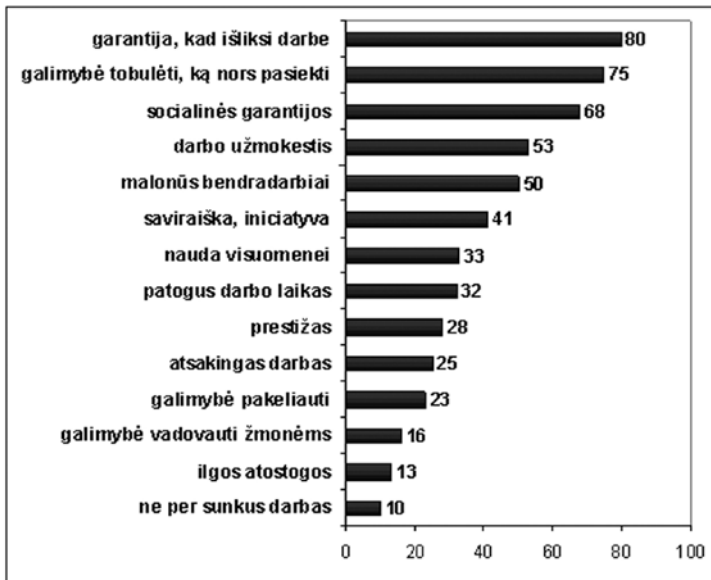
Kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas seniai buvo juntamas daugelyje Vakarų demokratijos šalių. Rytų ir Vidurio Europos šalyse ši problema ypač tapo opi vykstant ES plėtrai. Atsivėrus senųjų demokratijų sienoms, o emigracijos srautams išaugus kelis kartus, ekonominio pakilimo sąlygomis darbo jėgos trūkumą pajuto ne vienas karinis dalinys, kai iš jo įvairių rangų kariai buvo pervilioti į geriau apmokamas darbo vietas privačiose struktūrose, o kai kurie išvyko ieškoti geresnio uždarbio į užsienį.

Todėl vienas svarbiausių uždavinių, iškilusių Lietuvos kariuomenei, buvo sukurti patrauklios ir kokurencingos organizacijos įvaizdį, kuris padėtų varžytis su privačių ir kitų valstybinių struktūrų pastangomis privilioti kvalifikuotus darbuotojus. Suprantama, padėtis darbo jėgoje turėjo didelę reikšmę, o materialinių paskatų paketas buvo svarbi priemonė, įgyvendinama Lietuvos kariuomenėje kartu su 2005 m. prasidėjusia jos reforma.

Kitas, ne mažiau svarbus aspektas, – pritraukti motyvuotą jaunimą, norintį vykti į tarptautines operacijas. Todėl Lietuvos karių motyvacijos analizė būtina pirmiausia siekiant suprasti, kas yra svarbu potencialiam kariui, kuris atitinka kariuomenės poreikius, ir, antra, patikrinti ar taikomos priemonės yra veiksmingos vykdant karių atranką į kariuomenę. Tiesa, nuo pat karo prievolės suspendavimo, karo prievolės administravimo centrų duomenimis, į vieną kario vietą vidutiniškai pretendavo aštuoni kandidatai. Tačiau padėtis gali keistis. Juoba demografinės statistinės prognozės yra pesimistinės.³¹

³¹ Lietuva priskiriama prie mažiausio gimstamumo šalių – suminis gimstamumo rodiklis 2006 metais tesiekė 1,19 [demographic yearbook 2005] (2006). Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2006). Mažėjant gyventojų skaičiui, mažėja ir vyrų skaičius: palyginti su 1990 metais, 2006 metais berniukų gimė 46 proc. mažiau. Žr. J. Novagrockienė, A. Maslauskaitė. *Kariuomenės profesionalizacija ir kokurencingos darbo jėgos pritraukimo problemos*. Ataskaita (rankraštis). Vilnius, Gen. J. Žemaičio Lietuvos karo akademija, 2007.

Visuomenės gyvenimas taikos sąlygomis, kai suvokiama, kad nėra kaimyninių valstybių intervencijos grėsmės, daro poveikį ir visuomenei, ir kariuomenei. Gana ilgai buvo manoma, kad kariai – atstovai ypatingos profesijos, kuri reikalauja visiško atsidavimo Tėvynei, beatodairiško paklusimo, pasirengimo rizikuoti savo gyvybe, pasiaukojimo ir išipareigojimo kario garbei ir mundurui. Kaip teigė patys kariai, vertindami savo darbo (karo tarnybos) specifiką, „ar tave naktį pakels, ar laisvą dieną į budėjimą pašauks, o dar geriau – atšauks iš atostogų ar išves į miškus – turi paklusti. Tokia mūsų profesija“.³² Toks supratimas apie kario profesiją virto tam tikru stereotipu, kuris būdingas ne tik kai kuriems kari-ninkams ir seržantams, bet ir nemažai visuomenės daliai net ir ilgokai gyvenant taikos sąlygomis. Tiriant visuomenės nuomonę 2007 m., paaiškėjo, kad net 50 proc. gyventojų negalėjo įvertinti kario savybių³³ ar, kaip matysime, skirtingai vertino kariuomenės misiją. Todėl pirmiausia svarbu palyginti karių nuomonę dėl jų požiūriu svarbių dalykų darbe ir motyvus rinktis kario profesiją.



3 pav. Svarbiausi dalykai darbe karių požiūriu, proc.

³² Interviu Nr. 1. Puskarininkų ir karių santykių problemos Lietuvos kariuomenėje. Ataskaita, Vilnius: Gen. J. Žemaičio Lietuvos karo akademija, 2003..

³³ Kariuomenės profesionalizacija ir konkurencingos darbo jėgos pritraukimo problemos. Ataskaita, Vilnius: Gen. J. Žemaičio Lietuvos karo akademija, 2008. Šiame tyrime buvo nustatyta, kad 50 proc. apklaustų gyventojų negali įvertinti nei Lietuvos kariuomenės, nei kario savybių.

Kariams svarbūs dalykai darbe sunkiai klasifikuojami pagal darbinius kario tipus (3 lentelė), kurie atitinka ikimodernųjų, modernųjų (materialiųjų vertybių) ir postmodernųjų (postmaterialiųjų vertybių) modelius. Materialistiniai motyvai yra susipynę su postmaterialistiniais. Dažniausiai nurodoma vertybė – garantija, kad išliksi darbe (3 pav.) gali būti sunkmečio pasekmė.

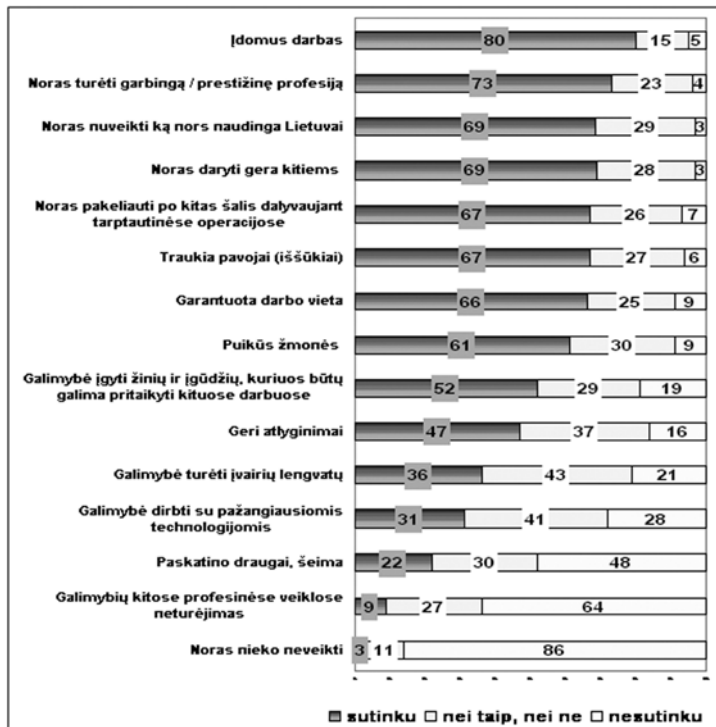
Tačiau karių motyvai rinktis kario profesiją pasiskirsto kitaip. Penki dažniausiai paminėti respondentų motyvai – įdomus darbas, prestižinė profesija, noras būti naudingam, pakeliauti, pamatyti kitas šalis – yra svarbesni nei materialistiniai. Jie atitinka ir ikimodernųjų, ir postmodernųjų kario tipą (4 pav.), o kartu iš dalies sutampa su eklektiška visuomenės vertybių sistema.

Lietuvos visuomenės raida leidžia teigti, jog pas mus pripažįstamos tiek modernių, tiek postmodernių visuomenių vertybės. Tokias išvadas patvirtina ir palyginamieji įvairių šalių tyrimai.³⁴ Rinkdamiesi profesiją žmonės dažnai orientuojasi į materialistines vertybes, ne tiek į saviraiškos, kiek į materialinio atlygio sąlygas, tačiau postmaterialistiniai motyvai taip pat gali būti reikšmingi.

Darbo vertybių (svarbiausi dalykai darbe karių požiūriu) ir motyvų rinktis kario profesiją skirtumus galima paaiškinti tuo, kad kariuomenė bendrame kritinės Lietuvos padėties kontekste yra socialiai saugus ir didesnę nei vidutinį atlyginimą mokantis darbdavys. Todėl materialiniai poreikiai yra savaimė patenkinami ir svarbesni tampa saviraiškos, patriotizmo ir kiti nematerialistiniai motyvai.

Remiantis faktorine respondentų motyvų rinktis kario profesiją analize, buvo nustatytos trys respondentų pasirinkimo grupės: mišrus tipas su vyraujančiomis postmaterialistinėmis motyvacijomis, modernios motyvacijos atstovai (materialistai) ir hedonistai, kuriems svarbu ilgos atostogos, ne per sunkus darbas ir patogus darbo laikas. Mišrus modelis, be postmaterialiųjų vertybių, apima ir naudą visuomenei – tipišką institucinio ir ikimoderniojo modelių vertybę (3 lentelė).

³⁴ Vecernik, J. Skating on Thin Ice: “A Comparison of Job Values and Satisfaction in CEE and EU Countries”, *International Journal of Comparative Sociology*, 44 (5), 2003.



4 pav. Motyvai rinktis kario profesiją, proc.

4 lentelė. Karių motyvacijos tipai

Darbe svarbios vertybės (karių požiūriu)	Faktoriai			
	I	II	III	IV
Saviraiška	0,676	<i>Mišrus tipas</i>		
Įdomus darbas	0,669			
Atsakingas darbas	0,657			
Pažinimo tobulinimas ir karjera	0,642			
Puikūs bendradarbiai	0,410			
Prestižinis darbas	<i>Materialistai</i>	0,850	0,810	
Būti naudingam kitiems		0,760		
Galimybė keliauti		0,718		
Socialinės garantijos	<i>Hedonistai</i>		0,664	0,842
Garantuota darbo vieta			0,616	
Geras darbo užmokestis				
Nesunkus darbas				
Ilgos atostogos				0,739
Patogus darbo laikas				0,539
Galimybė vadovauti				0,469

Klasterinė analizė³⁵ leido skirti dvi karių grupes: mišrios motyvacijos ir materialistinės motyvacijos (4-5 lentelės). Mišrus tipas apėmė vertybes, kurios atitiko ir institucinį, ir postmaterialistinių modelių – daryti gera kitiems, nuveikti ką nors naudinga Lietuvai, taip pat saviraiškos, nuotykių troškimo motyvus. Kariai, kurių motyvai materialistiniai, atitiko idealų tipą (išskyrus 5 lentelę, kur kategorija „įdomus darbas“ neatitinka materialistinės motyvacijos). Be to, daugiau mišraus tipo atstovų yra tarp Sausumos pajėgų karių, o materialistinėmis vertybėmis labiau vadovaujasi Karinių jūrų pajėgų jūreiviai.

5 lentelė. **Mišraus ikimoderniojo-postmoderniojo tipo karys**

Motyvai rinktis kario profesiją	Proc.	
	SP*	KJP**
Noras pakeliauti po kitas šalis vykstant į tarptautines misijas	67	46
Traukia pavojai (iššūkiai) ir išbandymai	67	51
Noras turėti garbingą/prestižinę profesiją	73	49
Noras daryti gera kitiems	69	50
Noras nuveikti ką nors naudinga Lietuvai	69	78

*SP – Sausumos pajėgos; ** KJP – Karinės jūrų pajėgos

Materialistinių motyvų vyravimą nulemia kario gyvenamoji vieta, šeiminė padėtis, tarnavimo kariuomenėje laikas ir amžiaus grupė: kuo ilgiau tarnauja karys, nesvarbu vedęs ar gyvena nesusituokęs, tuo dažniau nurodo materialiausias vertybes. Jaunesni ir gyvenantys didžiuosiuose miestuose kariai renkasi postmaterialiausias vertybes, jie dažniausiai nori patirti iššūkių, geriau vertina ekstremalias profesijas.

Karių šeimų pragyvenimo lygio skirtumai nedaro įtakos materialistinių motyvų pasirinkimui, bet aukštesnis pragyvenimo lygis lemia tai, kad kariai dažniau nurodo žinių ir igūdžių, tarnavimo Lietuvai ir žmonėms, noro patirti nuotykių motyvus.

6 lentelė. **Moderniojo (materialistinio) tipo karys**

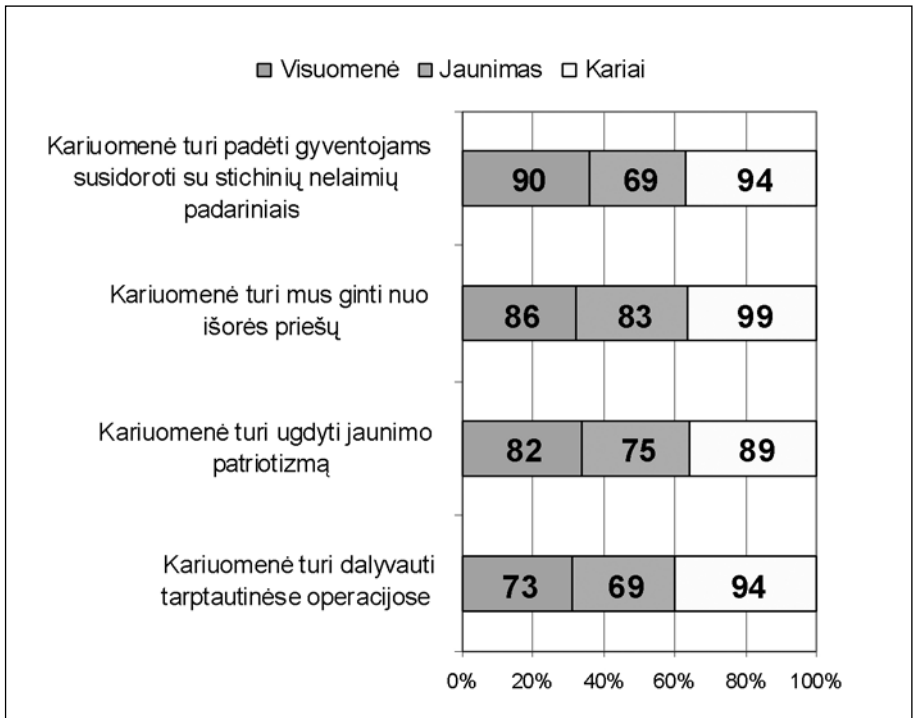
Motyvai rinktis kario profesiją	Proc.	
	SP	KJP
Garantuota darbo vieta	66	64
Geras atlyginimas	47	43
Galimybė turėti įvairių lengvatų	36	24
Įdomus darbas	69	50

Tai, kad kariai teikia pirmenybę postmaterialiosioms vertybėms, iš dalies patvirtina visuomenės, jaunimo ir karių požiūrio į kariuomenės misiją palyginimas.

³⁵ Faktoriinė analizė leidžia išskirti teiginių vertinimo panašumo modelius, o klasterinė analizė padeda išskirti respondentų grupes pagal tai, kaip jie vertina vienus ar kitus motyvus. Į klasterinę analizę nebuvo įtraukti tie teiginiai, kurie nediferencijuoja klasterinių grupių (kai į abi išskirtas grupes patenka taip pat vertinantys respondentai) – „ilgos atostogos“, „patogus darbo laikas“.

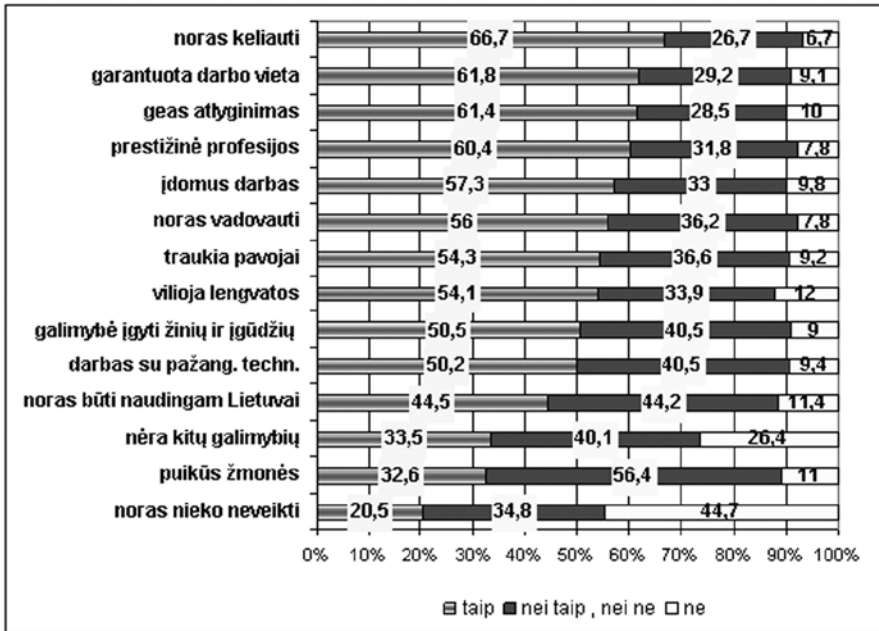
Kaip matyti 5 pav., labiausiai išsiskiria šių trijų grupių požiūris į tipišką postmoderniosios kariuomenės funkciją – dalyvavimą tarptautinėse operacijose. Absoliuti karių dauguma mano, jog tai yra kariuomenės misija. Kita dabartinės kariuomenės funkcija yra pagalba gyventojams stichinių nelaimių ir katastrofų metu, kuriai pritaria absoliuti gyventojų ir karių dauguma, bet tik 69 proc. jaunimo.

Kita vertus, ir kariai, ir gyventojai pritaria kariuomenės funkcijai ginti šalį ir ugdyti patriotizmą – funkcijai, būdingai ir ikimoderniajai, ir moderniajai kariuomenei. Todėl galima tik patvirtinti ankstesnį apibendrinimą, kad kariams renkantis mišraus pobūdžio vertybes šiek tiek labiau pastebimos postmoderniosios nuostatos.



5 pav. Visuomenės, jaunimo ir karių požiūris į kariuomenės misiją, proc.

2007 m. tyrime gyventojų buvo prašoma atsakyti į klausimą, kodėl jaunimas renkasi kario profesiją. Gyventojai pirmenybę teikė postmoderniosioms ir moderniosioms vertybėms (6 pav.). Taikant faktorinę ir klasterinę analizę buvo išskirtos dvi apklaustų gyventojų grupės. Pirmosios grupės respondentai dažniau nurodė ir materialistinius, ir postmaterialistinius motyvus, antroje grupėje dominavo materialistiniai motyvai. Respondentai, kurie dažniausiai rinkosi neutralų atsakymą – „nei taip, nei ne“, nebuvo įtraukti į klasterinę analizę.



6 pav. Karių motyvacija rinktis kario profesiją (gyventojų požiūriu), proc.

Apibendrinant duomenys leidžia tvirtinti, kad ir profesionalių karių, ir gyventojų vertybės yra mišrios lyginant su trimis kario idealiais tipais. Vis dėlto subjektyviu gyventojų vertinimu, jaunimui, kuris renkasi kario profesiją, turėtų būti artimesnė materialistinė motyvacija su kai kuriais postmaterialistinės motyvacijos elementais.

Karių motyvacija rinktis kario profesiją yra artimesnė straipsnyje aptariamiesiems idealiams tipams ir, kitaip nei gyventojų apklausoje, jų vertinimuose dažniau vyrauja ikimoderniojo ir postmoderniojo modelio motyvai. Kitaip tariant, karių motyvacijos atitinka tą idealą, kurio norėtų kai kurie kariuomenės atstovai.

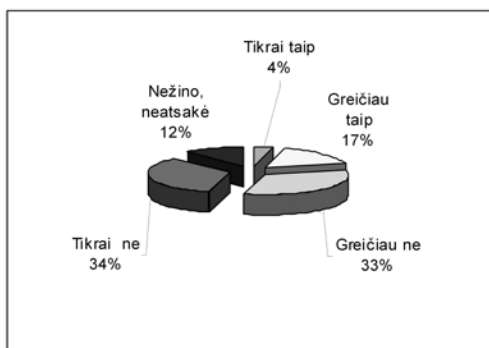
2.3. Jaunimo vertybinės orientacijos

2008 m. atliktos 14–35 jaunuolių ir vyrų (toliau – jaunimas) apklausos duomenys leidžia patikrinti, kiek subjektyvūs gyventojų vertinimai atitinka jaunimo vertybines orientacijas. Visų apklaustų jaunuolių atsakymų faktorinė analizė atskleidė, kad jaunimui darbe svarbiausi dalykai yra artimesni postmaterialiosioms vertybėms ir labiau atitinka postmodernųjį modelį nei gyventojų požiūriu (7 lentelė), o kartu artimesni karių motyvacijai. Tačiau minėto jaunimo tyrimo pagrindinis tikslas buvo nustatyti, kokie jaunuoliai linkę eiti tarnauti į kariuomenę.

7 lentelė. Jaunimo motyvacijų tipai

Darbe svarbūs dalykai			
	1	2	3
Nauda visuomenei	0,751	<i>Mišrus tipas</i>	
Visuomeninis pripažinimas (prestizas)	0,748		
Galimybė pasireikšti, parodyti iniciatyvą	0,717		
Atsakingas darbas	0,704		
Galimybė vadovauti žmonėms	0,691		
Galimybė ką nors pasiekti darbe, kilti karjeros laiptais	0,619		
Įdomus darbas	0,575		
Galimybė pakeliauti, pamatyti tolimas šalis	0,551		
Ilgos atostogos		0,789	<i>Hedonistai</i>
Ne per daug sunkus darbas		0,769	
Patogus darbo laikas		0,721	
Malonūs bendradarbiai		0,607	
Geras darbo užmokestis			0,816
Socialinės garantijos (oficialios atostogos, ligos pašalpa, nemokama sveikatos priežiūra ir kt.)	<i>Materialistai</i>		0,816
Garantija, kad išliksi darbe		0,441	0,496

Tikslui pasiekti pirmiausia buvo analizuojama, kuo domisi ir kaip leidžia laisvalaikį respondentai. Buvo formuluojama hipotezė, kad jaunimo vertybės ir pomėgiai daro įtaką profesijos pasirinkimui. Atlikus jaunimo laisvalaikio būdų ir pomėgių faktorinę analizę buvo išskirtos keturios santykinės grupės: hedonistai, intelektualai, „vakarėlių liūtai“ ir technokratai (8 lentelė). Pastaroji grupė ir buvo linkusi išbandyti kario profesiją. Ją sudarė apie 15 proc. respondentų. Kartu tai buvo ir tie jaunuoliai, kuriems svarbiausios buvo materialiosios vertybės renkantis profesiją. Nors iš viso svarstančių apie galimybę išbandyti kario profesiją buvo 21 %: 4 % tikrai svarstytu galimybę tapti kariu, 17 % – greičiau svarstytu tokią galimybę (7 pav.).



7 pav. Ar svarstytumėte galimybę tapti profesinės karo tarnybos kariu? (proc.)

Tiems, kurie svarstyto galimybe eiti į profesinę kariuomenę, svarbios beveik visos su darbu susijusios vertybės pagal vertinimo vidurkius, išskyrus hedonistines. Įdomu, kad pastarąsias dažniausiai nurodo nedirbantys jaunuoliai, kurie linkę eiti į kariuomenę.

8 lentelė. Jaunimo tipai pagal laisvalaikio formas

Laisvalaikio leidimo būdai / pomėgiai	Faktoriai						
	1	2	3	4	5		
Naršau po internetą	0,800	<i>Hedonistai</i>					
Bendrauju su draugais SMS žinutėmis, per "Skype"	0,759						
Klausau muzikos (CD, atsisiunčiu internetu)	0,743						
Žiūriu filmus namuose (DVD, atsisiunčiu internetu)	0,686						
Žaidžiu kompiuterinius žaidimus	0,677						
Einu į teatrą						0,826	<i>Intelektualai</i>
Vaikštau į koncertus		0,727					
Einu į kiną		0,671					
Skaitau knygas		0,649					
Pats groju koku nors instrumentu arba dainuoju		0,570					
Domiuosi kelionėmis (turistinėmis, keliauju pats)		0,436					
Vaikštau į vakarėlius, į naktinius klubus			0,784	<i>„Vakarėlių liūtai“</i>			
Vaikštau į svečius pas draugus			0,722				
Vykstu į gamtą, turistinius žygius		0,377	0,398				
Domiuosi automobiliais				0,814	<i>Technokratai</i>		
Domiuosi motociklais, motoroleriais				0,726			
Domiuosi kariniais dalykais				0,478			0,409
Stebiu varžybas, skaitau apie sportą							0,765
Sportuoju pats					0,753		

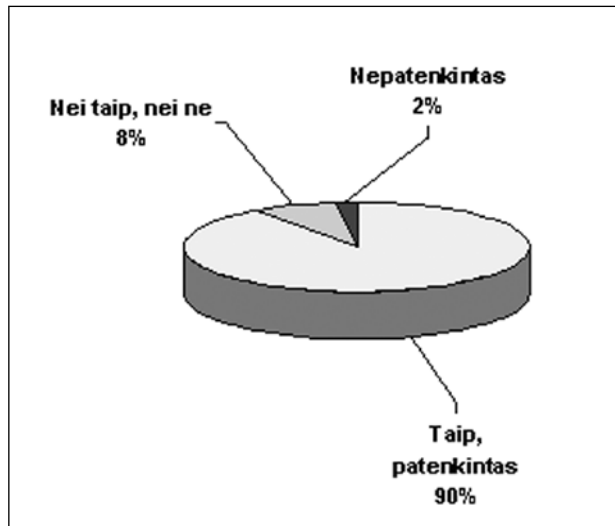
Kario profesijos pasirinkimą lemia amžius, išsilavinimas, gyvenamoji vieta, užsiėmimas. Kario profesiją rinkęsi jauniausi respondentai (15–17m.) – 32 proc., mažiausiai linkę ją rinktis vyresni (26–30 m.) vyrai – 13 proc. Daugiausia linkusių išbandyti kario profesiją buvo Vilniaus apskrityje – 29 proc., mažiausia – Klaipėdos apskrityje – 9 proc. Dažniausiai norėjo išbandyti kario profesiją besimokantys vidurinėje mokykloje – 63 proc., palyginti su kolegijomis ir universitetais – 13 proc. Tarp apklaustų jaunuolių beveik du kartus daugiau nedirbančių (27 proc.) buvo linkę eiti į kariuomenę nei dirbančių (15 proc.).

Postmoderniosios (arba postmaterialiosios) vertybės požiūryje į darbą – „galimybė kažką pasiekti“, „galimybė pasireikšti“, „galimybė pamatyti tolimas šalis“ – būdingos trečdaliui jaunuolių. Tačiau nors jaunimas apskritai teikia pirmenybę postmaterialiosioms vertybėms, potencialūs kariai, šalia noro išbandyti save, dažniau nurodo materialiąsias vertybes.

3. Profesinės karo tarnybos kario karjeros strategija

Siekiant patikslinti ir kartu patvirtinti motyvacijų analize nustatytus profesinės karo tarnybos kario tipus, buvo pateikiami kontroliniai klausimai, susiję su karių tarnybos kariuomenėje perspektyva. Pirmiausia buvo siekiama išsiaiškinti, ar kariai nesigaili pasirinkę tarnybą kariuomenėje.

Pasirinkimu tapti profesinės karo tarnybos kariu buvo patenkinti net 90 proc. apklaustųjų (8 pav.). Taip pat tik 10 proc. karių nurodė, kad jų nuomonė apie karo tarnybą pablogėjo (9 pav.).

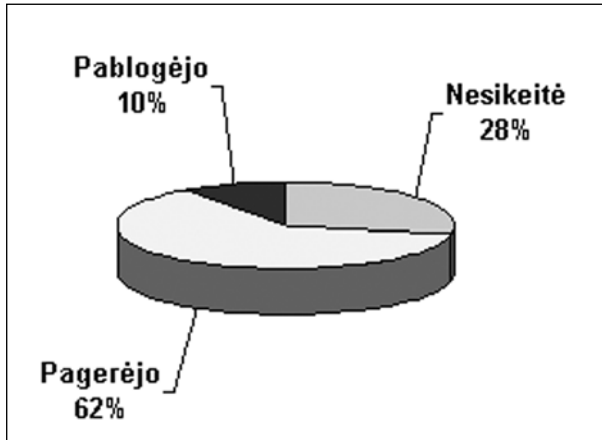


8 pav. Ar jūs patenkintas, kad tapote profesinės karo tarnybos kariu? (proc.)

Tai iš dalies patvirtina ankstesnę teiginį, kad materialistiniai motyvai nebuvo patys svarbiausi, nes karių, tarnavusių tarptautinėse misijose, apklausų (atliktų 2005–2006 m.)³⁶ rezultatai patvirtina statistiškai reikšmingą ryšį tarp

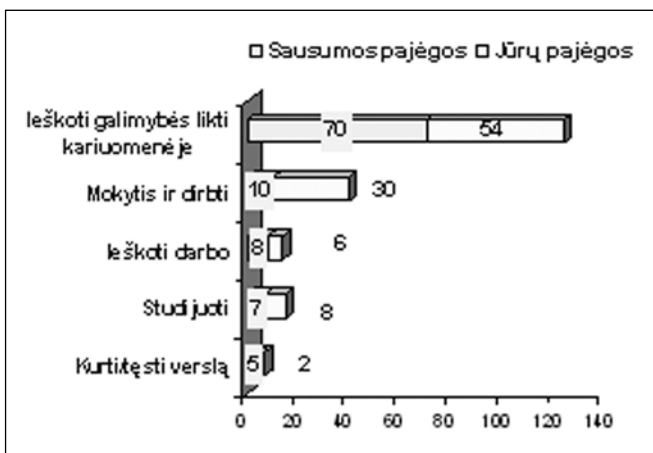
³⁶ Tarptautinėse misijose tarnavusių karių socialinės ir psichologinės problemos. Ataskaita, Vilnius: Gen. J. Žemaičio Lietuvos karo akademija, 2005; Tarptautinėse misijose tarnavusių karių ir jų šeimos narių socialinių paslaugų ir materialinių garantijų poreikiai. Ataskaita, Vilnius: Gen. J. Žemaičio Lietuvos karo akademija, 2006.

nematerialistinių motyvacijų ir karo tarnybos vertinimo: kuo mažiau svarbūs materialiniai dalykai, tuo geriau vertinamos tarnybos sąlygos, lengviau pakeičiami sunkumai, ištvėriamas ilgas išsiskyrimas su artimaisiais.



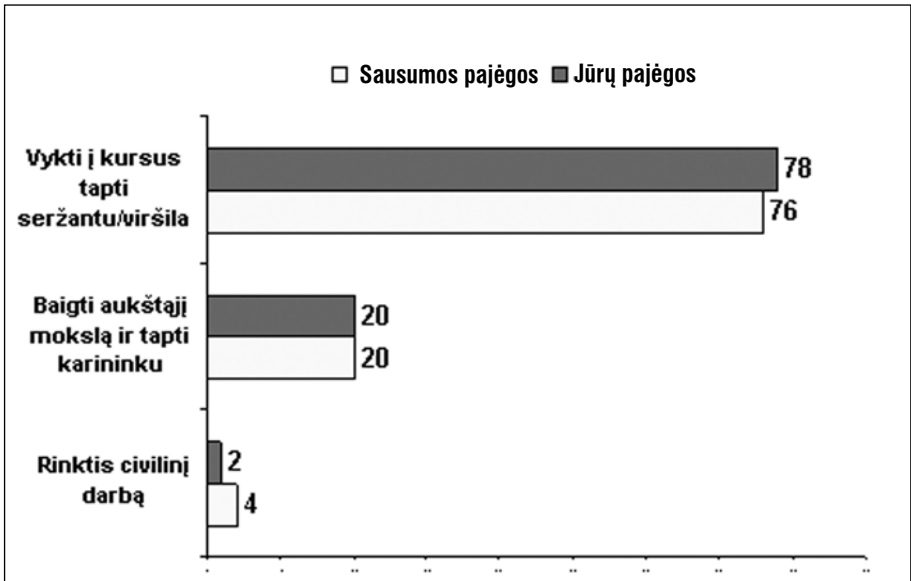
9 pav. Karių nuomonė apie karo tarnybą praėjus pusei metų ir daugiau nuo jos pradžios, proc.

Buvo nustatyta statistiškai reikšminga priklausomybė tarp pozityvaus karo tarnybos vertinimo ir noro pasilikti kariuomenėje pasibaigus ketverių metų sutarčiai. Pasilikti toliau tarnauti norėjo 70 proc. karių. 10% karių ketino mokytis ir dirbti, 8% – ieškoti darbo, 7% – studijuoti (10 pav.). Tačiau tik 54 proc. jūreivių buvo linkę tęsti tarnybą. Tai lėmė sunkesnės ir sudėtingesnės tarnybos sąlygos kariniame laivyne. Be to, net lyginant Sausumos pajėgų karių ir jūreivių motyvacijas, pastarieji dažniau nurodė materialistinius motyvus rinktis kario profesiją.

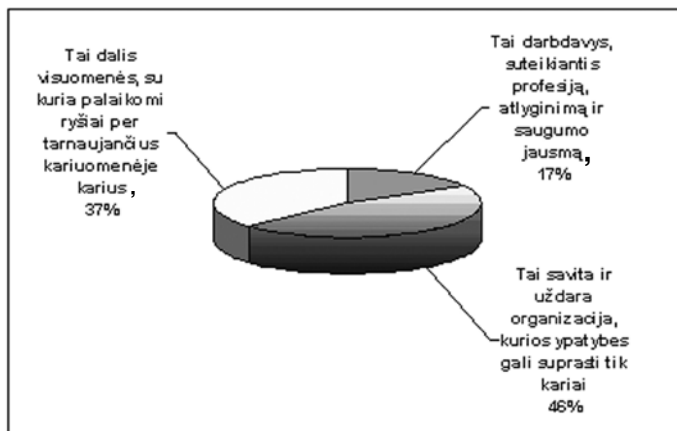


10 pav. Ką ketinate daryti pasibaigus jūsų tarnybos sutarčiai? (proc.)

Dauguma karių (78% Sausumos ir 76% Karinių jūrų pajėgų), kurie linkę pasilikti kariuomenėje, norėtų vykti į puskarininkių kursus, kad ateityje galėtų tapti seržantais ar viršilomis. 20% respondentų norėtų siekti karininko statuso. Galima daryti prielaidą, kad pirmieji renkasi institucinę karjeros strategiją, nenori grįžti į civilinį gyvenimą, siekia ilgalaikės karjeros kariuomenėje, o antriejiems artimesnė profesionalumo strategija, siekimas aukštesnio statuso. Deja, nebuvo formuluojami klausimai, leidžiantys išsiaiškinti etines karių nuostatas, todėl kol neatliktas karių moralinių nuostatų tyrimas, išvadų daryti negalima.



11 pav. Požiūris į karjeros perspektyvas tų, kurie norėtų likti kariuomenėje, proc.



12 pav. Karių nuomonė apie kariuomenės, kaip organizacijos, tipus, proc.

Ne mažiau svarbus aspektas yra kariuomenės tipo nustatymas. Buvo įdomu patikrinti, su kuriuo modeliu kariai sieja Lietuvos kariuomenę – instituciniu, užimtumo ar postmoderniuoju. Karių nuomonė pasiskirstė postmaterialiosios – uždaros, atsiribojusios nuo visuomenės – kariuomenės naudai. Beveik pusė karių (46 %) nurodė, kad tai specifinė organizacija, kurios ypatybės gali suprasti tik kariai. Tokių kariuomenės modelių suformavo Moscosas.³⁷ 37 % pasirinko ikimoderniosios (arba institucinį) kariuomenės tipą, 17 % Lietuvos kariuomenę priskyrė užimtumo tipui (12 pav.). Akivaizdu, kad kariai neturi vieningos arba bent daugumos nuomonės apie kariuomenės tipą. Tai ir vėl patvirtina mišrių vertybinių orientacijų vyravimą tarp karių.

Išvados

Apibendrinant galima teigti, kad motyvacijos pagrindu sukonstruoti kario tipų nustatymo modeliai yra efektyvi analitinė priemonė tirti kario profesijos pokyčių suvokimą ir jo pagrindu nustatyti vyraujančią kario profesionalo tipą Lietuvoje.

Karių motyvacijos rinktis kario profesiją analizė atskleidė, kad galima skirti du tirtų karių tipus – mišrų, kuriam būdinga normatyvinių ir postmaterialiųjų vertybių sąveika, ir modernųjį, arba užimtumo, kuriam būdingi materialistiniai motyvai. Lietuvos kariuomenėje tarp eilinių karių profesionalų vyrauja mišraus tipo karys, kuriam svarbu patriotizmas, noras būti naudingam kitiems, prestižinė profesija, siekis būti naudingam šaliai, saviraiškos galimybės, įdomus darbas, noras pakeliauti, nuotykių troškimas. Šis tipas koegzistuoja su moderniojo tipo kariais, kuriems svarbu geras atlyginimas, socialinės garantijos ir garantuota darbo vieta.

Abu tipai suponuoja, kad, siekiant pritraukti karius į profesinę karo tarnybą ir juos išlaikyti kariuomenėje, būtina taikyti skirtingas strategijas: stiprinti socialinę paramą karius bei jų šeimoms ir didinti moralinio skatinimo priemonių įvairovę.

Trijų tirtų grupių – gyventojų, jaunimo ir karių – duomenų palyginimas leidžia daryti prielaidą, kad Lietuvos visuomenei būdinga vertybinių orientacijų įvairovė, tačiau apskritai gyventojai dažniau nei jaunimas ir kariai teikia pirmenybę materialiosioms vertybėms. Lyginant vyraujančias karių ir jaunimo požiūrio į darbą vertybes ir motyvaciją rinktis kario profesiją, nors jie atstovauja tai pačiai kartai, postmaterialiąsias vertybes labiau renkasi jaunimas, mažiau – kariai.

Tik iš dalies pasitvirtino pirmoji hipotezė, kad dėl aukštos kvalifikacijos skatinamų lūkesčių ir nepakankamai gero materialinio atlygio, Lietuvoje vyrauja mišri požiūrio į darbą sistema. Iš tikrųjų darbe vertinami įvairūs dalykai, bet materialinės vertybės požiūryje į darbą vyrauja.

Apibendrinant galima teigti, kad vidutiniam Lietuvos kariui profesio-

³⁷ Žr. I ir 6 nuorodas.

nalui būdingi visų tipų bruožai, ir tik sąlygiškai galima kalbėti apie vertybinį judėjimą link postmoderniosios kariuomenės, kuri gali skatinti arba stabdyti materialinių sąlygų kariuomenėje ir visuomenėje pokyčiai.

Didesnis skaičius kandidatų iš jaunimo sluoksnių taip pat gali būti nulemtas ekonominių sąlygų šalyje, nes, kaip buvo nustatyta, labiausiai linkę eiti į kariuomenę vadinamieji „technokratai“, kuriems svarbios materialiosios vertybės. Atsigaunant ekonomikai ir daugėjant darbo vietų, gali didėti konkurencija dėl darbo jėgos. Todėl, be materialinių sąlygų tarnaujant kariuomenėje užtikrinimo ir gero atlyginimo, organizacija turi siūlyti tokias patrauklias priemones, kaip galimybę tobulėti, sportuoti, dirbti su technika.

Lyginant šauktinius ir profesinės karo tarnybos karius, neabejotinai pastarieji yra labiau motyvuoti, aukštesnio išsilavinimo ir socialinio statuso nei anksčiau tirti šauktiniai.

Kariuomenė karių profesionalų suvokiama labiau ikimoderniąja ir postmoderniąja, o ne moderniąja prasme, t.y. dvi didesnės karių grupės ją tapatina arba su uždara, izoliuota specifine organizacija, arba traktuoja kaip visuomenės dalį, su kuria per tarnaujančius kariuomenėje karius palaikomi ryšiai su kitais visuomenės nariais. Tik 17 proc. karių kariuomenę suvokia kaip darbdavį. Šie rodikliai taip pat patvirtina, kad Lietuvos kariuomenėje vyrauja mišraus ikimoderniojo ir postmoderniojo tipo kariai.

Karių karjeros strategijos analizė leidžia iš dalies patvirtinti antrąją hipotezę, kad kariams, siekiantiems ilgalaikės karjeros kariuomenėje, būdinga postmodernistinė orientacija ir profesionalumo strategija. Iš tikrųjų nustatytas ryšys tarp noro likti kariuomenėje ir ikimoderniųjų bei postmaterialiųjų vertybių. Tačiau tam, kad patvirtintume tokį teiginį, reikėtų papildomų tyrimų. Be to, karių karjeros lūkesčiai viršija realias galimybes didžiąjai daliai dabartinių profesionalų likti kariuomenėje.

Kita vertus, tokios karių nuostatos taip pat patvirtina pagrindinį motyvacijos analizės rezultatą – nematerialiųjų vertybių reikšmę renkantis kario profesiją.