



Irma Šidiškienė – Lietuvos istorijos instituto Etnologijos ir antropologijos skyriaus mokslo darbuotoja

Moksliniai interesai: etnologija, socialinė ir kultūrinė antropologija, identitetas, apranga, vestuvės, etniškumas, šventės, bendradarbių bendrijos, miesto antropologija

El. paštas: irma.sidiskiene@istorija.lt

Irma Šidiškienė – doctor of humanities (ethnology), research fellow at the Lithuanian Institute of History, the Department of Ethnology and Anthropology

Research interests: ethnology, social and cultural anthropology, identity, dresses (costume), weddings, ethnicity, celebrations, coworkers' community, urban anthropology

E-mail: irma.sidiskiene@istorija.lt

Irma Šidiškienė

Lietuvos istorijos institutas

BENDRADARBIŲ LAISVALAIKIS VIETOS IR ORGANIZACIJOS KULTŪROS SĄVEIKOS KONTEKSTE VILNIAUS APYLINKĖSE

Anotacija

Stripsnyje diachronine perspektyva nagrinėjamas bendradarbių asmeninių švenčių šventimas, paminėjimas kaip viena iš terpių, kur vyksta vietos ir organizacijos kultūrų sąveika. Šių progų: gimtadienio, vaiko gimimo, vedybų, laidotuvių, t. y. šeiminio gyvenimo, ir darbuotojo įsidarbinimo, darbo stažo ar panašių pasiekimų, išėjimo iš darbo (į kitą darbovietę arba į pensiją), t. y. darbinio gyvenimo ciklų paminėjimai su bendradarbiais, yra svarbūs darbuotojo socializacijai, pasitenkinimo darbu stiprinimui ir organizacijos kultūros formavimui. Analizuodami lauko tyrimų duomenis, aiškinsimės, ar tiriamose vietovėse šių progų minėjimo intensyvumas yra tapatus.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: bendradarbiai, asmeninės šventės, vieta, organizacijos kultūra, Vilniaus apylinkės.

Abstract

In the article, personal festive celebrations of co-workers in a diachronic perspective are examined. The following occasions: birthdays, childbirth, marriage, funerals (the family life cycle), and employee employability, seniority or similar achievements and retirement (the working life cycle), are important for socialising with co-workers, for job satisfaction, and in the formation of an organisational culture. By analysing fieldwork data, we determine the intensity of the commemoration of these occasions in the studied areas.

KEY WORDS: co-workers, celebration of personal festivities, place, organisational culture, Vilnius environs.

DOI: <http://dx.doi.org/10.15181/rh.v27i0.2159>

I v a d a s

Laisvalaikio tyrimų svarba nepraranda aktualumo, kaip teigė Karlas Spracklenas, apžvelgdamas laisvalaikio teorijas, laisvalaikis yra gyvenimo dalis, kurioje labiausiai matoma įtampa tarp laisvės ir suvaržymų, [...] todėl laisvalaikio supratimas yra dar svarbesnis, nes pasaulis ir jo visuomenės tampa vis labiau prekiaujamos (*commodified*) ir tvarkomos“ (Spracklen 2009, 159). Nors naujausi laisvalaikio studijų darbai, projektai yra apibūdinami kaip „gyvenimo būdo studijos“, nes jie tampa „diskusijomis apie rizikos visuomenę ir politinėmis diskusijomis apie fizinį aktyvumą, mankštą ir sveikatą“ (Bramham 2006, 381), tačiau yra sričių, kur laisvalaikio tyrimai neišplėtoti. Viena tokių sričių – laisvalaikis darbo kolektyvuose. Lietuvoje laisvalaikio ir jo vertės darbo kolektyvuose tyrimai etnologų dar tik pradėti (Šidiškienė 2017, 2019a ir kt.). Darbo kolektyvuose laisvalaikis dažniausiai yra fragmentiškas, susietas su darbovietės bei vietos, kur įsikūrusi organizacija, kultūra ir yra patiriamas darbe per pertraukas ar po darbo. Tai veikla, tiesiogiai nesusijusi su darbo užduotimis, bet turinti įtakos darbinės aplinkos atmosferai, kultūrai, darbo rezultatams. Ribos tarp laisvalaikio ir darbo nėra ryškios, be to, laisvalaikis su bendradarbiais yra tas laikas bei terpė, kai formaliai ir neformaliai vyksta darbuotojų socializacija bei organizacijos kultūros transmisija. Laisvalaikio tyrimai yra glaudžiai susiję su organizacijos kultūros tyrimais. Organizacijos kultūra laikoma socialiniais organizacijos klėjais (Trevino, Nelson 1999) ir kaip socialinis konstruktas ji perimama, perkuriama – tiek darbo procese, tiek laisvalaikiu.

Kiekvienas organizacijos kultūros tyrimas įneša savitą žvilgsnį į tiriamą problemą, atskleidžia kitokius parametrus. Antai Agnieszka Kołodziej-Durnaś, apžvelgusi įvairių sričių mokslininkų teorinius darbus apie organizacijos kultūrą, teigia: „Kultūra yra kartu ir konstruktas, ir „veikiantis reiškinys“ atgaminant (*reproduction*) socialinę gyvenimą. Teorinis sociologų „žvilgsnis iš niekur“ tam tikru požiūriu yra priešingas konkreitiems požiūriams iš tam tikros perspektyvos. Nagrinėjant organizacijos kultūros idėją, išryškėja pagrindiniai neatitikimai ar tiesiog skirtingos nuomonės, kontrastuoja socialinių mokslų akademikų darbai su organizacijos ir vadybos teoretikų bei praktikų nuomonėmis“ (Kołodziej-Durnaś 2011, 111). Jos manymu, visi akademiniai tyrimai, skirtingai nagrinėjantys organizacijos kultūrą, prisideda atskleidžiant organizacijos kultūros esmę. Ji pateikė mokslų, tiriančių organizacijų kultūrą, teorinių idėjų spektrą: sociologija (organizacijos kultūrą mato kaip modelį, galintį padėti suprasti organizaciją); psichologija (apima sritis nuo terapijos iki manipuliacijos); vadybos studijos (nuo manipuliacijos iki socialinės atsakomybės). Tikėtina, etnologinis laisvalaikio fe-

nomeno tyrimas taip pat padeda geriau suvokti organizacijos ir vietos kultūrą, jų sąveikas.

Oficialioji organizacijos kultūra, priklausomai nuo to, ar ji intravertiška, ar ekstravertiška, gali turėti įtakos (Yaghi et al. 2007, 874, 877) arba gali būti naudojama vietos kultūrai keisti. A. Kołodziej-Durnaś teigia: „Tarp organizacijos ir jos aplinkos yra dvipusis nuolatinis grįžtamasis ryšys“ (Kołodziej-Durnaś 2011, 118). Taigi, organizacijos darbuotojai perima, palaiko, (per)kuria organizacijos kultūrą, nes kiekvienas organizacijos narys atsineša tam tikrą nacionalinės kultūros dalį (Gjuraj 2013, 165). Kartu organizacija, jos darbuotojai daugiau ar mažiau gali veikti aplinką. Neformaliai bendraudami, laisvalaikio darbuotojai gali pasidalyti patirtimi (įpročiais) iš savo gyvenamosios aplinkos, o už organizacijos ribų taip pat gali dalytis naujomis patirtimis, įgautomis organizacijoje. Viena iš tokių laisvalaikio patirčių yra šventės. Vienos švenčių progos atsinešamos iš šeimos, draugų aplinkos į darbo aplinką, kitos atvirkščiai – iš darbo aplinkos perkeliama į šeimą, tarp draugų. Taigi, tiek organizacija, tiek vieta, kur ji įsikūrusi, sąlygoja viena kitą. Todėl organizacijoms svarbu pažinti vietas, o tarptautinėms organizacijoms – nacionalines kultūras. Vadybos teoretikai ir praktikai daug dėmesio skiria nacionalinėms kultūroms pažinti, jų modeliams nustatyti ir kita (pvz., Hofstede 2011; Hall and Hall 1990 ir kt., plačiau žr. Bellot 2011), siekdami padėti organizacijoms gerinti veiklos rezultatus ir panašiai. Todėl pripažįstama: „Nacionalinės kultūros supratimas ir priėmimas su jos vertybėmis, įsitikinimais, nuostatomis ir elgesio formomis yra būtina sėkmės šiuolaikinėje verslo aplinkoje sąlyga. Šiais laikais verslas nepripažįsta ribų tarp šalių ir tiki šiuolaikinės aplinkos teikiamomis konkurencinių pranašumų galimybėmis. Kultūriniai skirtumai yra pastovūs, išliekantys ir keliantys daugybę iššūkių, ypač tarptautinėms įmonėms (Matijević et al. 2015, 467). Taigi, lyginant tiek skirtingose nacionalinėse kultūrose, tiek skirtingose kaimo ar miesto aplinkose veikiančias organizacijas, galima stebėti neformalios darbuotojų veiklos ir vietos kultūros įtakas.

Ankstesniuose šio straipsnio autorės straipsniuose¹, siekiant nustatyti vietos ir bendradarbių bendrijose švenčių sąveikas, buvo atlikti lyginamieji tyrimai dviem pjūviais. Vienu atveju lygintas oficialių švenčių² šventimas tarp Vilniaus ir jo apylinkių bendradarbių, kur skirtumais tarp miesto ir jo apylinkių išryškėjo tik moderniuųjų oficialių švenčių atveju (Šidiškienė 2019b, 90). Kitame

¹ Čia nekalbama apie autorės tyrimą, kuriame buvo nagrinėjama neformalių tinklų reikšmė darbo kolektyve, lyginant XIX a. pabaigos – XX a. pirmosios pusės kaimo bendruomenėje talkose susiburiančių bendrijų ir XX a. antrosios pusės – XXI a. pradžios miesto bendradarbių socialinių santykių bruožus (Šidiškienė 2017).

² Pagrindinis kriterijus, atskiriant asmenines ir oficialiąsias šventes: jei šventė yra skirta konkrečiam asmeniui pagerbti, tuomet ji laikoma asmenine; jei šventė yra bendra didesnei ar mažesnei visuomenės daliai, ji laikoma oficialia. Plačiau žr.: Šidiškienė 2018.

tyrime, lyginant Vilniaus ir Sofijos atvejus, buvo apimtos ir oficialiosios, ir asmeninės šventės. Pastarajame tyrime vietos ir organizacijos sąveikos dar labiau išryškėjo būtent asmeninių švenčių lygmenyje. Sofijoje, skirtingai nei Vilniuje, šeimos švenčių integravimas į bendradarbių bendrijas neprigijo: Sofijoje labai retai bendradarbiai ateina per laidotuves ir iš dalies retai sveikina vedybų proga, o vaiko gimimas dažnai pažymimas su tėvu, nedalyvaujant motinai su vaiku. Tuo tarpu vilniečiai šias progas pažymėjo visuomet maždaug nuo XX a. 8-ojo dešimtmečio (Šidiškienė 2018, 143). Šie tyrimai rodo asmeninių švenčių šventimo su bendradarbiais tyrimo tikslingumą, lyginant jas vietos aspektu, ypač kai pasirinkta vieta yra lokali teritorija, t. y. sostinės apylinkės, o ne nacionalinė kultūra.

Šio *straipsnio objektas* yra asmeninių švenčių, progų, kurias sudaro šeiminių ir darbinio gyvenimo ciklų šventės, minėjimas. Straipsnyje keliamas tikslas išnagrinėti, ar Vilniaus apylinkėse sąveikos tarp organizacijos ir vietos kultūrų yra tolygios. Šiam tyrimui³ buvo pasirinktos šios vietovės: Trakų miestas (ir sen., r.), Kernavės miestelis (Širvintų r.), Nemenčinės miestas, Nemėžio, Marijampolio bei Medininkų kaimai (ir sen., Vilniaus r.). Apklausti vietiniai pateikėjai, pasirinkus juos atsitiktinai⁴. Pirmasis uždavinys – nagrinėti šeiminių gyvenimo, t. y. gimtadienio, vaiko gimimo, vedybų, laidotuvių, o antrasis – darbinio gyvenimo, t. y. darbuotojo įsidarbinimo, darbo stažo ar panašių pasiekimų ir išėjimo iš darbo į pensiją ciklus kaip laisvalaikį, švenčių su bendradarbiais progas. Šie gyvenimo ciklų paminėjimai su bendradarbiais bus atskleisti remiantis respondentų sovietmečio ir po 1990 m., t. y. atkūrus nepriklausomybę, patirtimis.

Tiriami laikotarpiai skyrėsi tiek pačiomis organizacijomis (sovietmečiu jos visos buvo valstybinės, o atkūrus nepriklausomybę, atsirado privačių, užsienio kapitalo ir pan.), tiek jų vaidmeniu visuomenėje. Sovietmečiu darbo kolektyvai visose sovietinėse respublikose naudoti komunistinei ideologijai propaguoti. Pasak A. Kołodziej-Durnaś, „pramonės gamyklos ir kitos organizacijos pokario Lenkijoje buvo naudojamos įvedant socializmą“ (Kołodziej-Durnaś 2011, 113), į jas inkorporuojant naujas sovietines šventes, kartu siekiant atitraukti nuo religinių švenčių šventimo. Be to, sovietmečiu valdantieji siekė, kad šventiniai susijimai nevyktų tik siaurame šeimos rate. Ankstesniame straipsnyje, kur buvo lyginami Vilniaus ir Sofijos atvejai, atskleista, kaip bendradarbiai Lietuvoje skatinti dalyvauti šeimos švenčių (vestuvių, vardynų, laidotuvių) epizoduose (Šidiškienė 2018a, 86–87). Atkūrus nepriklausomybę, pasikeitė organizacijos, jos nebeturi minėtų įpareigojimų, nuleidžiamų iš viršaus. Tiriamose Vilniaus apylinkių kai-

³ Vykdamas Lietuvos istorijos instituto programą „Laisvalaikis, šventės ir ritualai Vilniaus apylinkėse. Socialiniai ir kultūriniai aspektai 2017–2021“ (vad. Ž. Šaknys).

⁴ Lauko tyrimų metu buvo apklausta 40 respondentų, gimusių XX a. 4–9-uoju dešimtm., iš jų pagal lytį daugiausia moterys (83 proc.), pagal tautybę: lietuviai (46 proc.), lenkai (28 proc.), rusai (8 proc.), karaimai (5 proc.), totoriai (3 proc.), baltarusiai ir „tuteišiai“ (5 proc.).

mo vietovėse sovietmečiu pagrindinis darbdavys buvo kolūkiai, o miesteliuose, miestuose veikė daugiau įvairių valstybinių organizacijų. Tuo metu svarbų vaidmenį, organizuojant darbuotojų laisvalaikį, vaidino profsąjungos. Atkūrus nepriklausomybę, kolūkių vietą pamažu užėmė privatūs ūkiai, įmonės, keitėsi organizacijų tinklas, kai kur nyko mokyklos (Kernavėje). Kartu su organizacijų kaita kito ir švenčių šventimas, jo pobūdis.

Šeiminio gyvenimo ciklo progų minėjimas bendradarbių aplinkoje

Palyginus minėtų vietovių lauko tyrimų duomenis pastebėta, kad tirtose vietovėse sovietmečiu mažuose kolektyvuose iš šeiminio gyvenimo ciklo švenčių tokios asmeninės progos kaip gimtadieniai švęsti, tačiau dauguma respondentų pabrėžė, jog švęsavo tik jubiliejinius gimtadienius, nes visų darbuotojų eilinių gimtadienių nebuvo kada švęsti. Jubiliejų proga jubiliatą sveikindavo ir viršinininkai, apdovanodavo garbės raštais ir pan., o baliai būdavo „grant“, ypač viršinininkų. Jie vykdavo darbovietės valgykloje, kitų – restorane ar kur gamtoje. Tuo tarpu Trakuose respondentai sakė, jog švęsavo visų gimtadienius ir kasmet. Vieni švęsavo su gausesne valgių ir gėrimų užstale, kiti paprasčiau – pasėdėdavo prie kavos, torto, kartais ir šampano. Svarbu pažymėti, kad kai Jurijus Andropovas, TSRS Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumo pirmininkas 1983–1984 m., uždraudė vartoti alkoholį darbovietėse (t. y. pradėjo Sovietų Sąjungoje antialkoholinę kampaniją), gimtadienių šventimas, anot respondentų, persikėlė į laisvadienius ir vyko už darbovietės ribų.

Atkūrus nepriklausomybę, respondentų duomenimis, organizacijose bendradarbiai pažymi visų gimtadienius kasmet, didesnėse – kas ketvirtį pamini visų to laikotarpio gimtadienius vienu metu. Dovanoja gėlių, kartu pasėdi prie kavos ar vaišina gimtadienio kaltininką pietumis. Jubiliejus švenčia savaitgaliu restorane ar gamtoje. Būna, kad ta proga suorganizuoja išvyką, paskui pasivaišina kavinėje. Respondentai mano, jog gimtadieniai yra labai gera proga bendradarbiams stiprinti socialinius santykius, atitinka „team building“ veiklą (mot., g. 1954, Trakai), palaikančią šiltą atmosferą darbe. Tačiau po draudimo darbovietėse organizuoti užstales su alkoholiu, kai kuriose darbovietėse paskutiniu metu šventimas išnyko visai, užstalės ir be alkoholio tapo retos. Tiesa, pasitaikė atvejų, tiek sovietmečiu, tiek dabar, kad gimtadienių su bendradarbiais nešvęsavo.

Kiek kitaip klostėsi tradicinių šeimos švenčių minėjimai su bendradarbiais. Bendradarbio *vedybų* proga sovietmečiu buvo labai mėgstama pažymėti. Kernavėje vyresnės respondentės pasakojo, jog bendradarbius kvietė net į savo vestuves (XX a. 7-ajame dešimtmetyje), ar bent tuos, su kuriais bendravo arti-

miau. Kiti respondentai teigė, kad dažniausiai kolektyvo atstovai važiuodavo prie santuokos rūmų (išplitus civilinės metrikacijos biurų, rūmų tinklui (plačiau žr. Drėmaitė 2014), įteikdavo dovaną ar čekį, gėlių; taip pat sveikindavo grįžusį po šventės į darbą. Darbovietėje bendradarbiai sveikindavo jaunuosius išradingai, antai respondentė iš Marijampolio pasakojo: „tekstą turėjom susirašę, įdomus tekstas. Būtinai turėdavo ateiti su savo vyru. Perskaitydavom tą tekstą. Ir viskas. Paskui pradeda kalbėti kiekvienas apie savo kančias, koks vyras blogas [juokiasi]“ (mot., g. 1942). Jaunavedžiai atsinešdavo vaišių. Savitas jaunavedžių pasveikinimo būdas kurį laiką išliko Nemenčinėje: vestuviniams darydavo „bramas“ (užtvaras), prie kurių eidavo ir bendradarbiai, ten sveikindavo jaunuosius, teikdavo dovanas.

Atkūrus nepriklausomybę, tirtose vietovėse vedybų proga bendradarbiai sveikina kolegas jaunuosius, eina prie bažnyčios ar civilinės metrikacijos biuro, teikia dovaną. Tačiau vyresni pabrėžė, jog dabar nėra vestuvių, nes nėra jaunimo.

Sovietmečiu, gimus vaikui, nors kolūkiuose ir buvo propaguojama viešai apylinkėse organizuoti vardynas, iš pateikjėjų nė vienas nepaminėjo tokio atvejo. Bendradarbiai eidavo pas kolegę lankynų: kolektyvas susimesdavo pinigų, pirkdavo dovaną, gėlių. Nors kai kurie teigė, jog dažniau į lankynas eidavo moterys (mot., g. 1963, Medininkai), tačiau kiti respondentai sakė, jog eidavo ir vyrai: „Sakydavo – „vyrai neina“, o jie atsakydavo – „dabar eis““ (mot., g. 1942, Marijampolis).

Atkūrus nepriklausomybę, lankyti su dovanomis nuo kolektyvo gimus vaikui taip pat ateina bendradarbiai: „Pietus darėm, visi buvo atėję į namus“ (mot., g. 1986, Marijampolis). Paprastai lanko artimiau bendravusieji ar šaip norintieji. Viena respondentė atkreipė dėmesį, kad kolektyve yra porų, ilgą laiką nesusilaukiančių savo vaikų, dėl to rinkliava šia proga iš bendradarbio tampa neetiška.

Mirties atveju sovietmečiu bendradarbiai skatinti lankyti gedinčiojo šeimą, nors tuo metu pagarbos atidavimas laidotuvėse (dažnai šarvodavo namuose), ypač kaimo vietovėse, buvo savaimė suprantamas, tradicija. Laidojimo namų tinklo plėtra Lietuvoje (pirmiausia buvo įrengiamos visuomeninės šalvojimo salės, vėliau, nuo 8-ojo dešimtmečio, statyti laidojimo rūmai) (Drėmaitė 2014) sudarė palankias sąlygas bendradarbiams įsitraukti į darbuotojo šeimos apeigas. Mirus bendradarbiui ar jo šeimos nariui, sovietmečiu bendradarbiai taip pat rinkdavo pinigus, profsąjungai padedant buvo perkamas didelis vainikas nuo darbovietės, o kartais nuo kolektyvo ir dar vienas vainikas (mot., g. 1942, Marijampolis), laikraštyje buvo skelbiama užuojauta, velionio artimiesiems duodama ir pinigų, nors, kaip teigė viena respondentė Nemenčinėje, „kuriems reikia, susimesdavom ir duodavom pinigais, o jei geriau gyvena, tai tokiems pinigų nesimetam, tik gėlių vežam“ (mot., g. 1934).

Atkūrus nepriklausomybę, bendradarbiai ateina išlydėti mirusio kolegos ar jo šeimos nario, tik dabar nebeneša didelių vainikų, vietoje vainiko – krepšelį ar gėlių, taip pat auchoja pinigų, kuriuos atiduoda artimiesiems. Kaip teigė respondentė iš Trakų, karaimai taip pat dalyvauja katalikų bendradarbių laidotuvėse: „nelendu aš prie altoriaus, pastoviu kur nuošalyje. Čia yra vieni kanonai, mūsų yra kiti“ (mot., g. 1951), taip pat pasitaiko, kad į karaimų laidotuves ateina bendradarbiai, nors, kaip teigė respondentė, „pas mus tradiciškai prie artimųjų per laidotuves neprieisi, tik po šermenų“ (mot., g. 1951).

Apibendrinant galima teigti, kad gimtadieniai, kurie sovietmečio pradžioje buvo dar nauja šventė, kiek skyrėsi šventimo dažnumu tiriamose vietovėse: Trakuose jie tarp bendradarbių buvo paminimi dažniau nei kitose tirtose vietovėse, kur buvo populiariesnis jubiliejinių gimtadienių šventimas. Atkūrus nepriklausomybę, pasikeitus organizacijoms, visose tiriamose vietovėse gimtadieniai švenčiami dažniau. Tradicinės šeiminio gyvenimo ciklo apeigos, jų progos – vaiko gimimas, vedybos, laidotuvės – lengvai integravosi sovietmečiu tarp bendradarbių ir išliko atkūrus nepriklausomybę.

Darbinio gyvenimo ciklo progų minėjimai

Sovietmečiu formaliai buvo palaikomos naujoko viešo pristatymo ceremonijos, darbo stažo, ypač pirmūnų pagerbimo ir išėinančiųjų į užtarnautą poilsį progos. Darbo kolektyvai buvo raginti viešai ir iškilmingai priimti, pristatyti jaunos specialistus, tačiau apie tokius oficialius pristatymus respondentai neužsiminė. Labiau buvo žinomas neformalus priėmimas – „prirašymas“. Trakuose respondentė sakė, jog iš kalbų suprasdavo, kad reikėdavo būtinai „prisirašyti“: „Atsineši. Jauni buvom, negerdavom – vyno, šampano, saldinių, ir viskas“ (mot., g. 1956). Nemenčinėje respondentai minėjo, kad bendradarbiai visai provokavo naujoką: „reikia pirmą algą pragert“. Naujokas patenkindavo tokius reikalavimus: „vyno aš tada nupirkau tašę, tai jie visi patenkinti buvo“ (vyr., g. 1954), kiti, būdavo, „eina į mišką, šnapsą išgeria“ (vyr., g. 1962).

Atkūrus nepriklausomybę, pasikeitė ir naujoko įsidarbinimo progos paminėjimas, dabar jį tik pristato kolektyvui, ir tiek. Kartais, jei pats darbuotojas nori, atsineša pyrago ar torto ir pavaišina bendradarbius. Nedideliame kolektyve, uždaroje bendradarbių bendrijoje, kur susiklostę draugiški santykiai, naujokas laukiamas su nerimu, – ar pritaps, ar kolektyvas ir toliau išliks draugiškas.

Kitas svarbus darbinio gyvenimo ciklo etapas – darbo stažo paminėjimas. Sovietmečiu darbo pirmūnai viešai formaliai gaudavo apdovanojimus, premijas, tačiau respondentai to nesureikšmino, teigė, jog kolektyve neminėjo. Atkūrus nepriklausomybę, darbo stažo minėjimų šiose vietovėse neišliko, tik statutinius

pareigūnus po 20 metų darbo apdovanoja medaliu, organizacija daro vaišes už darbovietės ribų (vyr., g. 1963, Medininkai).

Išleidžiama į pensiją sovietmečiu buvo įvairiai ir formalioje (ypač aukštesnių pareigų darbuotojų), ir neformalioje aplinkoje. Išeinantiesiems į pensiją kolektyvas, profsąjunga pirkdavo dovaną, o išeinantieji darydavo vaišes (mot., g. 1947, Nemenčinė). Kaip minėta, sovietmečiu išėjimas į pensiją dažniausiai sutapdavo su darbuotojo 60-mečio jubiliejumi, todėl tai būdavo viena šventė abiem progoms pažymėti. Šio tyrimo respondentai į pensiją išėjo jau atkūrus nepriklausomybę. Tuomet išeinančiųjų iš darbo ar į pensiją nesureikšmindavo. Priklausomai nuo organizacijos, vadovybė dovanoja suvenyrų su įstaigos simbolika (vyr., g. 1963, Medininkai); „suvenyrą iš pilies atminčiai padovanojam, kava, tortas, pasėdim, pakalbam“ (mot., g. 1969, Medininkai); jei išeinantysis nori, būdavo bendra užstalė. Kitose organizacijose atvirkščiai, „išeidavo tyliai, kaip katė“ (mot., g. 1964, Nemėžis), arba po atostogų negrįžta mokytojas – sužino, kad išėjo (mot., g. 1980, Medininkai). „Seniūnas išėjo ir išėjo – viso gero“ (mot., g. 1942, Marijampolis). Dažnai pasitaiko, jog į pensiją išeina su pykčiais, dėl to žmonės jaučia nuoskaudą, todėl nedaro atsisveikinimo paminėjimo su bendradarbiais. Būna, kad bendradarbiai „išleidžia“: „surinkom vaistinėlę kaip pensininkei, biskį pasėdėjom. Ji nesitikėjo [tokio siurprizo]“ (mot., g. 1975, Nemėžis), bet ji neišėjo į pensiją, dar dirba.

Apibendrinant reikėtų pasakyti, kad sovietmečiu formaliai propagotos visos minėtos darbinio gyvenimo ciklo progos, tačiau praktiškai ne visos buvo organizuotos. Formaliai buvo palaikomos naujoko viešo pristatymo ceremonijos, kurios pasireiškė neformaliu „prirašymu“, t. y. vaišinant kolektyvą iš pirmosios algos. Šie neformalūs „prirašymai“ visose tirtose vietovėse buvo žinomi, praktikuojami. Atkūrus nepriklausomybę, jau rečiau kur naujokai kolektyvo buvo spaudžiami „prisirašyti“, nebent patys sugalvodavo ir pavaišindavo kolektyvą ar artimesnius kolegas. Darbo stažo formalus paminėjimas sovietmečiu buvo populiarus sveikinant pasižymėjusius darbo pirmūnus, veteranus. Neformalių susibūrimų su bendradarbiais tokiomis progomis respondentai neminėjo. Atkūrus nepriklausomybę, tirtų vietovių respondentai pateikė tik statutinių pareigybių darbuotojų darbo stažo paminėjimo pavyzdį. Sovietmečiu buvo populiariu išleisti į pensiją – buvo išplitę ir formalūs, ir neformalūs paminėjimai, tačiau atkūrus nepriklausomybę tai nebeturi tokios svarbos, nes dažnai darbuotojas nenori išeiti į pensiją, dirba arba būna ne savo noru atleidžiamas, dėl to nedaro paminėjimo (ar užstalės) su bendradarbiais. Taigi priklausomai nuo organizacijos, šios progos, atkūrus nepriklausomybę, pažymimos, tačiau respondentų teigimu, jos labai retos.

Išvados

Atlikto asmeninių švenčių tyrimo Vilniaus apylinkėse duomenys rodo, kad šeiminio gyvenimo ciklo šventės sovietmečiu, galima sakyti, natūraliai integruosi organizacijose, įsikūrusiose kaimo vietovėse, miesteliuose, nesunkiai prigijo ir tirtuose miestuose, o gimtadienių dažnesnis šventimas Trakuose patvirtino ankstesniame tyrime atskleistą greitesnį modernių švenčių plitimą mieste. Atkūrus nepriklausomybę, jų minėjimas tirtų vietovių organizacijose išliko. Darbinio gyvenimo ciklo progos neišryškino skirtumų tarp tiriamų vietovių tiek sovietmečiu, tiek atkūrus nepriklausomybę, kai visur panašiai kito darbinio ciklo progų paminėjimai. Galima teigti, jog tirtose Vilniaus apylinkių vietovėse asmeninių švenčių minėjimai organizacijose kito tolygiai, kiek greičiau Trakuose, kartu išryškėjo abipusės organizacijos ir vietos sąveikos.

Literatūra

- Ballot 2011 – Jennifer Ballot. Defining and Assessing Organizational Culture. *School of Nursing Faculty Papers & Presentations. Paper 34*. Prieiga internetu: <http://jdc.jefferson.edu/nursfp/34>.
- Bramham 2006 – Peter Bramham. Hard and Disappearing Work: Making Sense of the Leisure Project. *Leisure Studies* 25 (4), 379–390.
- Drėmaitė 2014 – Marija Drėmaitė. Sovietinė ritualinė architektūra – santuokų ir laidotuvių rūmai Lietuvoje. *Acta Academiae Artium Vilnensis* 73, 47–64.
- Gjuraj 2013 – Edlira Gjuraj. The Importance of National Culture Studies in the Organizational Context. *European Scientific Journal* 9 (11), 160–180.
- Hall and Hall 1990 – Edward Twitchell Hall and Mildred Reed Hall. *Understanding Cultural Differences*. Intercultural Press, INC.
- Hofstede 2011 – Geert Hofstede. Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture* 2 (1). Prieiga internetu: <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>.
- Kołodziej-Durnaś 2011 – Agnieszka Kołodziej-Durnaś. Organizational Culture – Integration Beyond Nationalities? (p. 106–123). In *Cultural Diversity as a Source of Integration and Alienation – Nations, Regions, Organizations*. Szczecin.
- Matijević et al. 2015 – Sandra Matijević, Raguž Ivona Vrdoljak, and Davor Filipović. The role of national culture in contemporary business environment. *DIEM: Dubrovnik International Economic Meeting* 2 (1), 457–469.
- Šidiškienė 2017 – Irma Šidiškienė. Neformalių kaimo ir miesto darbo bendrijų sąsajos socialinių santykių aspektu. *LOGOS* 92, 84–91.
- Šidiškienė 2018 – Irma Šidiškienė. Šventės, progos miesto bendradarbių kultūroje. Vilniaus ir Sofijos atvejai. *Lituanistica* 2 (112), 135–150.
- Šidiškienė 2019a – Irma Šidiškienė. Šventės ir bendradarbių kultūra Vilniuje bei jo apylinkėse. *Res Humanitariae* XXV, 77–94.
- Šidiškienė 2019b – Irma Šidiškienė. Bendradarbių laisvalaikis. Miestiečių bendrijų formavimasis ir kultūrinė raiška (p. 112–194, 289–296). In Rasa Paukštytė-Šaknienė, Irma Šidiškienė, Žilvytis Šaknys. *Vilniečių socialinė sąveika ir kultūrinė raiška: laisvalaikis, šventės ir ritualai*. Vilnius: Lietuvos istorijos institutas.
- Spracklen 2009 – Karl Spracklen. *The Meaning and Purpose of Leisure. Habermas and Leisure at the End of Modernity*. Palgrave Macmillan.

Trevino, Nelson 1999 – L. K. Trevino, K. A. Nelson. *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right*. 2 ed. John Wiley & Sons, Inc., New York, NY.

Yaghi et al. 2007 – Abdulfattah Yaghi, John C. Morris and Pamela A. Gibson. Identifying Organizational Culture. *Dirasat, Human and Social Sciences* 34, 871–884.

Irma Šidiškienė

THE LEISURE TIME OF CO-WORKERS IN THE ENVIRONS OF VILNIUS IN THE INTERACTION OF PLACE AND ORGANISATION

Summary

The idea of researchers in organisational culture studies that organisational culture is influenced by the national culture, as well as that the culture of the organisation influences the local culture, are worthy of attention when researching the leisure time of co-workers. Co-workers' leisure time consists of both time and activities related to co-workers' rest, the celebration of festivities, rituals, and informal communication. Thus, leisure time with co-workers is a time and a medium for formal and informal employee socialisation, and the transmission of organisational culture. Through informal communication, employees can share experiences (habits) from their own living environment, and they can also share new experiences gained in the organisational environment outside the organisation.

The personal festive celebrations of co-workers are researched from a diachronic perspective. The following occasions: birthdays, childbirth, marriage, funerals (the family life cycle), and employee employability, seniority or similar achievements and retirement (the working life cycle), are important for employee socialisation with co-workers, for job satisfaction, and in the formation of an organisational culture. Comparing these forms of co-workers' leisure time between different locations in the environs of Vilnius, in Trakai (the town and the district), the town of Kernavė (in the Širvintai district), and in the Vilnius district (the town of Nemenčinė, and the villages of Nemėžis, Marijampolis and Medininkai), showed how the organisation and the location influence the commemoration of these occasions.

Family life cycle celebrations in the Soviet era were found to be naturally integrated into organisations based in rural areas and towns, and the more frequent celebration of birthdays with co-workers in Trakai confirmed the earlier spread of modern feasts in the city. After the restoration of independence, the commemoration of this life cycle of celebrations remained in the organisations in

the areas surveyed. Job-life cycle occasions did not highlight differences between the areas under investigation, both during the Soviet era and after the restoration of independence, when job life cycle commemorations were similar everywhere. We can conclude that in the studied area of Vilnius, the commemoration of personal celebrations in the organisations varied evenly, and was faster in Trakai, and at the same time highlighted the mutual interaction between the organisation and the place.