

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS**  
**SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS**  
**VERSLO IR VIEŠOSIOS VADYBOS KATEDRA**

**Giedrė BRAZLAUSKAITĖ**  
Vadybos studijų programos studentė

**SAVANORIŠKOS VEIKLOS VERTĖ ORGANIZACIJAI IR  
SAVANORIUI**

Magistro baigiamasis darbas

Šiauliai, 2018

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS**  
**SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS**  
**VERSLO IR VIEŠOSIOS VADYBOS KATEDRA**

**Giedrė BRAZLAUSKAITĖ**

**SAVANORIŠKOS VEIKLOS VERTĖ ORGANIZACIJAI IR  
SAVANORIUI**

Magistro baigiamasis darbas

Socialiniai mokslai, Vadyba (N200)

**Darbo vadovė:**

**doc. dr. Milda DAMKUVIENĖ**

Teigiu, kad magistro studijų baigiamasis darbas, kurį teikiu Vadybos magistro laipsniui įgyti, yra originalus autorinis darbas.

---

(Studento parašas)

## **SANTRAUKA**

Giedrė Brazlauskaitė

### **„Savonoriškos veiklos vertė organizacijai ir savonoriui“**

Magistro darbas

Magistro darbe aptarta savonoriškos veiklos ir savonoriškos veiklos vertės samprata. Nustatytos ir išanalizuotos savonoriškos veiklos naudų ir kaštų kategorijos organizacijai ir savonoriui. Atliktas kokybinis savonoriškos veiklos naudų ir kaštų organizacijai ir savonoriui tyrimas ir jį papildantis kiekybinis savonorių suvokiamų šios veiklos naudų ir kaštų tyrimas. Aptartos ir suskirstytos į kategorijas ir subkategorijas savonoriškos veiklos vertės naudos ir kaštai organizacijai ir savonoriui.

Atliktas tyrimas iš dalies patvirtino mokslo darbuose pateikiamą savonoriškos veiklos vertės sampratą – tai laisva valia pasirenkama veikla, kuria siekiama suteikti naudos visuomenei ir kiekvienam jos nariui atskirai.

Tyrimas atskleidė, kad savonoris yra naudos siekiantis, turintis tikslų, atsakingas, įkvepiantis, užsidegęs tikru noru padėti žmogus. Jis žino, ko iš jo tikimasi, ir duoda didžiulę naudą organizacijai. Organizacijos savonorišką veiklą sieja praktine nauda: pagalba tobulinant, įgyvendinant organizacijos tikslus, vykdant sklaidą. Savonoriškos veiklos vertės nauda organizacijai tiesiogiai prisideda prie intelektinio vertės kūrimo proceso, visos savonoriškos organizacijos, pritraukiančios asmenis ir jų intelektą, sukuria sunkiai įvertinamą nematerialiąją naudą.

Tyrimo rezultatų analizė leidžia teigti, kad savonoriškos veiklos vertės kaštai organizacijai ir savonoriui yra didesni nei gaunamos naudos. Daroma išvada, kad, siekiant paskatinti asmenis dalyvauti savonoriškoje veikloje, reikalingos dvi santykinai savarankiškos kaštų mažinimo ir naudų didinimo strategijos.

## **SUMMARY**

Giedrė Brazlauskaitė

### **The value of volunteering for organization and volunteer**

Master thesis

Master thesis discusses the concept of volunteering and the value of volunteering. The categories of volunteering and cost for the organization and the volunteer were identified and analysed. A qualitative study of the benefits and costs of volunteering for the organization and the volunteer and its supplementing quantitative study of volunteering benefits and costs perceived by the volunteers were carried out. Volunteering benefits and costs for the organization and volunteer were discussed and divided into categories and subcategories.

The performed study partly confirmed the concept of the value of volunteering presented in scientific works, i.e., it is freely selected activity, which aim is to provide benefit to the public and to each its member individually.

The study revealed that a volunteer is a person who seeks benefit, has goals, responsible, inspiring and truly eager to help. He knows what is expected of him, and he brings enormous benefit to the organization. He relates organization's volunteering activity with practical benefit: assistance in improvement, implementation of organization's goals and performance of diffusion. Volunteering value's benefits to the organization directly contributes to the intellectual value creation process, all volunteer organizations attracting individuals and their intelligence create intangible benefit which is hard to evaluate.

The analysis of study results suggests that the cost of volunteering value for the organization and the volunteer is higher than the received benefit. It is concluded that aiming to encourage individuals to engage in volunteering, two relatively independent strategies for decrease of cost and increase of benefit are needed.

## LENTELĖS

- 1 lentelė.** Savadoriškos veiklos teorijos
- 2 lentelė.** Savadorio apibūdinimai
- 3 lentelė.** Savadoriškos veiklos apibrėžimai
- 4 lentelė.** Savadorio suvokiamų dalyvavimo kaštų kategorijos
- 5 lentelė.** Kiekybinio tyrimo respondentų amžiaus ir užimtumo procentinė išraiška (N=201)
- 6 lentelė.** Sutelktų diskusijų grupių savadorio sampratą atskleidžiantys teiginiai
- 7 lentelė.** Artimiausios aplinkos asmenų vaidmuo savadorio veiklos kontekste
- 8 lentelė.** Savadorių teiginiai, apibūdinantys savadorišką veiklą
- 9 lentelė.** Sutelktų diskusijų grupių savadoriškos veiklos apibūdinimą atskleidžiantys teiginiai
- 10 lentelė.** Paramos komponentė savadoriškos veiklos kontekste
- 11 lentelė.** Sąvokos „darbas“ vartojimas savadoriškos veiklos kontekste
- 12 lentelė.** Sutelktų diskusijų grupių įvardytos išankstinės nuostatos apie savadorišką veiklą ir savadorį
- 13 lentelė.** Sutelktų diskusijų grupių savadoriškos veiklos vertės naudų organizacijai ir savadoriui kategorijos ir subkategorijos
- 14 lentelė.** Sutelktų diskusijų grupių savadoriškos veiklos vertės kaštus organizacijai ir savadoriui atskleidžiantys teiginiai
- 15 lentelė.** Sutelktų diskusijų grupių savadoriškos veiklos laiko kaštus organizacijai ir savadoriui atskleidžiantys teiginiai
- 16 lentelė.** Sutelktų diskusijų grupių savadoriškos veiklos iššūkius organizacijai ir savadoriui atskleidžiantys teiginiai
- 17 lentelė.** Sutelktų diskusijų grupių savadoriškos veiklos naudų ir kaštų santykį atskleidžiantys teiginiai
- 18 lentelė.** Konkurenciniai savadoriškos veiklos motyvai ir kaštai
- 19 lentelė.** Savadoriškos veiklos motyvai
- 20 lentelė.** Faktorinės analizės metu išskirtos savadoriškos veiklos naudos
- 21 lentelė.** Faktorinės analizės metu išskirti savadoriškos veiklos kaštai
- 22 lentelė.** Motyvai, naudos ir kaštai atsižvelgiant į amžių
- 23 lentelė.** Motyvų, naudos ir kaštų tarpusavio ryšiai

## PAVEIKSLAI

- 1 pav.** Naudų ir kaštų struktūra savadoriui
- 2 pav.** Savadorio apibūdinimą atskleidžiančių teiginių suma
- 3 pav.** Respondentų savadoriavimo trukmės procentinė išraiška (N=201)
- 4 pav.** Respondentų pasiskirstymo pagal dalyvavimą savadoriškose veiklose procentinė išraiška
- 5 pav.** Respondentų pasiskirstymo pagal dalyvavimą savadoriškos veiklos srityje procentinė išraiška
- 6 pav.** Naudų ir kaštų santykis organizacijai ir savadoriui
- 7 pav.** Svarbiausi respondentų savadoriškos veiklos motyvai
- 8 pav.** Savadoriškos veiklos naudingumas
- 9 pav.** Savadoriškos veiklos nauda savadoriui
- 10 pav.** Savadoriškoje veikloje patiriami sunkumai

## TURINYS

|                                                                                                                                  |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>IVADAS</b> .....                                                                                                              | <b>7</b>  |
| <b>1. SAVANORIŠKOS VEIKLOS VERTĖS ORGANIZACIJAI IR SAVANORIUI TEORINĖ ANALIZĖ</b> .....                                          | <b>10</b> |
| 1.1. Savanorio apibūdinimas ir savanoriškos veiklos samprata.....                                                                | 10        |
| 1.2. Savanoriškos veiklos vertė.....                                                                                             | 15        |
| 1.2.1. Vertės sąvoka savanoriškos veiklos kontekste.....                                                                         | 15        |
| 1.2.2. Vertės naudų ir kaštų struktūra savanoriui.....                                                                           | 16        |
| 1.2.3. Vertės naudų ir kaštų struktūra organizacijai.....                                                                        | 23        |
| <b>TEORINĖS DALIES APIBENDRINIMAS</b> .....                                                                                      | <b>28</b> |
| <b>2. SAVANORIŠKOS VEIKLOS VERTĖS ORGANIZACIJAI IR SAVANORIUI TYRIMO ANALIZĖ</b> .....                                           | <b>30</b> |
| 2.1. Tyrimų metodologija.....                                                                                                    | 30        |
| 2.1.1. Kokybinio tyrimo charakteristika ir duomenų apdorojimo metodai.....                                                       | 30        |
| 2.1.2. Kiekybinio tyrimo charakteristika ir duomenų apdorojimo metodai.....                                                      | 32        |
| 2.2. „Savanoriškos veiklos vertė organizacijai ir savanoriui“: tyrimo rezultatai ir jų analizė bei interpretacija.....           | 36        |
| 2.2.1. Kokybinio tyrimo rezultatų analizė.....                                                                                   | 36        |
| 2.2.1.1. Respondentų išskirtų savanorio ir savanoriškos veiklos teiginių analizė.....                                            | 36        |
| 2.2.1.2. Savanoriškos veiklos vertės naudos organizacijai ir savanoriui.....                                                     | 41        |
| 2.2.1.3. Savanoriškos veiklos vertės kaštai organizacijai ir savanoriui.....                                                     | 43        |
| 2.2.2. Kiekybinio tyrimo rezultatų analizė.....                                                                                  | 49        |
| 2.2.2.1. Savanoriškos veiklos savanoriui motyvai.....                                                                            | 49        |
| 2.2.2.2. Savanoriškoje veikloje savanorio gaunamų naudų analizė.....                                                             | 50        |
| 2.2.2.3. Savanoriškoje veikloje savanorio patiriamų kaštų analizė.....                                                           | 53        |
| 2.2.2.4. Savanoriškos veiklos motyvai, patiriamos naudos ir kaštai atsižvelgiant į savanorio amžių ir užimtumą.....              | 54        |
| 2.2.2.5. Motyvų, naudos ir kaštų tarpusavio ryšiai.....                                                                          | 56        |
| <b>TYRIMO APIBENDRINIMAS</b> .....                                                                                               | <b>58</b> |
| <b>IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS</b> .....                                                                                           | <b>60</b> |
| Diskusija.....                                                                                                                   | 62        |
| <b>LITERATŪRA</b> .....                                                                                                          | <b>63</b> |
| <b>PRIEDAI</b>                                                                                                                   |           |
| <b>1 priedas.</b> Sutelktos diskusijos grupė – savanoriai                                                                        |           |
| <b>2 priedas.</b> Sutelktos diskusijos grupė – organizacijos                                                                     |           |
| <b>3 priedas.</b> Kiekybinio tyrimo „Kokia savanorystės vertė Jums? Su kokiais sunkumais susiduriate savanoriaudami?“ rezultatai |           |
| <b>4 priedas.</b> Sutelktų diskusijų (organizacijų atstovų ir savanorių) grupių pasisakymų teksto analizė                        |           |
| <b>5 priedas.</b> Kiekybinio tyrimo anketa „Kokia savanorystės vertė Jums? Su kokiais sunkumais susiduriate savanoriaudami?“     |           |
| <b>6 priedas.</b> Sutelktų diskusijų grupių susitikimo planas ir klausimai                                                       |           |
| <b>7 priedas.</b> Sutelktų diskusijų grupių dalyvių registracijos ir sutikimo formos.                                            |           |
| <b>8 priedas.</b> Sutelktų diskusijų grupių dalyvių registracijos duomenys.                                                      |           |
| <b>9 priedas.</b> Savanoriškos veiklos vertės organizacijai ir savanoriui faktorinė analizė.                                     |           |

## IVADAS

Daugelyje pasaulio šalių nevyriausybinės organizacijos savo veikloms vykdyti pasitelkia savanorius, tačiau mokslinių tyrimų, apibrėžiančių savanorišką veiklą ir jos vertę, vis dar trūksta. Mokslininkai, į kurių mokslinių tyrimų lauką patenka savanoriška veikla, susiduria su problema: nėra aiškios apibrėžties, apimančios visus savanoriškos veiklos aspektus.

XXI amžiuje vis dar analizuojama, kokia savanoriškos veiklos esmė, kokios yra šios veiklos sritys, kokia savanorio motyvacija ir atsakomybė. Savanoriškos veiklos pagrindas – empatija ir gebėjimas atiduoti save kitiems, dirbti kitų labui. Ši veikla padeda keisti požiūrį į save ir kitus.

**Savanoriška veikla** – savanorio neatlyginamai atliekama visuomenei naudinga veikla, kurios sąlygos nustatomos savanorio ir šios veiklos organizatoriaus susitarimu.

**Savanoris** – asmuo, laisva valia atliekantis visuomenei naudingą veiklą ir už tai negaunantis atlygio.

**Nevyriausybė organizacija** – nepriklausomas nuo valstybės ar savivaldybės institucijų ir pelno savo dalyviams neskirstantis privatus juridinis asmuo, kuris savo tikslų siekia pagal iš esmės nustatytą vidaus tvarką. Nevyriausybė organizacijos nariais arba dalyviais tampama ne dėl įstatymų reikalavimų ar kitų esminių objektyvių aplinkybių.

Lietuvoje su savanoriškos veiklos organizatoriumi dažnai tapatinamos tik nevyriausybė, visuomeninė ar ne pelno siekiančios organizacijos. Vis dėlto įstatyme nustatyta, kad savanoriškos veiklos organizatoriais gali būti labdaros ir paramos fondai, biudžetinės įstaigos, asociacijos, viešosios įstaigos, religinės bendruomenės, bendrijos ir religiniai centrai, tarptautinių visuomeninių organizacijų skyriai (padaliniai), politinės partijos, profesinės sąjungos, kiti juridiniai asmenys, kurių veiklą reglamentuoja specialūs įstatymai ir kurių veiklos tikslas nėra pelno siekimas, o gautas pelnas negali būti skiriamas jų dalyviams (Medišauskaitė, 2013).

Teorijos, apibūdinančios savanorystę bei atskirus jos aspektus, pabrėžia motyvaciją, vertės suvokimą bei veiklos įprasminimą kaip moralinę ir ekonominę naudą, kuri gaunama žmonėms įsitraukus į savanorišką veiklą. Daugelis savanorystės teorijų apima tiek socialinės paramos bendruomenei, tiek savipagalbos aspektus. Savanoriškos veiklos procesas apibrėžiamas kaip užduočių, suderintų su organizacija, atlikimas laisva valia, nesiekiant asmeninės naudos. Privaloma veikla neatitinka savanoriškos veiklos kriterijų.

Savanoriška veikla labiausiai paplitusi tarp moksleivių ir tapatinama su privaloma socialine veikla, įtraukta į Bendrąsias ugdymo programas ir siejama su pilietiškumo ugdymu, mokyklos bendruomenės tradicijomis, vykdomais projektais. Ši veikla yra privaloma visiems mokiniams, jai skirta 150 valandų per dvejus metus.

Savanoriškos veiklos idėja daug labiau suprantama jaunimo nei vyresnės kartos žmonių. Šiuo metu Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos vykdomas projektas „Atrask save“, kurio tikslas – sumažinti nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio 15–29 m. amžiaus jaunuolių skaičių. Projektas siūlo paslaugų paketą į savarankiškos veiklos pradėjimą orientuotiems jaunuoliams. Jame numatytas savarankiškos veiklos pagrindų mokymas, gerųjų praktikų pristatymai, susitikimai su smulkiaisiais verslininkais. Šis projektas keičia savanoriškos veiklos esmę, nes visos su veikla susijusios išlaidos programoje dalyvaujantiems asmenims yra padengiamos. Savanoriška veikla yra neatlygintina, esant bet kokiam lėšų kompensavimui, savanoriška veikla tampa savanoriška tarnyba. Savanoriškos veiklos sampratą iškreipia ir savanorystės sugretinimas su Lietuvos kariuomenės Krašto apsaugos savanorių pajėgomis (KASP). Jose tarnaujantieji vadinami kariais savanoriais. Toks sugretinimas labiau būdingas vyresnio amžiaus žmonėms.

Kyla klausimai, kaip savanoriai suvokia savanoriškos veiklos vertę ir kokias naudas bei kaštus patiria savanoriškos veiklos procese, ar savanorius priimančios organizacijos suvokia iš savanoriškos veiklos gaunamas naudas ir įvertina su šia veikla patiriamus kaštus.

**Tyrimo aktualumas.** Savanorystė ir savanoriškos veiklos plačiosios visuomenės suprantamos kaip pagalbinių darbų, kurių nespėja ar dėl biudžeto lėšų trūkumo negali atlikti organizacijos nariai, atlikimas. Savanoriškos veiklos daugeliu atveju vykdomos chaotiškai, pasirengimo priimti savanorius lygis žemas, suvokimo, kokią vertę organizacijai gali duoti savanoris, trūksta. Savanorystė Lietuvoje tapo socialinių valandų mokyklose bei socialinės integracijos Lietuvos darbo biržoje fenomenu. Masinis kvietimas savanoriauti labiausiai skiriamas jaunimui (15-29 m. amžiaus), savanorystė tampa siaurai amžiaus grupei privalomu veiksmu, nes savanoriška veikla įgyja vertę stojant į aukštąsias mokyklas ir ieškant norimos darbo vietos. Savanorystės vertė nėra analizuojama iš savanorio, kaip asmens, bei organizacijos, kaip vykdančios išteklių valdymą, perspektyvos.

**Probleminiai tyrimo klausimai:** Kaip savanoriai suvokia savanoriškos veiklos vertę? Kokias naudas ir kaštus patiria savanoriškos veiklos procese? Kaip savanoriškos veiklos vertę suvokia organizacija? Kokias naudas ir kaštus patiria organizacija?

**Tyrimo objektas.** Savanoriškos veiklos vertė organizacijai ir savanoriui.

**Tyrimo tikslas.** Atskleidus savanoriškos veiklos vertės sampratą, išanalizuoti savanoriškos veiklos vertę organizacijai ir savanoriui.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Išanalizuoti savanoriškos veiklos ir savanoriškos veiklos vertės sampratą, išskiriant jai būdingus elementus.
2. Identifikuoti savanoriškos veiklos naudų ir kaštų kategorijas.
3. Atskleisti savanoriškos veiklos naudas ir kaštus savanoriui ir organizacijai.



**Tyrimo metodika.** Tyrime taikyta mokslinės literatūros analizė, sutelktos diskusijos grupės metodas, anketinės apklausos metodas.

**Duomenų analizės metodai:** kokybinė turinio (content) analizė, aprašomoji statistika

**Tyrimo dalyviai.** Tyrime dalyvavo 201 savanoriavęs asmuo iš Šiaulių miesto. Dviejose sutelktose diskusijos grupėse dalyvavo 22 asmenys (pirmoje grupėje 9 organizacijų, vykdančių savanoriškas veiklas, atstovai, antroje – 13 patyrusių savanorių, pasirenkusių savanoriškos veiklos sritį individualiai).

**Pagrindiniai žodžiai:** asmuo, savanoris, savanoriška veikla, savanoriavimas, vertė, nauda, kaštai.

**Tyrimo imtis ir organizavimas.** Pirmajame etape (2018 m. kovas – 2016 m. balandis) buvo studijuojama mokslinė literatūra. Antrajame etape (2018 m. gegužės 2-3 d.) vyko sutelktos diskusijos grupės susitikimai, buvo vykdoma anketinė apklausa (2018 m. gegužės 10-16 d.), rengiamos literatūros apžvalgos ir tyrimo metodologijos dalys. Trečiajame etape (2018 m. gegužė – birželis) buvo analizuojami gauti tyrimo rezultatai, rengiamos diagramos, formuluojamos išvados. Sutelktos diskusijos grupių susitikimai truko apytiksliai po 1 valandą ir 30 minučių ir buvo įrašomi mobiliąja įrašymo programa. Kiekybinio tyrimo anketa išsiųsta Šiaulių miesto savanoriams, kurie dalyvavo Šiauliuose įkurto Šiaulių miesto savanorių koordinavimo centro vykdomose savanoriškose veiklose, platinama gimnazijose ir socialiniame tinkle Facebook.

**Darbo struktūra.** Magistro darbą sudaro įvadas, 2 skyriai (teorinės tyrimo prielaidos, tyrimo metodologija, rezultatai ir jų analizė), išvados, rekomendacijos, diskusija, literatūros sąrašas, 9 priedai. Darbe iš viso nurodomi 63 šaltiniai, kuriuose nagrinėjamos savanoriškos veiklos vertės naudų ir kaštų teorinės prielaidos, iš jų 26 šaltinis lietuvių kalba ir 37 šaltiniai užsienio kalba.

# 1. SAVANORIŠKOS VEIKLOS VERTĖS ORGANIZACIJAI IR SAVANORIUI TEORINĖ ANALIZĖ

## 1.1. Savanorio apibūdinimas ir savanoriškos veiklos samprata

Savanorystė kaip fenomenas susilaukė mokslininkų dėmesio ir imta tyrinėti XX amžiaus 9 dešimtmetyje. Sukurta teorijų (žr. 1 lentelę), aiškinančių altruistinę, savanorišką žmonių elgesį ir veiklą, apibūdinančių įvairius savanoriškos veiklos aspektus.

1 lentelė

### Savanoriškos veiklos teorijos

|                                 |                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Socialinių mainų teorija</b> | asmeninės naudos ir pranašumo siekimas<br>materialinių vertybių mainai<br>socialiniai/emociniai mainai<br>socialinis atlygis<br>pozityvi socializacija<br>savigarba, padidėjęs pasitenkinimo savimi jausmas |
| <b>Socialinių normų teorija</b> | pagalba mainais<br>pagalba nesitikint grįžamojo rėšio                                                                                                                                                       |
| <b>Evoliucijos teorija</b>      | giminystės ryšys<br>viltis sulaukti pagalbos ateityje                                                                                                                                                       |

Šaltinis: sudaryta pagal Blau, 1964

Kaip teigia socialinių mainų teorijos kūrėjas Blau (1964), savanoriaujančių asmenų elgesys yra orientuotas į konkretaus tikslo ar atpildo siekimą bei lemia specifinių elgesio krypčių / modelių pasirinkimą. Socialinių normų teorija savanorystę traktuoja kaip dėl žmonių tarpusavio sąveikos kilusį įpareigojimą teikti pagalbą tiems, kurie yra pagelbėję praeityje. Tėvų rūpinimasis vaikais, giminystės ryšiais susijusių žmonių pagalba vienu kitiems yra ir viena iš evoliucijos teorijos analizės sričių. Padėdami artimiesiems, žmonės tikisi, kad ateityje jiems taip pat bus suteikta pagalba. Tačiau socialinio elgesio normos įgalina žmones teikti pagalbą ne tik tiems, kurie yra padėję, bet ir tiems, kurie negali atsakyti tuo pačiu (vaikams, seniems žmonėms, neįgaliesiems).

Šiuolaikinėje visuomenėje savanoriška veikla yra svarbi, galinti ir turinti papildyti sferą socialinių paslaugų, gerinančių kitų žmonių gyvenimo kokybę. Įvairiuose šaltiniuose galima rasti skirtingų savanorio, kaip asmens, užsiimančio savanoriška veikla, ir savanoriškos veiklos, kai kur įvardijamos kaip savanoriškas darbas arba altruistinis elgesys, apibrėžimų. Daugelyje jų savanorystė apibūdinama kaip laikas, neatlygintinai skiriamas kitiems, laisva valia prisiimant atsakomybę. Brabazon ir kt. (2001) pabrėžia, kad neatlygintinai skiriamas ne tik laikas, bet ir žinios, patirtis, energija. Jonutytė (2006) apibrėždama savanorišką veiklą mini ir savanorio asmeninį tobulėjimą, naujos patirties įgijimą bei dvasinę savanorystės vertę. Brabazon (2001) ir Leliūgienė (2003) savanorią apibūdina kaip duodantį asmenį, o Jonutytė (2006) pabrėžia, kad jis yra ir gaunantis asmuo (žr. 2 lentelę).

**Savadorio apibūdinimai**

| Ei. Nr. | Šaltinis                                         | Apibūdinimas                                                                                                                                                                                                                                                      | Pasikartojantys apibūdinimai                                                                                                                         | Nepasikartojantys apibūdinimai                                                                                                                                               |
|---------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.      | Brabazon ir kt., 2001                            | <...> skiriantis savo laiką, žinias, patirtį, energiją darbui organizacijoje ir neimantis už tai piniginio atlygio                                                                                                                                                | Skiriantis asmeninį laiką (4)*, užsiimantis neatlyginama veikla (6), dirbantis be atlygio(3), padedantis kitiems, įgyjantis žinių (2), patirties (2) | Skiriantis energiją ir patirtį.                                                                                                                                              |
| 2.      | Leliūgienė, 2003                                 | <...> darantis ką nors savo valia, o ne prievarta. Jis gali veikti neformaliai, dirbti veltui, be atlygio valstybinėse ar privačiose organizacijose, medicinos, švietimo, socialinio aprūpinimo srityse, nevyriausybinėse organizacijose.                         |                                                                                                                                                      | Savo valia dirbantis valstybinėse ar privačiose organizacijose, medicinos, švietimo, socialinio aprūpinimo srityse, nevyriausybinėse organizacijose, veikiantis neformaliai. |
| 3.      | Jonutyte, 2006                                   | <...> skiriantis dalį savo laiko padėti bendruomenės nariams, neimantis už tai atlyginimo, prisiimantis atsakomybę už savadorišką veiklą, siekiantis asmeninio tobulėjimo, naujos patirties įgijimo bei gaunantis dvasinės naudos, kuria dalijasi su bendruomene. |                                                                                                                                                      | Prisiimantis atsakomybę, siekiantis asmeninio tobulėjimo, gaunantis dvasinės naudos, kuria geba dalytis su bendruomene.                                                      |
| 4.      | „Savadorių mentorių vadovas“, Šiaulių DRMT, 2010 | <...> atliekantis tam tikrus darbus savadoriškai, nesitikėdamas už tai atlygio.                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                      | Atliekantis tam tikrus darbus                                                                                                                                                |

\* Skliausteliuose nurodomas skaičius atspindi apibūdinimo ir tą pačią reikšmę turinčio apibūdinimo pasikartojimo dažnį.

Apibūdinant savadorį neapsiribojama vien jo, kaip asmens, bruožų išskyrimu. Apibrėžimuose nurodoma ir savadoriškos veiklos vieta, gaunama nauda asmeniui bei organizacijai. Brabazon (2001), Jonutyte (2006) kaip savadorio veiklos erdvę nurodo organizacijas ir bendruomenę. Leliūgienė (2003) savadoriškos veiklos erdvės aprašymą sukonkretina – tai valstybinės ar privačios organizacijos, medicinos, švietimo, socialinio aprūpinimo sritys, nevyriausybinės organizacijos. Analizuojant savadorio sampratą, išryškėjo, kad minėti mokslininkai savadorio apibūdinimą papildo erdvės, naudos savadoriui ar organizacijai aspektais. Vienodai apibrėžiamas asmuo, savadoriaujantis ilgalaikės socialinės savadorystės srityje (angl. Big brother), ir trumpalaikės savadoriškos veiklos dalyvis, pavyzdžiui, akcijos organizatorius. Abiejų savadorystės sričių savadoriai užduotis atlieka laisva valia, negaudami už tai jokio atlygio, jų veiksmai atneša naudą ir vertę kitiems.

Iš McMellon (2015) atlikto tyrimo išryškėjo, kad:

- savadoris nepakeičia nuolatinių darbuotojų ir nekelia grėsmės jų darbo vietoms,
- jis atlieka didžiąją dalį darbų visuomeninėse organizacijose,
- visada nori mokytis naujų dalykų siekdamas tobulėjimo ir brandos, visada pasirengęs padėti kitiems,
- turi naujų idėjų ir nėra suvaržytas narystės atitinkamoje organizacijoje,
- yra pagrindinis visuomeninių organizacijų pamatas,

➤ tarpininkas tarp bendruomenės ir valdžios institucijų.

Visi šie savanorio apibūdinimai leidžia daryti prielaidą, kad savanorystė ir savanoriška veikla yra skirta laisviems, kūrybingiems, smalsiems bei energingiems asmenims.

Svarbu, kad savanoriai, pradėdami savanorišką veiklą, suvoktų savo tikslus, būsimą darbo pobūdį, suprastų, ką jie daro ir kodėl, tik tuomet ši veikla atneš pasitenkinimą. Priimti motyvuotą apsisprendimą, apmąstyti įvairius savanoriškos veiklos aspektus padeda pagrindinių savanorystės principų suvokimas. Anot Charter (2008), asisprendęs savanoriauti asmuo apgalvoja savo motyvus ir lūkesčius; susipažįsta su būsimu vaidmeniu ir organizacija, kuriai priklausys, sutinka gerbti vietines tradicijas, prisiima mokinio ir svečio vaidmenį. Jis įsipareigoja visuomet veikti profesionaliai, rūpintis asmeniniu saugumu, fizine ir protine sveikata, perteikti įgytą patirtį ir žinias visuomenei, būti lankstus ir prisitaikantis. Kurapkaitienė (2013) savanoriškos veiklos procesą apibrėžia kaip užduočių, suderintų su organizacija, atlikimą laisva valia, nesiekiant asmeninės naudos. Autorė akcentuoja laisvos valios aspektą, nes privaloma veikla neatitinka savanoriškos veiklos kriterijų. Savanoriavimas yra geras dalyvavimo visuomeniniame gyvenime pavyzdys, savanorystė dažnai tampa įvairių profesinių veiklų pradžia.

2008 metais AB TEO Lt ir VšĮ Savanorių centro inicijuotame tyrime apie savanorišką veiklą Lietuvoje respondentų buvo klausama, kaip jie supranta šią veiklą. Pasikartojantys atsakymai buvo šie: tai darbas savo noru, be atlygio, tarnyba armijoje, armijos savanoriai. Taip pat respondantai savanoriškai veiklai priskyrė pagalbą ligoniams, neįgaliesiems, senelių namams, aplinkos tvarkymą, gamtosaugos darbus ir kraujo ir organų donorystę. Požiūris į savanorišką veiklą skyrėsi atsižvelgiant į tai, ar patys respondantai dalyvavo tokioje veikloje, ar ne.

Analizuojant savanoriškos veiklos apibūdinimus išryškėjo, kad beveik visi autoriai pabrėžia, jog ši veikla yra pasirenkama laisva valia, ja siekiama suteikti naudos visuomenei ir kiekvienam jos nariui atskirai. Kartu savanoriška veikla naudinga ir pačiam savanoriui. Iš VšĮ Savanorių centro inicijuoto tyrimo išryškėjo, kad savanoriavimas taip pat yra priemonė spręsti aktualias socialines, aplinkosaugos, bendruomenines ir kt. problemas, užsiimant šia veikla privaloma gerbti kitų teises, žmogiškąjį orumą ir kultūrą. Savanoriška veikla yra teisėta, dalyvaudami joje asmenys įsitraukia į savo bendruomenės veiklą. Pagrindinės sąlygos šiam procesui atsirasti yra ne tik laisva valia, bet ir atsidavimas idėjai, kilniam tikslui. Savanorišką veiklą nėra apmokamo darbo pakaitalas, ji nepakeičia nuolatinių darbuotojų ir nekelia grėsmės jų darbo vietoms.

Skirtinguose šaltiniuose savanoriška veikla apibūdinama ir atsižvelgiant į jos motyvus bei organizacijos veiklos sritį (žr. 3 lentelę).

**Savadoriškos veiklos apibrėžimai**

| <b>Eil. Nr.</b> | <b>Šaltinis</b>                                          | <b>Apibrėžimas</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1               | Jordanas, Ochman (1998)                                  | Tai galimybė kiekvienam, nepriklausomai nuo rasės, lyties, amžiaus, tautybės, religinių ir politinių įsitikinimų, sveikatos, panaudoti savo sugebėjimus ir patirtį, realizuoti savo pomėgius, įgyti naujų žinių bei įgūdžių, susirasti bendraminčių, draugų, tapti reikalingam kitiems, gerai praleisti laisvalaikį, įsitraukti į darbą ir dalyvauti visuomenės gyvenime.                              |
| 2               | Leliūgienė (2003)                                        | Tai galimybė kiekvienam, nepriklausomai nuo lyties, tautybės, religinių bei politinių įsitikinimų, amžiaus ir sveikatos panaudoti savo sugebėjimus ir patirtį, realizuoti savo pomėgius, įgyti naujų žinių bei įgūdžių, susirasti naujų draugų, tapti reikalingam kitiems, gerai praleisti laisvalaikį, įsitraukti į darbą ir dalyvauti visuomenės gyvenime, keičiant jį pagal bendruomenės poreikius. |
| 3               | Jonutytė (2007)                                          | Tai vienas iš būdų aktyviai dalyvauti visuomenės gyvenime, prisidėti sprendžiant skurdo, bedarbių, bendruomenės saugumo, turiningo laisvalaikio organizavimo, sveikatinimo, aplinkosaugos, ugdymo ir kitas problemas.                                                                                                                                                                                  |
| 4               | Europos Komisijos Komunikatas (2011)                     | Tai nauja vyresnio amžiaus piliečių ir neįgalių asmenų mokymosi, o drauge ir poveikio visuomenei galimybė. Savadoriška veikla, kai jauni ir pagyvenę savadoriai dirba išvien ir remia vieni kitus, padeda geriau suprasti kitų kartų atstovus.                                                                                                                                                         |
| 5               | Europoje vyraujančių savadorystės modelių analizė (2011) | Laisva valia asmens prisiimtos pareigos, atliekant visuomenei naudingą darbą, kuris paprastai būna neapmokamas.                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 6               | „Savadorio darbo vertinimo vadovas“ (2011)               | Neprivalomas darbas, kurį asmuo atlieka neatlygintinai organizacijoje arba tiesiogiai žmonėms, nepriklausantiems jų namų ūkiui.                                                                                                                                                                                                                                                                        |

Lietuvos Respublikos savadoriškos veiklos įstatyme savadorio neatlyginamai atliekama visuomenei naudinga veikla, kurios sąlygos nustatomos savadorio ir šios veiklos organizatoriaus susitarimu, yra apibrėžiama kaip savadoriškas veikla. Šis įstatymas iš esmės dera su mokslinė samprata, tik jame nauda kitiems apibrėžiama susitarimu atlikti visuomenei naudingą veiklą. Taip pat pakartojama Jordanas, Ochman (1998) apibrėžimo dalis apie galimybę kiekvienam, neatsižvelgiant į lytį, tautybę, religinius bei politinius įsitikinimus, amžių ir sveikatą, panaudoti savo žinias ir patirtį, realizuoti savo pomėgius, susirasti naujų draugų, tapti reikalingam kitiems, gerai praleisti laisvalaikį, įsitraukti į darbą ir dalyvauti visuomenės gyvenime, keičiant jį pagal bendruomenės poreikius. Savadoriai reikalingi ir naudingi visuomenei, nes turi naujų idėjų ir nėra suvaržyti narystės atitinkamoje organizacijoje: savadorio įsipareigojimas neilgalaikis, apie susitarimo trukmę sprendžia pats savadoris. Jonutytė (2007) savadoriškos veiklos svarbą išvelgia ir sprendžiant sudėtingas socialinės atskirties mažinimo bei socialines – skurdo, bedarbių, bendruomenės saugumo – problemas. Europos komisijos komunikatas įvardija ir savadorių pagalbos reikalingas socialines grupes: vyresnio amžiaus piliečių, neįgalių asmenų. Savadoriškai veiklai keliami didžiuliai reikalavimai. Šia veikla siekiama ne tik teikti socialinę pagalbą, mažinti socialinę atskirtį, bet ir daryti poveikį visuomenei.

Savadoriška veikla apibrėžimuose dažnai apibūdinama kaip darbas. „Savadorio darbo vertinimo vadove“ akcentuojama, kad ši veikla yra neprivaloma, o naudos gavėjų aprėptis susiaurinama maksimaliai iki tiesioginio žmogaus.

Baršauskienė, Leliūgienė (2011) išskiria du savanoriškos veiklos tipus:

1. Ilgalaikė savanoriška veikla, kai asmuo, kuris yra atsidavęs idėjai arba organizacijai, į savo vaidmenį įdeda daug asmeninių ir psichologinių jėgų. Šie asmenys arba savarankiškai susiranda organizaciją ir laikui bėgant vis stipriau įsitraukia į jos veiklą, arba į organizaciją ateina, nes turi artimų ryšių su joje dirbančiais savanoriais.

2. Trumpalaikė savanoriška veikla, kai asmuo savanoriškos veiklos nelaiko pagrindine gyvenimo dalimi, nori ribotos trukmės ir tiksliai apibrėžto darbo. Tokių asmenų motyvacija pagrįsta jų asmeniniais pasiekimais.

Išanalizavus įvairių mokslininkų darbuose vartojamus savokų – savanoris, savanorystė, savanoriška veikla, savanoriškas darbas, savanoriška tarnyba – apibrėžimus, išryškėjo, kad jie beveik tapatūs, tik sąvoka „darbas“ paprastai siejama su darbo santykiais, o sąvoka „tarnyba“ gretinama su karine tarnyba.

Savanoriška tarnyba labai skiriasi nuo savanoriškos veiklos. Savanoriškos tarnybos savanoriui turi būti atlyginamos su šia tarnyba susijusios išlaidos. Tai padeda jam išvengti nuostolių, susijusių su savanoriška veikla, ir garantuoja, kad asmenys, turintys ribotas finansines galimybes, nebus išbraukti iš norinčių vykdyti savanorišką tarnybą būrio. Tuo tarpu savanoriška veikla duoda naudą ne tik savanoriams, bet ir trečiajai šaliai. Šis kriterijus padeda atskirti savanorišką veiklą nuo laisvalaikio užsiėmimo.

Vienas pagrindinių savanorystės tikslų – bendros gerovės kūrimas. Savanoriškos veiklos vykdomos skirtingomis sąlygomis ir įvairiose gyvenimo srityse. Kai kurių savanoriškų veiklų aplinkybės itin sunkios. Tūkstančiai misionierių vyksta į misijas šalyse, kurių vietiniai gyventojai kenčia badą, miršta nuo užkrečiamų ligų, patiria prievartą bei nepriteklus. Neretai tokia savanorystė pareikalauja daug jėgų, specifinių žinių, gebėjimo išverti sunkias darbo sąlygas ir psichologinio pasirengimo. Bet žmonės renkasi savanorišką veiklą, nes iš jos gaunama vertė motyvuoja tapti ir likti savanoriu.

Apibendrinant galima teigti, kad mokslinėje literatūroje savanoris apibūdinamas kaip asmuo, neatlygintinai skiriantis savo laiką, žinias, patirtį, energiją kitiems, laisva valia prisiimantis atsakomybę. Tačiau jis ne tik duoda, bet ir gauna: įgyja naujos patirties, tobulėja, patiria dvasinį pasitenkinimą. Įsitraukimas į savanorišką veiklą visuomet susijęs su įsipareigojimu veikti profesionaliai, rūpintis asmeniniu saugumu, fizine ir protine sveikata, perteikti įgytą patirtį ir žinias visuomenei, būti lanksčiam ir prisitaikančiam. Savanoriška veikla apibūdinama kaip laisva valia pasirenkama veikla, kuria siekiama suteikti naudos visuomenei ir kiekvienam jos nariui atskirai. Savanoriškos veiklos procesas apibrėžiamas kaip užduočių, suderintų su organizacija, atlikimas laisva valia, nesiekiant asmeninės naudos. Privaloma veikla neatitinka savanoriškos veiklos kriterijų.

Savanoriška veikla suprantama kaip geras dalyvavimo visuomeniniame gyvenime pavyzdys, ji yra teisėta, dalyvaudami joje asmenys įsitraukia į bendruomenės veiklą.

## **1.2. Savanoriškos veiklos vertė**

### **1.2.1. Vertės sąvoka savanoriškos veiklos kontekste**

Žodynuose žodis „vertė“ apibrėžiamas kaip ekonomikos terminas, apibūdinantis daikto savybę, kuri daro jį naudingą, kaip naudingumas, pravartumas, gerumas, kiekis kažko, kuo vienas daiktas keičiamas į kitą, kaina. Dar „vertė“ apibūdinama kaip teigiama bet ko ypatybė. Vartojant šį terminą savanoriškos veiklos kontekste galimos jo reikšmės yra šios: savanoriškos veiklos vertė vartotojui (angl. customer value) savanorystės bei asmens vertė organizacijai (angl. customer lifetime value) (Smith, Colgate, 2007). Vartotoją šiuo atveju galima traktuoti kaip dalyvaujantį veikloje asmenį – savanorį, o organizaciją – kaip savanorį priimančią įstaigą, įmonę. A. S. Khalifa (2004) akcentuoja, kad ekonomikos teorijoje „vertė“ vartotojui yra esminė prielaida visoms kitoms vertėms atsirasti.

Dažniausiai vertė apibrėžiama kaip naudų ir kaštų palyginimo rezultatas, gana retai ji analizuojama kaip vienmatis konstruktas (Heinonen, 2004; Komulainen ir kt., 2004). Šiame darbe savanoriškos naudos ir kaštų samprata koreliuoja su pamatuojamomis naudomis, kurias savanoris ar organizacija gauna vykdydama savanoriškas veiklas. Tačiau jo patiriami kaštai vis dar nėra aiškiai apibrėžti. Analizuojant vertę, griežtai atskirti naudas ir kaštus nėra tikslinga, nes tuo pat metu daugelis požymių, veiksmų ir situacijų apima abu šiuos aspektus. Pavyzdžiui, emocinis artumas, bendruomeniškumas, turint galvoje sporto ir sveikatingumo paslaugas, tyrime priskirtas naudų kategorijai (Damkuvienė, 2009), gali būti suvokiamas, vertinamas ir kaip priimtinas, pageidautinas, ir kaip nepriimtinas. Visų sprendimų pagrindas asmeniui yra vertė, kuri laikytina svarbiausiu veiksnium, didinančiu konkurencinį pranašumą ir užtikrinančiu asmens lojalumą (Dovalienė, 2005). Vertė asmeniui, kaip vartotojui, įvairiuose moksliniuose šaltiniuose aptariama skirtingai. Kadangi nėra bendros nuomonės, ši vertė interpretuojama kaip nuolat besiplėtojantis ir dinamiškas konceptas (A. Z. Khalifa (2004)). A. Eggert ir W. Ulaga (2002) savo darbuose taip pat mini vertės vartotojui sąvokos daugialypiškumą, kuris atsispindi daugelyje sampratų.

Vertės fenomenas aiškinamas išskiriant subjektyviąją arba objektyviąją vertę. Subjektyviosios vertės šalininkai teigia, kad vertė yra vertintojo požiūris į vertinamąjį daiktą, šiuo atveju veiklą, vertė egzistuoja ne veikloje, o vertintojo sąmonėje. Pripažįstama, kad vertę nustato ne organizacija, bet asmuo, t. y. būtent jis tampa vertės kūrėju ir nustatytoju (Pralad ir Ramaswamy, 2004c). Ši į asmenį, kaip vartotoją, orientuota vertės samprata teigia, kad vertė yra nulemta ne organizacijos prielaidų ar ketinimų, o vartotojo suvokimo (Khalifa, 2004; Ballantyne ir kt., 2011; Kiyak ir Prancevičiūtė, 2014).

Tikslesnį atsakymą apie vertės kūrimą (kaip procesą) ir dalyvių (organizacijos ir vartotojo) vaidmenis vertės kūrimo procese pateikia Grönroos ir Voima (2013). Jų teigimu, paslaugų vyravimo

logikoje įprasminamos dvi tarpusavyje nesuderinamos nuostatos, stabdančios konkrečių su verte susijusių atsakymų paieškas, – tai subjektyviai suvokiama vertė ir vertė kaip holistinis procesas.

Subjektyvioji vertė – tai vartojimo vertės konceptualizacija. Vadinasi, tik vartotojas yra vertės kūrėjas. Vertės kūrimas gali pasireikšti turėjimu (angl. possession), naudojimu, įvairiomis mentalinėmis, emocinėmis būsenomis, jis apima vartotojo fizinius, mentalinius veiksmus, praktiką, patirtį (Heinonen ir kt., 2010; Grönroos ir Ravald, 2011). Vertė atsiranda tik naudojantis vertės pasiūlymu (Payne ir kt., 2008; Ojasalo, 2010), integruojant organizacijos pasiūlytus išteklius, procesus, rezultatus su savanorio ištekliais, atsižvelgiant į tai, kas savanoriui svarbu, kokių tikslų jis siekia. Mokslininkų aptariamam subjektyviosios vertės kūrimu tampa savanorio fizinės, mentalinės veiklos, praktikos ir patirtys įvairiuose individualiuose bei socialiniuose kontekstuose.

Apibūdinant vertę kaip holistinį procesą, organizacija, vartotojas ir kiti rinkos dalyviai suprantami kaip lygiaverčiai, aktyvūs partneriai, įsitraukiantys į bendras išteklių mainų sistemas. Šio požiūrio esmė yra ta, kad vertė gali būti sukurta tik dalyvaujant abiem pusėms, kai integruojami abiejų pusių ištekliai ir pasitelkiama abiejų pusių kompetencija (Vargo ir kt., 2008). Abi pusės gali tapti ir kitų suinteresuotų šalių išteklius integruojančia platforma (Lusch ir kt., 2007). Tada vertė kuriama bendradarbiaujant. Organizacija šį procesą inicijuoja, įgalina, vartotojas kviečiamas jame dalyvauti.

Vertės asmeniui kūrimas yra nuoseklus ir evoliucionuojantis procesas, kuriam įtaką daro iš ilgalaikių veiklų gaunama nauda. Organizacija priima sprendimus bei atlieka veiksmus, kurie skirtingais savanoriškos veiklos etapais kuria vertę asmeniui.

Taigi mokslinėje literatūroje išskiriamos dvi savanoriškos veiklos sukuriamos vertės: vertė savanoriui ir vertė organizacijai. Vertė trečiajai šaliai šiame darbe neanalizuojama. Dažniausiai vertė suprantama kaip naudų ir kaštų palyginimo rezultatas. Savanoriškoje veikloje patiriami kaštai nėra aiškiai apibrėžiami, nes daugelis šios veiklos situacijų apima ir naudas, ir kaštus. Vertės fenomenas aiškinamas išskiriant subjektyviąją arba objektyviąją vertę. Subjektyviai suvokiama vertė kuriama individualiai. Holistiškai suvokiant vertę organizacija, vartotojas ir kiti rinkos dalyviai tampa lygiaverčiais, aktyviais partneriais, kurie įsitraukia į bendras išteklių mainų sistemas. Vadinasi, vertė kuriama bendradarbiaujant.

### **1.2.2. Vertės naudų ir kaštų struktūra savanoriui**

Mokslinėje literatūroje vertė dažniausiai apibūdinama kaip komponenčių „gauti“ ir „duoti“ santykis (Zeithaml, 1988; Monroe, 1990), vadinasi, apima naudų ir kaštų aspektus (Walter ir kt., 2001). Anot Forsstrom (2005), vertės nustatymas sudėtingas procesas, nes vertinamas vyksmas, objektai ar fenomenai įgauna naudų arba kaštų reikšmes. Tam tikra prekės, paslaugos ar kito vertinamo objekto arba proceso charakteristika tampa nauda, kai veikia asmenį teigiama prasme, ir kaštais, kai neigiama.



Tam tikra charakteristika tampa suvokta vidine verte, padedančia nustatyti santykio su vertinamu objektu stiprumą ir kryptį.

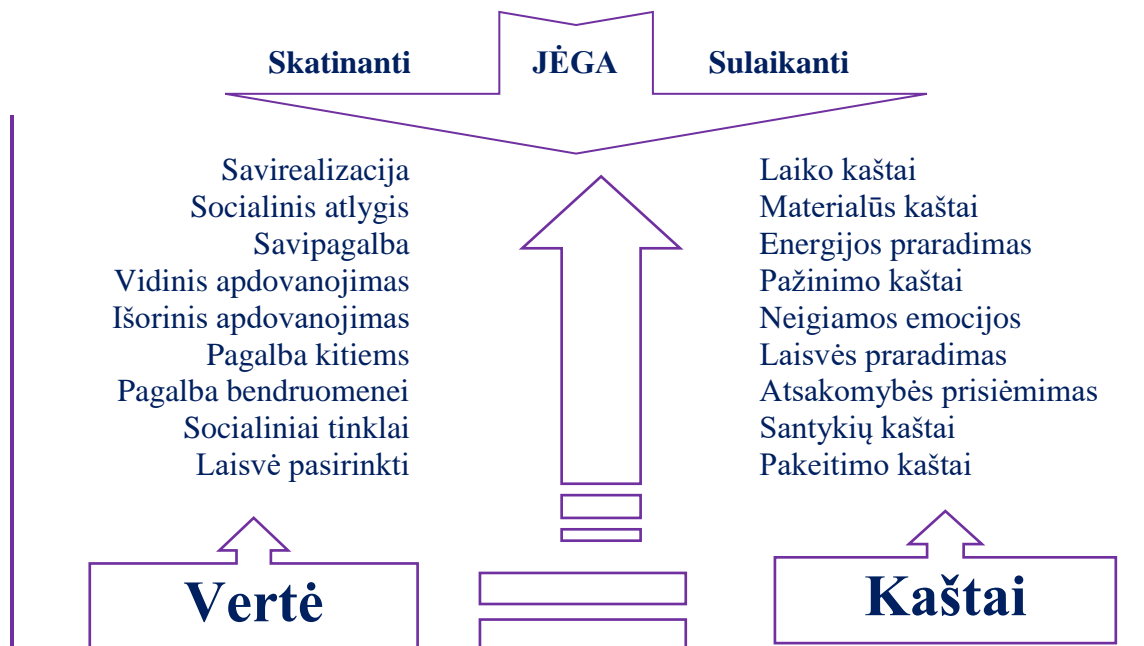
Naudas ir kaštus laikant vertės komponentėmis, vertinamas kiekvienos komponentės indėlis į visuminį vertės konceptą. Vertę analizuojančių autorių nuomone, vertinimo procesas apima tam tikro svarumo suteikimą naudų ir kaštų kategorijoms, t. y. naudos ir kaštai įvertinami kaip „gera“ ir „bloga“ pagrindas (Woodal, 2003). Daugumoje vertės konceptualizacijų naudos ir kaštų komponentės traktuojamos kaip skirtingą įtaką vertės konceptui turintys kintamieji: naudos – teigiamą, kaštų – neigiamą (Dodds ir kt., 1991; Sweeney ir Soutar, 2001). Į naudas žvelgiama kaip į dalyvavimą skatinančią jėgą, kaštai traktuojami kaip stabdanti jėga (žr. 1 pav.), nors mokslinėje literatūroje yra nuomonių, prieštaraujančių griežtam naudų ir kaštų poliarizavimui, pagal kurį kaštai traktuojami kaip neigiami, vertę mažinantys kintamieji (Komulainen ir kt., 2005). Šiuo atveju savanorio dalyvavimas vyksme siejamas su tam tikrų jo išteklių atidavimu, paaukojimu, paskyrimu ir galėtų būti aiškinamas kaip savanorio patiriami kaštai, dėl kurių mažėja jo suvokiama dalyvavimo savanoriškoje veikloje vertė. Reikia pabrėžti, kad ir tokio pobūdžio savanorystės patirtys yra investicija, kuri tam tikru laiku arba tam tikroje situacijoje gali būti suvokiama teigiamai, kaip turinti prasmę, žiūrint iš ilgalaikės perspektyvos kurianti papildomą vertę (Damkuvienė ir kt. 2014).

Valdymo instituto „Šviesos taškai“ (angl. The Points of Light Corporate Institute) atliktas tyrimas rodo, kad savanoriškas veiklas pasaulyje vykdančios organizacijos nariai, rinkdamiesi savanorišką organizaciją ir veiklą arba dalyvaudami pasirinktose savanoriškose veiklose, siekia emocinės, mentalinės vertės. Kaip nematerialiosios savanorystės vertės dažniausiai įvardijamos šios:

- padeda jaustis reikalingam,
- padeda įgyti vertingų įgūdžių ir savybių, naudingų realizuojant savo lūkesčius ar siekiant asmeninės karjeros,
- suteikia galimybę susirasti naujų draugų,
- leidžia išbandyti save naujose situacijose,
- skatina komunikabilumą, gilina komandinio darbo įgūdžius,
- suteikia neoficialaus ir neformalaus mokymosi galimybių,
- išmokstama valdyti krizines situacijas,
- įgaunama organizacinių įgūdžių,
- suteikia galimybę į pasaulį pažvelgti iš kitos perspektyvos.

Apibrėžiant savanorio suvokiamus dalyvavimo vertės kūrimo procesuose kaštus, remiamasi Lapierre (2000) asmens suvokiamų kaštų apibrėžimu. Šis autorius teigia, jog asmens suvokiami dalyvavimo kaštai apima pinigines ir nepinigas išlaidas, visus suvokiamus praradimus, netektis, kuriuos asmenys patiria dalyvaudami savanorystės procesuose. Kai kurie kaštai gali būti įvertinti

objektyviai, per rinkos kainą (pvz., telefono skambučio įkainis), kai kurių vertės matas – subjektyvus savonorio įvertis (pastangos, laikas) (Etgar, 2008).



1 pav. Naudų ir kaštų struktūra savonoriui

Hoyer ir kt. (2010) teigimu, jei savonoriškos veiklos kaštai yra per dideli, o naudos per mažos, asmens ketinimai dalyvauti tolesniuose vertės kūrimo procesuose mažta netgi esant aukštam jo suinteresuotumo lygiui. Tad išryškėja būtinybė didinti savonorio suvokiamas dalyvavimo naudas ir mažinti jo suvokiamus dalyvavimo kaštus (žr. 4 lentelę). Tačiau Arantola (2002) manymu, tokio savonoriškoje veikloje dalyvaujančio asmens investicijos arba pastangos ne visais atvejais gali būti aiškinamos kaip kaštai, turintys neigiamą įtaką bendram vertės suvokimui, nes praėjus tam tikram laikui jos gali būti aiškinamos kaip naudos. Asmens suvokiama vertė gali mažėti ir dėl neigiamas konotacijas įgavusių patirčių: tam tikrų kliūčių, nepatogumų (angl. disadvantages), erzinančių momentų (angl. annoyances).

4 lentelė

### Savonorio suvokiamų dalyvavimo kaštų kategorijos

| Kategorija                 | Apibūdinimas                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Laiko kaštai               | Laikas, kurį asmuo turi praleisti paslaugų procesuose (Zeithaml, 1998; Guszak ir Pandža, 2010), laikas kaip asmens ištekliai (Vargo ir Lusch, 2008; Hoyer ir kt., 2010; Franke ir Schreier, 2010).                                                                                                                     |
| Materialūs kaštai          | Pinigai, kiti materialūs indėliai, kuriuos dalyvaudami skiria asmenys, asmens nuosavybė, nominalios prekės (Moeller, 2010), pinigai (Hoyer ir kt., 2010).                                                                                                                                                              |
| Energijos praradimo kaštai | Energija iniciatyvoms, valios pastangoms, fizinis ir emocinis išsekimas, moralinės pastangos, prisivertimas kurti, pradėti iš pradžių, išvargimas dalyvaujant bendrame kūrimo procese (Etgar, 2008; van Doorslaer, 2011), psichologinės pastangos (Hoyer ir kt., 2010), mentalinė energija (Franke ir Schreier, 2010). |
| Laisvės praradimo kaštai   | Kyla iš dalyvaujant besiformuojančių sąsajų su organizacija ar kitais asmenimis, dėl kurių tampa sudėtingiau pereiti prie kitos organizacijos, pasirinkti kitą organizaciją (Etgar, 2008).                                                                                                                             |

|                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pažinimo kaštai               | Papildomų žinių, kompetencijos, industrinės patirties ir gebėjimų, persikvalifikavimo įgijimas, kitų kognityvinės pastangos (protinis darbas), kurių prireikia dėl kliento nežinojimo, nemokėjimo elgtis su organizacijos aplinka, naujos patirties trūkumo (Geunhee, 2012), žinių, informacijos stokos (Rodie ir Kleine, 2000).                                                   |
| Neigiamos emocijos kaštai     | Frustracija, netikrumas ir stresas (Plé ir Cáceres, 2010), galimos konfliktinės situacijos su personalu (Quiggin, 2006).                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Atsakomybės prisiėmimo kaštai | Nesėkmingos veiklos rizika (van Doorslaer, 2011), baimė, kad nepavyks pasiekti norimo rezultato dėl įgūdžių stokos (Etgar, 2008; Quiggin, 2006), netikrumas dėl pasekmių, sunkumas siekiant rezultatų, neužtikrintumas, kad rezultatas pavyks (Mandel, 2003), suvoktas teisinių keblumų ir pasekmių pavojus, baimė prarasti savigarbą nepasiekus norimo rezultato (Quiggin, 2006). |

Šaltinis: adaptuota pagal Damkuvienė ir kt., 2014, p. 47.

Savadorių suvokiami dalyvavimo kaštai apibūdinami kaip savadorio suvokti įvairaus pobūdžio praradimai (nuostoliai, nepatogumai, trūkumai, sudėtingumas, erzinantys momentai), kuriuos jie patiria dalyvaudami paslaugos teikimo procesuose (Geunhee, 2012).

Neekonominio pobūdžio kaštus Etgar (2008) sieja su psichologinio ir socialinio pobūdžio netektimis, kurias asmuo patiria dalyvaudamas savadoriškoje veikloje. Tokie yra laisvės praradimo kaštai, kurie kyla iš dalyvaujant besiformuojančių sąsajų su organizacija ar kitais asmenimis, dėl kurių tampa sudėtingiau keisti organizaciją. Jie gali būti vadinami prisirišimo, santykių, pakeitimo kaštais. Kiti neekonominio pobūdžio praradimai susiję su rizika nepasiekti norimo rezultato (angl. risks of misperformance). Kadangi savadoriška veikla susijusi su asmens atliekamais veiksmais ir teikiamais ištekliais (Rodie ir Kleine, 2000), laukiamas rezultatas priklauso nuo asmens pareigų, konkrečių veiksmų ir pastangų. Atlikdamas paskirtas užduotis savadoris gali susidurti su žinių ar įgūdžių trūkumu, gali būti menkai susipažinęs su organizacijos aplinka, procesais Chathoth ir kt. (2013), Etgar (2008), nerimauti dėl savo veiksmų pasekmių. Tokio pobūdžio būsenos, kurios susijusios su rizika dalyvaujant patirti ne tą rezultatą, kurio tikimasi, įvardijamos kaip atsakomybės prisiėmimo našta. Dėl jos kai kurie savadoriai labiau linkę naudotis įvairia organizacijos kuriama elektronine, internetine veiklos aplinka. Be to, savadoris gali patirti ir pažinimo kaštų. Šio pobūdžio kaštai susiję su savadorio kognityvinių išteklių naudojimu (naujos informacijos gavimu, papildomu domėjimusi, skaitymu, naujos aplinkos, technologijų pažinimu, mokymusi, prisitaikymu, savo įprastinių veiklų perorientavimu, naujų įgūdžių įgijimu). Išvardytų kaštų patyrimas labai priklauso nuo gebėjimo apdoroti informaciją, technologinio išprusimo ir pan. (Hilton ir Hughes, 2008). Savadoriui reikia gebėti įvertinti veiklos, kurioje jis dalyvauja, aplinką, išmokti dalyvauti, žinoti, kokių jo veiksmų reikės. Teigiama, kad asmens turimų atlikti veiksmų, dėl kurių tenka priimti sprendimus, skaičius didina jo suvokiamą veiklos sudėtingumą ir reikalauja didesnių jo pastangų (Johnson ir Payne, 1985).

Akivaizdu, kad dalyvaujant savadoriškoje veikloje reikia ir fizinės, ir mentalinės asmens energijos. Fizinės pastangas sudaro savadorio darbo jėga, kuri apima veiksmus, atliekamus dalyvaujant. Kai kurios veiklos savadoriui gali būti pernelyg fiziškai varginančios ir sekinančios. Paprastai įsitraukimas į savadoriškas veiklas reikalauja iš asmenų dažniau priimti sprendimus, todėl gali emociškai varginti, kelti stresą, nerimą (Rodie ir Kleine, 2000). Jei šio pobūdžio kaštai asmeniui

yra svarbūs, jis stengsis išvengti patirčių, reikalaujančių priimti sprendimą (Chin ir kt., 2010). Dauguma asmenų nepripažįsta savanoriškos veiklos, kol asmeniškai nepatiria gaunamo išorinio ar vidinio atlygio, tada šios veiklos vertė padidėja.

Savanorių organizacijoms svarbių vertės dedamųjų žinojimas padeda išryškinti ir atskleisti vertę kuriančius aspektus (Rakickaitė ir Vaitkienė, 2009). Galima daryti prielaidą, kad, jei savanoris savo įsitraukimo patirtį suvoks kaip vertingą, jis bus linkęs aktyviau įsitraukti, dalyvauti ateityje, ir, priešingai, jei dalyvavimo patirtis vartotojas suvoks kaip nevertingas, jis nebus linkęs dalyvauti ateityje. Organizacijoms labai svarbu suvokti dalyvaujančių asmenų įsitraukimo siekius, tai gali tiesiogiai prisidėti prie naudų ir kaštų pusiausvyros. Savanorių suvokiama įsitraukimo vertė yra svarbus pažinimo objektas, nes tampa atspirties tašku kuriant organizacijos konkuravimo strategijas, kurios grindžiamos asmenų dalyvavimu. Savanorių kaip kūrėjų dalyvavimą veiklose galima suprasti kaip elgsenos konstrukta, kuris parodo, kaip intensyviai asmenys teikia ar dalijasi su organizacija savo apčiuopiamais ir neapčiuopiamais ištekliais (Rishe-Rodie ir Kleine, 2000; Yen ir kt., 2004; Chan ir kt., 2010; Chathoth ir kt., 2013).

Vertė gali būti suprantama kaip vidinė motyvacija (angl. intrinsic motivation) rūpintis kitų gerove ir kaip išorinis apdovanojimas (angl. extrinsic reward). Savanoriai prilygina savanorišką veiklą netiesioginiam darbui. Jie gauna vidinį atlygį iš savo tiesioginės veiklos ir / arba iš atliekamos savanoriškos veiklos. Mokslininkai išskiria tris vidines savanoriškos veiklos vertes savanoriui:

1. Rūpinimasis gavėjo nauda (utility). Dėl įvairių socialinių lengvatų savanorių teikiama nauda didėja net gerėjant materialinėms sąlygoms ir mažėjant socialinei nelygybei (Fehr and Schmidt, 2003). Pavyzdžiui, asmuo, kuris savanoriauja senyvo amžiaus žmonių namuose, džiaugiasi matydamas, jog senyvo amžiaus žmonių gerovė gerėja dėl to, kad jais kažkas rūpinasi. Net 67 procentai tyrimo apie savanoriškos veiklos naudą respondentų teigė, kad svarbus pasitenkinimo šaltinis – matyti darbo rezultatus (Argyle, 1999: 365). Teigiamos emocijos kyla ir tada, kai šie rezultatai pasiekti ne jų pačių pastangomis (angl. free-rider). Vidinis pasitenkinimas savanoriams – pagrindinė savanoriškos veiklos vertė (Becker, 1974)

2. Asmeninių poreikių patenkinimas (Deci, 1975; Frey, 1997). Savanoriaujantys asmenys mėgsta patys atlikti reikiamą užduotį, nepaisydami rezultato. Pavyzdžiui, žmonės, savanoriškai padedantys gaisrininkams, mėgaujasi darbu komandoje, galimybe išbandyti modernias kovos su ugnimi priemones. Savanorystės užduotis gali didinti asmeninį apsisprendimą ir emocines kompetencijas: „<...> būdinga motyvacija apima asmenis, kurie laisvai užsiima veiksmis, kuriuos jie laiko įdomiais, kurie teikia naują ir optimalų iššūkį“ (Deci and Ryan, 2000). Galiausiai asmeninis apsisprendimas ir emocinės kompetencijos daro teigiamą įtaką subjektyviai gerovei.

3. Pagalbos kitiems veiksmai sukelia emocinį pasitenkinimą (Andreoni, 1990). Žinojimas, jog prisideda prie kilnių tikslų, savanoriui prilygsta moraliniam atlygiui, kuris gali būti susijęs ir su kaltės mažėjimu. (Bierhoff, 2002).

Vertė kaip išorinis apdovanojimas išryškėja tada, kai asmeniui naudinga padėti kitiems (utility), nes savanoriška veikla yra išoriškai atlyginama (rewarding). Tada ji suvokiama kaip investicija į žmogiškąjį kapitalą ir išorinė nauda, apsimokėjimas (angl. payoffs).

Mokslininkai išskiria šias išorines savanoriškos veiklos vertes:

➤ galimybė padidinti ateities darbo užmokestį darbo rinkoje (Menchik and Weisbrod, 1987). Jei dėl įvairių priežasčių (ligos, motinystės atostogų), iš darbo rinkos pasitraukiama, savanoriška veikla leidžia atkurti ar išlaikyti darbo įgūdžius. Moterims, kurios dėl gimdymo ir vaikų auginimo buvo iškritusios iš darbo rinkos, ši veikla gali tapti sugrįžimo strategija (re-entry strategy) (Schram and Dunsing, 1981);

➤ savanoriška veikla dėl nevyriausybinų ar privačių organizacijų iškeltų sąlygų gauti norimas pozicijas. Jei ši veikla vykdoma dėl išorinių motyvų, savanorystės ir gerovės koreliacija yra susijusi su lūkesčiais gauti didesnes pajamas ateityje;

➤ galimybė investuoti į savo socialinį tinklą (network). Įsitraukus į savanorišką veiklą, daugėja socialinių ryšių, kurie gali būti vertingi plėtojant verslą ar ieškant darbo. Tikimasi būsimos materialinės naudos. Pavyzdžiui, politikai užsiima savanoriška veikla norėdami ne tik padėti kitiems, parodyti savo gerąsias savybes, bet ir užmegzti vertingų socialinių ryšių, naudingų politinei karjerai. Tačiau savanoriai gali mėgautis socialine sąveika ir nenumatydami išorinio atlygio ateityje.

➤ Blau (1964) socialinių mainų teorija altruistinį elgesį traktuoja kaip asmeninės naudos ir pranašumo siekimą. Savanoriaujantis asmuo keičiasi ne tik materialinėmis vertybėmis, bet ir socialinėmis, emocinėmis: empatija, rūpesčiu, meile, paslaugomis, informacija. Jis, teikdamas pagalbą kitam, gauna socialinį atlygį: pagarbą, pritarimą, didėja jo paties savigarba, auga prestižas. Vadinasi, savanoris mainais gauna pozityvios socializacijos galimybę. Jo išoriniu apdovanojimu tampa palankumas asmens, kuris priėmė jam siūlomą pagalbą. Vidinį apdovanojimą atitinka didesnė savigarba, padidėjęs pasitenkinimo savimi jausmas.

Užsiimdamas savanoriška veikla asmuo realizuoja save. Ši veikla gali tapti vienu iš motyvacijos būdų ar verčių. Savanoriaujantys žmonės didina asmeninių galimybių, idėjų įvairovę, geba užmegzti šiltus, nuoširdžius santykius. Mokslininkai taip pat tyrinėja tam tikrus savanoriškos veiklos, kaip dalyvavimo, vertės kontekstus, pavyzdžiui, asmenų įsitraukimo į virtualias bendruomenes naudas (Dholakia ir kt., 2009). Kai kuriose studijose (pvz., Etgar, 2008) išskiriamos ir detalizuojamos asmenų suvokiamos naudos, kiti autoriai (pvz., Harms, 2007) kalba apie asmenų suvokiamos vertės dimensijas, neišskirdami dalyvavimo naudų ir kaštų. Svarbu paminėti, kad neretai asmenų suvokiamos dalyvavimo naudos pristatomos kaip motyvuojantis veiksnys arba būtina tolesnės asmenų elgsenos (dalyvavimo)

sąlyga ir tiriamos užduodant klausimus: ką asmenys gauna įsijungdami į analizuojamo pobūdžio veiklas, ką patiria, dėl ko dalyvauja (Dholakia ir kt., 2009). Asmenų suvokiamų dalyvavimo kaštų detalizacija aptinkama dar rečiau.

Teorijos, apibūdinančios savanorišką veiklą bei jos aspektus, pabrėžia motyvaciją, vertės suvokimą bei veiklos įprasminimą kaip moralinę ir ekonominę naudą, kuri gaunama įsitraukus į šią veiklą. Daugelis savanoriškos veiklos teorijų apima tiek socialinės paramos bendruomenei, tiek savipagalbos aspektus.

2015 metais McMellon atliktas savanorių pasitenkinimo savanoriška veikla indekso tyrimas įrodė, kad žmonės išskiria įvairias vertes, kurias gauna būdami savanoriais. Tai gali būti asmeninė raida, naudingi socialiniai ryšiai, geresnė aplinka, galimybė dalyvauti kultūrinėje veikloje. 2003 m. atliktas Afrikoje savanoriaujančių asmenų tyrimas parodė, kad dažniausios noro tęsti savanorišką veiklą priežastys buvo šios: „padėti savo bendruomenei“ (76 proc.), „atsipalaiduoti“ (28 proc.), „būti pripažintam“ (12 proc.). Tuo tarpu mažiau nei 4 proc. apklaustųjų teigė, kad prie noro tęsti savanorišką veiklą prisidėjo piniginės arba natūrinės paskatos (PSO, 2003).

Blau (1964) teigimu, asmenys socialinių mainų santykiuose dalyvauja tikėdamiesi gauti atitinkamą atlygį. Tai vadintina socialine trauka. Jauniems asmenims, siekiantiems parodyti save, savanoriška veikla tampa asmeninių įgūdžių, kompetencijų atskleidimo arena ir tiltu iš švietimo sistemos į darbo rinką, kurioje vyksta tam tikra diferenciacija (pvz., jaunuoliai, turintys savanoriškos veiklos patirties, ir jos neturintys). Ši diferenciacija pagrįsta ir reikiamų resursų – įvairių profesinių, socialinių ir kt. kompetencijų – turėjimu bei didesnėmis galimybėmis gauti geresnę (norimą, geriau apmokamą, prestižinę ir pan.) darbą. Remiantis socialinių mainų teorija, savanorišką veiklą vykdančiam asmuo teikia pagalbą kitiems ir kartu gauna socialinį atlygį: pritarimą, pagarbą, įgyja socialinių ir profesinių įgūdžių, naudingų siekiant įsitvirtinti ir konkuruoti darbo rinkoje.

Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatyme nurodoma, kad dalyvavimas savanoriškoje veikloje, atsižvelgiant į jos tikslus ir pobūdį, gali būti pripažįstamas savanorio praktinio darbo ir /ar mokymosi patirtimi. Atlikta savanoriška veikla pagal bendrojo ugdymo planus gali būti įskaityta kaip socialinė veikla.

Iš 2011 m. Lietuvoje atlikto tyrimo duomenų ryškėja, jog 25 proc. visų savanoriškoje veikloje dalyvaujančių asmenų nurodė, kad viena iš didžiausių problemų, kylančių savanoriaujant, yra skurdi materialinė bazė. 20 proc. respondentų kaip problemą įvardijo neįvertintą savanorio darbą ir 14 proc. – nesutarimus organizacijoje. Atkreiptas dėmesys ir į per mažą savanoriškos veiklos kontrolę bei krūvį, dėl kurio savanoriai jautėsi nereikšmingi (12 proc.). Taip manančių respondentų skaičius didesnis už tų, kurie kaip problemą įvardija nežinomybę, ar bus padengtos patirtos išlaidos (11 proc.). Gauti rezultatai rodo žmonių norą būti ne tik savanoriais, bet ir naudingai veikti. Be to, nemažą dalį visų apklaustųjų sudarė savanoriai, kurie savanoriaudami niekada nesusidūrė su problemomis (11 proc.).

Apibendrinant savanoriškos veiklos naudą ir kaštų struktūrą, analizuojamą mokslininkų darbuose, reikia pabrėžti, kad savanorių suvokiama įsitraukimo vertė yra svarbus pažinimo objektas, jis tampa atspirties tašku kuriant organizacijos konkuravimo strategijas, grindžiamas asmenų dalyvavimu. Savanoris, įsitraukimo į savanorišką veiklą patirtį suvokiantis kaip vertingą, bus linkęs aktyviau dalyvauti ateityje. Jei dalyvavimo patirtis bus suvokta kaip nevertinga, jis nebus linkęs tęsti savanorišką veiklą. Savanoriaujančiam asmeniui svarbios ne tik materialinės vertybės, bet ir socialinės, emocinės: empatija, rūpestis, meilė. Vidinį apdovanojimą atitinka didesnė savigarba, pasitenkinimo savimi jausmas. Užsiimdamas savanoriška veikla asmuo realizuoja save. Jauniems asmenims, siekiantiems parodyti save, savanoriška veikla tampa asmeninių įgūdžių ir kompetencijų atskleidimo arena. Dalyvavimas savanoriškoje veikloje, atsižvelgiant į jos tikslus ir pobūdį, gali būti pripažįstamas kaip savanorio praktinio darbo ir /ar mokymosi patirtis, įskaitomas kaip socialinė veikla. Atlikdamas paskirtas užduotis savanoris gali patirti ir vertės kaštų: susidurti su žinių ar įgūdžių trūkumu, menkai pažįstama organizacijos aplinka, nerimu dėl savo veiksmų pasekmių. Tokio pobūdžio būsenos, kurios susijusios su rizika dalyvaujant patirti ne tą rezultatą, kurio tikimasi, įvardijamos kaip atsakomybės prisiėmimo našta. Kai kurios veiklos savanoriui gali būti pernelyg fiziškai varginančios ir sekinančios, susijusios su psichologinio ir socialinio pobūdžio netektimis, kurias asmuo patiria dalyvaudamas savanoriškoje veikloje.

### **1.2.3. Vertės naudų ir kaštų struktūra organizacijai**

Savanoriškos organizacijos vienija laisvus tam tikro intereso žmones. Tai atspindi organizacijų programose, kuriose išryškėja trys pagrindiniai principai: savo narių bendrų interesų gynimas, įstojimas tik pagal kiekvieno asmeninį norą, organizacijos nevalstybinis pobūdis (Leliūgienė, 2003, p. 218).

Lietuvos Respublikos Savanoriškos veiklos įstatymas nurodo, kad savanoriškos veiklos organizatoriais gali būti labdaros ir paramos fondai, biudžetinės įstaigos, asociacijos, viešosios įstaigos, religinės bendruomenės, bendrijos ir religiniai centrai, tarptautinių visuomeninių organizacijų filialai, atstovybės, politinės partijos, profesinės sąjungos, kiti juridiniai asmenys, kurių veiklą reglamentuoja specialūs įstatymai ir kurių veiklos tikslas nėra pelno siekimas, o gautas pelnas negali būti skiriamas jų dalyviams.

Asmuo, grupė ar organizacija, kuri patiria naudą, vadinama savanoriška organizacija ir apibrėžiama kaip bet kuri oficialiai pripažinta bendrovė (neprofesionali, ne pelno siekianti ar vyriausybė), kuri naudoja neapmokamą, laisvai suteiktą darbą, siekdama tolesnio organizacijos nurodyto tikslo. Savanorių organizacijos be savanorių gali priimti įprastą apmokamą personalą. Šis apibrėžimas neapima neoficialių visuomenei būdingų judėjimų, kurie nėra registruojami jokiame vyriausybiniame agentūroje (Musick and Wilson, 2008; Pearce, 1993; Wilson, 2000).

Organizacijos neįvardija savanorių, kaip žmogiškųjų išteklių, vertės. Finansinėse ataskaitose nėra skilties, kur organizacijos gali nurodyti savanorių skaičių ir jų darbo vertę (Waniak-Michalak, 2015). Savanoriškos veiklos vertė neturi vieno matavimo, naudos fiksavimo ir skaičiavimo sistema nėra sukurta.

Savanoriška veikla nebūtinai susijusi su tiesioginiu organizacijos išteklių panaudojimu, ji gali prisidėti prie organizacijos turto sukūrimo ar vertės padidinimo, todėl jos vertė negali būti pateikiama pelno (nuostolio) ataskaitoje. Daroma prielaida, kad daugeliu atvejų patikimas savanorių veiklos įvertinimas nėra įmanomas. Savanorių paslaugos turėtų būti vertinamos įvertinant paslaugas, kurias organizacija turėtų sumokėti dėl rinkos, pvz., apskaitos paslaugos arba teisinės konsultacijos (Apskaitos standartų valdyba, 2013 m.). Daugelis mokslininkų teigia, kad dėl problemų, susijusių su savanorių veiklos vertės pateikimu finansinėse ataskaitose, organizacijų ištekliai, pajamos ir išlaidos yra per mažos (Mook and Quarter, 2006, p. 2-3).

Savanoriai yra labai naudingi ištekliai, kuriuos reikia ne tik įvertinti, bet ir valdyti bei ugdyti. Savanoriai turi įvairių įgūdžių, idėjų, kurių reikia savanoriškos veiklos organizacijoms, siekiančioms veiksmingai tarnauti savo bendruomenei. Jungtinėse Amerikos Valstijose atlikto tyrimo duomenys parodė, kad savanoriai paprastai yra gerai išsilavinę, susituokę asmenys nuo 35 iki 44 metų amžiaus, mažiausiai linkę savanoriauti dvidešimtmečiai asmenys. Jie sudarė 18,4 proc. apklaustųjų (USDOL, 2011 m.). Vadinasi, savanorių organizacijos turėtų skirti daugiau dėmesio neišnaudotų resursų – jaunosios kartos – ugdymui, aktyviau skatinti įsitraukti į savanorišką veiklą, ieškoti būdų pasiekti asmenis, kurie savo kasdieninėje erdvėje elgiasi ir gyvena kaip savanoriai (Eisner ir kt., 2009).

Organizacijos, vykdančios savanorišką veiklą, ne visada gali pasirinkti savanorį, turintį reikiamą kompetencijų. Verslo pasaulyje norint gauti darbą reikia turėti tam tikrų įgūdžių, reikalingų darbdaviui, tačiau organizacija, pritraukdama savanorius iš verslo pasaulio, dažnai turi mažai iliuzijų, kad savanorių įgūdžiai turės sąsajų su jiems keliamomis užduotimis.

„Deloitte & Touche USA LLP“ biuro valdymo partneris R. Ricklesas teigia, kad ne pelno siekiančios organizacijos iš tikrųjų tiesiog nesugeba suvokti, kaip savanorio tiesioginio darbo įgūdžiai gali padėti bendruomenei. „Deloitte“, kuri skatina darbuotojus siūlyti savo paslaugas ne pelno siekiančioms įmonėms, nusprendė atlikti nacionalinį tyrimą, kurio metu būtų įvertinta, kaip agentūros išnaudoja savo darbuotojų profesinį potencialą. Tyrimu siekta patvirtinti teiginį, kad ne pelno siekiančios organizacijos nepakankamai naudojami savanorių įgūdžiais. Tyrimas, kuriame buvo apibendrinti skirtingų apklausų duomenys, atskleidė, kad tik 12 proc. ne pelno siekiančių organizacijų darbuotojų išnaudoja turimas kompetencijas. „Deloitte“ tyrimas taip pat atskleidė, kad 89 proc. pelno nesiekiančių lyderių mano, kad darbo įgūdžiai yra vertingi jų organizacijoms. Tačiau 62 proc. teigia, kad jie nebendradarbiauja su bet kuriomis įmonėmis, teikiančiomis savanorius. Tyrimas patvirtina, kad dauguma savanoriškas veiklas vykdančių organizacijų papildomai neieško įgūdžių turinčių savanorių,



kurie prisidėtų prie organizacijos veiklos kokybės gerinimo bei veiklos pėtros ir konkurencingumo (McAleavy, 2006).

Asmenų įsitraukimas, dalyvavimas įvairiuose organizacijos procesuose mokslinėje literatūroje vis dažniau traktuojamas kaip konkurencingumo didinimo galimybė (Vargo ir Lusch, 2008; Chathoth ir kt., 2013). Konstatuojama, kad asmuo, dalyvaudamas įvairiuose paslaugų kūrimo ir teikimo procesuose, veikia organizacijos procesus, turi galimybę kurti didesnę vertę tiek sau, tiek organizacijai, kuria jai pajamų srautą, teikia idėjų bei galimybę pasiekti kitas vartotojų rinkas (Walter ir kt., 2001). Šios teorijos aiškiai parodo, kaip savanoris, būdamas savanoriškos veiklos vartotojas, prisideda prie organizacijos teikiamų paslaugų tobulinimo. Įsitraukę vartotojai skleidžia informaciją apie paslaugas, t.y. atlieka svarbų komunikacinį vaidmenį (Brodie ir kt., 2011). Savanorio dėka galimas abipusis mokymasis, dalijimasis žiniomis, technologijomis, asmuo ir organizacija vienas kitą organiškai papildo (Bagdonienė, 2009), prasiplečia ir vartotojo, ir organizacijos ribos. Remiantis šiomis išvalgomis galima teigti, kad vertė kuriama savanoriui naudojantis organizacijos pasiūlymais ir dalyvaujant įvairiose paslaugų kūrimo ir teikimo procesuose.

Remiantis paslaugų vyravimo logika, asmenų žinios, gebėjimai pripažįstami kaip unikalūs ištekliai, kuriuos pasitelkusi organizacija gali tapti konkurentiška ir didinti konkurencingumą. Taip organizacijos konkurencingumo didinimo strategija tampa tęstiniu jungtinių organizacijos ir asmens pajėgų procesu (Ramaswamy ir Guillard, 2008). Savanorių organizacijai atnešami asmeniniai unikalūs ištekliai – gebėjimai ir žinios – didina organizacijos konkurencingumą ir prisideda prie iškeltų tikslų įgyvendinimo.

Kad vertės kūrimas kur kas mažiau priklauso nuo materialaus turto ir vis daugiau nuo nematerialaus, išryškino ekonomikos pakilimas. Nematerialusis turtas dažnai suprantamas kaip intelektinis ir pripažįstamas kaip dvidešimt pirmojo amžiaus atradimas esant individualiam, organizaciniam ir nacionaliniam konkurencingumui (Wigg, 1997; Bounfour, Edvinsson, 2005). Pasak S. Pike ir kt. (2002), savanoriška veikla tiesiogiai prisideda prie intelektinės vertės kūrimo proceso, visos savanoriškos organizacijos, pritraukiančios asmenis ir jų intelektą, sukuria sunkiai suskaičiuojamą nematerialųjį turtą.

Apie savanorystės vertės kaštus organizacijai nėra daug duomenų. Vieno 2011 m. atlikto tyrimo duomenimis, didžiausios problemos organizacijai kyla dėl sugaišto laiko kontroliuojant savanorius (18 proc.), aiškinant jiems paskirtas užduotis (13 proc.), taisant savanorių padarytas klaidas (17 proc.) bei užbaigiant jų pradėtus darbus (16%). Problemų dėl savanorių veiklos niekad neturėjusios organizacijos sudaro 17 proc. visų apklaustųjų.

Lenkijos paramos ir savitarpio pagalbos iniciatyvoms biuro „Boris“ vadovas P. Jordanas ir Varšuvos Savanorių centro vadovė M. Ochman savo knygoje išskyrė ir kitus savanoriškos veiklos vertės kaštus: sunku apibrėžti darbus, kuriuos turi atlikti savanoriai, dažnai nenurodytos konkrečios

savanorių funkcijos. Savanoriai suteikia atvirumo statusą organizacijai, už jų atliktą darbą nėra atlyginama pinigais, reikia gebėti jiems atsilyginti nematerialiai, tinkamai priimti savanoriai daro organizaciją patrauklesnę, keliančią pasitikėjimą visuomenei. Analizuojant savanoriškos veiklos vertės naudas nurodoma, kad savanoriai, būdami nesuvaržyti narystės organizacijoje, pateikia naujų idėjų, jie sudaro papildomą grupę žmonių, pritariančių organizacijos misijai ir keliamiems tikslams. Savanoriai organizacijai padeda gauti lėšų veiklai vystyti, jų dalyvavimas yra visuomeninio dalyvavimo pavyzdys. Vadovai pabrėžia, kad savanoriai kuria visuomenės kontrolę, t.y. didina pasitikėjimą vietos bendruomene.

Savanoriškos veiklos organizaciniai kaštai siejami su sunkumais, susijusiais su vyresnio amžiaus savanoriais: jiems paskirtų užduočių sudėtingumo kontrole, silpstančia sveikata, mažėjančiais gebėjimais, individualaus mokymo poreikiu. Tačiau vyresnio amžiaus savanorių savanoriškos veiklos vertės naudos atsveria susidariusius kaštus: didelės senyvo amžiaus savanorių žinios, įgūdžiai, patirtis, patikimumas ir tvirtas įsipareigojimas. Verta pabrėžti, kad savanoriškos veiklos organizacijos vyresnių savanorių teikiamą naudą organizacijai vertina panašiai kaip ir organizacijos, kurių didelį darbuotojų skaičių sudaro vyresnio amžiaus žmonės (Principi ir kt. 2012).

Kaštai, kuriuos patiria organizacijos, yra organizaciniai kaštai. Norint efektyviai įtraukti savanorius, juos išlaikyti, reikia gerai suplanuoti organizacinę veiklą. Ji apima veiksmų seką ir apibūdinama kaip laiko kaštai savanoriškai veiklai organizuoti. Savanoriškoms organizacijoms rekomenduotina įvertinti poreikius ir sudaryti programą, numatyti veiklas. Tai planavimo kaštai, į kuriuos įeina ir savanoriškos veiklos vietų organizacijos patalpose, ir veiklų numatymas. Pasirengimo bei palydėjimo kaštais laikomas savanorių verbavimas, pokalbis ir darbų parinkimas konkrečiam savanoriui, priežiūra ir motyvavimas ciklo viduryje, orientavimas ir mokymas. Refleksijos kaštai savanoriškose veiklose apibūdinami kaip pagrindinis balansas tarp „duoti“ ir „gauti“, nes savanoriškos veiklos pabaigoje organizuojamas veiklų pripažinimas, paskatinimas ir įvertinimas prisideda prie tiesioginio asmens ir organizacijos augimo bei konkurencingumo didinimo (Principi ir kt. 2012).

Taip pat priimant sprendimą, ar organizacijai reikia savanorių, svarbu įtraukti visus darbuotojus, su kuriais savanoris galbūt turės kontaktą. Nepaisant to, ar darbuotojai dirbs tiesiogiai su savanoriais, ar tik šalia. Gali būti, jog darbuotojai jaučia konkurencijos grėsmę, bijo prarasti darbo vietą, nenori papildomo darbo, kurio gali atsirasti į organizaciją atėjus naujam žmogui, todėl reakcija į savanorius dažnai yra neigiamai, jų vengiama, jie ignoruojami. Dėl tokių darbuotojų nuostatų kenčia savanorių veiklų organizacijoje kokybė. Prieš priimant į organizaciją savanorius, reikėtų iširti personalo požiūrį į juos. Gavus kolektyvo pritarimą darbui su savanoriais galima žengti antrą žingsnį – išsiaiškinti, su kokiomis problemomis susiduria darbuotojai, vykdydami užduotis, ir kokios savanorių pagalbos jiems gali prireikti (McCurley, Lynchas, 2001).

Autoriai S. McCurley, R. Lynchas (2001) teigia, jog, prieš priimant savanorį į organizaciją, reikėtų sudaryti savanoriškų darbų aprašymą, į kurį galėtų būti įtraukti šie klausimai:

1. Pareigos. Kaip savanoriškas darbas galėtų vadintis?
2. Tikslas. Ko bus siekiama?
3. Rezultatai. Jei įmanoma, įvardyti kuo konkretesnius rezultatus, kurie prisidės prie bendro tikslo.
4. Rekomenduojama veikla. Siekiant nukreipti savanorį teisinga linkme, suformuluoti keletą veiklos užduočių, tačiau palikti laisvę ir pačiam siūlyti naujas idėjas, išsakyti mintis.
5. Įvertinimas. Kaip išsiaiškinsite, ar pasiekėte norimų rezultatų.
6. Kvalifikacija. Kokie pageidautini savanorio įgūdžiai, nuostatos ir kiti gebėjimai?
7. Darbo laikas. Kiek reikės laiko numatytai užduočiai įgyvendinti?
8. Vieta. Kur bus savanorio darbo vieta?
9. Savanorio palydėjimas. Kurie darbuotojai bus atsakingi už savanorius, jų konsultavimą, mokymą, pagalbą?
10. Vertė. Kokia savanoriškos veiklos vertė bus savanoriui ir organizacijai? Prie kokio tikslo siekimo, idėjos įgyvendinimo prisidės savanoris, dirbantis jūsų organizacijoje?

Verta pastebėti, kad mokslinėje literatūroje kalbant apie savanoriškos veiklos naudas ir kaštus organizacijai, pabrėžiama, kad savanoriai yra labai naudingi ištekliai, kuriuos reikia ugdyti, gebėti įvertinti ir valdyti. Jie turi įvairių įgūdžių, idėjų, kurių reikia savanoriškos veiklos organizacijoms, didina jų konkurencingumą. Savanoriškos veiklos vertės nauda organizacijai tiesiogiai prisideda prie intelektualinio vertės kūrimo proceso, visos savanoriškos organizacijos, pritraukiančios asmenis ir jų intelektą, sukuria sunkiai suskaičiuojamą nematerialųjį turtą. Apie savanoriškos veiklos vertės kaštus organizacijai nėra daug duomenų. Plačiau aptariami organizaciniai, planavimo, pasirengimo ir palydėjimo kaštai. Kaip problema, kylanti savanoriškos veiklos organizacijai, įvardijamas sugaištas laikas kontroliuojant savanorius, aiškinant paskirtas užduotis, taisant jų padarytas klaidas bei užbaigiant pradėtus darbus.

## TEORINĖS DALIES APIBENDRINIMAS

Mokslinėje literatūroje savanoris apibūdinamas kaip asmuo, neatlygintinai skiriantis savo laiką, žinias, patirtį, energiją kitiems, laisva valia prisiimantis atsakomybę. Tačiau jis ne tik duoda, bet ir gauna: įgyja naujos patirties, tobulėja, patiria dvasinį pasitenkinimą. Įsitraukimas į savanorišką veiklą visuomet susijęs su įsipareigojimu veikti profesionaliai, rūpintis asmeniniu saugumu, fizine ir protine sveikata, perteikti įgytą patirtį ir žinias visuomenei, būti lanksčiam ir prisitaikančiam.

Savanoriška veikla apibūdinama kaip laisva valia pasirenkama veikla, kuria siekiama suteikti naudos visuomenei ir kiekvienam jos nariui atskirai. Savanoriškos veiklos procesas apibrėžiamas kaip užduočių, suderintų su organizacija, atlikimas laisva valia, nesiekiant asmeninės naudos. Privaloma veikla neatitinka savanoriškos veiklos kriterijų. Savanoriška veikla suprantama kaip geras dalyvavimo visuomeniniame gyvenime pavyzdys, ji yra teisėta, dalyvaudami joje asmenys įsitraukia į bendruomenės veiklą.

Mokslinėje literatūroje išskiriamos dvi savanoriškos veiklos sukuriamos vertės: vertė savanoriui ir vertė organizacijai. Vertės fenomenas aiškinamas išskiriant subjektyviąją arba objektyviąją vertę. Subjektyvioji vertė suvokiama kaip vertė, kuriama individualiai. Objektyvioji vertė apima organizaciją, vartotoją ir kitus rinkos dalyvius. Jie suvokiami kaip lygiaverčiai, aktyvūs partneriai, įsitraukiantys į bendras išteklių mainų sistemas. Tada vertė kuriama bendradarbiaujant.

Savanoriškos veiklos vertės naudos ir kaštai savanoriui tampa atspirties tašku vertinant jo įsitraukimo į savanorišką veiklą trukmę ir tęstinumą. Savanoris, įsitraukimo į savanorišką veiklą patirtį suvokiantis kaip vertingą, bus linkęs aktyviau dalyvauti ateityje. Jei dalyvavimo patirtis bus suvokta kaip nevertinga, jis nebus linkęs tęsti savanorišką veiklą. Savanoriaujančiam asmeniui svarbios ne tik materialinės vertybės, bet ir socialinės, emocinės: empatija, rūpestis, meilė. Vidinį apdovanojimą atitinka didesnė savigarba, pasitenkinimo savimi jausmas. Užsiimdamas savanoriška veikla asmuo realizuoja save. Jauniems asmenims, siekiantiems parodyti save, savanoriška veikla tampa asmeninių įgūdžių ir kompetencijų atskleidimo arena. Dalyvavimas savanoriškoje veikloje, atsižvelgiant į jos tikslus ir pobūdį, gali būti pripažįstamas kaip savanorio praktinio darbo ir /ar mokymosi patirtis, įskaitomas kaip socialinė veikla. Atlikdamas paskirtas užduotis savanoris gali patirti ir vertės kaštų: susidurti su žinių ar įgūdžių trūkumu, menkai pažįstama organizacijos aplinka, nerimu dėl savo veiksmų pasekmių. Tokio pobūdžio būsenos, kurios susijusios su rizika dalyvaujant patirti ne tą rezultatą, kurio tikimasi, įvardijamos kaip atsakomybės prisiėmimo našta. Kai kurios veiklos savanoriui gali būti pernelyg fiziškai varginančios ir sekinančios, susijusios su psichologinio ir socialinio pobūdžio netektimis, kurias asmuo patiria dalyvaudamas savanoriškoje veikloje.

Mokslinėje literatūroje kalbant apie savanoriškos veiklos naudas ir kaštus organizacijai, pabrėžiama, kad savanoriai yra labai naudingi ištekliai, kuriuos reikia ugdyti, gebėti įvertinti ir valdyti.

Jie turi įvairių įgūdžių, idėjų, kurių reikia savanoriškos veiklos organizacijoms, didina jų konkurencingumą. Savanoriškos veiklos vertės nauda organizacijai tiesiogiai prisideda prie intelektualinio vertės kūrimo proceso, visos savanoriškos organizacijos, pritraukiančios asmenis ir jų intelektą, sukuria sunkiai įvertinamą nematerialųjį turtą. Apie savanoriškos veiklos vertės kaštus organizacijai nėra daug duomenų. Plačiau aptariami organizaciniai, planavimo, pasirengimo ir palydėjimo kaštai. Kaip problema, kylanti savanoriškos veiklos organizacijai, įvardijamas sugaištas laikas kontroliuojant savanorius, aiškinant paskirtas užduotis, taisant jų padarytas klaidas bei užbaigiant pradėtus darbus.

## 2. SAVANORIŠKOS VEIKLOS VERTĖS ORGANIZACIJAI IR SAVANORIUI TYRIMO ANALIZĖ

### 2.1. Tyrimų metodologija

Organizuojant tyrimą, siekta surinkti tokius duomenis, kurie padėtų atskleisti respondentų nuomonę apie savanoriškos veiklos vertę organizacijai ir savanoriui. Tiriant ir vertinant savanoriškos veiklos vertės naudas ir kaštus organizacijoms ir savanoriams buvo organizuotos dvi sutelktos diskusijos grupės ir apklausta 201 savanoriaujantis asmuo. Visi respondentai pasirinkti iš Šiaulių.

**Tyrimo metodika.** Sutelktos diskusijos grupės (kokybinis tyrimas), **empiriniai** (anketinė apklausa) **tyrimo metodai**.

**Duomenų analizės metodai:** kokybinė turinio (content) analizė, aprašomoji statistika.

**Tyrimo tikslas** – išanalizuoti savanoriškos veiklos vertę organizacijai ir savanoriui.

#### 2.1.1. Kokybinio tyrimo charakteristika ir duomenų apdorojimo metodai

**Kokybinio tyrimo metodas.** Stelktos diskusijos grupė (angl. focus group discussion) tai sąveika tarp tyrimo dalyvių ir diskusija, kurios rezultatas – patirties, nuomonių, sampratų, idėjų įvairovė. Siekiama, kad dalyviai girdėtų vieni kitus, papildomai pasisakytų, pakomentuotų, reaguotų vieni į kitų perspektyvas, o ne tik atsakytų į vedėjo pateiktus klausimus (Patton, 2002). Būtent aktyvi tyrimo dalyvių sąveika sudaro pridėtinę sutelktos diskusijos grupės metodo vertę. (Gaižauskaitė, 2012). Sutelktos diskusijos grupės metodas pasirinktas siekiant atskleisti diskusijos dalyvių patirtį, nuomones, sampratas ir idėjų įvairovę. Sutelktos diskusijos grupės pagalba užfiksuota bendra patirtis ir išskirtiniai atvejai.

**Kokybinio tyrimo dalyviai.** Atliekant tyrimą buvo organizuotos dvi sutelktos diskusijos grupės, kuriose iš viso dalyvavo 22 asmenys (pirmoje grupėje 9 organizacijų, vykdančių savanoriškas veiklas atstovų, antroje 13 patyrusių savanorių, pasirenkančių savanoriškos veiklos sritį individualiai). Organizacijos, dalyvavusios tyrime, savanoriška veikla užsiima nuo 1 iki 50 metų arba nuo įstaigos įkūrimo. Organizacijų atstovų sutelktos diskusijos grupėje dalyvavo penki įstaigų vadovai, vadybininkė, kultūros projektų vadybininkė, kultūros renginių organizatorė, socialinė darbuotoja. Savanoriškos veiklos koordinatorių ar padedančių organizacijai asmenų pareigas jie eina nuo 1 iki 15 metų. Savanoriai, dalyvavę diskusijoje, buvo nuo 17 iki 55 metų amžiaus. Jų savanoriškos veikos trukmė – nuo pusės metų ilgalaikėje savanorystėje iki 26 metų skirtingose veiklose. Iš trylikos diskusijoje dalyvavusių asmenų trys buvo vyrai (žr. 8 priedą).

**Kokybinio tyrimo eiga.** Sutelktos diskusijos grupės susitikimai vyko 2018 m. gegužės 2 ir 3 dienomis 15 val. Šiaulių verslo inkubatoriaus III korpuso 308 pasitarimų kambaryje. Abi diskusijos truko apytiksliai po 1 valandą ir 30 minučių ir buvo įrašomos mobiliąja įrašymo programa. Vienas iš

sutelktos diskusijos grupės savanorių diskusijoje dalyvavo nuotoliniu būdu, naudojant pokalbių programą (ang. messenger). Dar prieš sutikdami dalyvauti ir kiekvienos diskusijos pradžioje tyrimo dalyviai buvo supažindinti su tyrimo tikslu, informuoti apie konfidencialumo ir anonimiškumo galimybes, jiems buvo pateiktas dalyvio registracijos ir sutikimo lapas, kuriame pažymėjo sutinka, kad būtų viešinami jų vardai ir pavardės ar ne. Kiekvienas dalyvis pasirašė sutikimą dalyvauti tyrime ir sutiko būti viešinami. Moderatoriaus vaidmenį diskusijoje galima apibūdinti kaip fasilituojantį – siekta, jog dalyviai laisvai išsakytų savo nuomonę ir požiūrį, nebuvo reikalaujama, kad kiekvienas būtinai pasisakytų.

Diskusijos metu siekta atsakyti į klausimus kaip savanoriai ir organizacijos suvokia savanoriškos veiklos vertės naudas ir kokias savanoriškos veiklos vertės naudas ir kaštus patiria savanoriškos veiklos procese.

Savanorių sutelktos diskusijos grupės esminiai klausimai:

1. Kuo jums naudinga savanorystė? Įvardykite bent tris aspektus. Kokią naudą sau kaip asmeniui esate patyrę? Gilinantys klausimai: Prašyčiau paaiškinti minėtus aspektus plačiau. Pateikite pavyzdžių. Kuo pasireiškė savanorystės nauda? Kodėl jums tai svarbu?

2. Ar galėtumėte įvardyti, su kokiais sunkumais susidūrėte savanoriaudami? Ko teko atsisakyti, paaukoti? Kokios neigiamos savanorystės patirtys, išgyvenimai? Įvardykite juos. Gilinantys klausimai: Prašyčiau paaiškinti įvardytus sunkumus plačiau. Pateikite pavyzdžių. Kuo pasireiškė neigiamos savanorystės patirtys? Ar jums jos reikšmingos? Kodėl?

Organizacijų priimančių savanorius atstovų sutelktos diskusijos grupės esminiai klausimai:

1. Kuo jūsų organizacijai naudinga savanorystė? Įvardykite bent tris aspektus. Kokią naudą gavo organizacija?

Gilinantys klausimai: Prašyčiau paaiškinti minėtus aspektus plačiau. Pateikite pavyzdžių. Kuo pasireiškė savanorystės nauda? Kodėl organizacijai tai svarbu?

2. Ar galėtumėte įvardyti, su kokiais sunkumais susidūrėte priimdami savanorius ir dirbdami kartu su savanoriais? Kokie sunkumai jūsų organizacijoje tarp darbuotojų iškilo dirbant su savanoriais? Kokios neigiamos savanorystės patirtys, išgyvenimai? Įvardykite juos.

Gilinantys klausimai: Prašyčiau paaiškinti įvardytus sunkumus plačiau. Pateikite pavyzdžių. Kuo pasireiškė neigiamos savanorystės patirtys? Ar jums jos reikšmingos? Kodėl?

3. Įvykus lūžiui, pasirinkote kas pastūmėjo toliau tęsti veiklas kartu su savanoriais? Kas sukuria pusiausvyrą?

**Kokybinio tyrimo duomenų analizės metodai.** Su diskusijų metu gautais duomenimis toliau buvo dirbama atliekant teminę analizę (Braun, Clarke, 2006). Visų pirma diskusijų metu gautas įrašas buvo pažodžiui transkribuotas, tada dar kartą perklausytas dėl tikslumo. Tidikis (2003) akcentuoja, jog kokybiniuose tyrimuose individas nagrinėjamas ne kaip priklausomas nuo bendrų socialinių

dėsnigumų, kurių kryptingumą iš išorės lemia socialinės normos ir tradicijos, bet kaip unikali asmenybė, savaip suvokianti socialinę tikrovę ir turinti savimonę, per kurią atspindi tikrovę, suteikdama jai tam tikrą prasmę, išreiškiamą jo mąstymu ir elgesiu. Diskusijos dalyvių atsakymai buvo koduojami taip: „O1“ („O“ – organizacijos atstovas, „1“ – informanto kodas), „S1“ („S“ – savadoris, „1“ – informanto kodas). Atliekant kokybinę analizę respondentų atsakymuose buvo ieškoma pasikartojančių teiginių, jais remiantis išskirtos analizės kategorijos (žr. 8 priedą).

### 2.1.2. Kiekybinio tyrimo charakteristika ir duomenų apdoravimo metodai

**Kiekybinio tyrimo metodas.** Tyrimui atlikti buvo taikomi skirtingi metodai. Siekiant gauti papildomos informacijos apie respondentų įgytas patirtis buvo pateiktas atviro tipo klausimas, prašantis įvardinti teigiamas ir / ar neigiamas patirtis savadoriškoje veikloje.

Vertės diagnozavimui pasirinktas dažniausias duomenų grupavimo būdas – ranginė skalė (Likerto). Tiriamieji nurodytą teiginį turi įvertinti pagal šią ranginę skalę: 1 – visiškai nesutinku, 2 – nesutinku, 3 – neturiu nuomonės, 4 – sutinku, 5 – visiškai sutinku

**Kiekybinio tyrimo dalyviai.** Kiekybiniame tyrime naudojamas kvotinės atrankos metodas. Pagal UAB „Vilmourus“ 2012 metais atliktą tyrimą kuriame nurodyta, kad savadoriškoje veikloje dalyvauti teko kiek mažiau nei penktadaliui Lietuvos gyventojų (18%). 2012 metų savadoriškoje veikloje dalyvauja ar per paskutiniuosius 12 mėnesių dalyvavo 9 % gyventojų. Dažniau savadoriška veikla užsiima (užsiėmė) besimokantis jaunimas (30%). Vadovaujantis šio tyrimo rezultatais, buvo pasirinktas aktyvumo proporcija. Tyrimo imtis 201 respondentas, esant tokiam respondentų skaičiui numatoma 7-8 proc. statistinė paklaida.

Respondentai iki 18 metų sudarė 34 proc., nuo 19 iki 29 metų – 27,5 proc., nuo 30 iki 50 metų – 28 proc., nuo 50 metų – 10 proc. 39,5 proc. anketinės apklausos dalyvių mokosi, 35 proc. dirba, 9,5 proc. studijuoja, 6,5 proc. yra senjorai. 5 proc. respondentų nurodydami užimtumą paminėjo ir papildomą veiklos sritį, pvz.: „esu pagrindinė gamtos darželio įkūrimo savo mieste iniciatorė“; „organizuoju, vykdu kultūrinę veiklą“, 4,5 proc. yra nedirbantys.

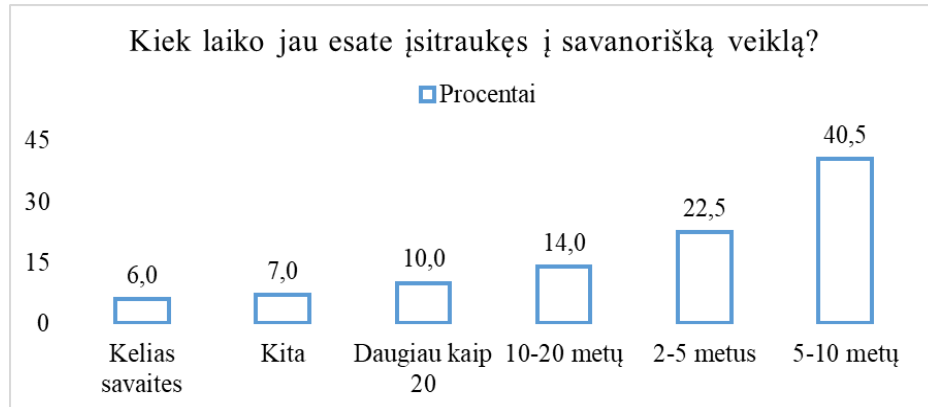
5 lentelė

#### Kiekybinio tyrimo respondentų amžiaus ir užimtumo procentinė išraiška (N=201)

| Kategorija | Požymis              | Procentai | Kategorija | Požymis      | Procentai |
|------------|----------------------|-----------|------------|--------------|-----------|
| Amžius     | Iki 18 metų          | 34,5      | Užimtumas  | Mokausi      | 39,5      |
|            | 30-50 metų           | 28,0      |            | Dirbu        | 35,0      |
|            | 19-29 metai          | 27,5      |            | Studijuoju   | 9,5       |
|            | 50-70 metų           | 8,0       |            | Esu senjoras | 6,5       |
|            | Daugiau kaip 70 metų | 2,0       |            | Kita         | 5,0       |
|            |                      |           | Nedirbu    | 4,5          |           |

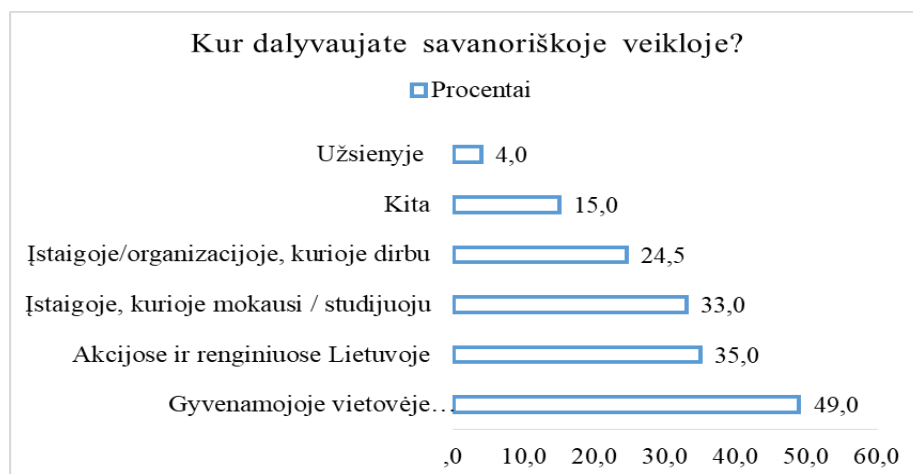


40,5 proc. respondentų savanoriškose veiklose dalyvauja 5-10 metų, 22,5 proc. – 2-5 metus, 14 proc. – 10-20 metų (žr. 7 pav.) 13 proc. respondentų nurodė įvairią savanoriškos veiklos trukmę: 6 mėnesius, apie 3 metus, dabar nebesavanoriauja, „kelis kartus, labai periodiškai“, „nepastoviai, tik karts nuo karto“, savanoriauau Jungtinės Karalystės darželyje ir pradinėje mokykloje“, „virš 30 metų“.



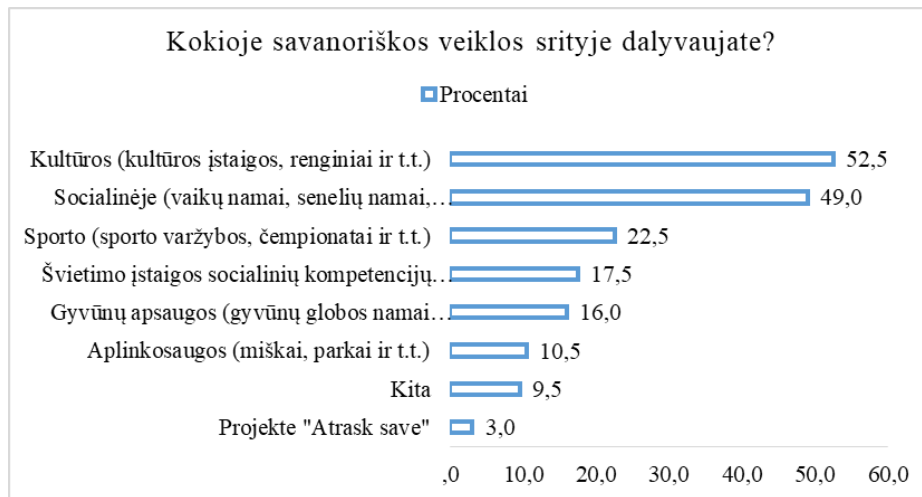
3 pav. Respondentų savanoriavimo trukmės procentinė išraiška (N=201)

Didžiausia respondentų grupė (49 proc.) savanoriauja gyvenamojoje vietovėje (mieste, rajone) organizuojamose akcijose ir renginiuose (žr. 4 pav.).



4 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal dalyvavimą savanoriškose veiklose procentinė išraiška

Apklausoje dalyvavę asmenys įsitraukia į įvairias savanoriškos veiklos, organizuojamos Šiaulių mieste ir rajone, sritis. Populiariausios iš jų yra kultūros (52,5 proc.) ir socialinė (49 proc.) sritys (žr. 5 pav.).



5 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal dalyvavimą savonoriškose veiklos srityje procentinė išraiška

**Kiekybinio tyrimo eiga.** Kiekybinio tyrimo anketa buvo išsiųsta Šiaulių miesto savonoriams (žr. 5 priedą), kurie dalyvavo Šiauliuose įkurto Šiaulių miesto savonorių koordinavimo centro vykdomose savonoriškose veiklose, elektroniniu būdu platinama gimnazijose ir socialiniame tinkle Facebook. 15 anketų buvo pateiktos atspausdintos ir susigražintos organizacijoms, kuriose savonoriauja senjorai (VšĮ „Šiaulių paliatyvos pagalbos ir slaugos centras“, „Rėkyvos gyvenvietės bendruomenė“, Lietuvos raudonojo kryžiaus draugijos Šiaulių skyrius“). Tyrimas vyko 2018 m. gegužės 10-16 dienomis.

**Tyrimo duomenų analizės metodai.** Siekiant atskleisti savonoriškos veiklos vertės naudos ir kaštų analizuojamų požymių struktūrą, buvo atlikta faktorinė analizė. Taikomas pagrindinių komponentų metodas ir didžiausia dispersiją užtikrinantis faktorių ašių pasukimas („Warimax“). Faktorių skaičius nustatomas pasirinkus kriterijų: tikrinė reikšmė („Eigenvalue“) didesnė už vienetą. „Savonoriškos veiklose vertės organizacijai ir savonoriui faktorinė analizė“ pateiktose lentelėse (žr. 9 priedą) yra nurodomos KMO („Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy“) reikšmės. KMO reikšmės, didesnės už 0,8 ir „Bartlett“ testo statistinis reikšmingumas rodo, kad duomenys pakankamai gerai tinka faktorinei analizei (Čekanavičius, Murauskas, 2000). Kitose lentelėse pateikiamas kiekvieno teiginio faktorinis svoris ir faktoriui tenkanti bendros sklaidos dalis („Variance“). Taip pat pateikiama „Cronbach alfa“ reikšmė, parodanti skalę sudarančių teiginių tarpusavio suderinamumą (skalės patikimumą). Skalių: visuomeniniai motyvai, asmeniniai motyvai, teigiamas poveikis, emocinė nauda, naujos/ patobulintos kompetencijos, karjeros pasiūlymai, veiklos dokumentavimas, išsekimas, žinių trūkumas, savo lėšų savonorystei skyrimas „Cronbach alfa“ reikšmės yra didesnės už 0,7, tačiau mažesnės už 0,8. Tai reiškia, kad šių skalių patikimumas yra patenkinamas. Skalių „Visuomeniniai motyvai“, „Teigiamas poveikis“ ir „Išsekimas“ „Cronbach alfa“ reikšmės yra didesnės už 0,8, todėl jų patikimumas yra geras.

Skalės yra sudaromos skaičiuojant respondentų pateiktų teiginių įvertinimų vidurkį. Kiekvieną požymio skalė gali įgyti reikšmes nuo 1 iki 5. Reikšmės, artimos 1 rodo, kad šis požymis yra silpnai išreikštas, reikšmės, artimos 5, rodo, kad požymis išreikštas stipriai. Siekiant nustatyti statistiškai reikšmingus savanoriškos veiklos vertės naudų ir kaštų skirtumus skirtingose respondentų grupėse, buvo taikomas ANOVA testas arba „Analysis Of VARIANTE“ (Čekanavičius, Murauskas, 2002). P reikšmės, mažesnės už 0,05 rodo, kad tiriamos grupės analizuojamu aspektu pakankamai daug skiriasi, todėl išvadą apie skirtumus galima taikyti ne tik tyrime dalyvavusiems, bet ir visiems savanoriams.

Ryšys tarp požymių buvo vertinamas skaičiuojant Spearman koreliacijos koeficientą. Koreliacijos koeficientas gali įgyti reikšmes nuo -1 iki 1. Neigiamos reikšmės rodo atvirkštinį, teigiamos – tiesioginį ryšį. Kuo koreliacijos koeficientas absoliutinio didumu arčiau 1, tuo ryšys stipresnis. Artimos 0 koreliacijos koeficiento reikšmės rodo, kad ryšio praktiškai nėra.

Organizuojant tyrimą, siekta surinkti tokius duomenis, kurie padėtų atskleisti respondentų nuomonę apie savanoriškos veiklose vertės savanoriui aspektus. Tyrimui atlikti taikyta anketinė apklausa. Respondentams pateikta anoniminė anketa „Kokią savanorystės vertę Jums? Su kokiais sunkumais susiduriate savanoriaudami“ (žr. 5 priedą), kuri sudaryta iš trijų dalių: atskleidžiančių veiklos savanoriškoje srityje patirtį bei motyvus, klausimų, padėjusių išsiaiškinti savanorių gaunamas naudas ir patiriamus kaštus. Anonimiškumo buvo laikomasi siekiant respondentų atsakymų nuoširdumo ir diagnostinio tyrimo patikimumo.

Sklaidos faktoriai rodo apjungiančios informacijos stiprumą. Visuomeniniai motyvai apima 30,1 proc., asmeniniai motyvų sklaidos faktorius – 25,3 proc. Vidinį klausimų suderinamumas yra pakankamai geras (1 faktorius – 0,801. 2 faktorius – 0,736).

## 2.2. „Savanoriškos veiklos vertė organizacijai ir savanoriui“: tyrimo rezultatai ir jų analizė bei interpretacija

### 2.2.1. Kokybinio tyrimo rezultatų analizė

#### 2.2.1.1. Respondentų išskirtų savanorio ir savanoriškos veiklos teiginių analizė

Sutelktų diskusijų grupių dalyvių organizacijų atstovų (toliau – organizacija) ir savanorių skirtingos patirtys atskleidė savanorio, kaip veiklos dalyvio įvairiose organizacijose bei veiklose, apibūdinimą, apimančią gerąsias ir blogąsias jo savybes (žr.6 lentelę).

6 lentelė

#### Sutelktų diskusijų grupių savanorio sampratą atskleidžiantys teiginiai

| Organizacija (O), įrodantis teiginys*                                                                                                                                                                                                                                  | Kategorijos                          | Savanoris (S), įrodantis teiginys*                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| O8 „kai pinigėlių nėra“                                                                                                                                                                                                                                                | <b>Siekiantis tikslo</b>             | S1 „turintis <...> ambiciją ir savanorystę širdyje“, „jaunimas <...> užsidegęs“, O8 „turi tikslą ir nori įgyvendinti“, O6 „tiksliai žino, ko nori“                                                              |
| O9 „žinių nešėjai, pagalbininkai organizuojant įvairius renginius, O6 „labai reikalingos tos akys <...> labai didelė pagalba“, O3 „motyvuoja <...> jie inspiruoja, įkvepia <...> atveria <...> langą <...> į visuomenę“, O2 „organizacijos dalis <...> veidas, rankos“ | <b>Norintis padėti</b>               | S6 „stengiesi, kad jis kažką darytų“                                                                                                                                                                            |
| O9 „norisi <...> atsakomybės, supratimo“, O9 „įsipareigojęs <...> laukiamas ir norimas, ir iš tavęs tikimasi“, O9 „vedami pareigos ir tikro noro padėti“                                                                                                               | <b>Gebantis prisiimti atsakomybę</b> | S6 „stumia laiką, <...> trukdo komandinio darbo <...> trukdo, <...> stovės, <...> nieko neveiks“, S6 „pastangų nerodo, atsistos, stovės ir viskas“, S13 „naglių“ žmonių“, S6 / S12 „užrašysite valandas?“ (4)** |
| O4 „turi būti ir pats kažkiek tuo savanoriu ir suprasti, kad jis augina save ir tą kitą“                                                                                                                                                                               | <b>Empatiškas</b>                    | Neišskirta                                                                                                                                                                                                      |

\*Visi įrodantys teiginiai pateikti prieduose (žr. 4 priedo 1 lentelę).

\*\* Skliausteliuose nurodomas skaičius atspindi apibūdinimo ir tą pačią reikšmę turinčio apibūdinimo pasikartojimo dažnį.

Moksliniuose apibrėžimuose (žr. 2 lentelę) savanoris apibūdinamas kaip neatlygintina veikla užsiimantis žmogus, tačiau grupės diskusijos metu išryškėjo priešingas savanoriškos veiklos pasirinkimo motyvas. Į šią veiklą įsitraukiama dėl finansinio nepritekliaus: „kai pinigėlių nėra“, bet norisi kažką veikti, dalyvauti veiklose ir stebėti renginius, tai yra gauti netiesioginį atlygį. Vadinasi, apibūdinant savanorį išryškėja naudų ir kaštų aspektas. Savanoris organizacijų požiūriu traktuojamas kaip viešųjų ryšių atstovas, organizatorius, mentorius, asmenybė, vaizdingai apibūdinamas kaip akys, veidas, rankos, inspiratorius. Idealus savanoris yra žinantis, ko nori, užsidegęs, atsakingas, įsipareigojęs, vedamas pareigos ir „tikro noro padėti“. Į Lietuvos Respublikos mokyklų Bendrąsias ugdymo programas įtraukus socialinių kompetencijų ugdymo programą, diskusijų dalyviai susiduria su nusivylimais: savanoris – komandinio darbo, veiklos trikytojas. Dažnai minimas savanorio atvykimas į veiklą dėl „valandų užrašymo“.

Apibūdinant savonori išryškėjo keturios kategorijos: „siekiantis tikslo“, „norintis padėti“, „gebantį prisiimti atsakomybę“, „empatiškas“. Organizacijos išskyrė, kad savonorius koordinuojantis asmuo turi būti empatiškas, pats dalyvauti savonoriškoje veikloje ir rūpintis kitų ugdymu. To neminėjo savonoriai.

Savonoriškos veiklos organizacijos ir savonoriai pabrėžė, kad savonoriška veikla yra tiesiogiai susijusi su artimiausia aplinka. Išskiriamos trys sutampančios kategorijos: „asmeninis pavyzdys“, „įtraukiami asmenys“ ir „suprantantys asmenys“. Dvi atskiros kategorijos: „įtraukiantys asmenys“ ir „padedantys asmenys“ (žr. 7 lentelę).

7 lentelė

### Artimiausios aplinkos asmenų vaidmuo savonorio veiklos kontekste

| Organizacija (O), įrodantis teiginys*                                                    | Kategorija             |                      | Savonoris (S), įrodantis teiginys*                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| O6 „auginimas turėtų prasidėti mūsų toje pačioje artimiausioje aplinkoje, šeimoje“       | Asmeninis pavyzdys     |                      | S4 „visą tai darau įmonėje, užkrečiu visus, pas mane visi turi dalyvauti“ S4 „jeigu aš savonoriauju, tai pakviečiu šalia esančius žmones“ |
| O9 „šeimos nariai priversti yra būti savonoriais“, O2 „šeimoje esantys yra visi įjungti“ | Įtraukiami asmenys     | Suprantantys asmenys | S4 „mano šeima žino, kad jei man blogai, tai žino, kad aš turiu eiti pas močiutę“                                                         |
| O2 „į savonorius įsitraukia draugai, namo gyventojai iš lūpų į lūpas“                    | Įsitraukiantys asmenys |                      | S4 „bet tai įskiepijo mums ir taip darau aš ir mano vaikai ateityje“                                                                      |
| O4 „jei kokia bėda, šeima privalo padėti“                                                | Padedantys asmenys     |                      | S9 „atsiremiu į savo draugus, kuriuos irgi susiradau per savonorystę arba per juos atėjau į savonorystę“                                  |

\*Visi įrodantys teiginiai pateikti prieduose (žr. 4 priedo 8 lentelę).

Organizacijos išskiria, kad savonoriai turėtų būti ugdomi šeimose, rodant asmeninį pavyzdį. Tai patvirtina ir savonorių teiginiai: „kai pats savonoris tampa asmeniniu pavyzdžiu“. Organizacijų pozicija atskleidžia, kad savonoriška veikla tampa lygi priverstinei veiklai ir šeimos nariai neturi pasirinkimo: „šeimos nariai priversti yra būti savonoriais“. Savonoriui jie yra „suprantantys asmenys“, šeimos nariai sąmoningai supranta ir palaiko savonoriškos veiklos idėją. Savonorystės idėjos plėtrą atspindi „įsitraukiančių asmenų“ kategorija, kurioje išryškėja šeimos tradicijų ir kultūros perdavimas iš kartos į kartą. Šeimos nariai sunkiomis veiklos situacijomis tampa „padedančiais asmenimis“: „jei kokia bėda“, į juos galima „atsiremti“. Tai išskiria abi respondentų grupės. Galima daryti prielaidą, kad savonoriškos veiklos vykdytojai ir savonoriai daro didžiulę įtaką savo artimiausiai aplinkai, jie yra tiesiogiai susiję su savonorių skaičiaus augimu, gerojo pavyzdžio sklaidimu. Asmeninis pavyzdys yra savonoriškos veiklos dalyvių pritraukimo motyvas. Artimiausios aplinkos asmenys – šeima, kaimynai, draugai, kolegos – yra įsitraukiantys asmenys, dalis jų tampa padedančiais asmenimis savonoriškoje veikloje, nes turi draugų, kuriuos irgi susirado savonoriaudami.

Europoje vyraujančių savonorystės modelių analizėje (2011) minima, kad tai „laisva valia asmens prisiimtos pareigos“. Atliktas tyrimas šį teiginį patvirtina ir papildo, kad šios pareigos siejasi su altruizmu, tarnyste bei pilnatve ir tiesiogiai susijusios su asmens noru veikti.

Aptariant savadoriškos veiklos prasmę sutelktos diskusijos grupėje išryškėjo šešios savadorių išsakytų teiginių kategorijos (žr. 8 lentelę). Jos savadorišką veiklą apibrėžia kaip „išugdytą“, „iš mamos perduodamą“, „įtraukiančią“, kaip „ligą, kuria susergi ir pasveikti neįmanoma“, kaip altruistinę, nes „diena nepraėjo veltui“, „emocionalią“. Šios veiklos teikiama emocija apibūdinama žodžiais „kaifas“, „veža“, „nu, smagu“ ir kitais. Dalis savadorių savo vykdomos veiklos nepriskiria savadoriškai veiklai, jiems tai „kaip savaime suprantamas dalykas“ ir priverstinė veikla. Diskusijos dalyviai savadoriai savo veiklose yra atsakingi asmenys ir koordinatoriai. Jie paminėjo ir organizacijos poziciją, atkreipė dėmesį, kad savadoriška veikla turi ir neigiamą pusę, kad ši veikla mokyklose „privaloma“, „priverstinis nacionalinis reiškinys“, „išsigimsta“.

8 lentelė

### Savadorių teiginiai apibūdinantys savadorišką veiklą

| Kategorijos | Teiginių suma | Savadoris (S), įrodantis teiginys*                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Išugdyta    | 5             | S4 „visą gyvenimą (2)** iš mamos perduota“ (2), S11 „<...> nuo mažų dienų, nuo smulkių dalykų“                                                                                                                                                                  |
| Įtraukianti | 3             | S2 „sustoti traukinys nebegali“, S6 „liga, kuria susergi ir pasveikti neįmanoma“, S8 „būtų labai keista, jeigu to nebūtų“                                                                                                                                       |
| Altruistinė | 8             | S6 „moralinių savybių patenkinimas“, S1 „diena nepraėjo veltui“, S2 „altruistinis“, S1 „siejasi su tarnyste“, S3 „ne tik gebėti bet ir norėti“, S4 „gyvenimo būdas<...> gali duoti“, S9 „malonumas, jaučiant, kad tu gali daryti poveikį“, S13 „norėjau padėti“ |
| Emocionali  | 8             | S11 „kaifas“, S12 „teigiamas dalykas“, S8 „vidinį pasitenkinimą“, S4 „veža“, S11 „kažkas gero“, S5 „nu smagu“, S9 „čia yra tavo <...> viskas viskas“, S1 „jautiesi vakare tuščias“                                                                              |
| Nesuvokta   | 3             | S2 „<...> tiesiog darai“, S2 „kaip savaime suprantamas dalykas“, S9 „dalis tavo gyvenimo prasmės“                                                                                                                                                               |
| Privaloma   | 8             | S5 „mokykloje yra privaloma“, S11 „priverstinis nacionalinis reiškinys“, S5 „turėtų būti organizuotas kitaip“, S11 „išsigimsta <...> atmetimo reakcija <...> masinė evakuacija į savadorystę <...> negali visi savadoriauti“, S4 „būna, kuriems netinka“        |

\*Visi įrodantys teiginiai pateikti prieduose (žr. 4 priedo 2 lentelę)

\*\* Skliausteliuose nurodomas skaičius atspindi apibūdinimo ir tą pačią reikšmę turinčio apibūdinimo pasikartojimo dažnį.

Galima daryti išvadą, kad pastaraisiais metais savadoriškos veiklos atpažinimas ir suvokimas yra kintantis ir paveiktas anksčiau minėtų socialinių kompetencijų ugdymo sistemos. Respondentai pabrėžia, kad savadoriška veikla koreliuoja su priverstiniu veiksmu: „mokykloje yra privaloma“. Gana ryškus respondentų noras, kad savadoriškos veiklos būtų organizuojamos kitaip nei šis procesas vyksta dabar.

Tyrimo metu išvelgtos kelios sutampančios organizacijų ir savadorių teiginių, apibūdinančių savadorišką veiklą, kategorijos – tai įgyjamos kompetencijos ir pasirinkimo motyvai (žr. 9 lentelę).

**Sutelktų diskusijų grupių savonoriškos veiklos apibūdinimą atskleidžiantys teiginiai**

| <b>Organizacija (O), įrodantis teiginys*</b>                                                                                                                                    | <b>Kategorija</b>             | <b>Savonoris (S), įrodantis teiginys*</b>                                                                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| O1 „atsakomybė <...> atrasti naujų žinių“                                                                                                                                       | <b>Įgyjamos kompetencijos</b> | S5 „darbų, kurių gyvenime nesi daręs“, S2 „išmokau <...> kaip reikia psichologiškai tam tikrose situacijose daryti ir elgtis“                                                                  |
| O6 „pažvelgti kitaip į kasdienybę“, O8 „pagalba vieni kitiems“, O3 „sėkmingai socializuotis“, „kelio ieškojimas, savęs išbandymas“, O3 / O9 „save atrasti padedant kitiems“ (2) | <b>Pasirinkimo motyvai</b>    | S6 „neįgaliųjų vaikų gimimas <...> nėra neįgaliesiems terpės“, S5 „žmonės, dėl kurių galėčiau tai padaryti“, S6 „matai dėkingas akis – dėkingumas“, S3 „nebelieka įsipareigojimų hierarchijai“ |

\*Visi įrodantys teiginiai pateikti prieduose (žr. 4 priedo 2 lentelę)

Analizuojant dviejų skirtingų grupių savonorišką veiklą apibūdinančius teiginius atpažintos dvi sutampančios kategorijos – „įgyjamos kompetencijos“ ir „pasirinkimo motyvai“. Respondentai savonoriškoje veikloje atranda naujų žinių, mokosi prisiimti atsakomybę, jiems ši veikla suteikia galimybę keistis ir išbandyti skirtingas užduotis. Tyrime išryškėjo savonoriškos veiklos pasirinkimo motyvai. Savonoriška veiklos analizės kompetencijų kategorijoje atskleidžamos motyvuojančios savonoriškos veiklos priežastys: „daryti, ko nesi gyvenime daręs“, „kelio ieškojimas, savęs išbandymas“, terpė „save atrasti padedant kitiems“ (2), ugdymosi erdvė, galimybė „atrasti naujų žinių“. Sutelktos diskusijų grupės dalyviai mini skirtingas savonoriškos veiklos kelio pasirinkimo priežastis, ryškiausios iš jų tiesiogiai susijusios su nauda pačiam savonoriui, nes, įsitraukus į veiklą, plečiasi naudos gavėjų skaičius bei sritys. Galima daryti išvadą, kad asmenys dalyvauja savonoriškoje veikloje siekdami sau naudos, dalis jų dėl priverstinių motyvų. Gaunama nauda neturi piniginės raiškos, tai patiriamos teigiamos emocijos, įgyjamos naujos kompetencijos. Savonoriai ir organizacijos savonorišką veiklą vykdo ir norėdami gilinti turimas kompetencijas. Savonoriška veikla gali būti pasirenkama dėl susiklosčiusių gyvenimo aplinkybių. Savonoriams labai svarbus ir dėkingumas žmonių, dėl kurių gerovės jie vykdo savonorišką veiklą. Taip pat savonoriška veikla pasirenkama dėl hierarchijos nebuvimo, horizontaliojo vadovavimo stiliaus vykdamą veiklą.

Kadangi savonoriškos veiklos organizacijos yra ne pelno siekiančios, nevyriausybinės organizacijos, diskusijos metu išryškėjo savonoriškos veiklos motyvo koreliacija su paramos komponente (žr. 10 lentelę).

**Paramos komponentė savonoriškos veiklos kontekste**

| <b>Teiginio Nr.</b> | <b>Įrodantis teiginys*</b>                                                        |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 1.                  | O8 „2300 Eur surinkom“                                                            |
| 2.                  | S8 „ką reikia remti, nes norinčių yra labai daug, o kaip atsirinkti“              |
| 3.                  | S8 „jau nusprendi kažką remti, o pasirodo tiems žmonėms nelabai gal ir reikia to“ |
| 4.                  | S13 „sunku būdavo pasakyti, kad jūs aukojat“                                      |
| 5.                  | S11 „kur aš turiu dar įdėti ir savų lėšų, jau man skaitosi kaip ir labdara“       |
| 6.                  | S2 „kad savonoriystė nepataptų labdaros organizacija“                             |

\*Visi įrodantys teiginiai pateikti prieduose (žr. 4 priedo 9 lentelę).

Tyrimė išryškėjo savonoriškos veiklos sąsaja su parama. Organizacijos, naudodamosi savonoriškos veiklos teikiamomis galimybėmis, kaupia lėšas organizacijos tikslams pasiekti. Tačiau įžvegiamas ir kita paramos ir savonoriškos veiklos pusė – neigiamas trečiosios šalies požiūris, savonorio įsitraukimas ir finansiniai kaštai. Galima daryti išvadą, kad labai svarbi aiški savonoriškos veiklos atskirtis nuo paramos organizacijai ir riba tarp savonorio ir rėmėjo statuso.

Analizuojant savonorių teiginius išryškėjo savonoriškos veiklos ir sąvokos „darbas“ sutapatinimas ir sinonimiškas jų vartojimas (žr. 11 lentelę).

11 lentelė

### Sąvokos „darbas“ vartojimas savonoriškos veiklos kontekste

| Teiginių suma | Organizacija (O), savonoris (S)/ įrodantis teiginys*                                                                                                                                          |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8             | O O6 „mes net neįsivaizduojame darbo be savonorių“, O9 „neįsivaizduojam darbų be savonorių, jie pjauna, kala“, O4 „patiems būtų smagu būti, ateiti į darbą“, O7 „ateiki mergaitės padirbėsit“ |
|               | S S2 „pirmiausia yra tam pačiam žmogui, kuris daro tą darbą“, S13 „užsidirbo pažiūrėti“, S1 „tu atidirbi, nes pamatysi tą koncertą“                                                           |

\*Visi įrodantys teiginiai pateikti prieduose (žr. 4 priedo 10 lentelę)

Šios įžvalgos leidžia daryti išvadą, kad vykdytojai, kviesdami asmenis atlikti savonorišką veiklą, netiksliai pateikia informaciją ir išaiškina pagrindinį tikslą, dėl kurio yra kviečiami savonoriai. Organizacija nėra atskyrusi savonoriškų veiklų nuo tiesioginių darbų, įtrauktų į atlygį gaunančių asmenų pareigų aprašą. Kvietimas atlikti darbus organizacijoje sukelia asmenų norą už atliktus darbus gauti atlygį – piniginį arba netiesioginį.

Pastaraisiais metais populiarėjant savonoriškai veiklai visuomenėje atsiranda įvairių jos vertinimų, išsakoma skirtingų nuomonių apie tai, kas yra savonoriška veikla, kas yra savonoriai. Sutelktų diskusijų grupių įvardytos išankstinės nuostatos apie savonorišką veiklą ir savonori atskleidė, kad savonoriai prieš pradėdami savonoriauti nesuvokė veiklos sudėtingumo, siejo ją su atlygintina veikla. Savonoriška veikla tapatinama su atlygiu, įtakos darymu, slepiamais susitarimais, politikos vykdymo priemone. Analizuojant diskusijos dalyvių atsakymus išskirtos 3 kategorijos: „teigiamos nuostatos“, „neigiamos nuostatos“ ir „neatitinkančios tikrovės nuostatos“ (žr. 12 lentelę).

12 lentelė

### Sutelktų diskusijų grupių įvardytos išankstinės nuostatos apie savonorišką veiklą ir savonori

| Kategorija          | Teiginių suma | Organizacija (O), savonoris (S)/ įrodantis teiginys*                                                                                                                                          |
|---------------------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Teigiamos nuostatos | 3             | O Neišskirta                                                                                                                                                                                  |
|                     |               | S S2 „kas čia sudėtingo pakalbėti su vyresnio amžiaus žmogumi <...> neprisigalvoti išankstinių nuostatų, kad viskas čia yra taip paprasta“, S7 „dar yra tas įvartyta, kad kažkas atlygintina“ |
| Neigiamos nuostatos | 7             | O O7 mumis kviečia dirbti, bet nesiruošia nieko mokėti                                                                                                                                        |
|                     |               | S S2 „čia tie durniai <...> kaip atskira respublika, tie durniai, kurie visada kažką daro <...> mūsų mentalitetas yra neįpratęs daryti už dyką <...> jeigu kažką darai, tai yra ten           |



|                                           |   |   |                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------|---|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                           |   |   | galvų žemiau ar aukščiau, kurie stebi ir galvoja, kas už viso šito slepiasi <...>kažkas už to bus“, S11 „durniaus sindromas“                                                                                                    |
| <b>Neatitinkančios tikrovės nuostatos</b> | 6 | O | O7 „nesupranta ko ateina <...> nesupranta, kas yra savanorystė“, O4 „mūsų visi tokie pradžioje“, O8 „čia visi tokie pradžioje“, O1 „man už važinėjimą nemokėsite? <...> jūs man čia nieko nemokėsit? Nenuomosite man studijos?“ |

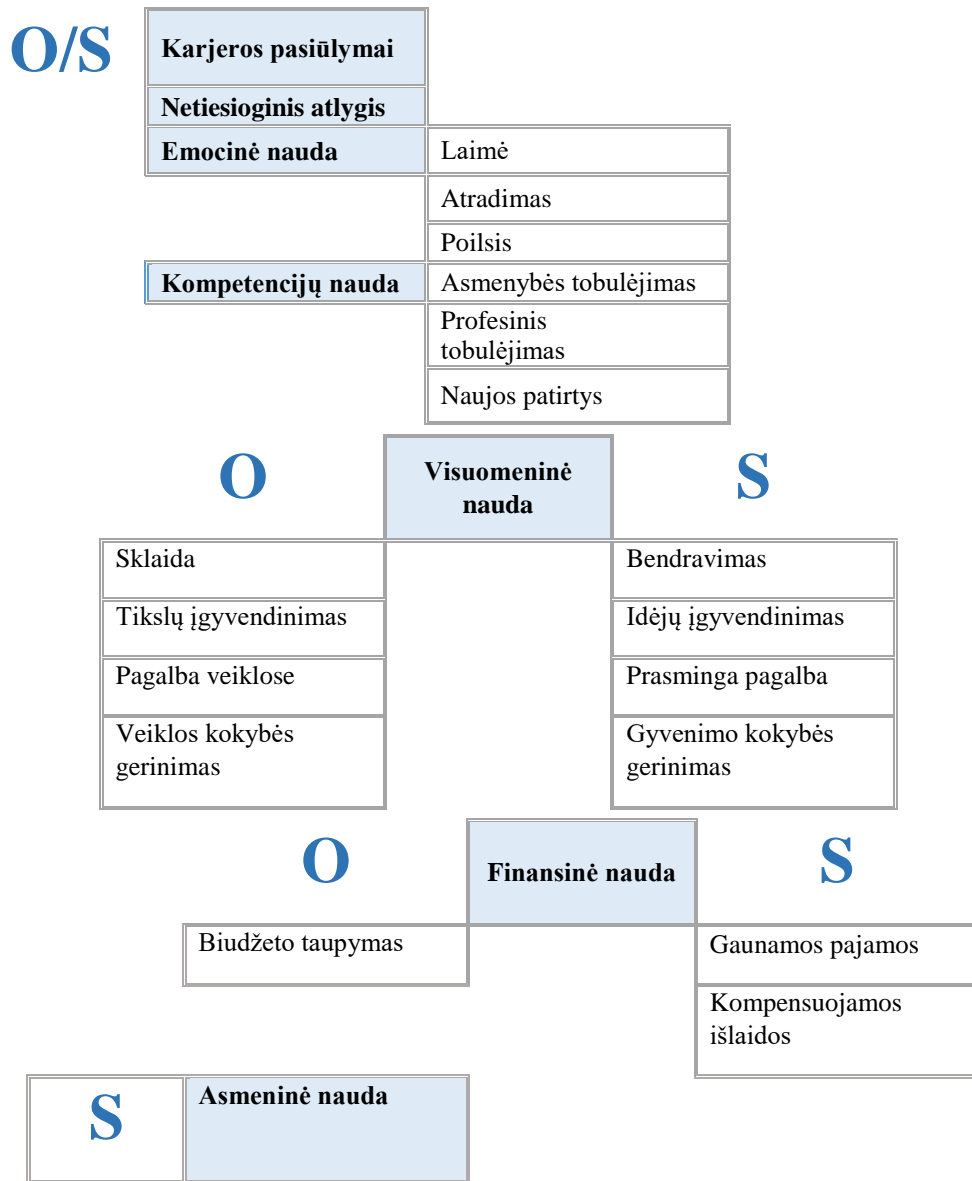
\*Visi įrodantys teiginiai pateikti prieduose (žr. 4 priedo 13 lentelę)

Galima daryti išvadą, kad savanoriška veikla, įgaunanti didžiulį pagreitį Lietuvoje, yra įtakinga veikla. Ji yra vertinama kaip politinė įtakos veiksnys, taip pat siejamas su įprastiniu atlygiu už bet kokią veiklą.

### 2.2.1.2. Savanoriškos veiklos vertės naudos organizacijai ir savanoriui

Analizuojant sutelktos diskusijos grupės dalyvių pasisakymus apie savanoriškos veiklos vertės naudas organizacijai ir savanoriui (žr. 13 lentelę), išskirtos 7 kategorijos: karjeros pasiūlymai, netiesioginis atlygis, asmeninė nauda, visuomeninė nauda, emocinė nauda, kompetencijų nauda ir finansinė nauda. Keturioms jų išskirtos subkategorijos. Organizacijų ir savanorių patiriamos emocinės naudos subkategorijos: laimė, atradimas, poilsis. Aptariant įgyjamų kompetencijų naudą, išryškėjo vienodos abiejų pusių – savanorio ir organizacijos – subkategorijos: asmenybės tobulėjimo, profesinio tobulėjimo ir naujų patirčių. Visuomeninės naudos subkategorijos išsiskyrė ir aiškiai rodo organizacijos siekiamą naudą: sklaida, tikslų įgyvendinimas, pagalba veiklose, veiklos kokybės gerinimas. Šios subkategorijos aiškiai apibrėžia organizacijos poreikius. Savanoriškos veiklos vertė organizacijai išryškėja per praktinę naudą, susijusią su šia veikla bei padedančią tobulinti, įgyvendinti organizacijos tikslus, vykdyti sklaidą. Savanorių visuomeninės naudos kategorija skaidoma į bendravimo, idėjų įgyvendinimo, prasmingos pagalbos, gyvenimo kokybės gerinimo subkategorijas. Jos atskleidžia savanorio dalyvavimo savanoriškoje veikloje motyvus ir tikslus. Savanoriai šią veiklą pasirenka dėl galimybės susirasti draugų, įgyvendinti idėjas, jiems svarbus trečiosios šalies gyvenimo kokybės gerinimas. Tai siejama su pasirinkta prasminga veikla. Savanoriai išskiria visuomeninės naudos aspektus, susijusius su jiems priimtiniu aukštesniu dalyvavimo tikslu bei matomu rezultatu, miesto, Lietuvos ateitimi, ateities kartų gerove: „pagerinti bendrą <...> dėlionę miesto, Lietuvos gyvenimą, mūsų kartos gyvenimą, mūsų vaikų gyvenimą“. Tai patvirtino Andreoni (1990) išsakyta mintį, kad pagalbos kitiems veiksmai sukelia asmeninį džiaugsmą ir svarbą patenkinti visuomeninius interesus.

**Sutelktų diskusijų grupių savanoriškos veiklos vertės naudų organizacijai ir savanoriui kategorijos ir subkategorijos**



\*Visi įrodantys teiginiai pateikti prieduose (žr. 4 priedo 3 lentelę)

Sutelktų diskusijų grupių išsakyti teiginiai apie savanoriškos veiklos vertės naudas organizacijai ir savanoriui koreliuoja. Tyrimas atskleidė tiesiogines finansines naudas. Kategorija finansinė nauda skaidoma į subkategorijas: biudžeto taupymas organizacijai ir gaunamos, kompensuojamos išlaidos savanoriui. Abi suinteresuotos grupės šioje veikloje sutaupė lėšų – organizacijos sutaupė biudžeto lėšas, savanoris asmenines, tačiau pažiūrėjo renginį, keliavo į užsienį, nors anksčiau „sau negalėdavau leisti finansiškai“. Neatlygintina veikla perauga į netiesioginį atlygį bei karjeros pasiūlymus, kompetencijų naudą. Konstatuojama: „vadovą mes įdarbinam“, „gavau būrelį mokykloje“, „susipažinti ir su darbo specifika“.

Galima daryti išvadą, kad reikšmingiausios savanoriškos veiklos vertės naudos organizacijai ir savanoriui yra visuomeninio ir asmeninio pobūdžio. Respondentai išsakė daugiausiai teiginių, susijusių su jų veiklos nauda visuomenei ir asmeniui. Neatsiejama vertė organizacijai ir savanoriui – gera emocija, kompetencijų tobulinimas bei finansinė nauda, kuri kartais suprantama kaip netiesioginis atlygis. Savanoriška veiklos sritis pasirinkta ne kaip karjeros siekimas.

Tyrimo išskiriamas ir asmens reikšmės pokyčio aspektas, kuris atskleidžia savanorio, dalyvaujančio savanoriškoje veikloje, vertės reikšmę jam pačiam. Išryškėja savanorio susitapatinimas su organizacija. Savanoriškos veiklos vertė gali įtraukti asmenį, įprasminti jo savirealizaciją, suteikti pasitenkinimo jausmą. Savanorio ir organizacijos vertybės susilieja, savanoriai tampa lojaliais ir neatskiriama organizacijos nariais. Asmuo iš paprasto pagalbinko virsta reikšmingu organizacijos nariu: „esi tas vienintelis“, „jeigu ne aš atsakysiu, tai kas atsakys“, „tai kas kitas, jeigu ne tu“. Galima daryti išvadą, kad turėdami pasirinkimo laisvę ir eidami jiems paskirtas pareigas, savanoriai tampa lojaliais ir pagrindiniais veiklos vykdytojais, sudaromos sąlygos atsiskleisti jų, kaip lyderių, savyboms (žr. 13 lentelė).

Moksliniuose tyrimuose vertė apibrėžiama kaip naudų ir kaštų palyginimo rezultatas (Heinonen, 2004; Komulainen ir kt., 2004). Šiame darbe savanoriškos veiklos naudos ir kaštai tiesiogiai koreliuoja su pamatuojamomis naudomis, kurias savanoris ar organizacija gauna vykdydama savanoriškas veiklas. Savanorių suvokiami dalyvavimo kaštai analizuojami kaip savanorio suvokti įvairaus pobūdžio praradimai (nuostoliai, nepatogumai, trūkumai, sudėtingumas, erzinantys momentai), kuriuos jie patiria savanoriškos veiklos procesuose (Geunhee, 2012).

### **2.2.1.3. Savanoriškos veiklos vertės kaštai organizacijai ir savanoriui**

Sutelktų diskusijų grupių metu išryškėjo savanoriškos veiklos vertės kaštai organizacijai ir savanoriui. Iš dalyvių pasisakymų išskirtos 6 kaštų kategorijos: energijos praradimo kaštai, neigiamų emocijų kaštai, pažinimo kaštai, atsakomybės prisiėmimo kaštai, materialūs kaštai, santykių kaštai (žr. 14 lentelę). Energijos praradimo kaštai skaidomi į subkategorijas: nusivylimo ir sudominimo, kalbant apie organizaciją, baimės ir apsisaugojimo, kalbant apie savanorį. Neigiamų emocijų kaštai organizacijai – tai „paniekinimas“, „blogas jausmas“, savanoriui – „neramus gyvenimas“, „išnaudojimas“, „nesupratimas“, „nedėkingumas“. Abiem grupėms neigiamas emocijas sukelia „sunki komunikacija“. Atsakomybės prisiėmimo kaštų kategorijoje išskiriamos organizacijos subkategorijos: asmeninė atsakomybė ir atsakomybė už kitus. Patiriami materialūs kaštai organizacijai ir savanoriams siejasi su „vagyste“, organizacijos skiria „biudžeto lėšas“. Svarbu pažymėti, kad išskirtinai svarbūs savanoriams „santykių kaštai“, išskiriamos trys susijusios subkategorijos: draugų praradimas, šeimos praradimas, vadovų požiūris.

**Sutelktų diskusijų grupių savanoriškos veiklos vertės kaštus organizacijai ir savanoriui atskleidžiantys teiginiai**

|                     |                                      |                   |
|---------------------|--------------------------------------|-------------------|
| <b>O</b>            | <b>Energijos praradimo kaštai</b>    | <b>S</b>          |
| Nusivylimas         |                                      | Baimė             |
| Sudominimas         |                                      | Apsisaugojimas    |
|                     | <b>Neigiamų emocijų kaštai</b>       |                   |
| Paniekinimas        |                                      | Neramus gyvenimas |
| Blogas jausmas      |                                      | Išnaudojimas      |
| Sunki komunikacija  |                                      |                   |
|                     |                                      | Nesupratimas      |
|                     |                                      | Nedėkingumas      |
| <b>O</b>            | <b>Pažinimo kaštai</b>               | <b>S</b>          |
|                     | <b>Atsakomybės prisiėmimo kaštai</b> |                   |
| Asmeninė atsakomybė |                                      |                   |
| Atsakomybė už kitus |                                      |                   |
|                     | <b>Materialūs kaštai</b>             |                   |
| Vagystė             |                                      |                   |
| Budžeto lėšos       |                                      |                   |
| <b>O</b>            | <b>Santykių kaštai</b>               | <b>S</b>          |
| Nesusikalbėjimas    |                                      | Draugų praradimas |
|                     |                                      | Šeimos praradimas |
|                     |                                      | Vadovų požiūris   |

\*Visi įrodantys teiginiai pateikti prieduose (žr. 4 priedo 4 lentelę)

Išryškėjo savanoriškos veiklos organizatorių ir savanorių nusivylimas trečiosios šalies abejingumu bei jų veiklų neįvertinimu. Tyrime įvardyti nepagarbos ir žmogiškąjį orumą žeminantys aspektai, minimas valstybės požiūris į neatlygintinai visuomenei gera darančius asmenis bei organizacijas. Neigiamų emocijų kaštai tiesiogiai susiję su organizacijos požiūriu į savanorius, siejasi su savanorių mokymais ir pakantumu: „ne taip nuskanavo, ne taip pakabino, ne taip kažką padarė, sako „gal nereikia to vaikų darželio“. Tai patvirtina mokslininkų nuomonę, kad savanoriška veikla susijusi su asmens atliekamais veiksmais ir teikiamais ištekliais, o laukiamas rezultatas tiesiogiai siejamas su asmens pareigomis, konkrečiais veiksmais ir pastangomis. Atlikdamas paskirtas užduotis savanoris gali susidurti su žinių ar įgūdžių trūkumu, gali būti menkai susipažinęs su organizacijos aplinka, procesais, nerimauti dėl savo veiksmų pasekmių. Tokio pobūdžio būsenos pateko į atsakomybės prisiėmimo naštos kategorijoje, jas labiau akcentuoja organizacijos, kurios prisiimdama asmeninę atsakomybę už kitus. Taip pat išryškėjo, kad prisiėmus atsakomybę, darbų kiekis išaugo, veiksmų kontrolė tapo sudėtinga, nelengva atrasti būdus, kaip atrinkti patikimus ir pareigingus, atsakingus asmenis.

Atskleidžiama ir savanoriškos veiklos sutarties reikšmė. Pabrėžiama, kad sutartis nėra pagrindinis įtraukties ir atsakomybės elementas. Atsakomybė koreliuoja su laiko ir finansiniais kaštais – įvykus problemai skiriamas laikas vidiniams tyrimams. Materialūs kaštai – neatsiejama savanoriškos veiklos dalis. Svarbu akcentuoti susidarančius santykių kaštus, dėl kurių nemalonumų patiria organizacijos, nes „pastabos davimas yra mūsų savanorių išizėjimas“, pasitaiko „nesusikalbėjimų“. Savanoriams šie kaštai tiesiogiai susiję su galimu draugų ir net artimųjų praradimu: „savanorystės reikėtų ir truputį prisisaugoti, ir skirti laiko savo artimiesiems, savo šeimai“.

Respondentai išsakė daugiausiai teiginių, susijusių su neigiamų emocijų karštais. Galima daryti išvadą, kad įsitraukiant į savanoriškas veiklas svarbu susipažinti su galimais patirti savanoriškos veiklos kaštais, aiškiai suvokti, kad veikloje bus patirta ir neigiamų emocijų, reikės prisiimti atsakomybę, skirti savo energiją. Svarbu atskirti asmeninį gyvenimą nuo savanoriškos veiklos, tai padės išvengti santykių kaštų.

Analizuojant sutelktos diskusijų grupės teiginius, panašiai kaip ir mokslininkų tyrimuose, išryškėjo organizacijų ir savanorių laiko sąnaudų aspektas. Savanoriškos veiklos ir savanorio apibrėžimuose veikla tiesiogiai siejama su laiku, kuris skiriamas. Tyrime išskirtos keturios laiko kaštų organizacijai ir savanoriui kategorijos: formalusis laikas, įprasmintas laikas, prarastas laikas ir laiko stoka (žr. 15 lentelę). Organizacijos išskiria šias laiko kaštų kategorijas: formalusis laikas, įprasmintas laikas, laiko stoka. Savanorių teiginiuose išryškėjo panašios kategorijos: formalusis laikas, įprasmintas laikas, prarastas laikas.

15 lentelė

### Sutelktų diskusijų grupių savanoriškos veiklos laiko kaštus organizacijai ir savanoriui atskleidžiantys teiginiai

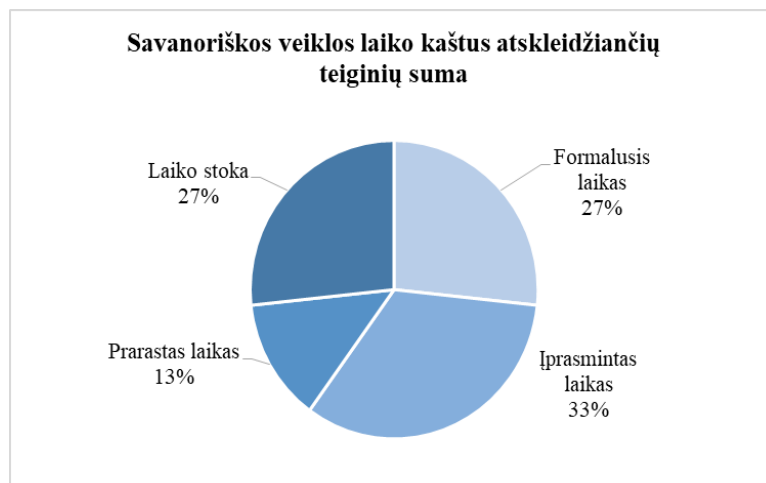
| Kategorija         | Teiginių suma | Organizacija (O), savanoris (S)/ įrodantis teiginys* |                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------|---------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Formalusis laikas  | 4             | O                                                    | O3 „jeigu reikalingas tas procesinis toks darbas (aut.past ilgalaikė savanorystė)“                                                                                                                   |
|                    |               | S                                                    | S12 „kai turi išsirinkti žmones“, S1 „visi atiduodate savo brangiausią, ką turite – savo laiką“, S6 „aukoji laiko“                                                                                   |
| Įprasmintas laikas | 5             | O                                                    | O6 „galimybę kiekvienam žmogui <...>, kitaip į savo išnaudojamą laiką, yra net gi mokinimasis planuoti <...> laiką, kompaktiškai viską susidėlioti, kad <...> spėtum“                                |
|                    |               | S                                                    | S7 „kad jie nešvaistytų laiko“, S1 „užsikreti, užsivedi ir nebegali sustoti, žiūri, kad turi atsirinkti“, S11 „buvom pakviesti skirti savo laiką“, S12 „man yra ne vien praleisti laiką“             |
| Prarastas laikas   | 2             | O                                                    | Neišskirta                                                                                                                                                                                           |
|                    |               | S                                                    | S8 „atima tavo asmeninį laiką“, S2 „pokalbis truko 2,5 val.“                                                                                                                                         |
| Laiko stoka        | 4             | O                                                    | O3 „nėra galimybių skambinti į mokyklas, skambinti į organizacijas, trūksta laiko“, O8 „laiko trūkumas (3), nes kiekvienas savanoris reikalauja labai daug laiko <...> jeigu to laiko galėtum duoti“ |
|                    |               | S                                                    | Neišskirta                                                                                                                                                                                           |

\*Visi įrodantys teiginiai pateikti prieduose (žr. 4 priedo 5 lentelę)

Kategorijoje formalusis laikas organizacijos mini, kad yra sudėtinga rasti savanorių, įsipareigojančių ilgalaikiai savanorystei. Savanoriai aiškiai suvokia, kad jie aukoja, atiduoda laiką.

Savanoriškos veiklos laikas tiesiogiai siejasi su prasmingu laiku veikiančiam, savanoriškos veiklos erdvė traktuojama kaip ugdymosi vieta: „mokinimasis planuoti <...> laiką, kompaktiškai viską susidėlioti, kad <...> spėtum“. Laiko stokos kategorijoje išryškėja laiko stokos ir kokybės koreliacija. Pabrėžiama, kad laikas, tiesiogiai susijęs su savanorių skaičiumi ir vykdomų veiklų kokybe: „nėra galimybių skambinti į mokyklas, skambinti į organizacijas“, „kiekvienas savanoris reikalauja labai daug laiko“.

Sutelktos diskusijos grupės išskiriami laiko kaštai savanoriškos veiklos organizavimui (žr. 6 pav.) pasiskirstė išskiriant laiko pobūdį patvirtinančias kategorijas. 33 proc. teiginių pabrėžia, kad savanoriškai veiklai skiriamas laikas yra įprasmintas, net 27 proc. nurodo, kad laikas yra formalusis ir veiklai koordinuoti susiduriama su laiko stoka. Tik 13 proc. respondentų pažymi, kas savanoriškos veiklos laikas yra prarastas laikas.



**6 Pav.** Sutelktų diskusijų grupių savanoriškos veiklos vertės laiko kaštus atskleidžiančių teiginių sumos išraiška

Galima daryti išvadą, kad savanoriška veikla iš organizacijos ir savanorių reikalauja daug laiko. Organizacijos priimdamos savanorius tikisi, kad savanoriai atvyks ilgalaikiai savanorystei, kad jos prisidės prie prasmingo savanorio laiko planavimo, tačiau savanorių paieškai ir veiklai su jais trūksta laiko. Savanoriams svarbus įprasmintas laikas, aiškiai paskirtas veikloms, nes jis suvokiamas kaip aukojamas, atiduodamas, atimamas.

Sutelktos diskusijos grupėje taip pat aptarti organizacijų priimti savanorius ir savanorių pasirinkimo savanoriauti tikslai. Analizuojant teiginius išryškėjo savanoriškas veiklas pasirenkančių asmenų savybė – jie mėgsta iššūkius. Organizacijų atstovams savanoriška veikla yra erdvė atrasti naujus darbo modelius, greitai orientuotis susidariusiose situacijose, ugdo gebėjimą greitai spręsti ir tobulinti organizacijos veiklas („mes išmokom dirbti labai gerai“). Savanoriai, susidurdami su savanoriškos veiklos kaštais, juos vertina kaip paskatą veiklas vykdyti geriau: „aš kitą kartą dukart geriau padarysiu“, „ateini dar labiau užsimotyvavęs“ (žr. 16 lentelę).

**Sutelktų diskusijų grupių savonoriškos veiklos iššūkius organizacijai ir savonoriui atskleidžiantys teiginiai**

| Teiginių suma | Organizacija (O), savonoris (S)/ įrodantis teiginys*                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4             | O O4 „man tiesiog pačiai buvo įdomu“, O1 „iššūkis fotografuoti negalią turinčius asmenis“, O3 „neigiamos patirtys truputėli užgrūdina naujus žmones“ S2 „visada ateina veterinarinė tarnyba, visada <...> mes išmokom dirbti labai gerai“ (aut.past. teiginys organizacijos aspektu)                                                                                                        |
| 6             | S S2 „aš turiu iššūkį, kaip tą viską išspręsti“, S13 „svarbiausia <...> žmones išsirinkti, kurie nori tą daryti“, S11 „mane kaip žemaitę užveda, aš kitą kartą dukart geriau padarysiu“, S4 „man tai paskata surasti tų žmonių, kuriems iš tikrųjų reikia“, S12 „ateini dar labiau užsimotyvavęs, norėdamas padaryti tai ką darai dar geriau <...> tie sunkumai kartais net dar labiau veža |

\*Visi įrodantys teiginiai pateikti prieduose (žr. 4 priedo 6 lentelę)

Galima daryti išvadą, kad savonoriškas veiklas organizuojantys asmenys, vykdydami savonorių atranką veikloms apklausos anketose ar susitikimo su savonoriais metu, turi atskleisti, ar savonoris turi lyderio savybių, koks jo atsparumas stresui. Tinkami atrinkti asmenys geriau atliks veiklas ir mažins savonoriškos veiklos vertės kaštus.

Analizuojant savonoriškos veiklos naudų ir kaštų santykį atskleidžiančius teiginius išryškėjo „gauti“ ir „duoti“ santykis. Tyrime išryškėjo savonorių ir organizacijų patiriama davimo ir gavimo pusiausvyra, akcentuojamas susitarimas, bendras sprendimas, kurį priima duodantis ir gaunantis naudą ar patiriantis kaštus (žr. 17 lentelę).

**Sutelktų diskusijų grupių savonoriškos veiklos vertės naudų ir kaštų santykį atskleidžiantys teiginiai**

| Teiginių suma | Organizacija (O), savonoris (S)/ įrodantis teiginys*                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9             | O O2 „savonoriai <...> apmokyti pirmos pagalbos<...> dviguba nauda, jeigu reikės kam, suteiks <...> jiems bus motyvacija pamatyti renginį <...> savonoriai <...> lygiai tokie pat kaip ir aš“, O3 „neigiamos patirtys kol kas <...> pastiprina tuos naujus žmones <...> laikomės tų svarstyklių balanso <...> kad viskas būtų pasverta pamatuota ir tas bendras sprendimas padarytas abiejų pusių <...> neigiamos pusės parodymas <...> duoda tą plusą mūsų įstaiagai“, O4 „kiekvienos veiklos turėtų būti iš abiejų pusių aptarimas <...> bendras sutarimas“ (2), O9 „ne tik duoda bet ir patys gauna ir daug gauna“                                                                                                                                       |
| 12            | S S1 „bendras kažkokių tikslų siekimas <...> buvo labai svarbu ir sunku tuo pačiu metu“, S12 „gerai, kai yra du žmonės <...> labai padeda nenuklysti <...> išsidiskutuoji ir iš kartą ramiau“, S13 „motyvaciją savy ieškoti“, S2 „kai šalia tavęs yra ta komanda <...> turėjimas į ką atsiremti <...> su kuo pasitarti <...> žinai kur nueiti į ką kreiptis“, S3 „jei bus to noro, nebus tiek daug sunkumų“, S4 „tiesiog reikia būti su tais žmonėmis, kurie gali ir nori, ir tai veža“, S5 „laimingi, nes sutampa norai“, S9 „kažkokios abipusės naudos <...> kada tavo motyvacija silpsta labai gerai, kai šalia tavęs yra kitų savonoriaujančių <...> matai ta idėją, tada tu tarsi pati pasistiprini <...> žmonių toks tarpusavio bendravimo fenomenas“ |

\*Visi įrodantys teiginiai pateikti prieduose (žr. 4 priedo 7 lentelę)

Galima daryti išvadą, kad organizacijos ir savonoriai pasieks norimų rezultatų iš anksto sutarę dėl savonoriškos veiklos vertės naudų ir kaštų santykio. Pradinis savonoriškos veiklos etapas turi būti dviejų šalių sutarimas ir bendro rezultato numatymas. Akcentuojama pusiausvyros sąlyga. Jei siekiant tikslo ima ryškėti kaštai, turi būti sudaromos sąlygos iškilusius sunkumus aptarti su lyderiais, kitais savonoriais, sugrįžti prie iškeltos idėjos aptarimo, bendrauti ir diskutuoti apie susidariusią situaciją.

Savanoriškos veiklos organizatoriai konstatuoja faktą, kad konkurencija neatsiejama nuo savanoriškos veiklos, pabrėžia, kad konkuruoja savanoriauti pasiryžusios švietimo įstaigos, konkuruoja savanoriai, siekiantys norimos savanoriškos veiklos pozicijos organizacijoje (žr. 18 lentelę). Išryškėjo konkurencija ir tarp savanoriškos veiklos rėmėjų, pasitaikantys nemalonumai su verslo partneriais: „jei padarei vienam kažką gera, tai visi kiti supranta, kad jei visiems gali padaryti <...> turėjom labai rimtą konkurencinį atvejį“.

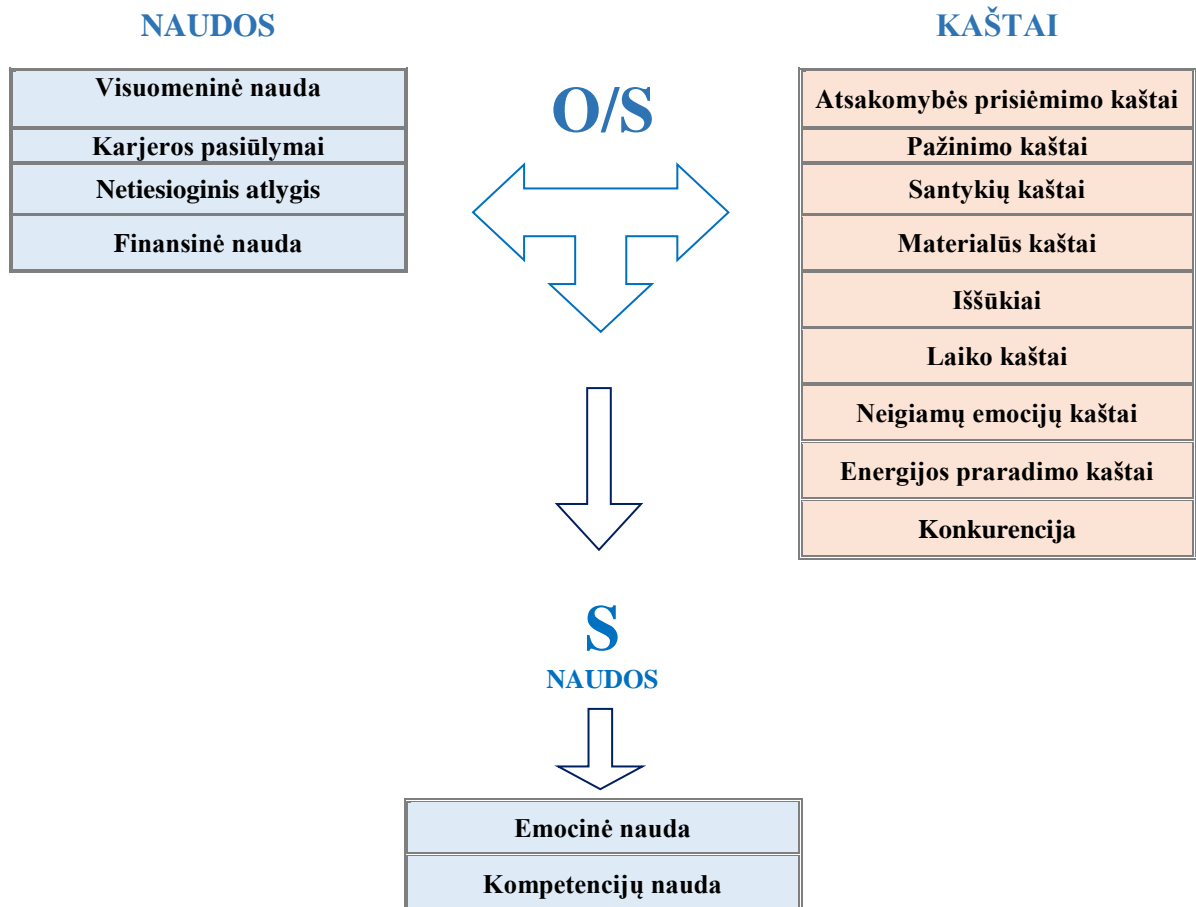
18 lentelė

### Konkurenciniai savanoriškos veiklos motyvai ir kaštai

| Teiginių suma | Organizacija (O), savanoris (S)/ įrodantis teiginys*                                                                                                                                                                                |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4             | O O3 „tiesiog ateina ir būna skambučiai, kad dalyvautų tokios, tokios mokyklos, arba tokie studentai, norim ir mes pasirodyti“, O4 „išbandom labai daug savanorių, į kiekvieną poziciją reikalingą priimam pradžiai po tris žmones“ |
|               | S S2 „mes pykstamės su verslu, nes jei padarei vienam kažką gera, tai visi kiti supranta, kad jei visiems gali padaryti <...> turėjom labai rimtą konkurencinį atvejį“                                                              |

\*Visi įrodantys teiginiai pateikti prieduose (žr. 4 priedo 11 lentelę)

Galima daryti išvadą, kad savanoriškai veiklai galioja verslo konkurencijos principai. Siekiant įgyvendinti nekomercinius, socialinius projektus taikomi derybų ir susitarimo metodai. Savanoriškos veiklos organizatoriai turi gebėti tinkamai pasirinkti personalą – savanorius.



6 pav. Naudų ir kaštų santykis organizacijai ir savanoriui

\*Organizacija (O), savanoris (S)



\*\*Visi įrodantys teiginiai pateikti prieduose (žr. 4 priedą)

Organizacijos ir savanoriai savanoriškos veiklos naudų patiria mažiau, išskiriamos tik 4 sutampančios kategorijos: visuomeninė nauda, karjeros pasiūlymai, netiesioginis atlygis, finansinė nauda. Gerokai daugiau tyrime atskleista patiriamų kaštų, išgrynintos 9 sutampančios kategorijos: atsakomybės prisiėmimo kaštai, pažinimo kaštai, santykių kaštai, materialūs kaštai, iššūkiai, laiko kaštai, neigiamų emocijų kaštai, energijos praradimo kaštai, konkurencija. Išryškėjo tik savanorių gaunamos naudos – tai emocinė nauda ir kompetencijų nauda. Galima daryti išvadą, kad savanoriškos veiklos vertės kaštai yra didesni nei gaunamos naudos organizacijai ir savanoriui, savanoriai pasirenka veiklą tikėdamiesi emocinės ir naujų kompetencijų įgijimo naudos.

### 2.2.2. Kiekybinio tyrimo rezultatų analizė

Sisteminant kiekybinio tyrimo duomenis, buvo sudaryta 10 skalių, atskleidžiančių savanoriškos veiklos motyvus, naudas ir kaštus. Tai visuomeninių motyvų, asmeninių motyvų skalės, teigiamo poveikio, emocinės naudos, naujos / patobulintos kompetencijos, karjeros pasiūlymų, veiklos dokumentavimo skalės, išsekimo, žinių trūkumo, savo lėšų savanorystei skyrimo skalės. Taikytas faktorinės analizės metodas ir didžiausią dispersiją užtikrinantis faktoriinių ašių pasukimas („varimax“). Skalių, kuriomis matuojami tyrime išskirti požymiai, vidurinė reikšmė yra 3. Reikšmės, didesnės už 3, rodo, kad daugiau nei pusė respondentų pritaria skalę sudarantiems teiginiams, reikšmės, mažesnės už 3, rodo, kad daugiau nei pusė respondentų nepritaria skalę sudarantiems teiginiams.

#### 2.2.2.1. Savanoriškos veiklos vertės savanoriui motyvai

Apibendrinant savanoriškos veiklos vertės savanoriui tyrimo duomenis atlikta faktorinė analizė išskyrė dvi motyvų grupes – visuomeninių motyvų ir asmeninių motyvų (žr. 19 lentelę).

19 lentelė

#### Savanoriškos veiklos motyvai

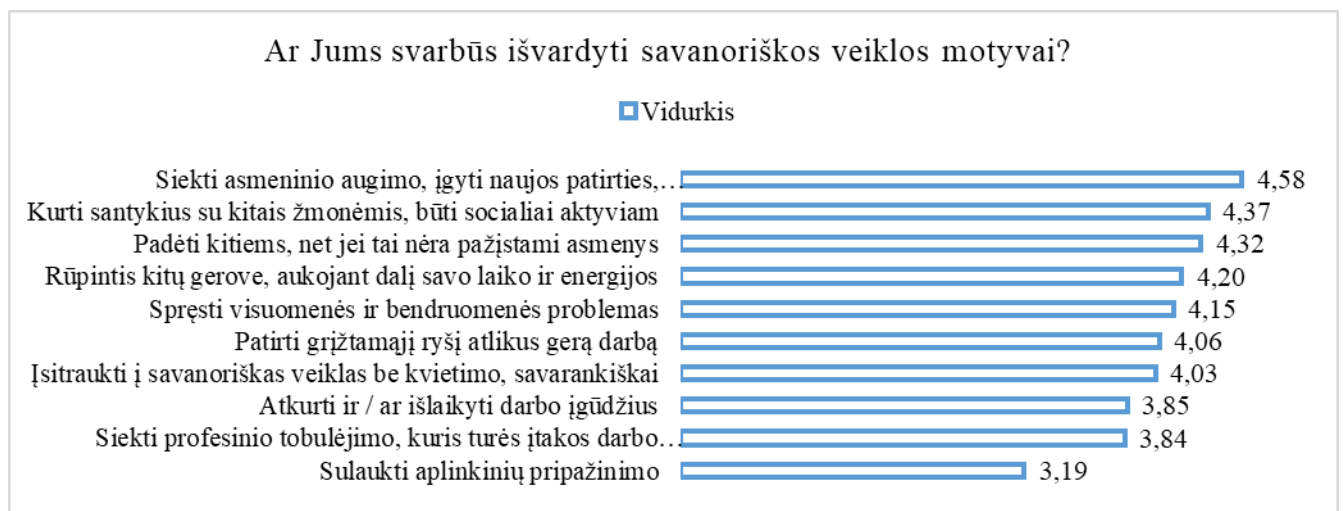
|                       | Vidurkis | Standartinis nuokrypis |
|-----------------------|----------|------------------------|
| Visuomeniniai motyvai | 4,21     | 0,60                   |
| Asmeniniai motyvai    | 3,90     | 0,71                   |

Savanoriškoje veikloje dalyvaujančių asmenų grupėje stipriai išreikšti tiek visuomeniniai, tiek asmeniniai savanoriškos veiklos motyvai (vidurkis atitinkamai 4,2 ir 3,9), tačiau tyrimas parodė, kad visuomeniniai motyvai iš dalies dominuoja. Be to, respondentų atsakymų, išreiškiančių asmeninio motyvo svarbą, įvairovė didesnė (standartinis nuokrypis – 0,71) nei atsakymų, išryškinančių visuomeninio motyvo svarbą (standartinis nuokrypis – 0,60). Tai patvirtina teiginį, kad pagalbos

kitiems veiksmai sukelia asmeninį džiaugsmą, patenkina visuomeninį interesą. Dalyvaujantys asmenys savanorišką veiklą renkasi norėdami padėti kitiems, pagalba suvokiama plačiąja prasme, tačiau patvirtinamas ir asmeninis motyvas, kai šis veiklos pobūdis pasirenkamas dėl kompetencijų įgijimo, naujų pažinčių, dažnu atveju dėl siekio pamatyti renginius.

Siekiant detaliau atskleisti savanorystės motyvų turinį išskirti ryškiausi asmeniniai ir visuomeniniai motyvai.

Savanoriškos veiklos pasirinkimo motyvas „siekti asmeninio augimo, įgyti naujos patirties, dalyvaujant prasmingoje veikloje“ (vidurkis 4,58) rodo labai stiprų požymį. Stiprų požymį taip pat rodo ir pasirinktas savanoriškos veiklos motyvas „kurti santykius su kitais žmonėmis, būti socialiai aktyviam“ (vidurkis 4,37).



**7 pav.** Respondentų savanoriškose veiklose svarbiausi motyvai

Šie du ryškiausiai išskirti savanoriškos veiklos motyvai susiję su savanorių asmeninės naudos siekimu. Visuomeniniai motyvai, tokie kaip „padėti kitiems, net jei tai nėra pažįstami asmenys“ (vidurkis 4,32) ir „rūpintis kitų gerove, aukojant dalį savo laiko ir energijos“ (vidurkis 4,20), yra mažiau svarbūs. Mažiausiai svarbus pasirinkimo motyvas – „sulaukti aplinkinių pripažinimo“ (vidurkis 3,19). Kaip atlygis už savanorišką veiklą išskiriamas grįžtamasis ryšys (vidurkis 4,06) (žr. 7 pav.).

#### 2.2.2.2. Savanoriškoje veikloje savanorio gaunamų naudų analizė

Savanoriškos veiklos vertės savanoriui tyrime faktorinės analizės metu buvo išskirtos penkios savanoriškos veiklos naudos: teigiamas poveikis, emocinė nauda, naujos / tobulintinos kompetencijos, karjeros pasiūlymai, veiklos dokumentavimas (žr. 20 lentelę).

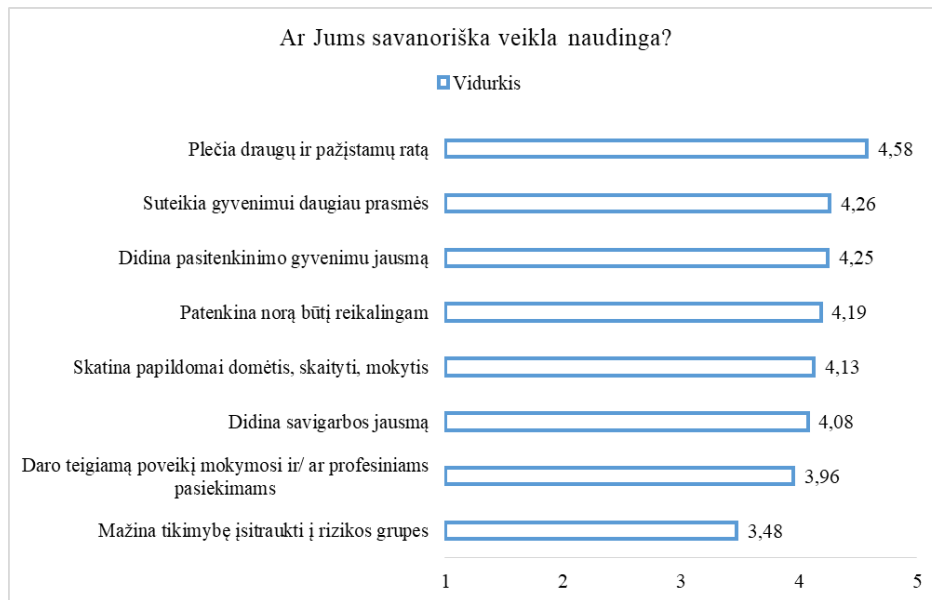
**Faktorinės analizės metu išskirtos savanoriškos veiklos naudos**

|                                            | <b>Vidurkis</b> | <b>Standartinis nuokrypis</b> | <b>Faktorių skaičius</b> |
|--------------------------------------------|-----------------|-------------------------------|--------------------------|
| <b>Karjeros pasiūlymai</b>                 | 2,62            | 1,12                          | 2                        |
| <b>Veiklos dokumentavimas</b>              | 3,35            | 1,11                          | 2                        |
| <b>Emocinė nauda</b>                       | 3,92            | 0,71                          | 4                        |
| <b>Naujos / patobulintos kompetencijos</b> | 3,92            | 0,70                          | 5                        |
| <b>Teigiamas poveikis</b>                  | 4,11            | 0,60                          | 1                        |

Tyrimas atskleidė, kad respondentai aukštai vertina teigiamą savanorystės poveikį (vidurkis 4,11). Šis vidurkis patvirtina sutelktos diskusijos grupės savanorių teiginius, išskiriančius altruistinę veiklos pobūdį bei pasirinkimo galimybes. Stipriai išreikšta emocinė veiklos nauda apibūdinama kokybinio tyrimo kategorijoje kaip „kaifas“, „teigiamas dalykas“, „vidinis pasitenkinimas“, „veža“, „kažkas gero“ (žr. 7 lentelę). Galima daryti prielaidą, kad respondentai, kurių didžiąją dalį sudaro asmenys iki 30 metų, savanorišką veiklą renkasi kaip erdvę savo kompetencijoms kelti (vidurkis 3,92), galimybę sulaukti karjeros pasiūlymų (vidurkis 2,62). Išskiriama veiklos dokumentavimo kategorija (vidurkis 3,35) rodo tiesiogines savanoriškos veiklos sąsajas su švietimo sistemoje įdiegta savanoriškų veiklų ir socialinių kompetencijų ugdymo veiklų dokumentavimo tvarka. Respondentai savanorišką veiklą pasirenką siekdami ne visuomeninės bet asmeninės naudos.

Siekiant išsamiau atskleisti savanoriškos veiklos naudų, išskirti ryškiausi asmeniniai ir visuomeniniai motyvai.

Analizuojant savanoriškos veiklos naudą savanoriui (žr. 8 pav.), stipriausias naudos požymis nurodomas draugų ir pažįstamų rato plėtimas (vidurkis 4,58). Mažiausiai svarbus požymis – „mažina tikimybę į rizikos grupę“ (vidurkis 3,19). Tyrime išryškėjo ir keli savanoriškos veiklos vertės komponentai – tai gyvenimo prasmės pojūtis (vidurkis 4,26), pasitenkinimas gyvenimu (vidurkis 4,25), poreikis būti reikalingam (vidurkis 4,19). Jie siejasi su sutelktų diskusijų grupių savanoriškos veiklos vertės naudų savanoriui kategorijomis ir subkategorijomis (žr. 11 lentelę).



8 pav. Savonoriškose veiklose naudingumas

Kaip svarbiausią savonoriškos veiklos motyvą savonoriai nurodo asmeninės naudos siekimą (žr. 9 pav.).



9 pav. Savonoriškos veiklos nauda savonoriui

Svarbiausia savonoriškos veiklos teikiama nauda yra emocinė: „puikiai leidau laiką“ (vidurkis 4,25), „jaučiau vidinį pasitenkinimą“ (vidurkis 4,23). Išskiriama naujų / patobulintų kompetencijų kategorija: „išmokau dirbti komandoje“ (vidurkis 4,17), „išmokau greit spręsti problemas“ (vidurkis 4,10). Tyrimas patvirtino netiesioginio atlygio savonoriškos veiklos naudos kategoriją: respondentai renkasi savonorišką veiklą norėdami dalyvauti ir stebėti renginius (vidurkis 4,10). Tačiau šioje skalėje

išryškėjo, kad savanoriška veikla nepadėjo studijoms, esamam darbui (vidurkis 2,67), nesulaukta naujų darbo pasiūlymų (vidurkis 2,58). Galima daryti išvadą, kad savanoriška veikla suvokiama daugiau kaip gerų emocijų erdvė, didžiosios dalies joje dalyvaujančių asmenų amžius iki 30 metų, jie neturi poreikio ieškoti darbo arba nesugeba pripažinti gaunamų naudų svarbos profesinei karjerai.

### 2.2.2.3. Savanoriškoje veikloje savanorio patiriamų kaštų analizė

Tiriant savanoriškoje veikloje savanorio patiriamus kaštus faktorinės analizės metu buvo išskirti trys savanoriškos veiklos kaštai: išsekimas, žinių trūkumas, savo lėšų savanorystei skyrimas (žr. 21 lentelę).

21 lentelė

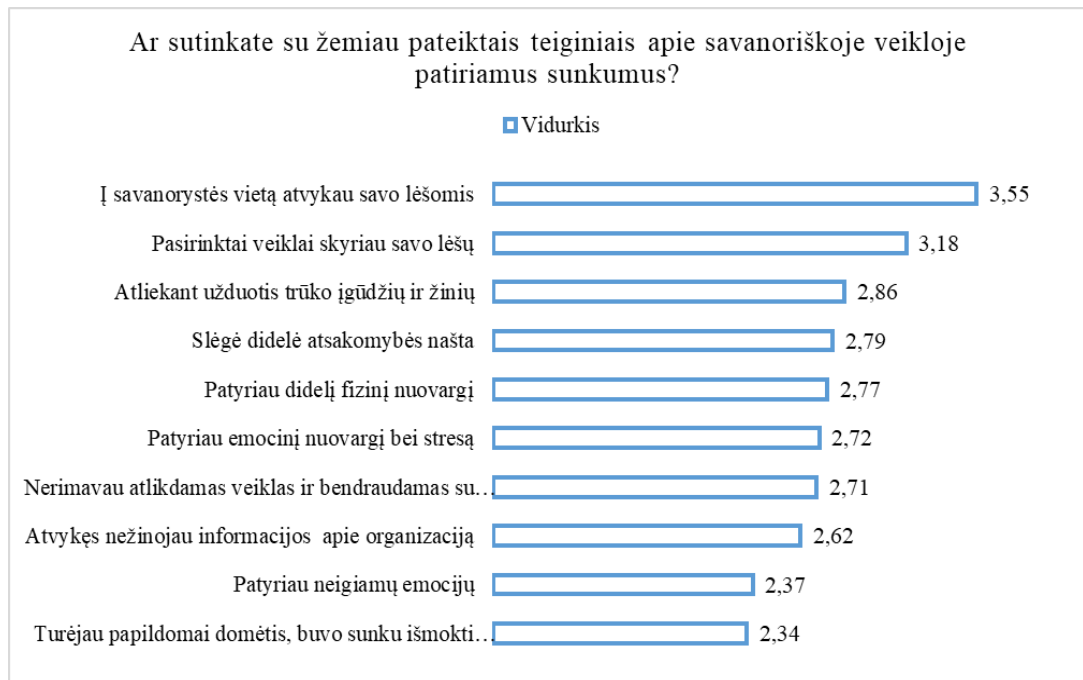
#### Faktorinės analizės metu išskirti savanoriškos veiklos kaštai

|                                 | Vidurkis | Standartinis nuokrypis | Faktorių skaičius |
|---------------------------------|----------|------------------------|-------------------|
| Išsekimas                       | 2,64     | 0,97                   | 4                 |
| Žinių trūkumas                  | 2,65     | 0,84                   | 4                 |
| Savo lėšų savanorystei skyrimas | 3,37     | 1,16                   | 2                 |

Tyrimas minimas išsekimas vykdant veiklas (vidurkis 2,64), asmenys išskiria emocinį ir fizinį išsekimą: „patyriau neigiamų emocijų“, „patyriau emocinį nuovargį bei stresą“, „nerimavau atlikdamas veiklas ir bendraudamas su žmonėmis“, „patyriau didelį fizinį nuovargį“. Nurodoma žinių trūkumo kategorija (vidurkis 2,64) atskleidžia pasirinktų veiklų naujumą. Tai koreliuoja su naujų kompetencijų kategorija (žr. 8 lentelę). Tyrimas atskleidė, kad pasirinktos skirtingos savanoriškos veiklos reikalauja iš savanorių ir žinių trūkumo kaštų. Ryškiausiai išskiriamas savo lėšų savanorystei skyrimas (vidurkis 3,37) parodo teisingą savanoriškos veiklos motyvą – savanoriška veikla yra neatlygintina, respondentai aiškiai suvokia savanoriškos veiklos prasmę. Atlyginimas ar finansinis padengimas jau yra traktuojamas kaip savanoriška tarnyba.

Siekiant detaliau atskleisti savanoriškos veiklos kaštų turinį išskirti ryškiausi asmeniniai ir visuomeniniai motyvai.

Kaip asmeninius motyvus respondantai nurodo atvykimą į savanoriškos veiklos vietą savo lėšomis (vidurkis 3,55) ir pasirinktai veiklai skirtas asmenines lėšas (vidurkis 3,18). Savanoriška veikla tiesiogiai susijusi ir su finansiniais paradimais. Tyrimas patvirtino, jog asmens suvokiami dalyvavimo kaštai apima pinigines ir nepinigas išlaidas, visus suvokiamus paradimus, netektis, kuriuos asmenys patiria dalyvaujant savanorystės procesuose. Patiriami kaštai gali būti įvertinti objektyviai.



**10 pav.** Savanoriškoje veikloje patiriami sunkumai

Visuomeniniai kaštai išreikšti nežymiai: „turėjau papildomai domėtis, buvo sunku išmokti naudotis specialia technika“ (vidurkis 2,34). Tai rodo, kad savanoriškos veiklos terpė nekelia didelių reikalavimų, užduotys dažnu atveju yra nesudėtingos, reikalaujančios pagrindinių žmogaus įgūdžių. Naujos vietos ir veiklos savanoriui sukelti kaštai pažymimi kaip reikšmingi: „atvykęs nežinojau informacijos apie organizaciją“ (vidurkis 2,62), „nerimavau atlikdamas veiklas ir bendraudamas su žmonėmis“ (vidurkis 2,71). Galima daryti išvadą, kad savanoriai atsakingai renkasi savanorišką veiklą, įdeda daug pastangų atlikdami užduotis, nori jas atlikti tinkamai (žr. 10 pav.).

#### 2.2.2.4. Savanoriškos veiklos motyvai, patiriamos naudos ir kaštai atsižvelgiant į savanorio amžių ir užimtumą

Aktyvus savanoriškos veiklos pasirinkimas tiesiogiai priklauso nuo amenų amžiaus. Savanorių amžius ir aktyvumas siejamas su jų užimtumu (žr. 22 lentelė).

22 lentelė

#### Motyvai, naudos ir kaštai priklausomai nuo amžiaus

|                              | Iki 18 metų | 19-29 metai | 30-50 metų | Daugiau kaip 50 metų | Iš viso | Anova testas |      |
|------------------------------|-------------|-------------|------------|----------------------|---------|--------------|------|
|                              |             |             |            |                      |         | F            | p    |
| <b>Visuomeniniai motyvai</b> | 4,33        | 4,18        | 4,11       | 4,17                 | 4,21    | F            | 0,20 |
| <b>Asmeniniai motyvai</b>    | 4,12        | 3,96        | 3,64       | 3,74                 | 3,90    | 5,41         | 0,00 |
| <b>Naudos faktorius</b>      | 4,06        | 4,13        | 4,10       | 4,26                 | 4,11    | 0,60         | 0,62 |
| <b>Išsekimas</b>             | 2,62        | 2,67        | 2,79       | 2,19                 | 2,64    | 1,97         | 0,12 |

|                                            |      |      |      |      |      |       |      |
|--------------------------------------------|------|------|------|------|------|-------|------|
| <b>Žinių trūkumas</b>                      | 2,81 | 2,45 | 2,64 | 2,70 | 2,65 | 1,95  | 0,12 |
| <b>Savo lėšų savadorystei skyrimas</b>     | 3,15 | 3,25 | 3,88 | 3,00 | 3,37 | 5,58  | 0,00 |
| <b>Emocinė nauda</b>                       | 3,92 | 3,95 | 3,88 | 3,91 | 3,92 | 0,07  | 0,98 |
| <b>Naujos / patobulintos kompetencijos</b> | 4,03 | 3,85 | 3,81 | 3,97 | 3,92 | 1,28  | 0,28 |
| <b>Karjeros pasiūlymai</b>                 | 2,69 | 2,65 | 2,55 | 2,53 | 2,62 | 0,20  | 0,89 |
| <b>Veiklos dokumentavimas</b>              | 4,03 | 3,42 | 2,65 | 2,78 | 3,35 | 23,88 | 0,00 |

Tyrimas atskleidė statistiškai reikšmingą asmeninių savadoriškos veiklos motyvų vertinimo priklausomybę nuo amžiaus grupės ( $F=5,41$ ,  $p<0,001$ ). Jaunesnio amžiaus savadoriai šią savadorystės motyvų grupę nurodo esant reikšmingesnę (vidurkis 4,12) nei vyresnio amžiaus savadoriai (vidurkis 3,74). Pažymėtina, kad statistiškai reikšmingų skirtumų amžiaus grupėse, vertinant visuomeninius motyvus, tyrimas neatskleidė. Savadoriška veikla abiejose amžiaus grupėse suvokiama vienodai, respondentams svarbu rūpintis kitų gerove, padėti kitiems, spręsti visuomenės ir bendruomenės problemas. Asmeniniai motyvai ryškesni jaunesnio amžiaus grupėje. Jie susiję su ateities planais, naujų draugų poreikiu, naujomis kompetencijomis.

Vertinant patiriamus savadorystės kaštus, nustatyta statistiškai reikšminga priklausomybė nuo savadorių amžiaus ( $F=5,58$ ,  $p<0,001$ ). Lėšas, kaip savadorystės kaštus, dažniau įvardija 30-50 metų respondentai savadoriai (vidurkis 3,88), rečiau – savadoriai iki 18 metų (vidurkis 3,15) ir sulaukę vyresnio amžiaus (vidurkis 3,00). Tai atskleidžia savadoriškos veiklos išaugimą į paramos organizacijas ir paramos veiklai vykdyti konceptą. Jaunesnio amžiaus respondentai tikėtina pasirenka savadoriškas veiklas, nereikalaujančias išskirtinių lėšų, jų savadoriškos veiklos vieta yra arti namų arba į veiklą juos transportuoja artimieji. Vyresnio amžiaus savadoriai tikėtina įsitraukia į veiklą, siekdami visuomeninės gerovės, siekdami įgyvendinti tikslą dažnai investuoja savo lėšas, priemones, transportą.

Tyrimas atskleidė, kad jaunesnio amžiaus savadoriai dažniau nei kiti patiria savadorystės naudą, susijusią su formaliu pripažinimu. Tai tiesiogiai koreliuoja su sutelktos diskusijos grupės savadorių išsakytais teiginiais, apibūdinančiais savadoriškos veiklos kategoriją, įvardijamą kaip privaloma (žr. 7 lentelė).

Tyrimas atskleidė statistiškai reikšmingą asmeninių savadoriškos veiklos motyvų vertinimo priklausomybę nuo užimtumo grupės ( $F=3,54$ ,  $p<0,001$ ) (žr. 23 lentelę). Jaunesnio amžiaus savadoriai šią savadorystės motyvų grupę nurodo esant reikšmingesnę (vidurkis 4,09) nei vyresnio amžiaus savadoriai (vidurkis 3,71). Pažymėtina, kad statistiškai reikšmingų skirtumų užimtumo grupėse vertinant visuomeninius motyvus tyrimas neatskleidė.

**Motyvai, naudos ir kaštai atsižvelgiant į užimtumą**

|                                    | Mokausi | Studijuju | Nedirbu | Dirbu | Esu senjoras | Kita | Anova testas |      |
|------------------------------------|---------|-----------|---------|-------|--------------|------|--------------|------|
|                                    |         |           |         |       |              |      | F            | p    |
| Visuomeniniai motyvai              | 4,27    | 4,23      | 4,09    | 4,13  | 4,25         | 4,34 | 0,63         | 0,67 |
| Asmeniniai motyvai                 | 4,09    | 3,97      | 3,40    | 3,71  | 3,88         | 4,14 | 3,54         | 0,00 |
| Naudos faktorius                   | 4,04    | 4,06      | 3,89    | 4,14  | 4,34         | 4,46 | 1,56         | 0,17 |
| Išsekimas                          | 2,62    | 2,62      | 3,03    | 2,68  | 2,08         | 2,95 | 1,41         | 0,22 |
| Žinių trūkumas                     | 2,78    | 2,57      | 2,50    | 2,54  | 2,73         | 2,63 | 0,73         | 0,60 |
| Savo lėšų savanorystei skyrimas    | 3,13    | 3,16      | 3,50    | 3,81  | 2,65         | 3,25 | 4,17         | 0,00 |
| Emocinė nauda                      | 3,88    | 3,88      | 3,56    | 3,98  | 3,85         | 4,28 | 1,13         | 0,34 |
| Naujos/ patobulintos kompetencijos | 3,99    | 3,94      | 4,00    | 3,81  | 3,91         | 3,92 | 0,49         | 0,79 |
| Karjeros pasiūlymai                | 2,65    | 2,50      | 2,56    | 2,56  | 2,65         | 3,10 | 0,47         | 0,80 |
| Veiklos dokumentavimas             | 4,04    | 3,50      | 2,83    | 2,77  | 2,73         | 2,95 | 5,46         | 0,00 |

Vertinant veiklos dokumentavimo reikšmę, nustatyta statistiškai reikšminga priklausomybė nuo savanorių užimtumo ( $F=5,46$ ,  $p<0,001$ ). Dokumentavimas, kaip savanoriškos veiklos nauda, dažniau gaunama respondentų, kurie mokosi (vidurkis 4,04), mažiausiai – respondentų, kurie dirba (vidurkis 2,77), ir senjorų (vidurkis 2,73). Tai patvirtina didelį besimokančių asmenų aktyvumą savanoriškose veiklose. Nedirbantys, dirbantys asmenys ir senjorai dažniau išskiria naudos faktorių (vidurkiai atitinkamai 3,89; 4,14; 4,34).

**2.2.2.5. Motyvų, naudos ir kaštų tarpusavio ryšiai**

Siekiant atskleisti savanoriškos veiklose patiriamų vertės naudų ir kaštų tarpusavio ryšius, buvo atlikta koreliacinė analizė, skaičiuotas Spearman ranginės koreliacijos koeficientas (žr. 23 lentelę).

**Motyvų, naudos ir kaštų tarpusavio ryšiai**

|   |                       | 1      | 2      | 3      | 4      | 5      | 6      | 7      | 8      | 9      | 10     |
|---|-----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | Visuomeniniai motyvai | 1,00   | 0,55** | 0,52** | -0,02  | -0,07  | 0,19** | 0,45** | 0,44** | 0,17*  | 0,26** |
| 2 | Asmeniniai motyvai    | 0,55** | 1,00   | 0,48** | 0,03   | 0,04   | -0,06  | 0,34** | 0,37** | 0,28** | 0,46** |
| 3 | Naudos faktorius      | 0,52** | 0,48** | 1,00   | -0,09  | -0,14  | 0,13   | 0,60** | 0,49** | 0,25** | 0,23** |
| 4 | Išsekimas             | -0,02  | 0,03   | -0,09  | 1,00   | 0,54** | 0,28** | -0,17* | -0,07  | -0,04  | -0,07  |
| 5 | Žinių trūkumas        | -0,07  | 0,04   | -0,14  | 0,54** | 1,00   | 0,11   | -0,11  | -0,04  | 0,03   | 0,09   |



|    |                                          |        |        |        |        |       |       |        |        |        |        |
|----|------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|
| 6  | Savo lėšų savanorystei skyrimas          | 0,19** | -0,06  | 0,13   | 0,28** | 0,11  | 1,00  | 0,11   | 0,07   | -0,09  | -0,06  |
| 7  | Emocinė nauda                            | 0,45** | 0,34** | 0,60** | -0,17* | -0,11 | 0,11  | 1,00   | 0,62** | 0,39** | 0,32** |
| 8  | Naujos/<br>patobulintos<br>kompetencijos | 0,44** | 0,37** | 0,49** | -0,07  | -0,04 | 0,07  | 0,62** | 1,00   | 0,48** | 0,39** |
| 9  | Karjeros<br>pasiūlymai                   | 0,17*  | 0,28** | 0,25** | -0,04  | 0,03  | -0,09 | 0,39** | 0,48** | 1,00   | 0,37** |
| 10 | Veiklos<br>dokumentavimas                | 0,26** | 0,46** | 0,23** | -0,07  | 0,09  | -0,06 | 0,32** | 0,39** | 0,37** | 1,00   |

\*-  $p < 0,05$ . \*\* -  $p < 0,01$ .

Veiklos dokumentavimą, kaip gaunamą naudą, dažniau išskiria asmenys, turintys daugiau asmeninių savanorystės motyvų nei visuomeninių (koreliacijos koeficientai atitinkamai 0,46 ir 0,49). Tai rodo, kad savanoriška veikla dažnu atveju yra vykdoma jaunų asmenų, kuriems domkumentavimas yra tiesiogiai susijęs su atsiskaitymu už ugdomąją veiklą.

Tuo tarpu kompetencijas, kaip savanorystės rezultatą, šiek tiek dažniau nurodo savanoriai, kuriems svarbesni visuomeniniai motyvai (koreliacijos koeficientas 0,44). Asmeninių motyvų ir įgytų kompetencijų, kaip patirtos savanorystės naudos, ryšys yra silpnas (koreliacijos koeficientas 0,37). Šį faktą galima interpretuoti kaip dėmesio kompetencijų tobulinimui organizuojant svanorystės veiklas stokos rodiklį, nes, kaip atskleidė tyrimas, kompetencijų tobulinimas, kaip savanorystės rezultatas, su asmeniniais motyvais susijęs gana silpnai. Savanoriška veikla retai suvokiama kaip galimybė įgytas žinias ateityje panaudoti įsidarbinant arba keičiant darbo profilį.

Nustatytas vidutinio stiprumo (koreliacijos koeficientas 0,05) savanoriškos veiklos vertės visuomeninių ir asmeninių naudų tarpusavio ryšys, kuris atskleidžia jų sąsajas ir parodo, kad šių naudų nereikėtų priešinti. Tikėtina, kad pasirenkant ir vykdant savanoriškas veiklas svarbu išskirti, kokias naudas patirs savanoriai. Asmenys, rinkdamiesi savanorišką veiklą, turėtų aiškiai suprasti veiklos pobūdį ir gebėti sugretinti asmenines ir visuomenines naudas.

Pažymėtina, kad patiriami kaštai ir naudos iš esmės nėra tarpusavyje susiję, koreliacijos koeficientas yra artimas 0. Vadinasi, klaidinga būtų teigti, kad, mažinant savanoriškos veiklos kaštus, galima gauti didesnę savanoriškos veiklos naudą. Siekiant paskatinti asmenis dalyvauti savanoriškoje veikloje, kaštų mažinimas ir naudų didinimas gali būti dvi santykinai savarankiškos strategijos.

Savanoriškoje veikloje bendradarbiaujant su savanoriais reikėtų siekti mažinti neigiamų emocijų, nuovargio bei patiriamo streso lygį. Savanoriška veikla dažnai neatskiriama nuo fizinio nuovargio ir reikalauja papildomų žinių. Savanoriai, suvokdami tikėtinus kaštus, dažniau pasirinks tas veiklas, kurios nesukels didelių neigiamų emocijų. Kita vertus, aiškiai parodomos galimos savanoriškos veiklos vertės – naujos / patobulintos kompetencijos, galimi karjeros pasiūlymai ateityje, emocinis pasitenkinimas – tikėtina taptų naudos asmeniui aspektais. Juos galėtų išryškinti savanoriškos veiklos organizatoriai kviesdami savanoriauti.

## TYRIMO APIBENDRINIMAS

Tyrimas atskleidė, kad mokslinėje literatūroje savonoris apibūdinamas kaip tikslų turintis, atsakingas, įkvepiantis, užsidegęs tikru noru padėti žmogus, patiriantis teigiamų emocijų, tobulinantis savo kompetencijas, žinantis, ko iš jo tikimasi, duodantis didžiulę naudą organizacijai. Savonoriškos veiklos vykdytojai ir savonoriai daro didžiulę įtaką savo artimiausiai aplinkai. Asmenys įsitraukia į savonorišką veiklą siekdami sau naudos, dalis jų savonorystę tapatina su privaloma socialine veikla be finansinio atlygio.

Savonoriškos veiklos turėtų būti aiškiai atskirtos nuo paramos davėjo veiklų. Ryškiausiai išskirtas asmeninių lėšų skyrimas, kurį dažniau patiria 30-50 metų respondentai. Tai parodo teisingą savonoriškos veiklos motyvą, savonoriška veikla yra neatlygintina, respondentai aiškiai suvokia savonoriškos veiklos prasmę.

Vykdytojai, kviesdami asmenis atlikti darbus, netiksliai pateikia informaciją ir supažindina su pagrindiniu tikslu, dėl kurio kviečiami savonoriai, organizacija dažnai nėra atskyrusi savonoriškų veiklų nuo tiesioginių darbų, įtrauktų į atlygį gaunančių asmenų pareigų aprašą.

Savonoriška veikla vertinama kaip politinės įtakos veiksnys, siejamas su įprastiniu bet kokios veiklos atlygiu. Savonoriškoje veikloje dalyvaujančių asmenų grupėje išryškėjo tiek visuomeniniai, tiek asmeniniai savonoriškos veiklos motyvai. Kaip asmeninis šios veiklos motyvas įvardytas asmeninės naudos siekimas. Neatsiejama vertė organizacijai ir savonoriui yra teigiamos emocijos, kompetencijų tobulinimas bei finansinė nauda, kuri kartais suprantama kaip netiesioginis atlygis.

Suteikus veiklos laisvę ir nurodžius tinkamas pareigas, savonoriaujantys asmenys tampa lojaliais ir pagrindiniais veiklos vykdytojais, atskleidžia savo lyderio savybes. Įsitraukiant į savonoriškas veiklas svarbu susipažinti su galimais patirti savonoriškos veiklos kaštais, aiškiai suvokti, kad veikloje bus patirta neigiamų emocijų, reikės prisiimti atsakomybę, skirti savo energiją. Svarbu atskirti asmeninį gyvenimą nuo savonoriškos veiklos ir taip stengtis nepatirti santykių kaštų.

Savonoriškos veiklos laikas tiesiogiai siejasi su prasmingu laiku veikiančiam. Išryškėja laiko stokos ir kokybės koreliacija. Savonoriškos veiklos laikas tiesiogiai susijęs su savonorių skaičiumi ir vykdomų veiklų kokybe. Savonoriškas veiklas organizuojantys asmenys, vykdydami savonorių atranką veikloms, apklausos anketose ar susitikimo su savonoriais metu turėtų išsiaiškinti, ar savonoris turi lyderio savybių, koks jo atsparumas stresui.

Organizacijos ir savonoriai pasieks norimų rezultatų iš anksto sutarę dėl savonoriškos veiklos vertės naudų ir susipažinę su galimais veiklos kaštais. Pradinis savonoriškos veiklos etapas turi būti dviejų šalių sutarimas ir bendro rezultato nustatymas. Akcentuojama pusiausvyros sąlyga ir tikslo pasiekimas, iškilus sunkumams, būtina juos aptarti su lyderiais, kitais savonoriais, tada sugrįžti prie iškeltos idėjos, bendrauti ir diskutuoti apie susidariusią situaciją. Savonoriška veikla vykdoma pagal

verslo konkurencijos principus, taikant derybų ir susitarimo metodus, siekiant įgyvendinti nekomercinius, socialinius projektus. Savanoriškos veiklos organizatoriai turėtų gebėti tinkamai atsirinkti personalą – savanorius.

Respondentai iki 30 metų savanorišką veiklą renkasi kaip erdvę kelti savo kompetencijoms, sulaukti karjeros pasiūlymų. Išskiriama veiklos dokumentavimo kategorija, kuri patvirtina tiesiogines savanoriškos veiklos sąsajas su LR švietimo sistemoje įdiegta savanoriškų veiklų ir socialinių kompetencijų ugdymo dokumentavimo tvarka. Savanoriška veikla suvokiama kaip gerų emocijų erdvė, joje dalyvaujančių asmenų didžioji dalis iki 30 metų. Šios amžiaus grupės savanoriai dažnai neturi poreikio ieškoti darbo arba nesugeba įvertinti gaunamų naudų svarbos profesinei karjerai. Analizuojant savanoriškos veiklos naudą savanoriui kaip stipriausias naudos požymis nurodomas draugų ir pažįstamų rato plėtimas.

Tyrimas parodė, kad savanoriai atsakingai renkasi ir žiūri į savanorišką veiklą, daug įdeda pastangų, nori veiklas atlikti tinkamai. Savanoriška veikla abiejuose amžiaus grupėse suvokiama vienodai, respondentams svarbu rūpintis kitų gerove, padėti kitiems, spręsti visuomenės ir bendruomenės problemas. Asmeniniai motyvai ryškesni jaunesnėje amžiaus grupėje. Šios grupės asmenims ši veikla svarbi dėl ateities planų, naujų draugų, naujų kompetencijų poreikio. Jaunesnio amžiaus savanoriai dažniau nei kiti patiria savanorystės naudą, susijusią su formaliu pripažinimu. Tai tiesiogiai koreliuoja su sutelktos diskusijos grupės savanorių išsakytais teiginiais, apibūdinančiais savanoriškos veiklos kategoriją kaip privalomą, dėl kurios savanoriškose veiklose stebimas didelis besimokančių asmenų aktyvumas.

Nustatytas vidutinio stiprumo savanoriškos veiklos vertės visuomeninių ir asmeninių naudų tarpusavio ryšys, kuris atskleidžia šių motyvų sąsajas ir parodo, kad jų nereikėtų priešinti. Pasirenkant ir vykdant savanoriškas veiklas svarbu atskirti, kokias naudas patirs savanoriai. Asmenys, rinkdamiesi savanorišką veiklą, turėtų aiškiai suprasti šios veiklos pobūdį ir gebėti sugretinti asmenines ir visuomenines naudas.

Klaidinga būtų teigti, kad mažinant savanoriškos veiklos kaštus, galima gauti didesnę savanoriškos veiklos naudą. Siekiant paskatinti asmenis dalyvauti savanoriškoje veikloje, kaštų mažinimas ir naudų didinimas gali būti dvi santykinai savarankiškos strategijos.

## IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

### Išvados:

1. Savanoriška veikla apibūdinama kaip laisva valia pasirenkama veikla, kuria siekiama suteikti naudos visuomenei ir kiekvienam jos nariui atskirai. Savanoriškos veiklos procesas apibrėžiamas kaip užduočių, suderintų su organizacija, atlikimas laisva valia, nesiekiant asmeninės naudos. Tyrimas atskleidė, kad savanoris apibūdinamas kaip tikslų turintis, atsakingas, įkvepiantis, užsidedęs tikru noru padėti žmogus, žinantis, ko iš jo tikimasi, duodantis didžiulę naudą organizacijai.

2. Mokslinėje literatūroje išskiriamos dvi savanoriškos veiklos sukuriamos vertės: vertė savanoriui ir vertė organizacijai.

3. Vertės fenomenas aiškinamas išskiriant subjektyviąją arba objektyviąją vertę. Subjektyvioji vertė suvokiama kaip vertė, kuriama individualiai. Objektyvioji vertė apima organizaciją, vartotoją ir kitus dalyvius. Jie suvokiami kaip lygiaverčiai, aktyvūs partneriai, įsitraukiantys į bendras išteklių mainų sistemas. Vertė kuriama bendradarbiaujant.

4. Savanoriškos veiklos nauda asmeniui išreikšta ne tik kaip materialinė vertybė, bet ir kaip emocinė: empatija, rūpestis, meilė. Vidinį apdovanojimą atitinka didesnė savigarba, pasitenkinimo savimi jausmas.

5. Atlikdamas paskirtas užduotis savanoris gali patirti ir vertės kaštų: susidurti su žinių ar įgūdžių trūkumu, menkai pažįstama organizacijos aplinka, nerimu dėl savo veiksmų pasekmių.

6. Kaip problema, kylanti savanoriškos veiklos organizacijai, įvardijamas sugaištas laikas kontroliuojant savanorius, aiškinant jiems paskirtas užduotis, taisant jų padarytas klaidas bei užbaigiant pradėtus darbus.

7. Tyrime savanoriškos veiklos vertės naudos ir kaštai organizacijai ir savanoriui suskirstyti į kategorijas ir subkategorijas, kurios detalčiai iliustruoja respondentų patiriamus savanoriškos veiklos naudų ir kaštų panašumus ir skirtumus.

8. Iš tyrimo rezultatų paaiškėjo, kad organizacijos ir savanoriai savanoriškos veiklos vertės naudų patiria mažiau, išskiriamos tik 4 sutampančios kategorijos: visuomeninės naudos, karjeros pasiūlymų, netiesioginio atlygio, finansinės naudos. Tyrime išgrynintos 9 sutampančios patiriamų kaštų kategorijos: atsakomybės prisiėmimo kaštų, pažinimo kaštų, santykių kaštų, materialių kaštų, iššūkių kaštų, laiko kaštų, neigiamų emocijų kaštų, energijos praradimo kaštų, konkurencijos kaštų.

9. Atlikus tyrimą paaiškėjo savanorių gaunamos savanoriškos veiklos naudos. Jas sudaro emocinė ir kompetencijų nauda, horizontalioji hierarchija, susitapatinimas su organizacija, galimybė susirasti draugų, įgyvendinti idėjas, trečiosios šalies gyvenimo kokybės gerinimas. Patiriamos naudos koreliuoja su pasirinkta prasminga veikla. Savanoriai išskiria ir visuomeninės naudos aspektą, susijusį su jiems priimtinu aukštesniu dalyvavimo tikslu bei matomu rezultatu.

10. Galima konstatuoti, kad savanoriškos veiklos vertę organizacijai ir savanoriui sudaro gera emocija, kompetencijų tobulinimas bei finansinė nauda, kuri dar suprantama kaip netiesioginis atlygis.

11. Atskleidžiama, kad organizacijos siekia praktinės savanoriškos asmenų veiklos naudos, kuri reiškiasi pagalba tobulinant, vykdant, įgyvendinant organizacijos tikslus, vykdant organizacijos sklaidą. Savanoriškos veiklos vertės nauda organizacijai tiesiogiai prisideda prie intelektualinio vertės kūrimo proceso, visos savanoriškos organizacijos, pritraukiančios asmenis ir jų intelektą, sukuria sunkiai įvertinamą nematerialųjį turtą.

12. Tyrime išryškėjo laiko savanoriškai veiklai organizuoti ir vykdyti stokos ir savanoriškos veiklos kokybės koreliacija. Šis laikas tiesiogiai siejasi su savanorių skaičiumi ir vykdomų veiklų kokybe organizacijoje.

13. Jaunesnio amžiaus savanoriai dažniau nei kiti patiria savanoriškos veiklos naudą, kuri siejasi su formaliu pripažinimu. Tai tiesiogiai koreliuoja su sutelktos diskusijos grupės išskirtais savanorių teiginiais, apibūdinančiais savanoriškos veiklos kategoriją kaip privalomą ir patvirtina didelį besimokančių asmenų aktyvumą savanoriškose veiklose.

14. Klaidinga būtų teigti, kad, mažinant savanoriškos veiklos kaštus, galima gauti didesnę savanoriškos veiklos naudą. Siekiant paskatinti asmenis dalyvauti savanoriškoje veikloje, kaštų mažinimas ir naudų didinimas gali būti dvi santykinai savarankiškos strategijos.

15. Tyrime išryškėjo savanorių nusivylimas dėl savanoriškos veiklos organizatorių ir trečiosios šalies abejingumo ir savanorių veiklų neįvertinimo. Atskleidžiamas nepagarbus požiūris ir žmogiškąjį orumą žeminantis elgesys, minimas valstybės požiūris į neatlygintinai visuomenei gera darančius asmenis bei organizacijas. Neigiamų emocijų kaštai tiesiogiai susiję su organizacijos požiūriu į savanorius, su savanorių mokymais ir kantrybe rengiant asmenis savanoriškai veiklai, ją kontroliuojant, taisant padarytas klaidas.

16. Atlikus tyrimą išryškėjo atsakomybės prisiėmimo naštos kategorija. Ją labiau akcentuoja organizacijos, prisiimančios atsakomybę. Taip pat išryškėjo, kad, prisiėmus atsakomybę, darbų kiekis išaugo, veiksmų kontrolė tapo sudėtinga, sunku rasti būdų, kaip atrinkti patikimus, pareigingus ir atsakingus asmenis.

17. Tyrimo rezultatų analizė leidžia teigti, kad savanoriškos veiklos vertės kaštai yra didesni nei gaunamos naudos organizacijai ir savanoriui, savanoriai pasirenka veiklą tikėdamiesi emocinės ir naujų kompetencijų įgijimo naudos.

## **Rekomendacijos:**

1. Siūloma savanoriškas veiklas organizuojančioms įstaigoms, vykdančioms savanorių atranką nustatytoms veikloms, atrankos anketose ar susitikimo su savanoriais metu pasistengti atskleisti, ar

savanoris turi lyderio savybių, ar atsparus stresui. Rekomenduotina pokalbio metu išsiaiškinti, ar asmuo geba veikti komandoje, nori įsitraukti į ilgalaikę ar į trumpalaikę savanorišką veiklą, ar vykdydamas savanorišką veiklą gebės vienu metu atlikti kelis darbus, ar jis lojalus, sąžiningas, empatiškas, pozityvus, kokios jo vertybės.

2. Rekomenduojama savanoriams ir organizacijai prieš vykdant veiklą sutarti dėl bendro rezultato. Iškilus sunkumams vykdant veiklą, juos aptarti su lyderiais, kitais savanoriais, sugrįžti prie iškeltos idėjos aptarimo, bendrauti ir diskutuoti apie susidariusią situaciją.

3. Asmenims, norintiems pasirinkti savanorišką veiklą, rekomenduojama susipažinti su savanoriškos veiklos pobūdžiu ir siekti suderinti asmenines ir visuomenines naudas.

4. Savanoriškos veiklos organizatoriams rekomenduojama aiškiai nurodyti, kokioms veikloms kviečiami savanoriai, nevarojant sąvokos „darbas“, tačiau pažymint, kad veiklose savanoriai įgis / tobulins kompetencijas, susiras naujų draugų, įgyvendins idėjas, prisidės prie trečiosios šalies gyvenimo kokybės gerinimo, vykdys prasmingą veiklą, patirs puikių emocijų.

## **Diskusija**

Manau, kad šį tyrimą reikėtų tęsti. Ateityje būtų prasminga tirti mokyklinio amžiaus jaunuolių įsitraukimo į savanorišką veiklą tęstinumą. Tyrimas atskleistų, ar į Bendrąsias ugdymo programas įtraukta socialinės veiklos programa padeda ugdyti socialines ir pilietines kompetencijas, kiek jaunuolių, baigę mokyklą, tęsia dalyvavimą savanoriškose veiklose, ar gilėja jų dalyvavimo šiose veiklose suvokimas, ar savanorystė pradedama tapatinti su neatlygintina veikla, teikiančia naudą trečiajai šaliai.

Manau, kad savanoriškos veiklos tęstinumo tyrimas padės tobulinti savanoriškos veiklos efektyvumą ugdant mokyklinio amžiaus jaunuolių socialinę ir pilietinę kompetencijas.

## LITERATŪRA

1. Ballantyne, D., Frow, P., Varey, R. J., Payne, A. (2011). *Value Propositions as Communicative Practice: Taking a Wider View*. *Industrial Marketing Management*, 40, 202–210.
2. Baršauskienė V., Leliūgienė I. *Sociokultūrinis darbas bendruomenėje*. Kaunas: Technologija, 2001. P. 35-49, 52-54;86-89,118-120,196-197;242-247,325-326.
3. Blau P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. Transaction Publishers.
4. Brabazon T, Matisoff D., Ražaitis G. (2001). *Kaip būti geru savonoriu?* Vilnius: Savonorių centras.
5. Brodie, R. J., Hollebeek, L., Juric, B., Ilic, A. (2011). Customer Engagement: Conceptual Domain, Fundamental Propositions and Implications For Research. *Journal of Service Research*, 14 (3), 1–20.
6. Chathoth, P., Altinay, L., Harrington, R. J., Okumus, F., Chan, E. S. W. (2013). *Co-Production versus Co-Creation: A Process Based Continuum in the Hotel Service Context*. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 11–20.
7. Čekanavičius V., Murauskas G. (2000). *Statistika ir jos taikymai*. Vilnius: TEV.
8. Damkuvienė M., Petukienė E., Valuckienė J., Tijūnaitienė R., Balčiūnas S., Bersėnaitė J. (2014). *Klientų suvokiama dalyvavimo vertė kaip organizacijos konkurencingumo didinimo veiksnys: mokslo studija*. Šiaulių universitetas.
9. Dholakia, U. M., Blazevic, V., Weirtz, C., Algesheimer, R. (2009). *Communal Service Delivery: How Customers Benefit from Participation in Firm-Hosted Virtual P3 Communities*. *Journal of Service Research*, 12 (2), 208–226.
10. Europos Komisijos Komunikatas. (2011). *ES politika ir savonoriška veikla. Tarpvalstybinės savonoriškos veiklos pripažinimas ir skatinimas ES*. KOM(2011) 568. Briuselis.
11. Farrow, H., and Yuan, Y.C. (2011). *Building Stronger Ties with Alumni through Facebook to Increase Volunteerism and Charitable Giving*. *Journal of Computer-Mediated Communication* (16), pp. 445- 464.
12. Gaižauskienė I., Valavičienė N., (2016). *Socialinių tyrimų metodai: kokybinis interviu*. MRU, Vilnius.
13. Grönroos, C. Voima, P. (2013). *Critical Service Logic: Making Sense of Value Creation and Co-Creation*. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 41 (2), 133–150.
14. Heinonen, K., Strandvik, T., Mickelsson, K.-J., Edvardsson, B., Sundström, E., Andersson, P. (2010). *A Customer-Dominant Logic of Service*. *Journal of Service Management*, 21 (4), 531–548.
15. Yen, H. R., Gwinner, K. P., Su, W. (2004). *The Impact of Customer Participation and Service Expectation on Locus Attributions Following Service Failure*. *International Journal of Service Industry Management*, 15 (1), 7–26.

16. Januškevičienė J. (2011). *Savanorystės plėtros tendencijų Lietuvoje tyrimas*. [žiūrėta 2018-04-04]. Prieiga per internetą: <http://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:1906444/datastreams/MAIN/content>
17. Jaszi, Edward (2013) [žiūrėta 2018-04-18]. Prieiga per internetą: <https://legacy-etd.library.emory.edu/view/record/pid/emory:dw8ft>.
18. Johnson Loise C. (2001). *Socialinio darbo praktika*. Vilnius: VU.
19. Jonutytė, I. (2007). *Savanorystė socialinio ugdymo sistemoje*. Monografija. Klaipėda: Klaipėdos universitetas.
20. Jordanas P., Ochman M. (1998). *Savanorių vadybos nevyriausybinėse organizacijose pagrindai*. Vilnius.
21. Jordanas P., Ochman M. (2001). *Savanorių vadybos pagrindai nevyriausybinėse organizacijose*. Vilnius: savanorių centras.
22. Jordanas P., Ochman M. (2009). *Savanorių vadybos nevyriausybinėse organizacijose pagrindai*. Vilnius.
23. *Kas yra savanoris ir kodėl verta juo tapti?* [žiūrėta 2018-04-08]. Prieiga per internetą: <http://manokarjera.cv.lt/Default4.aspx?ArticleId=ec4a88fe-fad5-4ca6-9db1-55eac97e64c7>
24. Kazakevičiūtė, A., Bagdonienė, L., Rai, S. (2012). *Bendrakūros kompleksiskumas išteklių, tiekimo grandinės valdymo ir atvirųjų inovacijų teorijų sandūroje*. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 4 (28), 188–19.
25. Khalifa, A. S. (2004). *Customer Value: A Review of Recent Literature and an Integrative Configuration*. *Management Decision*, 42 (5), 645–666.
26. Kiyak, D., Pranckevičiūtė, L. (2014). *Causal survey of purchase of non-life insurance products for Lithuanian consumers*. *Regional Formation and Development Studies*, 14 (3), 112–122.
27. Kupriūnienė J.Z., Motiejūnienė Ž. (2002). *Savanoriška veikla kaip savirealizacijos ir pagalbos galimybė*. Vilnius: Permanentinio ugdymo centras.
28. Kurapkaitienė N. (2013). *Darbo su savanoriais pagrindai*. Mykolo Romerio universitetas. Vilnius.
29. Lietuvos respublikos savanoriškos veiklos įstatymas 2011 m. birželio 22 d. Nr. XI-1500. [žiūrėta 2018-04-05]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.402802>
30. Low, N., Butt, S., Ellis, P. & Davis Smith, J. (2007). *Helping out: a national survey of volunteering and charitable giving*. London: Cabinet Office.
31. Lusch, R. F., Vargo, S. L., O'Brien, M. (2007). *Competing Through Service: Insights from Service-Dominant Logic*. *Journal of Retailing*, 83 (1) 5–18.
32. Mc Aleavy T. M. (2006). *Non-profits need volunteers' professional skills*. By: Record, The (Hackensack, NJ).
33. Mc Curley S, Lynch R. (2001). *Savanorių vadyba*. Vilnius: savanorių centras.



34. McMellon, Christina Agnes (2015). *Critical happiness: examining the beliefs that young Lao volunteers in Vientiane hold about the things that make life good*. The University of Edinburgh.
35. Mediškauskaitė A. (2013). *Savonoriškos veiklos Lietuvoje apžvalga*, [žiūrėta 2018-05-05] Prieiga per internetą: [http://lt.thetiltatruster.org/wp-content/uploads/2013/11/Brochure\\_Volunteering.pdf](http://lt.thetiltatruster.org/wp-content/uploads/2013/11/Brochure_Volunteering.pdf)
36. Meier S., Stutzer A. (2004). *Is Volunteering Rewarding in Itself?* IZA Discussion Paper No. 1045; Zurich IEER Working Paper No. 180. [žiūrėta 2018-05-03]. Prieiga per internetą: <https://ssrn.com/abstract=505042>
37. Musick, M., Wilson, J. (1997). *Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work*. *American Sociological Review*, 62, 694–714.
38. Musick, M.A., and Wilson, J. (2008). *Volunteers: A Social Profile*. Bloomington, IN: Indiana University Press.
39. *Nevyriausybių organizacijų kūrimas ir jų veiklos gairės*. (2002). Informacinis rinkinys nevyriausybinėms organizacijoms. Vilnius: Art Line.
40. *New report reveals real value of volunteering* [žiūrėta 2018-04-20]. Prieiga per internetą: [http://www.volunteering.org.uk/NR/rdonlyres/BFC9C41E-7636-48FB-843C-A89D2E93F277/0/OTS\\_](http://www.volunteering.org.uk/NR/rdonlyres/BFC9C41E-7636-48FB-843C-A89D2E93F277/0/OTS_)
41. Ojasalo, K. (2010). *The Shift from Co-Production in Services to Value Co-Creation*. *The Business Review (Cambridge)*, 16 (1), 171–177.
42. *Organizacijos pasiruošimas prieš priimant savonorius* [žiūrėta 2018-04-04]. Prieiga per internetą: <http://www.buk-savonoriu.lt/pradzia/2-turinys/14-organizacijos-pasiruosimas-pries-priimant-savonorius>
43. Payne, A., Storbacka, K., Frow, P. (2008). *Managing the co-creation of value*. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 36 (1), 83–96.
44. *Participation in environmental organizations: an empirical analysis*. (2011). *Environment and Development Economics* 16:591–620 C, Cambridge University Press. [žiūrėta 2018-04-04]. Prieiga per internetą: <https://prodinra.inra.fr/ft?id=B67F721A-9406-4209-9BCD-FE08B8621DE6>
45. Pearce, J. (1993). *Volunteers: The organizational behavior of unpaid workers*. New York, NY: Routledge.
46. Prahalad, C. K., Ramaswamy, V. (2004c). *The Future of Competition: Cocreating Unique Value with Customers*. Boston MA: Harvard Business School Press.
47. Prieiga per internetą [žiūrėta 2018-04-10]: <http://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:2169086/datastreams/MAIN/content>
48. Principi A., Lindley R., Perek-Bialas J., Turek K. (2012). *Volunteering in older age: an organizational perspective*. *International Journal of Manpower*, 33 Issue 6, p685-703. 19 p.

49. Rakickaitė, J., Vaitkienė, R. (2009). *Profesionalių paslaugų teikėjo kompetencijos kaip profesionalių paslaugų marketingo objektas*. *Ekonomika ir vadyba*, 14, 498–504.
50. Rishe-Rodie, A. R., Kleine, S. S. (2000). *Customer Participation in Services Production and Delivery*. In Swartz, T. A. & Iacobucci, D. (Eds.), *Handbook of Services Marketing and Management* (111–125). Beverley Hills, California: Sage Publications.
51. *Savanorystė Lietuvoje: Lietuvos gyventojų nuostatų ir atvirumo savanorystės idėjai studija*. (2008). TNS Gallup tyrimas. [žiūrėta 2018-04-15] Prieiga per internetą: [http://www.nisc.lt/lt/files/main/Savanoryste\\_TNS.pdf](http://www.nisc.lt/lt/files/main/Savanoryste_TNS.pdf)
52. *Savanorių mentorių vadovas*. (2010). VšĮ STEP AS, Šiauliai. [žiūrėta 2018-04-10] Prieiga per internetą: [http://esf.socmin.lt/katalogas/pdb/Produktai/VP1-1.3-SADM-02-K-01-053%20\(3\)%20Savanoriu%20mentoriu%20vadovas.pdf](http://esf.socmin.lt/katalogas/pdb/Produktai/VP1-1.3-SADM-02-K-01-053%20(3)%20Savanoriu%20mentoriu%20vadovas.pdf)
53. Smith, J. B., Colgate, M. (2007). *Customer Value Creation: A Practical Framework*. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 15 (1), 7–23.
54. Stankevičienė A., Liučvaitienė A. (2012). *Intelektinio kapitalo vertinimo aspektai*. *Verslas: teorija ir praktika business: theory and practice*. VGTU [žiūrėta 2018-04-05]. Prieiga per internetą: <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/get/LT-LDB-0001:J.04~2012~1367189539354/DS.002.0.01.ARTIC>
55. *Statistinė informacija apie savanorystę ES* [žiūrėta 2018-04-15] Prieiga per internetą: [http://ec.europa.eu/lietuva/abc\\_of\\_the\\_eu/duk/savanoryste/savanoriska\\_veikla\\_europoje\\_duomenys\\_lt.htm](http://ec.europa.eu/lietuva/abc_of_the_eu/duk/savanoryste/savanoriska_veikla_europoje_duomenys_lt.htm)
56. *The Costs of Volunteering: Quantifying the Economic Value of Community Resources Contributed to an Integrated Neglected Tropical Disease Control Program in Nigeria*. [žiūrėta 2018-04-28] Prieiga per internetą: <http://www.pointsoflight.org/handsonnetwork>
57. Vadalauskienė J. *Bendros vertės su klientais kūrimu grįstas įmonės konkurencingumas*. (2014). [žiūrėta 2018-04-14]. Prieiga per internetą: <http://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:2169086/datastreams/MAIN/content>
58. Vaitkienė R., Pilibaitytė V. (2008). *Vertės vartotojui kūrimo ir santykių su vartotojais vystymo procesus integruojantis modelis*. [žiūrėta 2018-05-13]. Prieiga per internetą: <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/get/LT-LDB-0001:J.04~2008~1367163015434/DS.002.0.01.ARTIC>
59. Vargo, S. L. (2008). *Customer Integration and Value Creation: Paradigmatic Traps and Perspectives*. *Journal of Service Research*, 11 (2), 211–215.
60. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*. March (2000). Volume 11, Issue 1, pp 45–65 | Cite as [žiūrėta 2018-04-20]. Prieiga per internetą: <https://link.springer.com/article/10.1023/A%3A1008903032393>

61. *Volunteers in public benefit organizations in Poland and the UK*. [žiūrėta 2018-04-08] Prieiga per internetą: [www.beh.pradec.eu](http://www.beh.pradec.eu)
62. Walter, A., Ritter, T., Gemunden, H. G. (2001). *Value Creation in Buyer-Seller Relationships: Theoretical Considerations and Empirical Results*.
63. Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215–240.