

**Anna Wenta**

**Uniwersytet Gdański**

## **PROFIL OSOBOWOŚCIOWY WOLONTARIUSZY Z CENTRUM INTERWENCJI KRYZYSOWEJ W GDAŃSKU**

### **Abstract**

#### **Personality profile of volunteers from Crisis Intervention Centre in Gdańsk**

The aim of the presented study was to introduce personality profiles of the volunteers at the Crisis Intervention Centre in Gdańsk in order to subject them into three main groups and determine what are imperative characteristics for a volunteer to be accepted as a future worker. The sample consisted of 20 volunteers, the tool used in the research is NEO-FFI (NEO Five Factor Inventory) and Emotional Intelligence Questionnaire INTE. The article consists of the problematic aspects connected with idea of volunteering work, it was proven that volunteers can be characterized by higher scores in factor of conscientiousness, agreeableness, openness to experience, extraversion and lower scores of a neuroticism factor. Volunteers with higher scores in emotional intelligence, conscientiousness and extraversion succeed in their work and they are proposed further cooperation with Crisis Intervention Centre. Furthermore, it can be distinguished three different concentrations of volunteers profiles: (a) with higher scores in conscientiousness and agreeableness; (b) with higher scores in openness to experience and emotional intelligence; (c) with low scores in extravertic behaviors, but high in agreeableness and conscientiousness. Not many researches that examine the personality traits of volunteers working in the institution can be found therefore the findings of this research are expanding our understanding of this field.

**Key words:** voluntary service, volunteer, crisis intervention, Crisis Intervention Centre, psychological help

### **Wprowadzenie**

Psychologia od kilku dziesięcioleci dostarcza wiedzy o gotowości ludzi do pomagania innym, zajmując się jej istotą i przyczynami. Cokolwiek człowiek czyni w życiu prywatnym lub publicznym, zmuszony jest podejmować wiele decyzji, które mają wpływ na sytuację społeczną, materialną lub emocjonalną innych ludzi (Reykowski 1986: 6). Potrzebę gromadzenia wiedzy o uwarunkowaniach gotowości człowieka do pomagania innym można uzasadnić, odwołując się do skutków wzajemnego wpływu na siebie; nauki społeczne szeroko opisują konteksty porozumiewania się, jego zasady, dynamikę relacji interpersonalnych i traktują pomaganie jako jeden z możliwych aspektów tej interakcji.

Badania psychologów dostarczyły bogatej wiedzy empirycznej o wyznacznikach świadczących o gotowości ludzi do pomagania; są one między innymi osadzone

w osobowości podmiotu pomagającego (Hajduk 2006: 134). Powstają w takim razie pytania: czym charakteryzują się jednostki, które pragną pomagać innym; jaki jest profil osobowości wolontariusza i co decyduje o jego sukcesie? Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie zależności między cechami osobowości i inteligencji emocjonalnej wolontariuszy pracujących w instytucji Centrum Interwencji Kryzysowej.

Działalność wolontariacka jest jednym ze sposobów radzenia sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym (*Pierwsze ogólnopolskie badania wolontariatu pracowniczego* 2008: 21). W opinii wolontariuszy pozwala wyrwać się z rutyny, co dodatkowo pozytywnie wpływa na zadowolenie z pracy i dodaje energii (Żurek 2011: 21). Dowartościowanie siebie i swojej pracy to główne korzyści, które są istotne podczas wykonywania tego typu pracy (Kulig-Moskwa 2013: 124). Ludzie młodzi, dla których główną wartością jest niezależność (Fazlagić 2008), a o jakości ich życia zaczyna decydować „bycie”, nie zaś „posiadanie”, chcą pracować dla firm, które mają silne wartości i są zaangażowane w życie społeczne (Veleva i in. 2012: 121).

## Charakterystyka wolontariusza

Grupą, która wydaje się najbardziej zaangażowana w projekty społeczne, w tym w działalność wolontariacką, są młodzi dorośli (Veleva i in. 2012: 130). Grupa ta bywa angażowana do działań pomocniczych, które już są prowadzone przez osoby zatrudnione w danej instytucji. Młodzi dorośli występują w roli asystentów, praktykantów, uczą się, przyglądając i pomagając w prostszych czynnościach, z czasem przejmując coraz bardziej odpowiedzialne zadania.

Z badań przeprowadzonych przez Gumkowską i Herbsta (2001: 33) wynika, że w działalność wolontariacką częściej angażują się kobiety niż mężczyźni. Największy odsetek wolontariuszy notuje się wśród grupy studentów i uczniów – ludzi młodych – lecz z roku na rok dysproporcja między tą grupą wiekową a innymi zdaje się zmniejszać.

Istotną zmienną, jeżeli chodzi o skłonność ludzi do podejmowania działań wolontariackich, jest wykształcenie. Im wykształcenie wyższe, tym chętniej podejmowane są tego typu działania: badani z wyższym wykształceniem podejmowali dwa razy częściej pracę na rzecz innych w porównaniu z badanymi o najniższym poziomie wykształcenia (Gumkowska, Herbst 2001: 38).

Ponadto – jak zauważają Załuska i in. (1996: 95) – wolontariusze są ludźmi, którzy podejmują się pracy bez wynagrodzenia; ich motywacja związana jest z chęcią poznania zawodu, pomagania innym oraz działania w imię akceptowanych celów. Poświęcają innym swoją energię, czas i wiedzę, rezygnując z pieniędzy i odpoczynku.

Pojęcie pomocy psychologicznej, a wraz z nim pojęcie interwencji kryzysowej, pojawiło się w literaturze specjalistycznej w latach osiemdziesiątych XX wieku i było związane z powstawaniem nowych form praktycznego działania psychologów. Głównym celem pomocy, jaką jest interwencja kryzysowa, jest pomoc w rozwiązywaniu sytuacji traumatycznych i kryzysowych (Strelau 2000: 135). Według definicji Leśniak

(1996: 57) interwencja kryzysowa jest działaniem zmierzającym do odzyskania przez osobę będącą w kryzysie zdolności samodzielnie rozwiązania problemów; może mieć charakter pomocy psychologicznej, socjalnej, medycznej lub prawnej, służącej wsparciu emocjonalnemu osoby w kryzysie.

## Osobowość i inteligencja emocjonalna

Termin „osobowość” w psychologii bywa rozumiany w wieloraki sposób; w niniejszym artykule jego rozumienie opiera się na modelu Costy i McCrea ze względu na jego istotność wobec dalszych badań. Obok koncepcji opisowej teorii osobowości Cattella i koncepcji trzech superczynników osobowości w ujęciu Eysencka zapoczątkowany został nowy nurt w czynnikowym podejściu do osobowości, który po niemal dwudziestoletnim zastoju ujawnił się jako jedna z dominujących tendencji w psychologii osobowości – i w ten sposób powstał pięcioczynnikowy model osobowości PMO (Strelau 2000: 547).

Z przeprowadzonych badań wynika, że ekstrawertycy częściej niż introwertycy podejmują pracę jako wolontariusze (Suda, Fouts 1980: 1273). Ponadto wolontariusze cechują się wyższym poziomem ekstrawersji niż osoby niebędące wolontariuszami i wydają się odważniejsi w sytuacjach społecznych (Spitz, MacKinnon 1993: 815). W porównaniu z etatowymi pracownikami wolontariusze pracujący w strukturach tej samej instytucji charakteryzują się wyższym poziomem ekstrawersji i ugodowości (Elshaug, Metzger 2001: 755).

Prospołeczne zachowania wiążą się z niższym poziomem lęku i depresji (O'Connor, Cuevas 1982: 35). Ludzie, którzy pomagają innym, są emocjonalnie stabilni i doświadczają pozytywnych stanów emocjonalnych (Goma-i-Freixanet 1995: 128).

Termin „inteligencja emocjonalna” został po raz pierwszy użyty w 1990 roku przez parę psychologów P. Saloveya oraz J. Mayera i stał się podstawą do opracowania na późniejszym etapie narzędzia badawczego pozwalającego określić jej poziom. Inteligencja emocjonalna została uznana jako podzakres inteligencji społecznej i określona jako zdolność człowieka do śledzenia własnych i cudzych uczuć, emocji, różnicowania ich. Inteligencja emocjonalna może być wykorzystywana do kierowania swoim myśleniem i działaniem (Jaworska, Matczak 2001: 7). Z przeprowadzonych badań wynika, że inteligencja emocjonalna łączy się z niższym poziomem stresu u wolontariuszy i większymi kompetencjami interpersonalnymi, w tym komunikacyjnymi (Yeon Ha Kim, Minju Kim 2015: 115). Inteligencja emocjonalna ma wpływ na postrzeganie przez wolontariuszy chronicznego stresu w życiu; jego poziom był znacznie niższy u osób pomagających, przez co pośrednio wpływał na ich dobrostan psychiczny (Singh, Sharma 2012:108). Ponadto uznawali oni siebie za mniej agresywnych i bardziej skłonnych do pomocy innym (Gebbia i in. 2012: 462).

## METODA BADANIA

### Problemy i hipotezy badawcze

Podstawowy problem badawczy dotyczy zależności między cechami osobowości a poziomem inteligencji emocjonalnej charakteryzującymi wolontariuszy. Celem analiz szczegółowych było uzyskanie odpowiedzi na pytania:

1. Jaki jest profil osobowościowy wolontariuszy z Centrum Interwencji Kryzysowej w Gdańsku?

2. Czy w grupie wolontariuszy można wyróżnić zróżnicowane profile osobowości?

3. Jakimi cechami charakteryzują się wolontariusze, którzy odnieśli sukces, w porównaniu z innymi wolontariuszami?

Ukierunkowanie problemów badawczych na interesujące zagadnienia pozwoliło postawić następujące hipotezy. Oto one:

H1: Wolontariusze odróżniają się istotnie od swojej grupy odniesienia pod względem cech osobowości i inteligencji emocjonalnej.

H2: W grupie wolontariuszy można wyróżnić różne typy osobowości.

H3: Wolontariusze, którzy osiągnęli sukces, będą bardziej podobni do siebie i będą charakteryzowali się szczególnymi cechami osobowości oraz wysokim poziomem inteligencji emocjonalnej.

### Narzędzia badania

W badaniach wykorzystano następujące narzędzia badawcze: Inwentarz Osobowości NEO FFI i Kwestionariusz Inteligencji Emocjonalnej INTE. Inwentarz Osobowości NEO FFI użyto do badania poszczególnych cech osobowości wolontariuszy, na które składają się: neurotyczność (NEU), ekstrawersja (EKS), otwartość na doświadczenie (OTW), ugodowość (UGD), sumiennność (SUM). Kwestionariusz NEO FFI jest przeznaczony do badania osób w wieku powyżej 15 lat, obojga płci i może być stosowany zarówno w badaniach indywidualnych, jak i grupowych.

Ostateczna wersja Kwestionariusza Inteligencji Emocjonalnej INTE składała się z 33 pozycji, wśród których znalazło się 13 dotyczących spostrzegania i oceny, ekspresji emocji, 10 – dotyczących regulacji emocji i 10 – badających wykorzystywanie emocji w myśleniu i działaniu (Jaworska, Matczak 2001: 23). Kwestionariusz przeznaczony jest do badania młodzieży oraz osób dorosłych, procedura badawcza nie różni się od procedur innych badań kwestionariuszowych.

## Grupa badana

Wszystkie osoby, które wzięły udział w badaniu, pochodzą z Gdańska i okolic. Grupę badawczą tworzy 20 osób, wszyscy to studenci, wolontariusze Centrum Interwencji Kryzysowej. Najliczniejszą grupę stanowią osoby w wieku 26 lat (7 osób), w wieku 25 lat jest 6 osób, 23 lat – 3 osoby, 24 lat – 2 osoby, 27 lat – 2 osoby. Wszyscy wolontariusze ukończyli 1,5-roczy staż w Centrum Interwencji Kryzysowej, większość osób badanych stanowiły kobiety (17), mężczyzn było 3.

## Przebieg badania

Próba osób badanych została dobrana w sposób celowy z populacji. Kryterium doboru badanych stanowił ich aktualny status bycia wolontariuszem w Centrum Interwencji Kryzysowej w Gdańsku.

Miejszem badań była uczelnia – Instytut Psychologii w Gdańsku lub domy osób badanych. Osoby chętnie uczestniczyły w badaniu, przeprowadzone badania były anonimowe, o czym wolontariusze zostali poinformowani. W analizie zostały uwzględnione tylko całkowicie wypełnione arkusze.

## WYNIKI BADAŃ

Ogólny obraz statystyk (skośność, kurtoza) wskazuje, że wszystkie badane zmienne są zarówno symetryczne (skośność  $-1$  do  $+1$ ), jak i względnie normalnie spłaszczone ( $-1,5$  do  $+1,5$ ). Można zatem wobec nich zastosować statystyki parametryczne, czyli t-Studenta, test korelacji liniowej Pearsona.

Tabela 1. Statystyki opisowe ogółu badanych zmiennych

	N ważnych	Średnia	Odch. std.	Mediana	Minimum	Maksimum	Skośność
NEU	20	1,85	0,81	2	1	3	0,30
EKS	20	7,5	1,4	7,5	4	10	-0,52
OTW	20	7,15	1,6	7,5	5	10	0,16
UGD	20	8,7	1,03	9	6	10	-0,92
SUM	20	8,9	1,12	9	7	10	-0,54

Źródło: Opracowanie własne.

Do weryfikacji pierwszej hipotezy, która mówi o tym, że: „Wolontariusze odróżniają się istotnie od swojej grupy odniesienia pod względem cech osobowości i inteligencji emocjonalnej”, można zastosować test t-Studenta. Porównując średnią u wolontariuszy z wartością 5,5 (która jest średnią dla populacji), uznaje się, że istotna statystycznie różnica występuje przy  $p < 0,05$ .

Tabela 2. Statystyki opisowe

	Średnia	Odch. std.	N ważnych	t(19)	p
NEU	1,85	0,81	20	20,08	< 0,001
EKS	7,50	1,40	20	6,41	< 0,001
OTW	7,15	1,60	20	4,62	< 0,001
UGD	8,70	1,03	20	13,88	< 0,001
SUM	8,90	1,12	20	13,59	< 0,001
INTE	8,50	1,24	20	10,86	< 0,001

Źródło: Opracowanie własne.

Hipoteza ta potwierdziła się do wszystkich zmiennych. To znaczy neurotyzm jest istotnie niższy niż w populacji  $t(19) p - 20,08 < 0,001$ , wynik w stenach – 1,85.

Poziom otwartości na doświadczenie jest wyższy niż w populacji i wynosi  $p - 4,62 < 0,001$ , wynik w stenach – 7,15.

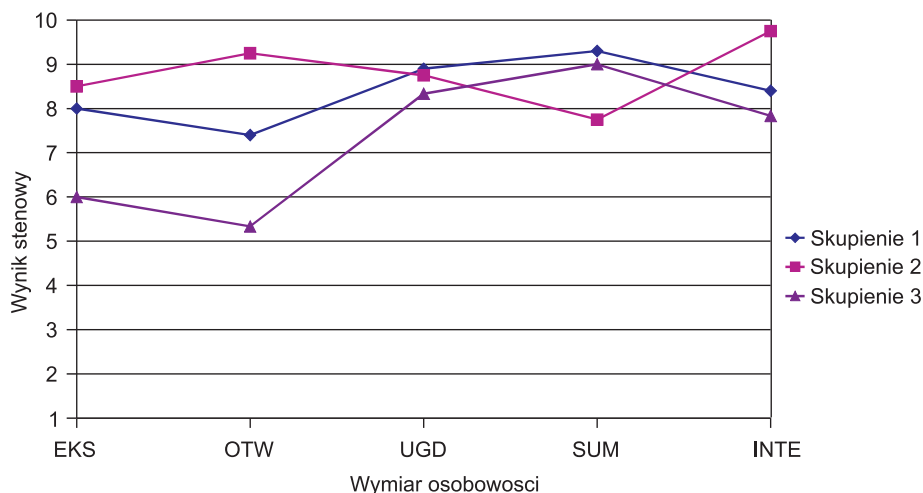
Ugodowość  $p - 13,88 < 0,001$ , wynik w stenach – 8,7, również istotnie wyróżnia wolontariuszy od średniej w populacji.

Sumienność  $p - 13,59 < 0,001$ , wynik w stenach – 8,9, jest istotnie wyższa niż w populacji.

Inteligencja emocjonalna w tego typu pracy odgrywa ważną rolę: nie tylko pozwala sobie radzić ze swoimi trudnymi emocjami, lecz także pracować z emocjami innych. Świadomość emocjonalna wykonywanej pracy wiąże się ze zwiększoną satysfakcją z wykonywanych zadań, zdolnością rozumienia uczuć innych i wyrażania swoich. Wynik stenowy w tej grupie wynosi 8,5,  $p - 10,86 < 0,001$ , co także potwierdza hipotezę pierwszą.

W celu weryfikacji hipotezy 2 o zróżnicowanych profilach osobowości wśród wolontariuszy została przeprowadzona hierarchiczna analiza skupień metodą Warda na podstawie macierzy odległości euklidesowych. Analiza ta pozwala w badanej próbie wyodrębnić podgrupy osób o bardzo podobnych profilach cech, a jednocześnie maksymalnie różnych od innych grup. Analiza wyróżnia grupy wewnętrznie homogeniczne (spójne) i zewnętrznie heterogeniczne (zróżnicowane).

Rysunek 1. Wykres średnich dla wyróżnionych skupień



Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 3. Tabela średnich dla wyróżnionych skupień

	Skupienie 1		Skupienie 2		Skupienie 3	
	Średnie	Odch. std.	Średnie	Odch. std.	Średnie	Odch. std.
EKS	8,00	1,05	8,50	0,58	6,00	1,10
OTW	7,40	0,84	9,25	0,96	5,33	0,52
UGD	8,90	0,74	8,75	1,26	8,33	1,37
SUM	9,30	0,95	7,75	0,50	9,00	1,26

Źródło: Opracowanie własne.

Zgodnie z tym, co przedstawiono w tabeli 3 i na wykresie 1, w przebadanej grupie można wyróżnić trzy profile podobnych do siebie osób. Odpowiednio nazwane są skupieniem pierwszym, drugim i trzecim. Hipoteza dotycząca możliwości wyróżnienia trzech typów osobowości się potwierdziła.

Pierwsze skupienie osób, patrząc na średnie, charakteryzuje się ekstrawersją 8,00, otwartością na doświadczenia 7,40, ugodowością 8,90, sumiennością 9,30 i inteligencją emocjonalną 8,40.

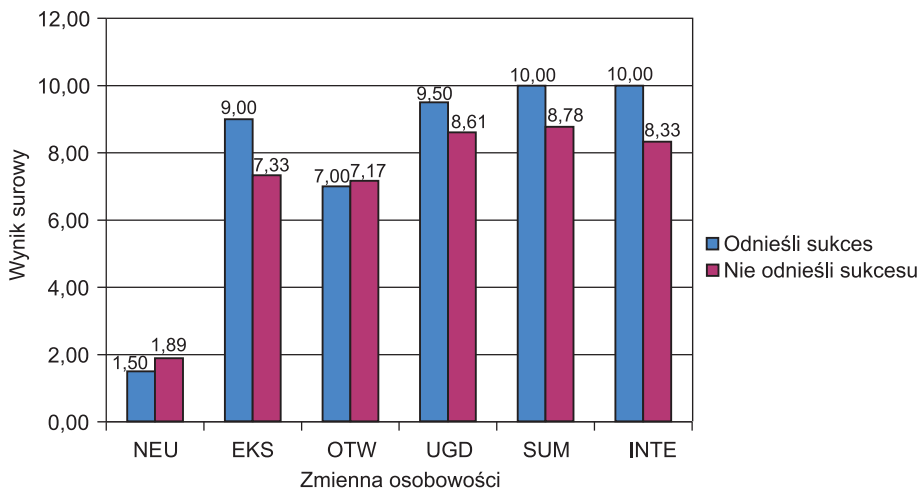
Drugie skupienie wolontariuszy charakteryzuje się ekstrawersją 8,50, otwartością na doświadczenie 9,25, ugodowością 8,75, sumiennością 7,75 i inteligencją emocjonalną 9,75.

Trzecie skupienie osób osiąga następujące wyniki: ekstrawersja 6,00, otwartość na doświadczenie 5,33, ugodowość 8,33, sumiennosc 9,00 i inteligencja emocjonalna 7,83.

Ponadto dokonano analizy podobieństwa profilu w celu weryfikacji tego, na ile skupienia różnią się pod względem typu profili. Z przeprowadzonej analizy wynika, że skupienie pierwsze i trzecie są do siebie najbardziej podobne.

W celu weryfikacji hipotezy o cechach wyróżniających wolontariuszy, którzy osiągnęli sukces, zastosowano test U Manna-Whitneya.

Rysunek 2. Wykres średnich poziomu cech osobowości w zależności od odniesionego sukcesu



Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 4. Średnie wartości dla tych, którzy odnieśli sukces i nie odnieśli sukcesu

	Odnieśli sukces	Nie odnieśli sukcesu
NEU	1,50	1,89
EKS	9,00	7,33
OTW	7,00	7,17

Źródło: Opracowanie własne.

W badaniu porównano ze sobą dwie grupy: jedną tworzyło dwóch wolontariuszy, którzy odnieśli sukces, drugą natomiast pozostałe osoby, które tego sukcesu nie odniosły (18 osób). Za tych, którzy odnieśli sukces, uważano osoby, które poproszono o stałą współpracę z Centrum Interwencji Kryzysowej. Osoby te znalazły zatrudnienie w ośrodku. Trzecia hipoteza mówiąca, że ci wolontariusze, którzy osiągnęli sukces, będą bardziej podobni do siebie i będą charakteryzowali się szczególnymi cechami osobowości i wysokim poziomem



inteligencji emocjonalnej, potwierdziła się. Różnice wyników w dwóch czynnikach NEO FFI i inteligencji emocjonalnej najbardziej się uwidaczniają – sumiennosc (10,00/8,78), ekstrawersja (9,00/7,33) i inteligencja emocjonalna (10,00/8,33).

## DYSKUSJA

Praca wolontariusza wymaga podejmowania szybkich decyzji, w których decydującym czynnikiem jest czas. Psychologiczne obserwacje zachowań dużej grupy osób dostarczyły niezbędnych informacji o tym, w jaki sposób wymiar neurotyczności wpływa na osobowość jednostki. Wolontariusze pracujący w Centrum Interwencji Kryzysowej charakteryzują się bardzo niskimi wynikami w skali neurotyczności, czyli wysoką emocjonalną stabilnością. Ta cecha osobowości pomaga im się przystosować do szczególnych warunków panujących w pracy.

Poziom ekstrawersji jest nieznacznie wyższy niż w populacji. Badani wolontariusze cechują się dość wysokimi wynikami w zakresie czynnika otwartości na doświadczenie, ich pracy towarzyszą otwartość i gotowość na przyjęcie nowych rozwiązań.

Uzyskane wyniki pozwalają określić wolontariuszy jako grupę osób sumiennych – ich cechami wyróżniającymi są właśnie sumiennosc, świadomość zadań do wykonania, silna motywacja. Innymi istotnymi cechami w ich profilu są: ugodowość, łagodność w reagowaniu, skłonność do niesienia pomocy. Charakterystyczne są przy tym dla nich wysokie wyniki w otwartości na ludzi, ponadto osiągają wysokie wyniki w czynniku, jakim jest inteligencja emocjonalna. Najniższy wynik dotyczy czynnika otwartości na doświadczenie.

Wśród grupy wolontariuszy można wyróżnić trzy grupy skupień. Pierwsze skupienie osób, patrząc na średnie, charakteryzuje się wysokimi wynikami stenowymi we wszystkich czynnikach. Z przedstawionych danych wynika, że jest to grupa ugodowych, sumiennych osób; ich cechą główną jest właśnie owa sumiennosc – świadomość swoich zadań, silna motywacja. Innymi istotnymi cechami w ich profilu są: ugodowość, łagodność w reagowaniu, skłonność do pomocy. Ale przy tym są to osoby otwarte na ludzi i nowe doświadczenia oraz inteligentne emocjonalnie.

Drugie skupienie osób charakteryzuje się bardzo wysokimi wynikami w czynniku otwartość na doświadczenie. Kreatywność i wyobraźnia, poszukiwanie nowych rozwiązań to – wraz z wysoką inteligencją emocjonalną – domeny tych osób. Jednocześnie charakteryzują się one najniższą sumiennością wśród pozostałych skupień, co oznacza, że nie poruszają się utartymi ścieżkami, nie zawsze są obowiązkowe i rozważne.

Trzecie skupienie osób osiąga niższe wyniki prawie we wszystkich skalach. Są to osoby nieco mniej ekstrawertywne, mniej otwarte na nowe doświadczenie, za to bardzo ugodowe i bardzo sumienne; charakteryzuje je dość wysoka inteligencja emocjonalna.

Trzecia hipoteza, że wolontariusze, którzy osiągnęli sukces, będą bardziej podobni do siebie i będą charakteryzowali się szczególnymi cechami osobowości i wysokim poziomem inteligencji emocjonalnej, potwierdza się.

Różnice wyników w dwóch czynnikach (sumiennosci i ekstrawersji) oraz inteligencji emocjonalnej zdają się najbardziej widoczne. Najwyższe wyniki osiągają wolontariusze o wysokiej inteligencji emocjonalnej; według Czabały (1997: 83) jedynym czynnikiem terapeutycznym jest relacja terapeutyczna, w której terapeuta powinien okazywać klientowi bezwarunkową pozytywną akceptację i odczuwać empatię, ale również w relacji terapeutycznej pozostawać w zgodzie z własnymi odczuciami, czyli charakteryzować się wysokim poziomem inteligencji emocjonalnej.

Kolejny wyróżniony czynnik to sumiennosc – tu również bardzo wysoki wynik osiągają wolontariusze, którzy odnieśli sukces. Sumiennosc określana jest jako dokładność w pracy i motywacja do jej wykonywania, natomiast wysoki ekstrawertyzm zawiera w sobie przyjacielskie podejście, tak potrzebne podczas przeprowadzania interwencji, a także optymizm i spontaniczność.

Uzyskane wyniki pozwalają stwierdzić, że wolontariusze wykazali się wielkim zaangażowaniem w swoją pracę, stabilnością emocjonalną wzbudzającą powszechne zaufanie, wielką otwartością na ludzi i empatią. Wynik uzyskany przez wolontariuszy jest doceniany zarówno przez klientów, jak i spotyka się z wyrazami uznania i szacunku pracowników.

Profil osobowościowy badanych wolontariuszy wspaniale wpasowuje się w model udzielania pierwszej pomocy psychologicznej klientowi Centrum Interwencji Kryzysowej – pomoc ta przynosi rezultat w postaci zamierzonej poprawy jego funkcjonowania.

## WNIOSKI

Przeprowadzona analiza dostarczyła ciekawych informacji dotyczących profilu osobowościowego wolontariuszy pracujących w organizacji, to jest Centrum Interwencji Kryzysowej. Większość badaczy (Clary, Orenstein 1991: 485; Clary, Snyder, Stukas 1996: 490; Cnaan, Goldberg-Glen 1991: 276; Dollinger, Leong 1993: 33; Serow 1991: 550; Spitz, MacKinnon 1993: 816) podejmujących zagadnienia związane z wolontariatem koncentruje się na badaniach poszczególnych jednostek, będących wolontariuszami i uczestnikami badania, albo na charakterystykach demograficznych i motywacjach wolontariuszy w organizacji (Elshaug, Metzer 2001: 130). Natomiast niewiele badań skupia się na cechach osobowości wolontariuszy, którzy świadczą pomoc wolontarystyczną w ramach danej instytucji.

Badacze zajmujący się wolontariatem w organizacjach odkryli, że ludzie często kontynuują udzielanie pomocy w momencie, w którym mogliby zrezygnować – czynią to ze względu na fakt, że czują głęboką chęć pomocy (Omoto, Snyder 1995: 630). Ludzie więc są skłonni pomagać w ramach pracy w danej organizacji chętniej niż w innych sytuacjach, ponieważ decydują o tym ich cechy i dyspozycje indywidualne bardziej niż determinanty sytuacyjne (Clary, Snyder, Stukas 1996: 503). Organizacja wolontariatu w instytucjach pozwala ludziom zatem dostroić swoje cechy osobowości do sytuacji wolontariatu w danej organizacji (Elshaug, Metzer 2001: 131).

Warto więc przeprowadzić dodatkowe badania pośród wolontariuszy danych organizacji działających na rozmaitych polach, używając różnych narzędzi badawczych, aby określić, które cechy osobowości decydują o wyborze danej instytucji i służą rozwijaniu nowych kompetencji społecznych.

## Bibliografia

- Clary E.G., Orenstein L. (1991). *The amount and effectiveness of help: The relationship of motives and abilities to helping behavior*. „Personality and Social Psychology Bulletin”, 17: 58–64.
- Clary E.G., Snyder M., Stukas A.A. (1996). *Volunteers' motivations: Findings from a national survey*. „Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly”, 2: 485–505.
- Cnaan R.A., Goldberg-Glen R.S. (1991). *Measuring motivation to volunteer in human services*. „Journal of Applied Behavioral Science”, 27: 269–284.
- Czabała J.Cz. (1997). *Czynniki leczące w psychoterapii*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Dollinger S.J., Leong F.T. (1993). *Volunteer bias and the five-factor model*. „The Journal of Psychology”, 127: 29–36.
- Elshaug C., Metzger J. (2001). *Personality attributes of volunteers and paid workers engaged in similar occupational tasks*. „The Journal of Social Psychology”, 141: 752–763.
- Fazlagić J.A. (2008). *Charakterystyka pokolenia Y*. „E-mentor”, 25; <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/25/id/549> (dostęp: 7.05.2013).
- Gebbia M.I., Maculatis M.C., Camenzuli Ch.A. (2012). *The relationship between volunteer experience quality and adolescent bullying*. „North American Journal of Psychology”, 14: 455–470.
- Goma-i-Freixanet M. (1995). *Prosocial and antisocial aspects of personality*. „Personality and Individual Differences”, 19: 125–134.
- Gumkowska M., Herbst J. (2001). *Wolontariat, filantropia i 1%*. Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa.
- Hajduk B.E. (2001). *O rodzajach pomocy*. Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- Jaworska A., Matczak A. (2001). *Podręcznik Kwestionariusza Inteligencji Emocjonalnej INTE*. Pracownia Testów Psychologicznych, Warszawa.
- Kulig-Moskwa K. (2013). *Wolontariat jako instrument kształtowania kompetencji pożądanych na rynku pracy*. „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu”, 36: 115–127.
- Leśniak E. (1996). *Interwencja kryzysowa*. Wydawnictwo Interart, Kraków.
- Lorecka K. (2011). *Wolontariat pracowniczy w praktyce*. ITE-PIB, Warszawa.
- O'Connor M., Cuevas J. (1982). *The relationship of children's prosocial behavior, social responsibility, prosocial reasoning, and personality*. „The Journal of Genetic Psychology”, 140: 33–45.
- Omoto A.M., Snyder M. (1995). *Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers*. „Journal of Personality and Social Psychology”, 68: 671–686.
- Pierwsze ogólnopolskie badania wolontariatu pracowniczego* (2008). Raport przygotowany przez Kinoulty Research dla Centrum Wolontariatu, Warszawa.

- Reykowski J. (1986). *Motywacja, postawy prospołeczne a osobowość*. WSiP, Warszawa.
- Sanocki W. (1980). *Kwestionariusze osobowości w psychologii*. PWN, Warszawa.
- Serow R.C. (1991). *Students and voluntarism: Looking into the motives of community service participants*. „American Educational Research Journal”, 28: 543–556.
- Singh Y., Sharma R. (2012). *Relationship between general intelligence, emotional intelligence, stress levels and stress reactivity*. „Annals of Neuroscience”, 19: 107–111.
- Spitz R.T., MacKinnon J.R. (1993). *Predicting success in volunteer community service*. „Psychological Reports”, 73: 815–818.
- Strelau J. (2000). *Psychologia*, t. III. GWP, Gdańsk.
- Suda W., Fouts G. (1980). *Effects of peer presence on helping in introverted and extraverted children*. „Child Development”, 21: 1272–1275.
- Veleva V., Parker S., Lee A., Pinney Ch. (2012). *Measuring the business impacts of community involvement: The case of employee volunteering at UL*. „Business and Society Review”, 17: 123–142.
- Yeon Ha Kim, Minju Kim (2015). *Occupational stress and emotional intelligence in hospice volunteers*. „Korean Journal of Hospice and Paliative Care”, 18: 112–119.
- Załużka M., Toczyński W., Leś E., Boczoń J. (1996). *Organizacje pozarządowe w społeczeństwie obywatelskim*. Biblioteka Pracowników Socjalnych, Warszawa.
- Żurek K. (2011). *Wolontariat pracowniczy w polskich firmach, sposoby angażowania pracowników, bariery, korzyści*; [http://www.dobrywolontariat.pl/uploads/TT\\_raport\\_badawczy\\_wolontariat.pdf](http://www.dobrywolontariat.pl/uploads/TT_raport_badawczy_wolontariat.pdf) (dostęp: 5.06.2013).