

INTERNATIONAL JOURNAL OF LAW,
GOVERNMENT AND COMMUNICATION
(IJLGC)
www.ijlgc.com



MODEL 'GEMS': SATU META ANALISIS

GEMS MODEL: A META ANALYSIS

Nur Qurratul' Aini Ismail^{1*}, Nur Hafifa Iswati Ishak²

¹ Pusat Sains Liberal, Fakulti Sains Gunaan dan Kemanusiaan, Universiti Malaysia Perlis
Email: nurqurratul@unimap.edu.my

² Pusat Sains Liberal, Fakulti Sains Gunaan dan Kemanusiaan, Universiti Malaysia Perlis
Email: nurhafifa@unimap.edu.my

* Corresponding Author

Article Info:

Article history:

Received date: 01.04.2022

Revised date: 25.04.2022

Accepted date: 05.06.2022

Published date: 22.06.2022

To cite this document:

Ismail, N. Q. A., & Ishak, N. H. I. (2022). Model 'GEMS': Satu Meta Analisis. *International Journal of Law, Government and Communication*, 7 (28), 209-216.

DOI: 10.35631/IJLGC.728015.

This work is licensed under [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



Abstrak:

Aktiviti kesukarelawanan di dalam komuniti perlu dipraktikkan sebagai budaya kerana boleh membentuk masyarakat yang bersatu padu dan bekerjasama. Oleh itu, budaya ini dipercayai mempunyai pengaruh yang kuat dalam menjamin kualiti hidup dan mengeneipkan unsur-unsur negatif. Pencapaian ini dapat dilaksanakan sepenuhnya jika budaya kesukarelawan menjadi suatu amalan dan usaha yang berterusan. Pendekatan Model GEMS adalah satu pendekatan dalam memastikan sikap sukarela akan sentiasa kekal lebih baik dari masa ke semasa. Meta analisis tentang model ini digambarkan sebagai model lingkaran profil pentadbiran kesukarelawanan. Model ini terdiri daripada empat set proses; 1) menjana, 2) mendidik, 3) menggerakkan, dan 4) mengekalkan, yang melibatkan pengambilan atau pengunduran sukarelawan.

Kata Kunci:

Kesukarelawanan, Membudayakan, Model GEMS. Menjana, Mendidik, Menggerakkan, Mengekalkan

Abstract:

Voluntary activities in the community should be practiced as a culture because it can form a united and cooperative society. Therefore, this culture is believed to have a strong influence in ensuring the quality of life and setting aside negative elements. This achievement can be fully implemented if the culture of volunteerism becomes an ongoing practice and effort. The GEMS Model approach is an approach in ensuring that voluntary attitudes will always remain better over time. The meta -analysis of this model is described as a spiral model of the voluntary administration profile. The model consists of four sets of

processes; 1) generate, 2) educate, 3) mobilize, and 4) retain, which involves the recruitment or withdrawal of volunteers.

Keywords:

Volunteering, Cultivating, GEMS Model. Generating, Educating, Mobilizing, Sustaining

Pendahuluan

Kesukarelawanan merupakan satu nilai sikap dan amalan murni yang seharusnya ada dalam diri setiap manusia. Amalan ini seharusnya dipupuk dari peringkat awal agar ia menjadi suatu kebiasaan untuk melakukan kerja-kerja secara sukarela. Pepatah Melayu ada menyebut “apabila hendak melentur buluh biarlah dari rebungnya”. Maksudnya begitu jelas iaitu untuk mewujudkan golongan sukarela yang dinamik, seharusnya mereka perlu diberikan dorongan, dibimbing dengan baik dan dibekalkan dengan pelbagai ilmu dan kemahiran kesukarelawanan bermula dari peringkat awal lagi. Dalam masa yang sama, mereka perlu bersedia dari awal lagi dengan sikap dan pandangan positif terhadap keinginan untuk memberi khidmat dan bantuan secara sukarela tanpa mengira waktu dan tempat. Oleh itu, adalah penting dalam hidup bermasyarakat untuk membudayakan aktiviti kesukarelawanan sebagai nadi menggerakkan kerjasama segenap lapisan masyarakat (Siti Rozaina et al, 2021).

Dalam erti kata lain, maksud membudayakan aktiviti kesukarelawanan adalah menjadikan aktiviti sukarela sebagai nadi utama dalam membentuk sikap prihatin masyarakat sehingga dapat mencorakkan identiti bangsa yang bersatu padu dan penyayang. Manfaatnya akan dapat dilihat menerusi kemakmuran sejagat, jaminan keselamatan dan himpunan kasih sayang antara sesama manusia dan alam sekitar. Sesebuah masyarakat disifatkan berjaya membudayakan aktiviti kesukarelawanan apabila kehidupan mereka dijamin selamat dari sebarang unsur yang negatif. Sebagai contoh, kegiatan jenayah akan semakin berkurangan sekiranya persatuan sukarela itu memberi perhatian kepada hal-hal keselamatan komuniti. Apabila aktiviti kesukarelaan menjadi kebiasaan, diterima baik dan menjadi darah daging masyarakat, secara tidak langsung, konteks membudayakan aktiviti kesukarelaan telah dapat dicapai dengan sempurna.

Konsep dan Prinsip Pelaksanaan Kesukarelawanan

Menurut Kamus Dewan perkataan “sukarela”, didefinisikan sebagai “dengan kehendak sendiri, tidak dipaksa-paksa, tidak dikerah dan dengan rela hati”. Manakala perkataan “kesukarelawanan” pula membawa maksud “sikap sukarela”. Manakala bagi mereka yang melakukan sesuatu dengan sukarela digelar sebagai “sukarelawan” bagi lelaki dan “sukarelawati” bagi perempuan. Oleh itu, kesukarelawanan dapat dimaksudkan sebagai melakukan sesuatu dengan kehendak sendiri, tidak dipaksa atau dikerah, dengan niat yang ikhlas dan tidak mengharapkan apa-apa ganjaran kepada diri sendiri (Siti Rozaina et al, 2019; Saifuddin, 2001). Manakala menurut Siti Nathrah dan Fuziah, (2020) serta Azizan (2016), kesukarelawanan juga disebut kerja sukarela ataupun kesukarelaan yang bermaksud sesuatu kegiatan yang dilakukan dengan rela hati, ikhlas, tanpa paksaan daripada mana-mana pihak, tanpa mengharapkan ganjaran atau balasan material, dan dapat memberi manfaat kepada golongan/pihak sasaran (Azizan, 2016). Kegiatan sukarela merupakan satu usaha ikhlas tanpa paksaan atau mengharapkan balasan yang berasaskan kepada pendidikan untuk menghasilkan masyarakat yang berkeupayaan melalui penglibatan (Siti Raba'ah et al, 2014).

Dalam *Voluntering Australia* (2019) menggariskan dua konsep kesukarelawan yang digariskan iaitu kesukarelaan rasmi dan kesukarelaan tidak rasmi. Kesukarelaan rasmi dijelaskan sebagai tindakan yang tidak dibayar, memberi bantuan secara sukarela dalam bentuk masa, perkhidmatan atau kemahiran sesebuah organisasi, kelab atau persatuan. Kesukarelaan rasmi juga tidak termasuk kerja amal yang dilakukan sama ada di luar negara melalui sumbangan barang atau wang ringgit. Manakala kesukarelaan tidak rasmi pula merupakan tindakan bantuan yang tidak dibayar dan diberikan secara langsung kepada orang lain melalui inisiatif sendiri secara sukarela dan tidak melalui kumpulan atau organisasi.

Voluntering Australia (2019) turut menggariskan beberapa prinsip kesukarelaan. Menurut *Voluntering Australia* (2019), secara rasminya kesukarelaan adalah suatu kegiatan yang dilakukan melalui lembaga atau komuniti bertujuan untuk memanfaatkan masyarakat secara sukarela tanpa paksaan, tanpa pembayaran gaji dan berada dalam jabatan yang ditetapkan sahaja. Antara prinsip-prinsip kesukarelawan yang digariskan adalah:

- i. Kesukarelawan memanfaatkan masyarakat dan sukarelawan.
- ii. Pekerjaan sukarela tidak dibayar gaji.
- iii. Kesukarelawan selalu merupakan pilihan.
- iv. Kesukarelawan tidak dilakukan secara wajib untuk menerima pencen atau faedah dari kerajaan.
- v. Kesukarelawan merupakan cara yang sah di mana para warga boleh mengambil bahagian dalam kegiatan masyarakatnya.
- vi. Kesukarelawan merupakan saluran bagi individu atau kumpulan untuk menangani keperluan manusia, persekitaran dan sosial.
- vii. Kesukarelawan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dalam sektor bukan keuntungan sahaja.
- viii. Kesukarelawan bukan pengganti untuk pekerjaan bergaji.
- ix. Sukarelawan tidak mengganti pekerja bergaji atau menjadi ancaman terhadap kepastian kerja pekerja bergaji.
- x. Kesukarelawan memperhatikan hak, maruah dan budaya orang lain.
- xi. Kesukarelawan menganjurkan hak asasi penyetaraan manusia.

(Sumber: <http://www.volunteeringaustralia.org>, 2019)

Menurut Azizan (2016), dari perspektif Islam juga, turut memberikan petunjuk yang sangat menggalakkan nilai, sikap dan amalan kesukarelaan dalam diri setiap manusia sebagai khalifah di muka bumi. Sebagai contoh, ini dapat dilihat dengan jelas melalui beberapa potong ayat *Al Qur'an* yang merujuk kepada konsep '*fastabiqul khairat*' iaitu berlumba-lumbalah berbuat kebajikan (*al Maidah:48*) dan ayat berikut menyatakan:

“Mereka beriman kepada Allah dan hari penghabisan, mereka menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah yang mungkar dan bersegera kepada mengerjakan pelbagai kebajikan; mereka itu termasuk orang-orang yang saleh”. (Surah: *al Imran: Ayat 114*)

Perkara asas yang dititikberatkan dalam kerja-kerja kesukarelaan dalam Islam turut meliputi aspek dari segenap keperluan manusia terutamanya, bagi orang Muslim, dalam memelihara hubungan yang rapat dengan Tuhan (*hablu min Allah*), dan dalam masa yang sama memelihara hubungan sesama manusia (*hablu min 'an nas*) (Saifuddin, 2001).

Dari sudut prinsip kejayaan pelaksanaan kesukarelaan pula seperti yang dinyatakan oleh Maniam (2004) adalah; i) perkhidmatan untuk sesuatu yang melebihi diri sendiri, (ii) kesediaan untuk menyumbang masa dan usaha tanpa gaji, dan (iii) sumbangan masa, tanggungjawab serta usaha luar biasa seseorang. Prinsip kejayaan kesukarelaan ini juga telah digariskan oleh *Society for Non-profit Organization* (SNPO) pada tahun 1992. Maniam (2004) menyatakan bahawa kesukarelaan memberi manfaat kepada semua golongan dalam masyarakat, termasuk belia, pelajar, organisasi bukan bersifat keuntungan dan komuniti.

Asas penggunaan perkataan kesukarelawan ini sebenarnya telah bermula pada abad ke-17 dan ditujukan kepada seseorang individu yang memasuki perkhidmatan tentera dengan kerelaan hati (Ellis & Noyes, 1990). Menurut Ellis dan Noyes (1990) konteks kesukarelaan tidak dimandatkan oleh undang-undang atau kerajaan. Ellis dan Noyes (1990) dalam kajiannya turut menjelaskan bahawa kesukarelawan turut merujuk kepada aktiviti yang bukan bersifat keuntungan dan melibatkan pelbagai agensi dalam semua peringkat.

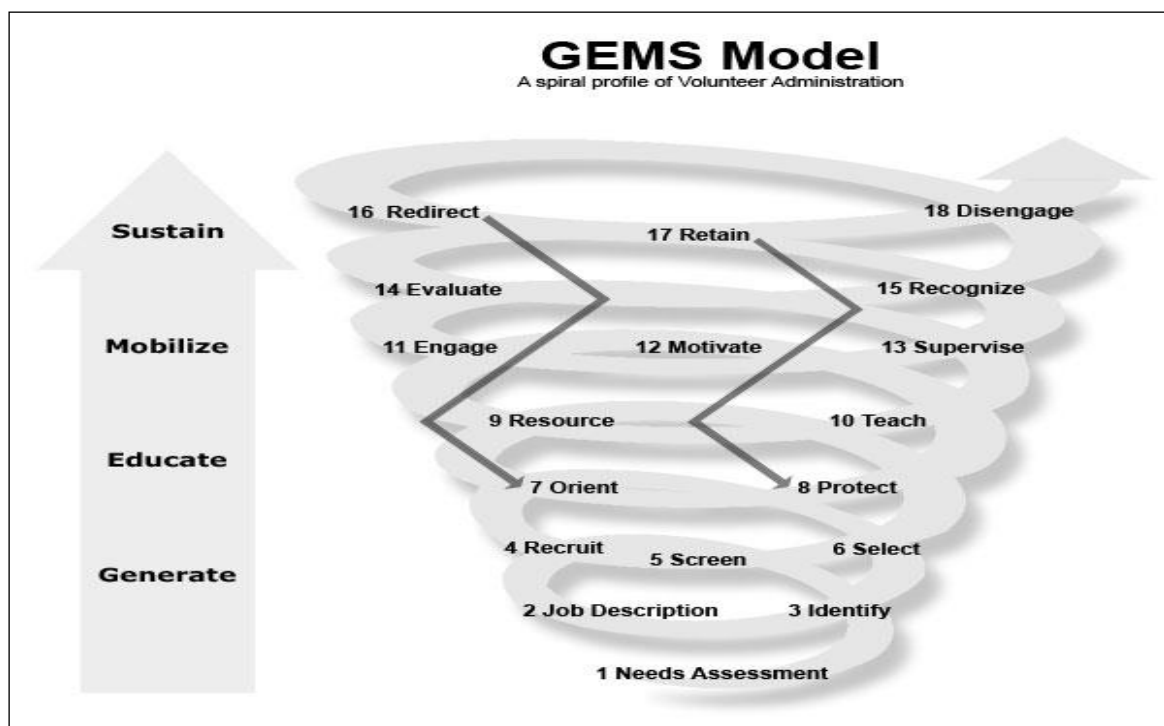
Manakala, Thomas (1997) turut menyatakan antara faktor kejayaan kesukarelaan meliputi daripada makna dan keikhlasan di sebalik pengiktirafan yang bakal diterima oleh individu yang terlibat. Menurut Hankin dan Mathews (1995) pula aspek pengiktirafan dan penghargaan formal menjadi faktor kejayaan kesukarelawan. Bush (1998); Fletcher dan Brown (1987); Freeman dan Richard (1997), pula menyatakan bahawa faktor kejayaan kesukarelawan bergantung kepada penerangan yang jelas tentang projek atau kegiatan yang ingin dilakukan, pampasan masa, keupayaan penggunaan kemudahan seperti faks, telefon dan e-mel, perancangan tugas dan komitmen yang baik, penyeliaan, pengawasan, penilaian yang baik dan teratur serta mengambil kira aspek ganjaran.

Membudayakan Aktiviti Kesukarelawan – Satu Meta Analisis Pendekatan Model (GEMS)

Pendidikan dan amalan secara berterusan dapat memastikan sikap sukarela akan sentiasa ada dan tetap kekal dalam diri setiap manusia malahan bertambah baik dari semasa ke semasa. Dalam pada itu juga, aktiviti kesukarelawan juga perlu dilakukan dari peringkat akar umbi. Sebagai contoh, keluarga dan sekolah. Kedua-dua institusi ini seharusnya menjadi pemangkin ke arah membudayakan aktiviti kesukarelaan dari peringkat awal dan menyuburkan minat terhadap aktiviti kesukarelaan agar ia menjadi satu kebiasaan. Oleh itu, melalui pendekatan

dan aplikasi yang dijelaskan melalui Model GEMS ini, secara tidak langsung dapat membantu untuk membudayakan sikap kesukarelaan dalam hidup manusia sejagat.

Model GEMS telah dibangunkan oleh Culp, Deppe, Castillo dan Weells (1998). Model ini telah diterbitkan pada kali pertama dalam Jurnal Pentadbiran Sukarelawan, Jilid 16, Nombor 4, pada tahun 1998. Model GEMS terdiri daripada 18 fasa yang dikelaskan kepada empat kategori umum iaitu: 1) kategori menjana (*generate*), 2) kategori mendidik (*educate*), 3) kategori menggerakkan (*mobilize*), dan 4) kategori mengekalkan (*sustain*). Model ini turut digambarkan dalam lingkaran, yang menunjukkan bahawa pentadbiran atau penglibatan secara sukarela adalah satu proses yang berterusan di mana seseorang individu boleh memasuki atau menamatkan penglibatan sukarela mereka. Berikut adalah gambar rajah Model GEMS dan penerangan bagi setiap kategori.



Rajah 1 Model GEMS (Pentadbiran Sukarelawan)

(Sumber: Culp, Deppe, Castillo & Weells, [1998])

Keterangan Model

Menjana (Generate)

Sub-kategori bagi Model GEMS iaitu menjana, mengandungi enam fasa. Antaranya; 1) menjalankan penilaian keperluan organisasi (*conducting an organizational needs assessment*), 2) menulis perihal kerja/kedudukan (*writing position descriptions*), 3) mengenalpasti (*identifying*), 4) merekrut (*recruiting*), 5) saringan (*screening*), dan 6) memilih sukarelawan (*selecting volunteers*). Dalam kategori ini, sesebuah organisasi atau badan-badan pertubuhan perlu menjalankan penilaian untuk menentukan bagaimana sukarelawan yang dipilih dapat menyumbang kepada organisasi. Apabila sukarelawan yang berpotensi telah dikenalpasti, pembahagian peranan akan diberi kepada sukarelawan yang terpilih. Maksud mengenal pasti

dalam konteks ini adalah mensasarkan kumpulan dan individu yang mungkin mempunyai kemahiran, pengetahuan, dan faedah secara sukarela untuk jawatan tersebut. Permohonan dan sesi temuduga juga terlibat semasa aktiviti merekrut dijalankan bagi memastikan jawatan yang diberi bersesuaian dengan sukarelawan yang memohon (Culp, Deppe, Castillo & Weells, 1998). Sebagai contoh kesukarelawanan yang berkaitan dengan proses merekrut ini adalah Sukarelawan Polis (PVR) di bawah kelolaan Polis DiRaja Malaysia atau RELA.

Mendidik (Educate)

Sub-kategori mendidik pula melibatkan aspek pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan oleh sukarelawan untuk berjaya dalam kedudukan sukarelawan mereka. Antara empat fasa yang terlibat dalam sub-kategori mendidik adalah; 1) fasa orientasi (*orientating*), 2) melindungi (*protecting*), 3) sumber (*resourcing*), dan 4) pengajaran (*teaching*). Fasa melindungi melibatkan dasar dan prosedur pengurusan risiko yang direka untuk melindungi sukarelawan. Fasa sumber pula melibatkan penyediaan sumber-sumber yang perlu bagi sukarelawan untuk menyelesaikan tugas-tugas sukarela mereka. Ini termasuk sumber manusia (mengetahui pasti individu lain yang boleh memberi sokongan, kemahiran, atau perkhidmatan), sumber-sumber pendidikan (kurikulum dan bahan-bahan bacaan) serta sumber kewangan. Fasa pengajaran pula merangkumi penyediaan kepada sukarelawan dengan pengetahuan khusus dan kemahiran yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka. Sebagai contoh, bengkel, demonstrasi, atau kajian individu (Culp, 2012; Culp, Deppe, Castillo & Weells, 1998).

Menggerakkan / Menggembleng Tenaga (Mobilize)

Sub-kategori menggerakkan dalam Model GEMS pula melibatkan peranan pentadbir sukarela dengan memberi bantuan kepada sukarelawan baharu dalam tugas mereka. Tiga fasa yang terlibat dalam sub-kategori menggerakkan atau menggembleng tenaga adalah; 1) melibatkan diri (*engaging*), 2) motivasi (*motivating*), dan 3) menyelia (*supervising*). Selain itu, peranan pentadbir sukarela adalah seperti memberi motivasi kepada sukarelawan baharu untuk memberi khidmat sukarela dengan lebih gigih. Di samping itu galakan dan maklum balas mengenai peranan sukarelawan baharu harus diberi perhatian oleh pihak pentadbir. Bimbingan, sokongan dan nasihat daripada pentadbir program, pengurus pertengahan dalam sesebuah organisasi boleh membantu membawa kepada pengalaman yang positif dan produktif kepada sukarelawan baharu (Culp, 2012; Culp, Deppe, Castillo & Weells, 1998).

Mengekalkan (Sustain).

Sub-kategori mengekalkan dalam Model GEMS terdiri daripada lima fasa. Antaranya; 1) penilaian (*evaluation*), 2) pengiktirafan (*recognition*), 3) penyimpanan/pengekalan (*retention*), 4) pengalihan (*redirection*), dan 5) pengunduran (*disengagement*). Penilaian prestasi sukarelawan akan menentukan sama ada matlamat individu dan organisasi telah dipenuhi atau sebaliknya. Dokumentasi bertulis juga disediakan bagi merangka satu rangka kerja untuk membuat keputusan mengenai tugas baharu, promosi, pengiktirafan, dan menyediakan cadangan untuk sukarelawan. Penilaian harus berterusan sepanjang empat kategori, dan perlu dijalankan secara rasmi dan tidak rasmi. Di samping itu, pengiktirafan sukarelawan mestilah berterusan dan bermakna kepada sukarelawan. Pengiktirafan juga mungkin dilakukan secara formal atau tidak formal, dan perlu merangkumi kedua-dua kaedah dalaman dan faktor luaran. Banyak usaha dan perbelanjaan yang telah dilaburkan dalam sukarelawan. Dalam masa yang sama juga, pengekalan harus dicapai dengan baik dengan cara memenuhi keperluan sukarelawan, berkhidmat dan mempunyai motivasi yang berterusan (Culp, 2012; Culp, Deppe, Castillo & Weells, 1998). (Culp, Deppe, Castillo & Weells, 1998).

Cadangan Ke Arah Membudayakan Kesukarelawanan

Kesukarelaan seharusnya perlu digilap bagi memastikan ia tidak pudar dalam diri setiap individu. Oleh itu, terdapat beberapa langkah yang boleh diambil bagi memastikan kesukarelaan terus kekal dan sentiasa 'hidup' dalam jiwa setiap golongan masyarakat. Saifuddin (2001), telah menggariskan beberapa strategi membudayakan kesukarelaan antaranya;

- i. Kesukarelaan dijadikan agenda nasional yang utama.
- ii. Hari Sukarelawan Antarabangsa (pada 5 Disember) perlu dirayakan pada tiap-tiap tahun dengan cara yang bermakna dan bermanfaat pada setiap peringkat, dari peringkat kebangsaan hingga ke akar umbi, sebagai salah satu daripada usaha mengingatkan dan meningkatkan kesedaran, penghayatan dan amalan kesukarelaan di kalangan masyarakat.
- iii. Media massa perlu meningkatkan ruangan dan program yang menaikkan imej kesukarelaan dalam kalangan masyarakat, misalnya dengan mengetengahkan idola-idola (*role models*) yang sesuai dan menerbitkan berita atau laporan tentang kesukarelaan secara yang lebih luas.
- iv. Galakan pihak berwenang terhadap kesukarelaan seharusnya tidak perlu dikaburi dengan kritikan yang kadang kala kelihatan sinis atau *sweeping* terhadap organisasi sukarela; atau terlalu segera mengambil pendekatan perundangan atau *top-bottom* dalam menyelesaikan masalah.
- v. Mengadakan penyelidikan dan pembangunan (R&D) untuk mengukur secara saintifik dan menunjukkan sumbangan kesukarelaan kepada masyarakat.
- vi. Menjadikan kesukarelaan sebahagian daripada sistem pendidikan dan latihan.

(Sumber: *Majlis Belia Malaysia, Yayasan Salam Malaysia, Akademi Belia*, 2001)

Menurut Tuan Pah Rokiah dan Lilah (2016), kesukarelawanan seseorang individu yang terlibat boleh menyumbang kepada kepuasan kerja yang lebih tinggi dan dalam masa yang sama meningkatkan kebanggaan dalam diri mereka selain dapat mengurangkan tekanan. Bagi mana-mana organisasi yang terlibat dengan program sukarela pula, manfaat daripada program sukarelawan pekerja organisasi mereka termasuklah dapat dilihat dari segi peningkatan imej korporat, budaya korporat yang lebih positif kewangan yang lebih baik. Ellis (2004) turut menyatakan bahawa penyertaan dalam program sukarela boleh meningkatkan kepuasan kerja warga kerja.

Kesimpulan

Perubahan merupakan satu sifat atau ciri penting sebagai nilai tambah bagi membudayakan lagi aktiviti kesukarelaan dalam kalangan kelompok sosial. Dalam masa yang sama, individu yang melibatkan diri secara sukarela juga memperoleh banyak keistimewaan yang bakal dikecapi seperti mendapat ganjaran dan penghargaan. Ini secara tidak langsung akan menambahkan lagi perasaan harga diri (*self esteem*) dalam diri mereka. Selain menjadikan individu sukarela lebih proaktif dalam menyelesaikan masalah, individu terbabit turut memperoleh keselesaan hidup dari pengalaman menceburi aktiviti kesukarelaan. Hal ini kerana

dengan pengalaman yang diperolehi, ia akan bertindak sebagai pemampuan kepada tekanan dan kekangan kerja yang dialami oleh individu berkenaan pada masa-masa akan datang. Selain itu juga, pengalaman semasa penglibatan dalam kegiatan kesukarelaan dapat membina kemahiran yang amat berguna dan dapat meningkatkan prestasi diri mereka. Apa yang lebih penting, kerja-kerja kesukarelaan membolehkan individu menjalin silaturrahim lebih erat dengan individu-individu lain.

Rujukan

- Azizan Bahari. (2016). *Kesukarelawan*. Qarya Sdn. Bhd.
- Culp, K, (2012). Overview of the Gems Model of Volunteer Administration (Generate, Educate, Mobilize and Sustain), *Journal of Extension*, 5 (6).
- Culp, K., III., Deppe, C. A., Castillo, J. X., & Weells, B. J. (1998). The GEMS model of volunteer leadership administration. *Journal of Volunteer Administration*, 16 (4), 36-41.
- Freeman & Richard (1997). Working for Nothing: The Supply of Volunteer Labor. *Journal of Labor Economics*.
- Fletcher & Brown, K. (1987). *The 9 Keys to Successful Volunteer Programs*. Washington, DC: The Taft Group.
- Maniam, V. A. (2004). Volunteerism for youth development. *INTI Journal*. Vol. 1, No. 4.
- Saifuddin Abdullah (2001). *Gerakan kesukarelaan menjana perubahan bermakna*. Majlis Belia Malaysia Yayasan Salam Malaysia Akademi Belia
- Siti Nathrah, C. F., & Fuziah, S. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi sukarelawan dalam menjalankan aktiviti kesukarelawan: Satu kajian literatur. *Jurnal Pembangunan Sosial*, 23, 25-38.
- Siti Rozaina binti Kamsani, Noor Azniza Binti Ishak, Nabisah binti Ibrahim, Jamaludin Bin Mustaffa, (2021). Psychosocial Training Manual (PSYCOT-M): A New Approach For Malaysian Volunteers. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 1699 - 1707.
- Siti Rozaina binti Kamsani, Noor Azniza Binti Ishak, Jamaludin Bin Mustaffa, Nabisah binti Ibrahim, (2019). Elements in Developing the Psychosocial Training Manual (PsyCoT-M) for Volunteers in Malaysia Context. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 11(5), 1390 - 1396.
- Siti Raba'ah Hamzah, Turiman Suandi, Azimi Hamzah & Ezhar Tamam. (2014). Kepercayaan, motivasi, dan niat sukarelawan belia terhadap aktiviti sukarela di Malaysia. *Malaysian Journal of Youth Studies*, 10.
- Siti Raba'ah Hamzah, Turiman Suandi & Azimi Hamzah. (2015). Pengaruh kepercayaan, motivasi dan niat terhadap golongan belia dalam aktiviti sukarela di Malaysia. *International Journal of Education and Training* 1(2), 1-10.
- Thomas, K. (1997). *Rewarding volunteerism Incentive*. 171(6): 38.
- Tuan Pah Rokiah Syed Hussain & Lilah Yasin. (2016). Belia dan program kesukarelawan di Malaysia: Satu kajian emperikal. *Malaysian Journal of Society and Space*, 12(10), 183-194.
- Voluntering Australia (2019). Atas talian http://www.volunteeringaustralia.org/files/VXN9WD0EWD/NationalSurvey10_web_final.pdf