

ميثاق العمل التطوعي في منظمتي الحج والعمرة

سمية عزت شرف⁽¹⁾، شرف عزت شرف⁽²⁾
(¹) عمادة البحث العلمي للتطوع البحثي وبحوث التطوع
(²) مركز بحوث العلوم الصيدلانية – جامعة أم القرى

The charter of voluntary work in Hajj and Umrah systems

Sumaiya E. Sharaf⁽¹⁾, Sharaf E. Sharaf⁽²⁾

(¹) Deanship of Scientific Research for Volunteer Research

(²) The Pharmaceutical Science Research Center - Umm Al Qura University

ملخص البحث (Abstract):

يشكل العمل التطوعي أحد أهم القضايا الوطنية التي جاءت بها الرؤية الاقتصادية التنموية للمملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، وقد اهتمت وزارة الحج والعمرة والمتطوعين العاملين في مواسم الذروة، كذلك اهتمت باستقطابهم من سائر مناطق المملكة وتسخير خدماتهم وخبراتهم الميدانية والإرشادية والطبية المختلفة لخدمة ضيوف الرحمن. ولضمان جودة الخدمات المقدمة من قبلهم ينبغي تسليط الضوء على الميثاق الضابط للتعاملات الاجتماعية والأخلاقية والمهنية لدى المتطوعين والتي يتم التفاعل من خلالها داخل منظومة العمل وفي المشاعر المقدسة، وذلك لضبط التعاملات بين بعضهم البعض، وبين الجهات المهنية المعنية بتنسيق جهودهم التطوعية، بالإضافة للتفاعل القائم بينهم وبين الحجاج والمعتمرين لتحسين تجربتهم الثقافية والدينية. كما يشمل الميثاق الحقوق والواجبات والمحفزات والعقوبات المترتبة على العمل التطوعي بالإضافة إلى آلية العلاقات الإنسانية والقيم الأخلاقية التي ينبغي مراعاتها عند البدء في العمل التطوعي ضمن منظمتي الحج والعمرة.

Volunteer work is one of the most important national issues that are focused on among others mentioned in the economic vision of the Kingdom of Saudi Arabia 2030. The Ministry of Hajj and Umrah provided the most appropriate conditions to support volunteer working during the peak seasons (Hajj and Umrah) and selected the best personnel in this field to use and apply their volunteers experience to facilitate and provide the best service possible. In order to ensure that the quality of the services provided reached the highest required standards, the volunteer service provider (VSP) should be a certified highlighted for the social, moral and professional work among other volunteers, through in which the interaction within the work system and in the holy sites is conducted. Furthermore, the VSP must know the rights, duties and penalties of volunteering as well as the mechanism of human relations and moral values that must be observed when working in Hajj and Umrah. As a result, providing a top-quality volunteer services will facilitate a better service to the pilgrims which will improve their cultural and religious experience.

المقدمة:

إن أحد أهم ملامح التنمية الوطنية المحلية والإقليمية هو الاهتمام بالتطوع والمتطوعين، وتحسين جودة الخدمات التطوعية المقدمة من قبلهم. لذا كان الاهتمام بهذه القضية الاستراتيجية مصدر قوة ومؤشراً ذا دلالة واعدة على تقدم الأمم وتحضرها واستمرارية نموها بشكل واعي ومتحضر. ومن هذا المنطلق اهتمت وزارة الحج والعمرة بالمتطوعين العاملين في مواسم الذروة، كذلك اهتمت باستقطابهم من سائر مناطق المملكة وتسخير خدماتهم وخبراتهم الميدانية والإرشادية والطبية المختلفة لخدمة ضيوف الرحمن.

ويعد المتطوع أهم ركائز العملية التطوعية، وبدونه لا تحقق العملية أبعادها وأهدافها، حيث إن المتطوع في كيانه الجوهري يرتبط بالعطاء غير المرمون بالمرذوق المادي والذي من خلاله يمنح الآخرين من وقته وجهده وفكره لتحقيق المنفعة العامة للأفراد والمجتمع. ومع توجهات رؤية المملكة ٢٠٣٠ يزداد الاهتمام بالتطوع والمتطوعين كمؤشر لإنجاز وطني ينبغي من خلاله تطوير الأداء المصاحب للعمل التطوعي كما يتماشى مع توجهات القطاعات الحكومية والخاصة وغير الربحية. وقد تم تقديم ما يقارب ١٠٠٠ خدمة تطوعية في المشاعر المقدسة خلال موسم الحج الأخير، حيث استقبل برنامج "كن عوناً" أكثر من ٣٠٠٠ طلب للتطوع لم يقبل منهم إلا ١٢٪ (كن عوناً ٢٠١٨). وتختلف الخدمات التطوعية المقدمة لخدمة ضيوف الرحمن وفقاً لاختلاف التخصصات العلمية والخلفية الثقافية والاجتماعية للمتطوعين، ونوع الخدمة المقدمة، والجهة التي ترعاها وتدعمها. لذا يجب على المتطوعين امتلاك المهارات السلوكية والمهنية التي تهيئهم لأداء تلك الخدمات على أكمل وجه. ومن هنا تظهر الحاجة إلى وجود محددات سلوكية ومهنية وفنية وإدارية لضمان جودة العمل التطوعي مما يستوجب حث متخذ القرار على تبني القواعد السلوكية والأخلاقية لإدارة العمل بجودة واحتراف (القويطي، ٢٠١٣)

كما أن الموائيق العملية والأخلاقية تعتبر من أهم ملامح العمل المؤسسي ذي الجودة العالية والتي تصف في مضمونها الاستراتيجيات المهنية للعمل والتعامل والتفاعل مع البيئة والمجتمع وأرباب العمل والمستفيدين. وقد بدأ الاهتمام بموائيق العمل التطوعي عام ١٩٧٢م حيث تم إعلان ما يقارب ٨٣ ميثاق من خلال المؤتمرات العالمية والإقليمية بعدها. ونتيجة لتنوع الموائيق واتساع نطاقها واختلاف مجالاتها فقد اجتمعت الجهات لوضع موائيق مناسبة لاحتياجاتها المختلفة (شومان، ٢٠١٣).

ونظراً لخصوصية منظومتي الحج والعمرة، كان لزاماً توجيه الأنظار لميثاق العمل التطوعي المقدم وذلك لضبط التعاملات بين بعضهم البعض، وبين الجهات المهنية المعنية بتنسيق جهودهم التطوعية، بالإضافة للتفاعل القائم بينهم وبين الحجاج والمعتمرين لتحسين تجربتهم الثقافية والدينية. كما يشمل الميثاق الحقوق والواجبات والعقوبات المترتبة على العمل التطوعي بالإضافة إلى آلية العلاقات الإنسانية والقيم الأخلاقية التي ينبغي مراعاتها عند البدء في العمل ضمن منظومتي الحج والعمرة. ونلاحظ أن الكثير من المؤسسات في البلدان المختلفة توجهت لوضع ميثاق العمل التطوعي ولعل أبرزها ميثاق العمل التطوعي الاجتماعي العربي ١٩٩٧، وفي العهد القريب مثل وزارة التعليم بفرعها المتمثل في إدارة التعليم بمنطقة مكة المكرمة في المملكة العربية السعودية عام ٢٠١٥، وكذلك لائحة العمل التطوعي بوزارة الشؤون الاجتماعية بمصر ٢٠١٥، وميثاق التطوع في المنظمات الأهلية بالأردن عام ٢٠٠٦. ومن هنا ظهرت الحاجة للدراسة الحالية في وضع الميثاق المهني والأخلاقي للعمل التطوعي في منظومتي الحج والعمرة من وجهة نظر المتطوعين العاملين في هذا المجال.

الإطار النظري:

أثبتت الدراسات العلمية مثل الدراسة التي أجراها (مركز البحوث والدراسات بالرياض، ٢٠١٠) أن موائيق العمل ترفع من الإنتاج وتقلل من المشكلات بين العاملين، كما أشارت دراسة (الشريف، ٢٠١١) إلى أن اللوائح والتشريعات الأخلاقية والقانونية تضبط الأثر الاقتصادي والاجتماعي للعمل التطوعي. كما وضحت دراسة (حسين، ٢٠١٢) أن المنظور العالي للعمل التطوعي ينبغي أن يقوم على القيم والمعايير الأخلاقية والاجتماعية بين العاملين والمستفيدين.

وتتنوع الموائيق الأخلاقية بتنوع المؤسسات المهنية سواءً كانت عامة أو خاصة أو غير ربحية، كما تتنوع بتنوع مجال العمل وأبعاده والعاملين به، وتزداد قيمة العمل بازدياد قيمة المسؤولية الكامنة به، لذلك تعد موائيق العمل التطوعي مبادرات ذات صدى واسع وتتطلب دراسة لتحديد الأبعاد وفقاً لخصوصية العمل ومنهجيته.

وأظهرت دراسة (ناجي، ٢٠١٧) أن الميثاق الأخلاقي للمنظمات والمؤسسات يعد الموجه العام للسلوك والذي من خلاله يمكن ضمان آلية العمل القائم على مراعاة الحقوق والواجبات والقيم المهنية ذات الصلة بطبيعة العمل التطوعي المطلوب. وذكرت دراسة (مركز البحوث والدراسات، ٢٠١٠) أنه تتشكل أهم أسباب الحاجة إلى الاهتمام بموائيق العمل التطوعي في المنظمات فيما يلي:

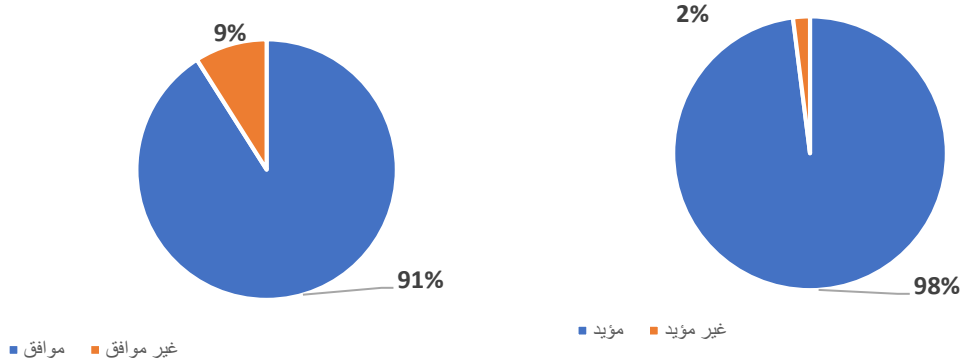
- الزيادة الهائلة في المنظمات المهتمة بالمتطوعين.
- التنوع في أنماط العمل وأبعاده واحتياجاته.
- تساهل بعض المنظمات بالقوانين الأخلاقية والاجتماعية الخاصة بالمتطوعين.
- تقاطع العمل في أكثر من منظمة بالتالي تقاطع التشريعات والقوانين الحاكمة.

- تصدر التشريعات المحلية والعالمية المهتمة بحقوق الإنسان.
- ضرورة تبني استراتيجية أخلاقية لضمان استمرارية العمل وجودته.

كما أوضحت دراسة (السيف، ٢٠١٨) أنه لضمان نجاح حيثيات العمل التطوعي في منظومتي الحج والعمرة وتجنباً للصعوبات والتعقيدات المصاحبة، كان لزاماً التعرف على الموائيق الضابطة للعمل ووضع تشريعاته الحاكمة كما يراها المتطوعون مما يقلل من مواجهتهم للإشكاليات التالية:

- العلاقة بين المتطوعين والعاملين الرسميين والجهة المنظمة.
- العلاقة بين المتطوعين والحجاج والمعتمرين.
- علاقة المتطوعين فيما بينهم.
- حقوق المتطوعين وواجباتهم.
- التجاوزات المهنية والعقوبات الرادعة.

ومن خلال الدراسة الاستطلاعية التي أجريت تمهيداً للدراسة الحالية، والتي هدفت إلى الكشف عن أهمية وجود ميثاق للعمل التطوعي في منظومتي الحج والعمرة، جاءت الإجابة من عينة عشوائية قوامها ٢٣٠٠ فرداً من المتطوعين والعاملين في منظومتي الحج والعمرة في مختلف المؤسسات الخاصة والحكومية وغير الربحية، بأن هنالك ضرورة ملحة لوجود ميثاق للعمل التطوعي في منظومتي الحج والعمرة، حيث حددت نسبة الحاجة لذلك فيما يقارب ٩٨٪ من النسبة العامة للإجابات. أما فيما يختص بنود الميثاق فقد أجمع ٩١٪ على أنها ينبغي أن تحتوي على الحقوق والواجبات والعقوبات والحوافز وقيم العمل التطوعي.



ومما سبق يظهر التساؤل الرئيس للدراسة وهو على النحو التالي:

ماهي بنود ميثاق العمل التطوعي في منظومتي الحج والعمرة من وجهة نظر المتطوعين العاملين في منظومتي الحج والعمرة؟

ويتفرع منه التساؤلات التالية:

١. ماهي حقوق المتطوعين العاملين في منظومتي الحج والعمرة من وجهة نظرهم؟
٢. ماهي واجبات المتطوعين العاملين في منظومتي الحج والعمرة من وجهة نظرهم؟
٣. ماهي عقوبات المتطوعين العاملين في منظومتي الحج والعمرة من وجهة نظرهم؟
٤. ماهي حوافز المتطوعين العاملين في منظومتي الحج والعمرة من وجهة نظرهم؟
٥. ماهي قيم العمل مع المؤسسة، وقيم العمل بين المتطوعين فيما بينهم، وقيم العمل بين المتطوعين والحجاج والمعتمرين من وجهة نظر المتطوعين العاملين في منظومتي الحج والعمرة؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على بنود ميثاق العمل التطوعي في منظومتي الحج والعمرة من وجهة نظر المتطوعين العاملين من حيث مالي:

- حقوق المتطوعين.
- واجبات المتطوعين.
- عقوبات المتطوعين.
- حوافز المتطوعين.
- قيم العمل التطوعي فيما بينهم وبين العاملين والحجاج والمعتمرين.

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة النظرية والتطبيقية فيما يلي:

- تجويد وتطوير عمل المتطوعين في منظومتي الحج والعمرة.
- الحد من المشكلات الناتجة من التعاملات الإنسانية للمتطوعين فيما بينهم أو مع غيرهم.
- زيادة الإنتاج العملي للمتطوعين في ميدان الحج والعمرة.
- توفير المقومات الاجتماعية والأخلاقية للمتطوعين مما يطور أسلوب العمل.
- رسم الخارطة الأخلاقية والقيمية للعمل التطوعي في منظومتي الحج والعمرة.
- لفت الأنظار لنظام الحوافز الخاص بالمتطوعين العاملين في منظومتي الحج والعمرة وتطوير آلية مناسبة لتطبيقه.
- لفت الأنظار لنظام الردع والعقوبات الخاص بالمتطوعين العاملين في منظومتي الحج والعمرة وتطوير آلية مناسبة لتطبيقه.
- قد تساعد نتائج هذه الدراسة على تبني وتطوير ميثاق العمل التطوعي للمتطوعين العاملين في مظلة مؤسسات أرباب الطوافة وبرنامج "كن عوناً" التابع لوزارة الحج والعمرة.

مصطلحات الدراسة:

ميثاق العمل التطوعي:

الميثاق لغةً: القانون أو العهد.

الميثاق اصطلاحاً: هو وثيقة أساسية للعمل حسب القوانين المتفق عليها (معجم المعاني، ب ت).

العمل التطوعي: هو كل جهد يبذله الإنسان بطيب خاطر سواء كان ذهنياً أو بدنياً أو بحثياً لتحقيق مصلحة أو منفعة للفرد أو المجتمع أو الوطن دون انتظار مقابل (السيف، ٢٠١٨).

ويعرف ميثاق العمل التطوعي على أنه: وثيقة السلوك الأساسية للعمل في المؤسسة وفقاً للبنود المتاحة من الواجبات والحقوق والقوانين والأخلاقيات والقيم والعقوبات والحوافز وغيرها والتي يتفق عليها العاملون في المنظمة (حسين، ٢٠١٢).

وميثاق العمل التطوعي إجرائياً: هو النظام المرشد للسلوك الأخلاقي والاجتماعي والمبني والذي يحدد طبيعة عمل المتطوعين في منظومة الحج والعمرة ويحكم علاقاتهم ببعض وبالحوافز والمعتمرين وذلك بما يتفق مع الشريعة الإسلامية ويتوافق مع معايير المجتمع المدني.

منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة في البحث والتنقيب على المنهج الوصفي التحليلي والذي يقوم على تحليل الظاهرة كما هي في المجتمع من خلال رصد الآراء والخبرات والاتجاهات ووصفها وتحليلها.

أداة الدراسة:

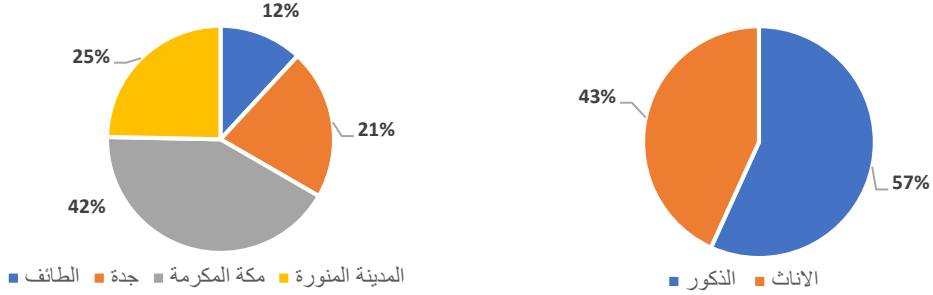
استندت الدراسة على تصميم استبيان مفتوح كأداة مقترحة لجمع المعلومات المرغوبة من عينة الدراسة، حيث شمل الاستبيان الإجابة على مجموعة من التساؤلات المفتوحة والتي تدور حول ما يلي:

- ماهي حقوق المتطوعين العاملين في منظومتي الحج والعمرة؟
- ماهي واجبات المتطوعين العاملين في منظومتي الحج والعمرة؟

- ماهي عقوبات المتطوعين العاملين في منظومتي الحج والعمرة؟
- ماهي حوافز المتطوعين العاملين في منظومتي الحج والعمرة؟
- ماهي قيم العمل في المؤسسة، وقيم العمل بين المتطوعين والعاملين، وقيم العمل بين المتطوعين والحجاج والمعتمرين؟

عينة الدراسة:

تم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية قوامها ١٥٠٠ متطوع من العاملين في منظومة الحج والعمرة، منهم ٨٧٣ ذكور و٦٦٤ إناث. حيث بلغ عددهم ١٧٨ من الطائف، ٣٢٢ من جدة، ٦٣٠ من مكة المكرمة، ٣٧٠ من المدينة المنورة.



نتائج الدراسة:

للإجابة على تساؤل الدراسة الرئيس والتساؤلات الفرعية، تم تحليل الاستبيان وفقاً لما ورد في إجابة عينة الدراسة المستهدفة. حيث كانت إجاباتهم على النحو التالي:

السؤال الأول: ماهي حقوق المتطوعين العاملين في منظومتي الحج والعمرة؟

أبرز الإجابات على هذا السؤال تمحورت حول البنود التالية:

١. تحديد مهام العمل المطلوب القيام به.
٢. تحديد الإجراءات وآلية العمل.
٣. تحديد المكان والزمان للعمل المطلوب.
٤. وضع خطة زمنية واضحة للعمل المطلوب.
٥. الدعم وتسهيل العمل وتوفير الاحتياجات والممكنات.
٦. الثقة والاحترام والتقدير للشخصية والعمل.
٧. تقبل المقترحات والآراء.
٨. التدريب والتأهيل والإشراف والتوجيه في مجال العمل المطلوب.
٩. الاطلاع على التقييم الخاص به بعد القيام بالعمل.
١٠. الحصول على خطاب أو قرار أو عضوية تؤهله للقيام بالعمل.
١١. الحصول على وثيقة ساعات التطوع أو ما يثبت مشاركته وفقاً للخدمات التطوعية المقدمة.
١٢. التعمد بعدم المطالبة بأي حقوق مالية نظير العمل المقدم في خدمة الحجاج والمعتمرين.
١٣. الانسحاب وفقاً للأنظمة المتبعة في حالة الرغبة.

السؤال الثاني: ماهي واجبات المتطوعين العاملين في منظومتي الحج والعمرة؟

أبرز الإجابات على هذا السؤال تمحورت حول البنود التالية:

١. الجدية والمصداقية والالتزام بالعمل.
٢. مراعاة الأنظمة والقوانين.
٣. إعطاء المعلومات الشخصية الكاملة بشكل صحيح.
٤. التركيز على خدمة الحجاج والمعتمرين في المجالات المحددة من المؤسسة.

٥. تقبل التوجيهات من المسؤولين واتباع السلم والتسلسل الإداري.
٦. حضور الجلسات واللقاءات التعريفية ذات الصلة بموضوع العمل.
٧. الالتزام بالقيم والأخلاق الإسلامية والآداب العامة والتقاليد المتبعة والأخلاق المهنية.

السؤال الثالث: ماهي عقوبات المتطوعين العاملين في منظمتي الحج والعمرة؟

جاءت الإجابة على هذا التساؤل بأنه في حالة صدور أي مخالفة من المتطوع فإنه يحق للجهة المسؤولة معاقبته كالتالي:

١. الإيقاف الفوري للخدمات المقدمة.
٢. منع الالتحاق بالعمل التطوعي في الموسم المقبل أو عدة مواسم مقبلة وفقاً لطبيعة المخالفة.
٣. حجب وثيقة العمل التطوعي الموضحة للساعات التطوعية وفقاً لطبيعة المخالفة.
٤. تطبيق العقوبات التي يستحقها المتطوع كجزاء لعمله وفقاً لما تنص عليه الجهات الأمنية والرقابية.

السؤال الرابع: ماهي حوافز المتطوعين العاملين في منظمتي الحج والعمرة؟

كحافز للمتطوعين ينبغي أن يكون هنالك مكافآت قيمة ومشجعة للعمل، وجاءت إجابات أفراد العينة على النحو التالي:

١. أوسمه التطوع.
٢. المكافآت المالية المقطوعة.
٣. الدروع التقديرية.
٤. الهدايا التذكارية.
٥. الجوائز القيمة.

السؤال الخامس: ماهي قيم العمل في المؤسسة، وقيم العمل بين المتطوعين والعاملين، وقيم العمل بين المتطوعين والحجاج والمُعتمرين؟

في الإجابة على هذا التساؤل، حددت الدراسة مجموعة من القيم المهنية والأخلاقية وحيث تم اختيار أعلى القيم بالترتيب من قبل المتطوعين وهي على النحو التالي:

- قيم العمل مع المؤسسة: (المسؤولية، الأمانة، الاحترافية في تقديم الخدمة)
- قيم العمل مع العاملين: (العمل الجماعي والتعاون، الاحترام، الشفافية)
- قيم العمل مع الحجاج والمُعتمرين: (الهمة، التعاطف، احتساب الأجر)

ملخص النتائج والتوصيات:

أظهرت مجمل نتائج الدراسة ضرورة وجود ميثاق يحكم العمل التطوعي في منظمتي الحج والعمرة، وتشكلت بنود الميثاق الذي يتطلع له المتطوعون في ما يلي:

البند الأول: الحقوق.

البند الثاني: الواجبات.

البند الثالث: والحوافز.

البند الرابع: العقوبات.

البند الخامس: قيم العمل. وانقسمت إلى ما يلي:

- قيم العمل مع المؤسسة.

- قيم العمل مع العاملين.

- قيم العمل مع الحجاج والمُعتمرين.

ونلاحظ أن المواثيق السلوكية للعمل ليست جديدة في المستوى العالمي والإقليمي، فهي موجودة ومخصصة لمهن ومؤسسات معينة. لذا كانت كل مهنة مرتبطة بأخلاقيات ملعن عنها ومتعارف عليها لممارسة العمل، ومع اختلاف مسمياتها إلا أن الاتفاق على كلمة (ميثاق) يبقى واضحاً عند كثير من الدول العربية والإسلامية.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع بعض محتوى بعض البنود التي ذُكرت في ميثاق (كن عوناً، ٢٠١٦)، وكذلك مع بعض ما جاء في (اللائحة التنظيمية للعمل التطوعي بمدارس التعليم العام، ٢٠١٦)، و(الدليل الإرشادي للتطوع في بيئة العمل للجهات الحكومية والصادر من دبي، ٢٠١٧).

وتأتي توصيات الدراسة على النحو التالي:

١. ضرورة تبني المؤسسات الداعمة والعاملة في منظومتنا الحجاج والعمرة لميثاق العمل التطوعي.
٢. ضرورة عمل المزيد من الدراسات النفسية والاجتماعية للأثار النفسية المترتبة على وجود الميثاق في التوافق النفسي والاجتماعي والمبني للمتطوع.
٣. ضرورة عقد ورش عمل متتالية مع المتطوعين للتأكد من جودة الميثاق وملائمته لاحتياجاتهم.
٤. ضرورة حث المسؤولين في وزارة الحج والعمرة على تحديث الميثاق الموجود لديهم واستكمال تبويباته وبياناته المختلفة.
٥. ضرورة تجريب الميثاق للعمل التطوعي الناتج من الدراسة الحالية مع المتطوعين في المؤسسات المساندة للوزارة مثل مؤسسات أرباب الطوافة، وذلك لنقل الخبرة والمعرفة وتحقيق التكامل بين المتطوعين في الجهات المختلفة.
٦. ضرورة استكمال الجانب البحثي في استقصاء ملامحة بنود الميثاق الحالي مع توجهات القيادات والمؤسسات في القطاعات العامة والخاصة وغير الربحية المعنية بتقديم العمل التطوعي في موسمي الحج والعمرة.

المراجع:

- أبو النصر، مدحت (٢٠١٥). رؤية مستقبلية لتطويل العمل التطوعي. المكتب الجامعي الحديث، القاهرة.
- حسين، إبراهيم (٢٠١٢). العمل التطوعي من منظور عالٍ. المكتب الجامعي الحديث، القاهرة.
- الدليل الإرشادي للتطوع في بيئة العمل للجهات الحكومية (٢٠١٧). الشبكة العنكبوتية: الموقع الإلكتروني: <https://www.fahr.gov.ae/Portal/Userfiles/Assets/Documents/a62272b8.pdf>
- السيف، خيرية (٢٠١٨). دليل العمل التطوعي. مدارك دبي، الإمارات العربية المتحدة.
- الشريف، عمر (٢٠١١). الأثر الاقتصادي للأعمال التطوعية. مؤتمر العمل التطوعي والتنمية الاقتصادية، الرياض.
- شومان، إيمان (٢٠١٣). الأبعاد الاجتماعية للعمل التطوعي ودورها في عملية التماسك الاجتماعي في المجتمع السعودي. دار الأمل، مكة المكرمة.
- القويطي، لولوة (٢٠١٣). العمل التطوعي تأصيله وأبعاده. ندوة العمل التطوعي آفاق المستقبل. مكة المكرمة: المجلد الأول ص ٣٦١.
- كن عوناً (٢٠١٨). الميثاق الأخلاقي لبرنامج كن عوناً. الشبكة العنكبوتية: الموقع الإلكتروني: [/https://volunteer.haj.gov.sa](https://volunteer.haj.gov.sa)
- اللائحة التنظيمية للعمل التطوعي بمدارس التعليم العام (٢٠١٦). الشبكة العنكبوتية: الموقع الإلكتروني: <http://medu.sa/r1.pdf>
- مركز البحوث والدراسات (٢٠١٠). تفعيل دور المنظمات التطوعية في المملكة العربية السعودية. المؤتمر الثاني للتطوع، الرياض.
- معجم المعاني (ب ت). دار النشر، دمشق.
- ناجي، أحمد (٢٠١٧). العمل الاجتماعي التطوعي أدوار ومسؤوليات. المكتب الجامعي الحديث، الفيوم.