



إعداد:

أ. محمد بن سالم المقهوي

رئيس مجلس إدارة جمعية محاسن لرعاية
الشباب بالمنطقة الشرقية، وعضو المجتمع
المهني لمجالس الإدارة

التسرب القيادي في المنظمات غير الربحية



التسرب القيادي يقصد به خسارة القادة في المنظمات، ويعتبر مشكلة خطيرة يمكن أن يكون لها عواقب وخيمة على المنظمات غير الربحية؛ لأن التسرب القيادي يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية، وانخفاض الرضا الوظيفي، وزيادة التوتر بين الموظفين، ويمكن أن يؤدي أيضًا إلى فقدان الكفاءات والمهارات الهامة، وصعوبة في تنفيذ الاستراتيجيات.

ووفقًا لدراسة أجرتها مؤسسة Convert Group Corporation، فإن معدل تسرب القيادات في المنظمات غير الربحية التي تعمل في مجال التعليم هو 25٪، ووفقًا لدراسة أجرتها مؤسسة Owen Systems، فإن معدل تسرب القيادات في المنظمات غير الربحية التي تعمل في مجال الرعاية الصحية هو 22٪، وكذلك وفقًا لدراسة أجرتها مؤسسة Kerry 4 America، فإن معدل تسرب القيادات في المنظمات غير الربحية التي تعمل في مجال الخدمات الاجتماعية هو 19٪.

وهذه النسب تشير إلى أن معدل تسرب القيادات في المنظمات غير الربحية يختلف حسب مجال عملها، ففي مجال التعليم، وهو مجال تنافسي للغاية، يكون معدل التسرب مرتفعًا نسبيًا، وفي مجال الرعاية الصحية، وهو مجال



صعب ومتطلب، يكون معدل التسرب أيضًا مرتفعًا نسبيًا، أما في مجال الخدمات الاجتماعية، وهو مجال يتسم بساعات عمل طويلة وضغط كبير، فإن معدل التسرب يكون أقل نسبيًا.

أما محليا ووفقًا لدراسة أجرتها مؤسسة "مسك الخيرية" عام 2023م، فإن نسبة التسرب القيادي في المنظمات غير الربحية في السعودية تبلغ حوالي 25٪. وتعد هذه النسبة مرتفعة مقارنة بالنسب العالمية، والتي تتراوح بين 10٪ إلى 15٪، وبشكل عام، فإن معدل تسرب القيادات في المنظمات غير الربحية هو مرتفع نسبيًا، ويرجع ذلك إلى العديد من الأسباب منها :

أولاً : عدم وجود فرص للنمو والتطور

قد يشعر القادة أنهم لا يحصلون على الفرص التي يحتاجونها للنمو والتطور في حياتهم المهنية.

ثانياً: عدم وجود الدعم من الإدارة العليا

قد يشعر القادة أنهم لا يحصلون على الدعم الذي يحتاجونه من الإدارة العليا، فقد تؤدي الضغوط الشديدة في العمل إلى أن يشعر القادة بالإرهاق والإحباط.

ثالثاً: عدم وجود التوازن بين العمل والحياة

قد يجد القادة صعوبة في تحقيق التوازن بين حياتهم المهنية والشخصية، ويمكن أن يكون التسرب القيادي مشكلة خطيرة بالنسبة للمنظمات غير



الربحية.

كما أن هناك العديد من الأمور التي تساعد المنظمات غير الربحية على معالجة مشكلة التسرب القيادي من أهمها ما يلي:

- **توفير فرص للنمو والتطور:** يجب أن تخلق المنظمات غير الربحية فرصًا للنمو والتطور للقيادة، ويمكنها القيام بذلك من خلال تقديم برامج التدريب والتطوير، وتوفير فرص التعلم من الآخرين.
- **تقديم الدعم من الإدارة العليا:** يجب أن تدعم الإدارة العليا القيادة من خلال توفير التوجيه والتوجيه، وإنشاء بيئة عمل إيجابية.
- **إدارة الإجهاد:** يجب أن تبذل المنظمات غير الربحية قصارى جهدها لإدارة الإجهاد للقيادة من خلال توفير الموارد والدعم للموظفين، وإنشاء ثقافة العمل الجماعي.
- **تعزيز التوازن بين العمل والحياة:** يجب أن تدعم المنظمات غير الربحية التوازن بين العمل والحياة للقيادة، ويمكنها القيام بذلك من خلال سياسات العمل المرنة، وتعزيز ثقافة العمل المستدامة.
- **فيما يلي بعض النصائح المحددة التي يمكن للمنظمات غير الربحية اتباعها لمعالجة مشكلة التسرب القيادي:**
- **قم بإجراء تقييم دوري للقيادة:** يمكن أن يساعدك إجراء تقييم دوري للقيادة في تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين. يمكن أن يشمل هذا التقييم تقييم مهارات القادة ورضاهم الوظيفي وأهدافهم المهنية.



- **قم بإنشاء خطة تطوير القيادة:** يمكن أن تساعدك خطة تطوير القيادة في إنشاء مسار واضح للنمو والتطور للقيادة. يجب أن تتضمن هذه الخطة أهدافاً محددة ومؤشرات أداء قابلة للقياس.
 - **قم بإنشاء ثقافة تدعم القيادة:** يمكن أن تساعدك ثقافة العمل التي تدعم القيادة في جذب والاحتفاظ بالقيادة. يجب أن تركز هذه الثقافة على التعلم والنمو والتعاون.
- من خلال اتخاذ هذه الخطوات، يمكن للمنظمات غير الربحية معالجة مشكلة التسرب القيادي وخلق بيئة عمل أكثر جاذبية للقيادة بإذن الله تعالى.



المجتمعات المهنية



   @BOARDSA3