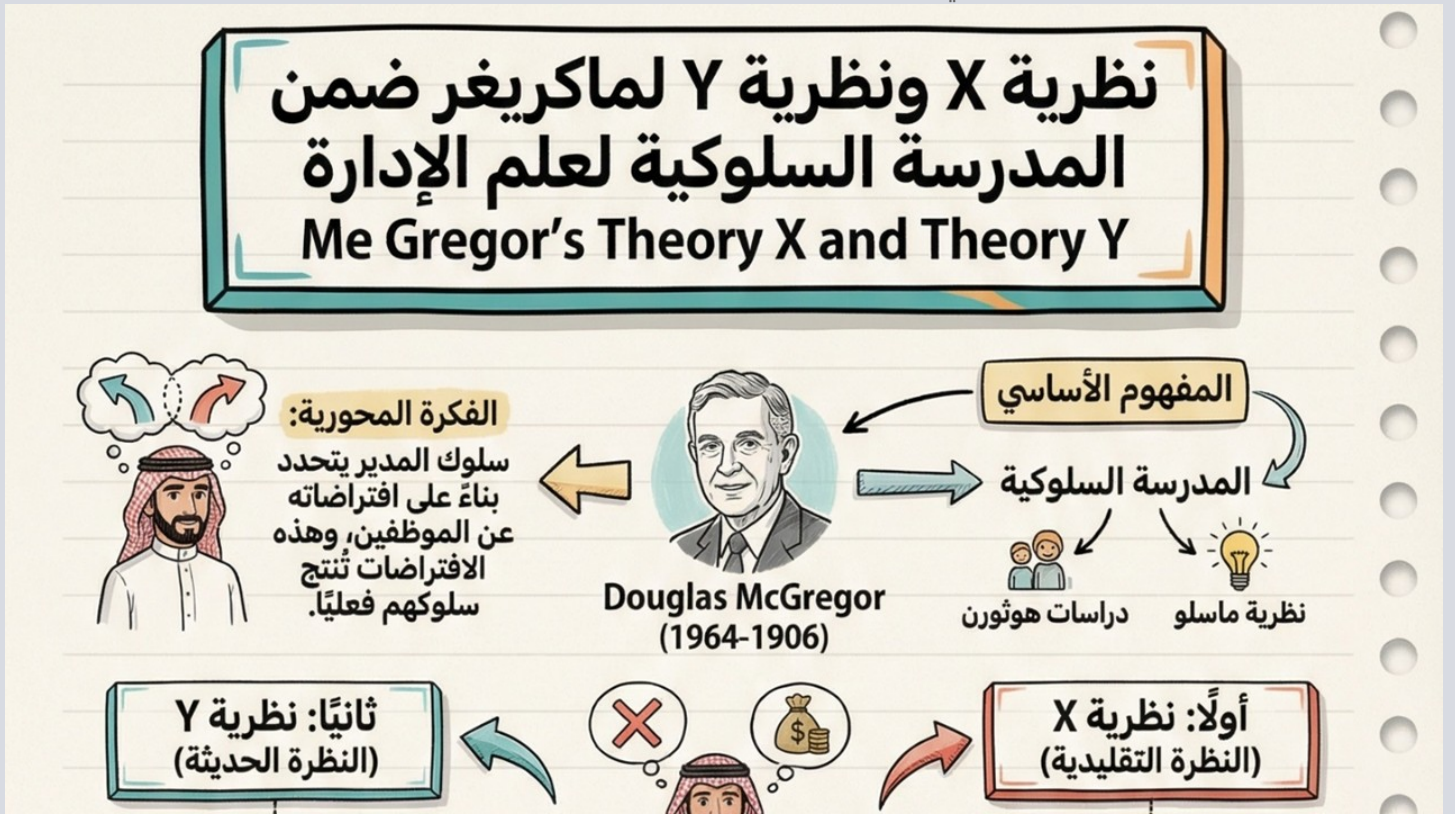




يقدم هذا الإنفوجرافيك تحليلًا تطبيقيًا لنظرية ماكريغر X وY، موضحةً كيف تؤثر افتراضات المدير على سلوك الموظفين وبيئة العمل، ودور القيادة التشاركية في رفع الأداء والابتكار داخل المنظمات

March 24, 2026 الكاتب : د. محمد العامري عدد المشاهدات : 265



انفوجرافيك تدريبي تلخيصي لتوضيح (نظرية X ونظرية Y لماكريغر / McGregor's Theory X & Theory Y)

نظرية X ونظرية Y لماكريغر ضمن المدرسة السلوكية لعلم الإدارة Me Gregor's Theory X and Theory Y



الفكرة المحورية:
سلوك المدير يتحدد بناءً على افتراضاته عن الموظفين، وهذه الافتراضات تُنتج سلوكهم فعليًا.



المفهوم الأساسي

المدرسة السلوكية

نظرية ماسلو دراسات هوتورن

ثانيًا: نظرية Y (النظرة الحديثة)

الافتراضات الأساسية



أسلوب الإدارة الناتج



البيئة الناتجة



ارتقاء الرضا الوظيفي
أداء مرتفع ومستدام
تعزيز الإبداع والابتكار
زيادة الالتزام والانتماء

المقارنة الجوهرية

البعد	نظرية X	نظرية Y
نظرة الإنسان	سلي	إيجابي
التحفيز	خارجي (مال)	داخلي + خارجي
القيادة	سلطوية	تشاركية
الرقابة	مباشرة	ذاتية
الإبداع	محدود	مرتفع

النتيجة الإدارية العميقة

المدير لا يدير موظفين فقط... بل يدير "افتراضاته عنهم". هذه الافتراضات تتحول إلى سلوك إداري، والسلوك يصنع ثقافة العمل.



نظرية X تصنع موظفين... ضعفاء
ونظرية Y تصنع موظفين قادة.

أولًا: نظرية X (النظرة التقليدية)

الافتراضات الأساسية



أسلوب الإدارة الناتج



البيئة الناتجة



أداء بالحد الأدنى
انخفاض الإبداع
ضعف الحافزية
اعتماد وتبعية

التطبيق العملي للمديرين: راجع افتراضاتك، انتقل إلى Y، ابن بيئة ثقة، حفز المعنى



من إعداد د. محمد العامري
مدرب و خبير استشاري

www.mohammedameri.com 00966567558658



شرح المفاهيم الواردة في الإنفوجرافيك التدريبي:

تمثل نظرية X ونظرية Y التي قدمها دوغلاس ماكريفر أحد أهم الإسهامات في المدرسة السلوكية حيث قدمت تفسيرًا عميقًا للعلاقة بين أسلوب القيادة وسلوك العاملين داخل المنظمات وقد جاءت هذه النظرية امتدادًا فكريًا لدراسات هوثورن ونظرية ماسلو حيث ركزت على الإنسان بوصفه محور العملية الإدارية

وتقوم الفكرة المحورية للنظرية على أن المدير لا يتعامل مع الموظفين كما هم في الواقع بل كما يعتقد أنهم عليه وهذه الافتراضات الذهنية تتحول إلى سلوك إداري ينعكس بدوره على سلوك العاملين مما يعني أن المدير يصنع بيئة العمل من خلال طريقة تفكيره وليس فقط من خلال قراراته

وتفترض نظرية X أن العامل بطبيعته لا يحب العمل ويفتقر إلى الطموح ويميل إلى التهرب من المسؤولية ويقاوم التغيير لذلك يحتاج إلى رقابة صارمة وتحفيز مادي مستمر وقد يؤدي هذا الافتراض إلى تبني أسلوب إداري يعتمد على الأوامر والتعليمات والمركزية في اتخاذ القرار مما يخلق بيئة عمل يغلب عليها الجمود وضعف الحافزية ويؤدي إلى أداء محدود وإبداع منخفض

في المقابل تقدم نظرية Y رؤية مختلفة للإنسان حيث تفترض أن العامل يمكن أن يحب العمل ويجد فيه مصدرًا للرضا وأنه قادر على تحمل المسؤولية وممارسة الرقابة الذاتية كما يمتلك قدرات إبداعية ويسعى لتحقيق ذاته ومن هذا المنطلق يتبنى المدير أسلوبًا قياديًا قائمًا على الثقة والمشاركة وتمكين العاملين وتفويض الصلاحيات مما يؤدي إلى خلق بيئة عمل إيجابية تتميز بارتفاع الرضا الوظيفي وتعزيز الالتزام والانتماء وزيادة مستويات الإبداع والأداء

ومن خلال المقارنة بين النظريتين يتضح أن الفرق الجوهرية لا يكمن في الموظفين أنفسهم بل في طريقة إدارتهم حيث تؤدي نظرية X إلى بيئة قائمة على السيطرة والاعتماد بينما تؤدي نظرية Y إلى بيئة قائمة على الثقة والمسؤولية المشتركة وهذا ما يفسر اختلاف نتائج الأداء بين المنظمات التي تتبنى كل من الاتجاهين

ومن منظور تحليلي عميق فإن النظرية تؤكد أن الافتراضات الإدارية تتحول إلى ثقافة تنظيمية وأن الثقافة بدورها تشكل سلوك الأفراد مما يجعل دور القائد محوريًا في بناء بيئة العمل حيث إن القيادة السلطوية تخلق سلوكًا تبعيًا بينما القيادة التشاركية تخلق سلوكًا مبادرًا

وفي التطبيق العملي فإن المدير الفعال هو الذي يراجع افتراضاته باستمرار وينتقل تدريجيًا من نمط X إلى نمط Y من خلال بناء بيئة قائمة على الثقة وتحفيز المعنى قبل الحافز وإشراك العاملين في اتخاذ القرار وتمكينهم من تطوير أدائهم

وخلاصة القول فإن نظرية ماكريفر لا تقدم مجرد تصنيف للعاملين بل تقدم إطارًا عميقًا لفهم القيادة وتأثيرها على الأداء حيث تؤكد أن جودة النتائج التنظيمية تبدأ من جودة الافتراضات التي يحملها المدير عن فريقه

بيانات الإنفوجرافيك:

رقم الإنفوجرافيك: INF-MGMT-033

التصنيف: الإدارة

المستوى: متقدم

نوع المحتوى: إنفوجرافيك تدريبي

تاريخ النشر: 2026 مارس

التوثيق:

يسعدني أن يُعاد نشر هذا المحتوى أو الاستفادة منه في التدريب والتعليم والاستشارات ما دام يُنسب إلى

مصدره ويحافظ على منهجيته

هذا الإنفوجرافيك من إعداد

د. محمد العامري

مدرّب وخبير استشاري في التنمية الإدارية والتعليمية

الموقع الإلكتروني

[/https://www.mohammedaameri.com](https://www.mohammedaameri.com)

الموقع الإلكتروني لمركز الإتقان الدولي للتدريب

[/https://itqanqa.com](https://itqanqa.com)

للمزيد من المعارف والتحديثات ندعوكم للاشتراك في قناة الواتساب للمدرّب د. محمد العامري

<https://whatsapp.com/channel/0029Vb6rJjzCnA7vxgoPym1z>

شاكرين لكم سلفاً مساهمتكم في نشر هذا المحتوى المعرفي لتعم الفائدة يا ذن الله

#د_محمد_العامري #مهارات_النجاح #الإنفوجرافيك_التدريبي #نظرية_X #نظرية_Y #ماكريفور

#السلوك_التنظيمي #القيادة #التحفيز #الإدارة #الإدارة_الحديثة #القيادة_التشاركية

#إدارة_الموارد_البشرية #الرضا_الوظيفي #التطوير_المؤسسي #التميز_المؤسسي #إدارة_الأعمال

#مفاهيم_إدارية #تعلم_الإدارة #تحسين_الأداء #الثقافة_التنظيمية #العمل_الجماعي

#تمكين_الموظفين

McGregorTheory #TheoryX #TheoryY #Leadership #Motivation #OrganizationalBehavior#
#EmployeeEngagement #BusinessManagement #ManagementTheory #PerformanceManagement
#OrganizationalDevelopment #ManagementTraining #ManagementSkills #CorporateManagement