

R.2.2.3

نظرية الحاجات للإنجاز :دافيد ماكلياند

تقديم: الأستاذ زهير البحيري



ROYAUME DU MAROC
MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE ET DE L'INNOVATION



المملكة المغربية
وزارة التعلّم العالي
و البحث العلمي و الابتكار



CNDE
CENTRE NATIONAL DE LA
DIGITALISATION ET DE
L'ENSEIGNEMENT À DISTANCE

زهير البحيري

الجامعة

ابن زهر

المؤسسة

كلية الآداب والعلوم الإنسانية

التخصص

علم الاجتماع

الفهرس

- تقديم حول ماكلياند وسياق النظرية؛
- شرح الحاجات الثلاث؛
- تحليل أثرها على السلوك المهني؛
- تطبيق عملي؛
- خاتمة وتساؤل مفتوح.

نظرية الحاجات للإنجاز : دافيد ماكلياند

الفصل: 2

تُقدم هذه المحاضرة نظرية دافيد ماكلياند حول الحاجات التي تُحدد السلوك التنظيمي للأفراد. تصنّف النظرية الدوافع المهنية في ثلاث حاجات رئيسية: الحاجة إلى الإنجاز، الحاجة إلى الانتماء، والحاجة إلى السلطة. نستعرض أثر كل حاجة على سلوك الأفراد، وأنماط المهام التي تناسبهم، مع تقديم أمثلة واقعية لتوضيح تطبيقات النظرية في التسيير وتوزيع الأدوار داخل فرق العمل.

الأهداف

- تحديد الحاجات الثلاث حسب ماكلياند؛
- تحليل أثرها على سلوك العاملين؛
- تطبيق النظرية على مواقف تنظيمية واقعية.

مقدمة

نظرية الحاجات للإنجاز طورها عالم النفس دافيد

ماكليلاند D. McClelland

الحاجات الثلاث (الإنجاز، الانتماء، السيطرة)

- الحاجة إلى الإنجاز
- الحاجة إلى الانتماء
- الحاجة إلى السلطة

تحليل آثار كل حاجة على السلوك التنظيمي

- من تغلب عليه حاجة الإنجاز: ينجذب للمشاريع الفردية والتحديات.
- من تحركه حاجة الانتماء: يُبدع ضمن الفرق، ويبحث عن التناغم.
- من تسود عنده حاجة السلطة: يطمح إلى مناصب القيادة أو التنسيقية

تطبيق على حالة واقعية

✓ الموظف الذي تحركه حاجة الإنجاز

✓ الذي تهمة حاجة الانتماء

✓ أما الذي يسعى إلى السلطة

خاتمة

توفر لنا نظرية ماكيلاند أداة تحليلية فعالة لفهم دوافع الأفراد وتوجيههم نحو المهام التي تناسبهم.

فهل تعتقد أن حاجات الفرد المهنية تظل ثابتة؟ أم أنها تتغير بتغير الأدوار والسياقات؟

شكرا

نظرية الحاجات
للإنجاز: دافيد
ماكلياند

"فهم دوافع الأفراد... هو مفتاح القيادة
الذكية والتنظيم الإنساني"

