

نام از ویکتا

## آبراهام مزلو



زاده

۱ آوریل ۱۹۰۸

بروکلین، نیویورک سیتی، نیویورک،  
آمریکا

درگذشت

۸ ژوئن ۱۹۷۰ (۶۲ سال)  
منلو پارک، کالیفرنیا، آمریکا

ملیت

آمریکایی

محل تحصیل

دانشگاه ویسکانسین-مدیسن

پیشه

روان‌شناسی

سازمان

دانشگاه کرنل

کالج بروکلین

دانشگاه برن‌دایس

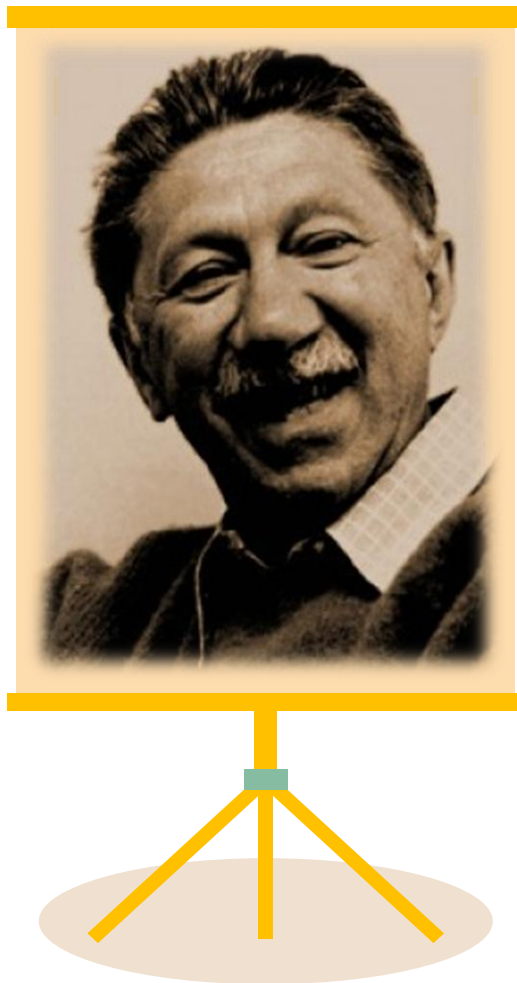
شناخته شده

هرم سلسله‌مراتب نیازهای مزلو

برای

# آبراهام مزلو

آبراهام مزلو روانشناس انسان‌گرای آمریکایی بود. او امروزه برای نظریه «سلسله مراتب نیازهای انسانی» اش (هرم مزلو) شناخته شده‌است. مزلو همچنین به عنوان پدر روان‌شناسی انسان‌گرایانه شناخته می‌شود. مزلو برخلاف نظریه پردازان سایر مکتب‌های روانشناسی و روانکاوی که بیشتر مسائل را تئوریک مطرح می‌ساختند، سعی کرد به طور ساده ترغیب و انگیزش انسان را در رفتارش در چارچوبی براساس نیازهای واقعی وی بیان دارد.

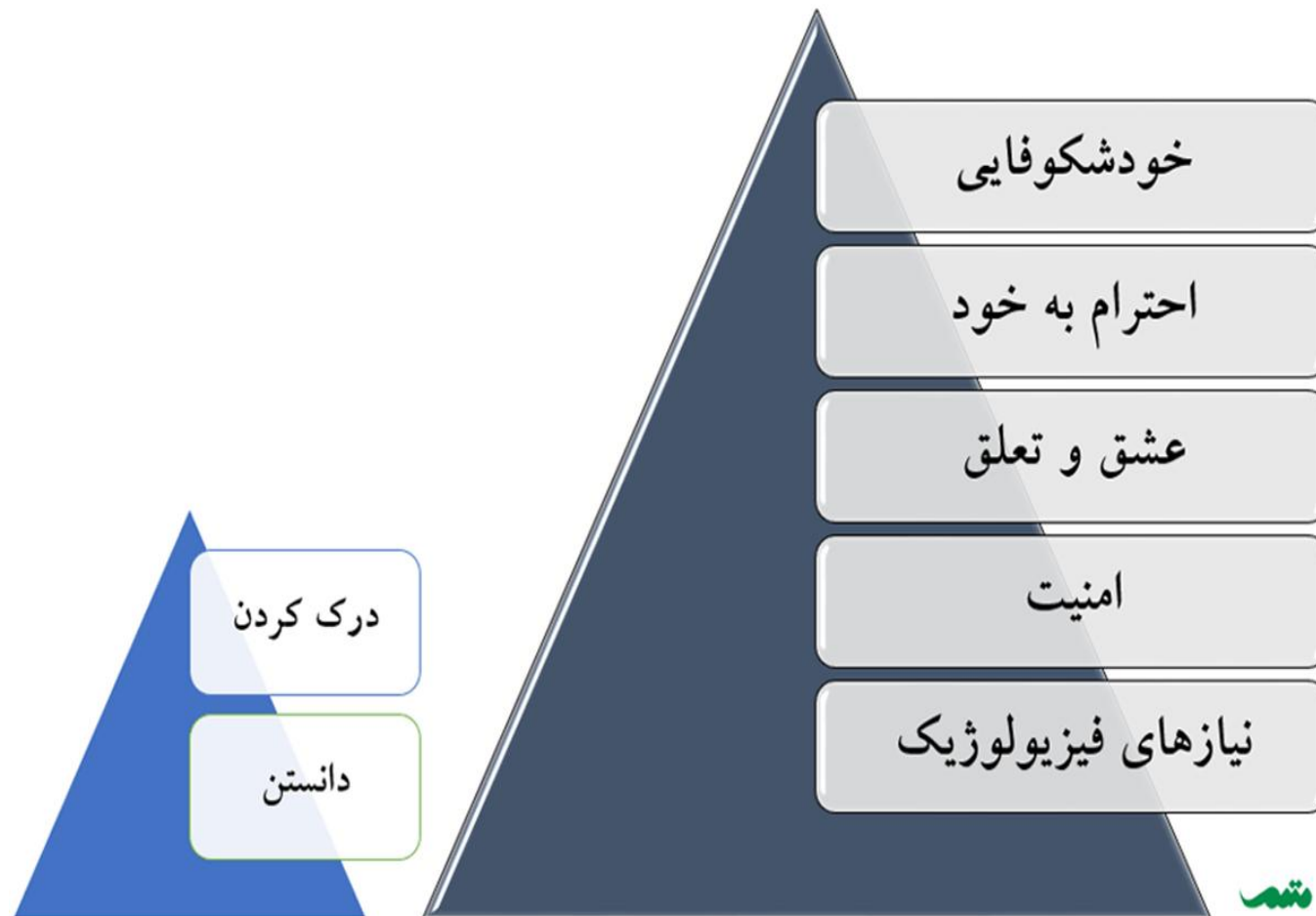


# هرم مازلو چیست؟

- هرم مازلو یک نظریه انگیزشی در علم روانشناسی است. هرم مازلو، که به آن نظریه انگیزشی مازلو نیز گفته می‌شود، شامل پنج سطح از نیازهای انسانی است. در هر سطح، نیازهای خاصی وجود دارند که به فرد امکان احساس رضایت درونی را می‌دهند.
- این سلسله مراتب نیازهای مازلو، اغلب به‌عنوان یک هرم نشان داده می‌شود تا نمایانگر آن باشد که برای رسیدن به سطوح بالاتر، ابتدا باید نیازهای سطح پایینی به طور کامل تامین و احساس رضایت مربوط به آن ایجاد شود. در صورت عدم تحقق نیازهای سطوح زیرین، فرد به علت نداشتن انگیزه‌ی لازم برای انجام کار، نمی‌تواند پیشرفت کند.

# سلسله مراتب نیازهای مازلو منطبق با نیازهای انسانی

سلسله مراتب نیازهای مازلو، واژه‌ها و اصطلاحاتی را به ادبیات روزمره‌ی مدیران افزوده و مدام به آن‌ها یادآوری می‌کند که پیش از تأمین برخی نیازهای اولیه، انتظارات بزرگ و غیرواقعی از همکاران خود در سازمان‌ها نداشته باشند. هم‌چنین تأکید او بر این‌که نیاز به رشد را جدی بگیریم و نگران ظرفیت‌های شکوفا نشده‌ی انسان‌ها باشیم، نقش مهمی در شکل‌گیری مسیر مدیریت رفتار سازمانی و منابع انسانی، در دهه‌های پس از او داشته است.



# سلسله مراتب نیازهای مازلو و منطبق با شغل





انسان‌ها صرفاً با اجتناب از سختی‌ها و دشواری‌ها

یا با حفظ وضعیت موجود، راضی نمی‌شوند.

انسان‌ها به رشد علاقه دارند؛

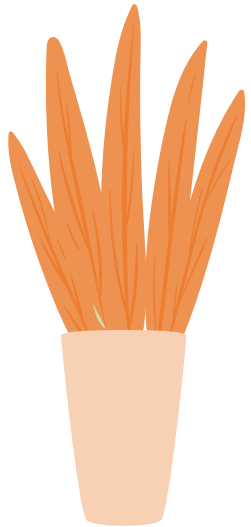
و میل دارند تمام ظرفیت بالقوه‌شان،

به صورت بالفعل در بیاید.

تمام

# سلسله مراتب نیازهای مازلو

برای استفاده از هرم نیازهای مازلو در محل کار، باید این نیازها و چگونگی تاثیر آنها بر انگیزه افراد را درک کنید. هر نیاز بر اساس نیاز پیشین خود ایجاد می‌شود و به فرد اجازه احساس رضایت بیشتری از خود را می‌دهد. این مسئله، داشتن انگیزه و تفکر خلاق را ترغیب می‌کند.

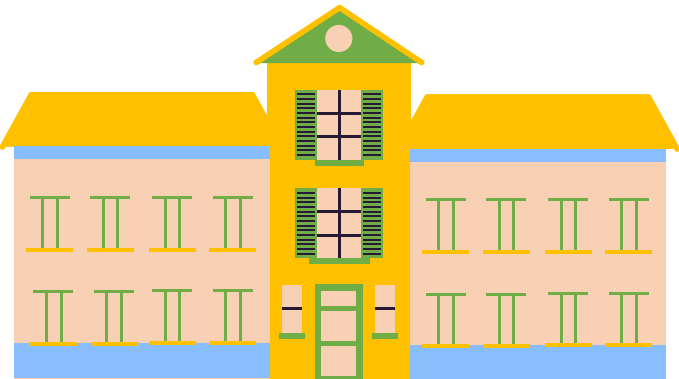


۱. نیازهای زیستی؛
۲. نیازهای امنیتی؛
۳. نیازهای اجتماعی (مثل علاقه‌مندی و تعلق)؛
۴. نیاز به احترام (مثل عزت نفس و ارزش)؛
۵. خودشکوفایی و خودانگیزی



# ۱. نیازهای زیستی در هرم نیازهای مازلو

نیازهای زیستی در سلسله مراتب نیازهای مازلو به اساسی‌ترین و ابتدایی‌ترین نیازهای انسانی اشاره دارند. کارکنان هنگام کار نیاز به دسترسی به خدمات اساسی و فرصت‌ها احتیاج دارند تا این حس را در خود داشته باشند که به نیازهای اساسی و بنیادین آنها پاسخ داده می‌شود. شما نیاز به دسترسی به سرویس بهداشتی، مکانی برای تامین آب آشامیدنی، محل استراحتی برای خوردن وعده‌های غذایی و میان‌وعده‌ها و همچنین یک محیط کار راحت و آرام دارید. هنگامی که در مکانی مشغول به کار می‌شوید، یکی از نیازهای زیستی شما داشتن درآمد مداوم و ثابت برای تامین هزینه‌های خود، محل زندگی، غذا، آب و برق و سایر نیازهای ضروری است.



## ۲. نیازهای امنیتی در هرم نیازهای مازلو

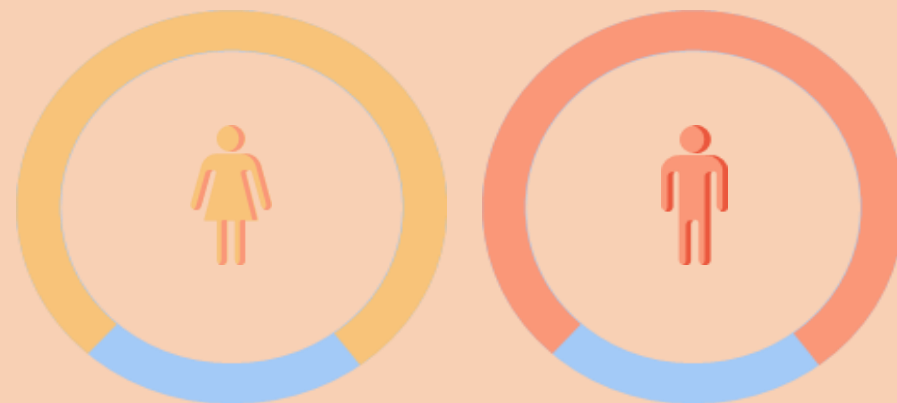
ایمنی نیز یکی دیگر از نیازهای حیاتی سلسله نیازهای مازلو است که می‌تواند رضایت کلی شما را، از محل کارتان، تحت تأثیر قرار دهد. این امری طبیعی است که نگران ایمنی خود و عزیزانتان باشید. به‌عنوان مثال، یکی از اولویت‌های شما ممکن است تامین فضایی امن برای زندگی و سکونت خانواده‌تان باشد و به همین دلیل، برای تامین آن سخت کار و تلاش کنید. در محل کار، داشتن احساس سلامتی و ایمنی جسمی نیز با ارزش و دارای اولویت است.

با توجه به هرم نیازهای مازلو شما باید احساس کنید که از منابع و دارایی‌های شخصی‌تان حفاظت می‌شود. اطمینان حاصل کردن از یک محل کار امن، ممکن است شامل تهیه مبلمان اداری مناسب یا موس ارگونومیک باشد که به درستی از سلامت شما پشتیبانی کند و خطر آسیب‌دیدگی را کاهش دهد. یا مثلاً ایمن‌سازی ساختمان برای جلوگیری از ورود افرادی که ممکن است به صورت بالقوه خطرناک باشند.



یکی دیگر از جنبه‌های ایمنی در محل کار، مربوط به **داشتن احساس امنیت و حمایت عاطفی** است.

اگر نگران ازدست‌دادن شغل خود به دلیل تعدیل نیرو یا کاهش بودجه باشید، دستیابی به انگیزه برای رفتن به سطوح بعدی در هرم مزلو و نشان‌دادن بالاترین سطح عملکرد از خود، چالش‌برانگیز و سخت خواهد شد. آینده نامشخص همچنین منجر به کاهش و از بین رفتن اخلاقیات در محیط کار می‌شود.



## ۳. نیازهای اجتماعی

سطح نیازهای اجتماعی سلسله مراتب نیازهای مازلو در محل کار، کمی نسبت به سایر زمینه‌های زندگی شما متفاوت است. اگر قدری احساس تعلق نسبت به شغل خود نداشته باشید، ممکن است ارتباط عمیق و اساسی بین خود و کارتان حس نکنید یا نتوانید انگیزه کافی را برای موفقیت به دست آورید.

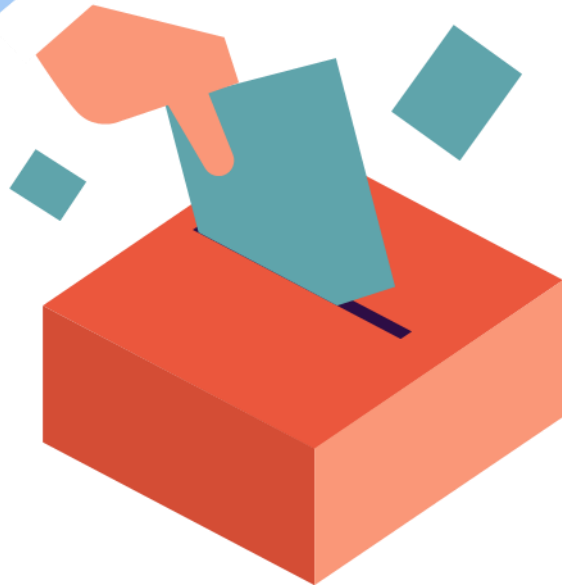
ایجاد و شکل‌گیری روابط در محل کار، همیشه برای افراد کار آسانی نیست. میزان مشارکت و همکاری کارکنان در شرکت‌هایی که فعالیت‌های اجتماعی مختلفی برگزار می‌کنند و به کارکنان خود فرصت‌های بیشتری برای ایجاد و تشکیل روابط خارج از محیط کار می‌دهند، نسبت به سازمان‌هایی که روی جنبه‌های ایجاد تعادل کار و زندگی تمرکز ندارند، بالاتر است. وقتی نسبت به محیط کار و تیم خود حس تعلق و هماهنگی داشته باشید، داشتن احساس اشتیاق به کار و کسب نتایج مطلوب و رسیدن به موفقیت آسان‌تر می‌شود.



## ۴. نیاز به احترام در هرم نیازهای مازلو

چهارمین سطح سلسله مراتب نیازهای مازلو و نیاز به احترام مثل عزت نفس و ارزش است. عزت و اعتبار در محیط کاری، به معنای رسیدن به این باور است که شما در دستیابی به هدفی والاتر مشارکت دارید و این مشارکت شما در محیط کار به رسمیت شناخته می‌شود. در محل کار، این بسیار مهم است که افراد احساس کنند در حال رشد، پیشرفت و دستیابی به نتایج مطلوب هستند و اطرافیان آنها هم این نتایج را تشخیص می‌دهند. وقتی به خودتان و توانایی‌هایی که دارید اعتماد داشته باشید و بازخورد و تشویق مثبت هم دریافت کنید، احتمال موفقیت شما بسیار بیشتر خواهد بود.

بر اساس سلسله نیازهای مازلو، عزت و اعتبار یک کارمند، در نهایت، بر تعامل و ارتباطات کلی او هم اثر می‌گذارد. به رسمیت شناختن و تقدیر از کارمندان بطور منظم، می‌تواند بر عزت نفس آنها تاثیر مثبت بگذارد؛ حتی وقتی یکی از کارکنان دچار کشمکش است. اگر بازخورد فقط به صورت بازنگری سالانه باشد، می‌تواند باعث آسیب دیدن عزت نفس کارکنان شود.



## ۵. خودشکوفایی و خودانگیزی در هرم نیازهای مازلو

سطح نهایی در سلسله نیازهای مازلو، خودشکوفایی است که به معنای به حداکثر رساندن توانایی‌های فردی در کار است. یک فرد، در نهایت می‌خواهد احساس کند که در موقعیت شغلی خود بهترین کاری را که از پس آن برمی‌آید انجام می‌دهد. این مسئله در داشتن انگیزه برای ادامه‌دادن مسیر شغلی و موفقیت به او کمک می‌کند. کارمندی که در حال خودشکوفایی و خودانگیزی است، احساس می‌کند قدرت دارد و به او اعتماد می‌شود. این احساسات سبب تشویق رشد و تعامل در افراد می‌شود.

یکی از کلیدهای اصلی که کمک می‌کند از برآورده‌شدن این نیاز از هرم نیازهای مازلو مطمئن شوید، دادن فرصت‌هایی به کارکنان است که به آن‌ها امکان موفقیت می‌دهد. سرپرستان باید به مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان خود توجه کنند و به آن‌ها در راه پیشرفت شغلی خود کمک کنند؛ بدون این که آن‌ها را به سمت نقش‌ها و وظایفی سوق دهند که برایشان مناسب نیست. قدری احساس چالش در محل کار برای شکوفایی افراد و استعدادها مفید است، اما مراقب باشید که این احساس چالش بیش از اندازه نشود.



# پیاده‌سازی هرم مزلو در محیط کار



استفاده از هرم نیازهای مازلو در زندگی حرفه‌ای، ممکن است باعث آشکار شدن قسمت‌هایی شود که می‌توانند بهبود یابند. یک کارفرما می‌تواند راهکارهایی برای تحقق بسیاری از این نیازها ارائه دهد، اما شما نیز باید از چگونگی تاثیر نیازهایی که دارید بر کسب موفقیت کلی در برخی از نقش‌ها و وظایف آگاه باشید

به‌عنوان مثال، اگر با رددشیدن و گرفتن جواب منفی مشکل دارید، کارکردن در بخش فروش موجب می‌شود در پاسخگویی به نیازهای خود با چالش بیشتری روبه‌رو شوید.

برای رسیدن به بالاترین سطح سلسله مراتب نیازهای مازلو در محل کار، باید خودتان را شکوفا کنید و بسازید. این یعنی مهارت‌ها و توانایی‌های خود را درک کنید و در کنترل و اداره کارهای خود ماهر شوید.

نیروی انسانی سالم و متعامل، شامل افرادی است که به سطوح بالاتری از هرم مازلو رسیده‌اند.

توانایی شناسایی نیازهای خود و اطمینان از برآورده شدن آنها، به شما کمک می‌کند که شانس موفقیت خود را افزایش دهید. وقتی احساس امنیت، حمایت، تعلق خاطر و پذیرفته شدن در خود داشته باشید، نگرش شما ممکن است بر اطرافیان تان در محل کار هم تاثیر بگذارد. تعامل و انگیزه، اغلب دیدگاه‌هایی وابسته به نظر کل تیم هستند؛ بنابراین تیمی از افرادی که حس می‌کنند نیازهایشان برآورده می‌شود، قابلیت ایجاد فرهنگ و محیطی مثبت‌تر و جذاب‌تر در محیط کار دارند.

کارفرمایانی که تعامل و همراهی کمی با کارکنان خود دارند، احتمالاً نرخ گردش مالی و درآمد بالاتری داشته باشند، اما مشکلات اخلاقی بیشتر و کارکنان ناراضی‌تری دارند. با ترویج عمومی شادی و اهمیت دادن به احساس خوشحالی در کارکنان، یک کسب و کار می‌تواند ضمن افزایش تعامل و انگیزه، رضایت شغلی کارکنان خود را نیز افزایش دهد که در نهایت این مسئله بر بهره‌وری آن تاثیر می‌گذارد.

مهم است با خود ارزیابی کنید که آیا در محل کار فعلی خود احساس می‌کنید به نیازهای شما طبق هرم نیازهای مازلو پاسخ داده می‌شود یا نه؟ نیازهای شما مهم و ارزشمند هستند، بنابراین آنها را در ابتدای لیست اولویت‌های خود قرار دهید. شما همچنین می‌توانید به دنبال راه‌هایی برای ایجاد تغییر در زندگی حرفه‌ای و یافتن یک فضای کاری مثبت و جذاب باشید تا نیازهای شما را بر اساس سلسله مراتب نیازهای مازلو برطرف کند.

# ساس از شما



زمستان ۱۴۰۳

