

亚伯拉罕·马斯洛

亚伯拉罕·马斯洛 (Abraham Maslow, 1908 年 4 月 1 日 - 1970 年 6 月 8 日, 出生于纽约市布鲁克林区。), 是美国人本主义心理学家主要发起者, 也是美国社会心理学家、人格理论家和比较心理学家, 以需求层次理论 (Need-hierarchy theory) 最为人熟悉, 广受尊称为 “人本主义心理学之父”。

需求层次理论

马斯洛的需求层次理论是研究组织激励时应用得最广泛的理论。马斯洛理论把需求分成生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求五类, 依次由较低层次到较高层次。

依金字塔的最底层到最高层, 需求层次如下:

- a) 生理需求
- b) 安全需求
- c) 爱与隶属需求
- d) 尊严需求 (尊重需求、自尊需求)
- e) 自我实现需求

亦有七个层次的版本, 由低至高分别是:

1. 生理需求
2. 安全需求
3. 隶属与爱的需求
4. 自尊需求
5. 求知需求
6. 审美需求

7. 自我实现需求

生理需求

对性、食物、水、空气和住房等需求都是生理需求，这类需求的级别最低，人们在转向较高层次的需求之前，总是尽力满足这类需求。一个人在饥饿时不会对其它任何事物感兴趣，他的主要动力是得到食物。即使在今天，还有许多人不能满足这些基本的生理需求。

安全需求

安全需求包括对人身安全、生活稳定以及免遭痛苦、威胁或疾病等的需求。和生理需求一样，在安全需求没有得到满足之前，人们唯一关心的就是这种需求。对许多员工而言，安全需求表现为安全而稳定以及有医疗保险、失业保险和退休福利等。主要受安全需求激励的人，在评估职业时，把它看作不致失去基本需求满足的保障。如果管理人员认为对员工来说安全需求最重要，他们就在管理中着重利用这种需要，强调规章制度、职业保障、福利待遇，并保护员工不致失业。如果员工对安全需求非常强烈时，管理者在处理问题时就不应标新立异，并应该避免或反对冒险，而员工们将循规蹈矩地完成工作。

社交(爱与归属)需求

社交需求包括对友谊、爱情以及隶属关系的需求。当生理需求和安全需求得到满足后，社交需求就会突出出来，进而产生激励作用。在马斯洛需求层次中，这一层次是与前两层次截然不同的另一层次。这些需要如果得不到满足，就会影响员工的精神，导致高缺勤率、低生产率、对工作不满及情绪低落。管理者必须意识到，当社交需求成为主要的激励源时，工作被人们视为寻找和建立温馨和谐人际关系的机会，能够提供同事间社交往来机会的职业会受到重视。管理者感到

下属努力追求满足这类需求时，通常会采取支持与赞许的态度，十分强调能为共事的人所接受，开展有组织的体育比赛和集体聚会等业务活动，并且遵从集体行为规范。

尊重(尊严自尊)需求

尊重需求既包括对成就或自我价值的个人感觉，也包括他人对自己的认可与尊重。有尊重需求的人希望别人按照他们的实际形象来接受他们，并认为他们有能力，能胜任工作。他们关心的是成就、名声、地位和晋升机会。这是由于别人认识到他们的才能而得到的。当他们得到这些时，不仅赢得了人们的尊重，同时就其内心因对自己价值的满足而充满自信。不能满足这类需求，就会使他们感到沮丧。如果别人给予的荣誉不是根据其真才实学，而是徒有虚名，也会对他们的心理构成威胁。在激励员工时应特别注意有尊重需求的管理人员，应采取公开奖励和表扬的方式。布置工作要特别强调工作的艰巨性以及成功所需要的高超技巧等。颁发荣誉奖章、在公司的刊物上发表表扬文章、公布优秀员工光荣榜等方法都可以提高人们对自己工作的自豪感。

自我实现需求

自我实现需求的目标是自我实现，或是发挥潜能。达到自我实现境界的人，接受自己也接受他人。解决问题能力增强，自觉性提高，善于独立处事，要求不受打扰地独处。要满足这种尽量发挥自己才能的需求，他应该已在某个时刻部份地满足了其它的需求。当然自我实现的人可能过分关注这种最高层次的需求的满足，以至于自觉或不自觉地放弃满足较低层次的需求。自我实现需求占支配地位的人，会受到激励在工作中运用最富于创造性和建设性的技巧。重视这种需求的管理者会认识到，无论哪种工作都可以进行创新，创造性并非管理人员独有，

而是每个人都期望拥有的。为了使工作有意义，强调自我实现的管理者，会在设计工作时考虑运用适应复杂情况的策略，会给身怀绝技的人委派特别任务以施展才华，或者在设计工作程序和制定执行计划时为员工群体留有余地。 马斯洛在研究这一层次的人类需求时，采用了 21 位成功人士的自传和文稿，通过研究这些文字作品来得到作者本人的需求特征。 但是这种研究方式严重受限于作者本人的性情和偏见，缺乏客观的数据支持，因此马斯洛在自我实现需求这一层次结论不应该被科学界盲目地接受。

人本主义心理学

马斯洛的想法和理念都是完全出于他自己的思想。大多数在他之前的心理学家也都一直关注畸形病人以及精神病人。他呼吁人们发现他们的基本需要在处理更高的需求和最终自我实现。他想知道什么是积极的精神健康。人本主义心理学产生了几种不同的疗法，所有的思想指导下，人们拥有了内部资源的生长和愈合和点治疗，帮助消除障碍个人实现他们。其中最著名的是卡尔·罗杰斯以客户为中心的治疗体系。

马斯洛与托尼萨蒂奇共同创办了《人本主义心理学期刊》，第一期出版于 1961 年春天。

人本主义心理学的基本原理很简单：

- 1) 对个人而言，最重要的是当下的状态。因此，人本主义心理学家强调“此时”、“此地”，而非通过审视过去来预测未来；
- 2) 为实现精神健康，个人必须为自己的行为负责，不论结果是好是坏；
- 3) 每个人都有内在的存在价值，任何负面的行为都无法抹杀作为人的价值；

- 4) 生命的最终目标在于自我成长和自我理解，只有不断完善、理解自我才能让人获得真正的快乐。

争议和批判

马斯洛的理论，像所有其他的理论是有争议的，有其弱点和力量。人本主义心理学理论针对人所看到积极的和善良的人性与自由意志。这一理论明确对比佛洛伊德的生物进化论的理论，它关注人类行为和心理是密切相关的先前的事件或行动的人。另一个重要的一点是人本主义心理学理论适用于许多其他学派的思想，例如，治疗师有时运用这一理论，在会话与病人积极性的语气鼓励谁开发患者抑郁症。马斯洛的需求层次也广泛应用于许多学科的学习，如金融，经济学或甚至在历史或犯罪学。

马斯洛的理论还缺乏几方面，如开发治疗的具体问题。这个理论被似乎无法对有严重精神障碍的人适用，有一些人不相信人心本是善良，生活的根本意义是美好的

主要著作

《人的动机理论》(1943)

《动机和人格》(1954)

《存在心理学探索》(1962)

《科学心理学》(1967)

《人性能达到的境界》(1970)