



MASLOW'UN İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİNİ İŞYERİNDE UYGULAMAK

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, bir bireyin yerine getirilmiş hissetmesini sağlayan beş insan ihtiyacı seviyesini içerir. Çalışanları daha etkili bir şekilde nasıl motive edeceğini ve ihtiyaçlarının karşılandığından emin olmak için genellikle işyerine uygulanır. Bu hiyerarşiyi anlamak, iş yerinizde ihtiyaçlarınızın karşılanıp karşılanmadığını ve ekibinizin ihtiyaçlarını nasıl daha iyi karşılayabileceğinizi belirlemenize yardımcı olabilir.

MASLOW'UN İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİ NEDİR?

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, psikolojide bir motivasyon teorisidir. Maslow'un motivasyon teorisi olarak da adlandırılan bu hiyerarşi, beş insan ihtiyacını içerir. Her seviye içinde, bir bireyin yerine getirilmiş hissetmesini sağlayan özel ihtiyaçlar vardır. Hiyerarşi genellikle, bir bireyin bir sonraki seviyeye geçmeden önce alt seviyeleri yerine getirme ihtiyacını temsil eden bir piramit olarak tasvir edilir. Aşağıdaki düzeyde tatmin olmadan, bir kişi ilerleyemez çünkü bunu yapmak için motivasyondan yoksun olacaktır.

BEŞ İHTİYAÇ SEVİYESİ

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisini işyerinde uygularken, ihtiyaçları ve bunların motivasyonu nasıl etkilediğini anlamamız gerekir. Her bir ihtiyaç, bir kişinin daha tatmin olmuş hissetmesine izin vererek, sonuncusu üzerine kurulur ve bu da motivasyonu ve yaratıcı düşünmeyi teşvik eder.

Fizyolojik ihtiyaçlar

Emniyet

Ait olma

Saygı

Kendini gerçekleştirme

1. FİZYOLOJİK İHTİYAÇLAR

Bu hiyerarşideki fizyolojik ihtiyaçlar, en temel insan ihtiyaçlarını ifade eder. Çalışanların en temel ihtiyaçlarının karşılandığını hissetmek için işteyken hayati hizmetlere ve fırsatlara erişmeleri gerekir. Bir tuvalete, içme suyu alabileceğiniz bir yere, yemek ve atıştırmalık yemek için molalara ve rahat bir

çalışma ortamına ihtiyacınız var. İşyerine başvurduğunuzda, fizyolojik ihtiyaçlarınızdan biri de kendinizi geçindirmek ve yaşanacak bir yer, yiyecek, kamu hizmetleri ve diğer temel ihtiyaçlar için ödeme yapmak için sabit bir gelirdir.

2. GÜVENLİK

Güvenlik, iş yerinizden genel memnuniyetinizi etkileyebilecek bir diğer hayati ihtiyaçtır. Kendi güvenliğiniz ve sevdiklerinizin güvenliği için endişelenmeniz doğaldır. Örneğin, önceliklerinizden biri ailenize güvenli bir yaşam alanı sağlamak olabilir, bu nedenle bu ihtiyacı karşılamak için çok çalışıyorsunuz. İşyerinde, fiziksel güvenliğinize değer verildiğini ve öncelik verildiğini hissetmek de önemlidir.

Kaynaklarınızın ve kişisel mülkünüzün güvende olduğunu ve korunduğunu hissetmelisiniz. Güvenli bir iş yeri sağlamak, sizi doğru şekilde destekleyen ve yaralanma riskini azaltan ergonomik ofis mobilyalarının yanı sıra, potansiyel olarak tehlikeli kişilerin girmesini önlemek için binanın güvenliğini sağlamayı içerebilir.

İşyerinde güvenliğin bir başka yönü, duygusal olarak güvende ve desteklenmiş hissetmekle ilgilidir. İşten çıkarmalar veya bütçe kesintileri nedeniyle işinizi kaybetmekten endişe ediyorsanız, hiyerarşide bir sonraki seviyeye geçmek ve en üst seviyede performans göstermek için motivasyon elde etmek daha zordur. Kararsız gelecekle de işyerinde moralin düşmesine neden olur.

3. SEVGİ VE AİT OLMA

Maslow'un hiyerarşisinin sevgi ve aidiyet düzeyi, işyerinde hayatınızın diğer alanlarında olduğundan biraz farklıdır. Ait olma duygusu hissetmiyorsanız, kendinizi işe bağlı veya başarılı olmak için motive olmuş hissetmeyebilirsiniz.

Bireylerin işyerinde ilişki kurması ve kurması her zaman kolay değildir. Sosyal etkinliklere ev sahipliği yapan ve ofis dışında ilişki kurmak için daha fazla fırsat sunan şirketler, iş-yaşam dengesinin bu yönlerine odaklanmayan kuruluşlara göre daha yüksek çalışan bağlılığı oranlarına sahip olma eğilimindedir. İş yerinize ve ekibinize ait olduğunuzu ve uyum sağladığınızı hissettiğinizde, çok çalışmak ve sonuçlara ulaşmak için motive olmak daha kolaydır.

4. SAYGI

Saygı, daha yüksek bir hedefe katkıda bulunduğunuza ve yaptığınız katkıların takdir edildiğine olan inançtır. İşyerinde, büyüdüğünüzü, ilerlediğinizi ve sonuçlara ulaştığınızı ve çevrenizdekilerin bu sonuçları fark ettiğini hissetmek önemlidir. Kendinize ve yeteneklerinize güven duyduğunuzda, olumlu geribildirim ve teşvik aldığınızda, başarılı olma olasılığınız daha yüksektir.

Bir çalışanın saygısı nihayetinde onların genel katılımını da etkiler. Çalışanların yaptığı görevler için düzenli olarak tanınma ve takdir sunmak, bir çalışan mücadele ederken bile saygınlığı olumlu yönde etkileyebilir. Geri bildirim yalnızca yıllık inceleme şeklinde gelirse, çalışan saygısı zarar görebilir.

5. KENDİNİ GERÇEKLEŞTİRME

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisindeki son seviye, bireyin iş yerindeki potansiyelini en üst düzeye çıkarması anlamına gelen kendini gerçekleştirmedir. Bir kişi nihayetinde, konumunda ellerinden gelenin en iyisini yaptığını hissetmek ister, bu da kariyer yolunda devam etmek ve başarılı olmak için motive hissetmelerine yardımcı olur. Kendini gerçekleştiren bir çalışan, büyümeyi ve katılımı teşvik eden, güçlendirilmiş ve güvenilir hisseder.

Bu ihtiyacın karşılandığından emin olmanın anahtarlarından biri, çalışanlara başarılı olmalarını sağlayacak fırsatlar vermektir. Süpervizörler, çalışanlarının beceri ve yeteneklerine odaklanmalı, onları uygun olmayacak rollere zorlamadan kariyerlerini ilerletmenin yollarını aramalarına yardımcı olmalıdır. Kendini gerçekleştirmiş hissetmek için, işte meydan okumalı ama bunalmamalı veya aşırı yüklenmemelisiniz.

MASLOW'UN İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİNİ UYGULAMAK

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisini profesyonel yaşamınızda uyguladığınızda, gelişebilecek alanlar bulabilirsiniz. Bir işveren bu ihtiyaçların çoğunu karşılamamanın yollarını sağlayabilir, ancak aynı zamanda ihtiyaçlarınızın belirli rollerdeki genel başarınızı nasıl etkilediğinin farkında olmanız gerekir. Örneğin, reddedilmeyle mücadele ediyorsanız, satış kariyeri ihtiyaçlarınızı karşılamayı daha zor hale getirebilir.

İşyerinde bu motivasyon teorisinin en üst düzeyine ulaşmak için, kendinizi gerçekleştirmeniz gerekir, bu da becerilerinizi, yeteneklerinizi ve nelerin üstesinden gelebileceğinizi anladığınız anlamına gelir. Sağlıklı ve bağlı bir işgücü, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin en üst düzeyine ulaşmış bireylerle doludur.

İhtiyaçlarınızı belirleme ve bu ihtiyaçların olumlu bir şekilde karşılandığından emin olma yeteneği, başarı şansınızı artırmanıza yardımcı olabilir. Kendinizi güvende, desteklenmiş, aidiyet duygusu ve kendini gerçekleştirmiş hissettiğinizde, tavrınız işyerinde çevrenizdekileri de etkileyebilir. Bağlılık ve motivasyon genellikle takım temelli tutumlardır, bu nedenle ihtiyaçlarının karşılandığını hisseden bireylerden oluşan bir ekip, işyerinde daha olumlu, katılımcı bir kültür yaratabilir.

Düşük katılım oranlarına sahip işverenler, genellikle daha yüksek devir oranlarına ve düşük moral ve mutsuz çalışanlarla ilgili sorunlara sahiptir. Bir işletme, çalışanlarının genel mutluluğuna yatırım yaparak memnuniyeti artırabilir ve sonuçta üretkenliği etkileyen katılım ve motivasyonu artırabilir.

Mevcut pozisyonunuzda ihtiyaçlarınızın karşılanıp karşılanmadığını değerlendirmek önemlidir. İhtiyaçlarınız önemli ve değerlidir, bu nedenle onları öncelikler listenizin üst sıralarında tutun. Ayrıca profesyonel yaşamınızda değişiklik yapmanın ve olumlu, ilgi çekici bir çalışma ortamı yaratmanın yollarını arayabilirsiniz