

Maslowmyten

Publicerat i [Folkvett](#) nr 2/1999.

Lennart Sjöberg. *Psykologen Maslow antog att det finns fem nivåer av mänskliga behov: kroppsliga behov, trygghet, gemenskap och tillgivenhet, uppskattning och självförverkligande. Maslows hierarkiska modell har blivit psykologiskt allmängods. Men den har svagt empiriskt stöd.*

Psykologi lärs ut i skolor och på universitet på sätt som ibland har ganska litet att göra med forskningen på området. Det finns ett flertal exempel på detta. En klassiker är hur behaviorismens portalfigur, Watson, beskrev sitt berömda experiment med "lille Albert" på 20-talet. Det påstods, och fördes vidare i många läroböcker, att Watson med en enkel betingningsprocedur skulle ha skapat en fobi hos det lilla barnet och att denna fobi skulle ha utsläckts med en lika enkel procedur som den hade skapats. En detaljgranskning av den ursprungliga rapporten visade att detta var fel, men icke desto mindre var det en utbredd uppfattning att så hade skett [27].

Ett annat exempel: den hagiografiska litteraturen om Freud är full av naiva myter, ofta ursprungligen härstammande från honom själv, t ex att han skulle ha "upptäckt det omedvetna" eller mötts av hån och förakt i Wiens lärda kretsar när han presenterade sina idéer. (I själva verket lyssnade man civiliserat och intelligent på vad han hade att säga, men var föga imponerad) [32].

En av de mera envisa myterna i psykologin är den som går tillbaka på Maslows spekulationer om mänsklig motivation [20; 21; 22; 23]. Maslow var ett viktigt namn inom den så kallade humanistiska psykologin som på 60-talet framträdde med anspråk på att vara en tredje väg i psykologin □ de två tidigare vägarna var psykoanalysen och behaviorismen. Maslows behovshierarki eller behovstrappa är ett konstant inslag i läroböcker i psykologi [2] och även i "management" [12]. Maslow föreslog att det finns en hierarki av mänskliga behov. De mest basala behoven är de fysiologiska och det är först när de är tillfredsställda som "högre" behov blir aktuella, t ex av

trygghet, kärlek eller, det högsta, självförverkligande.

Maslow antog att det finns fem nivåer av behov: kroppsliga, trygghet, gemenskap och tillgivenhet, uppskattning och självförverkligande. När det gäller självförverkligande beskrev han ett antal personer, många historiskt framträdande gestalter, som påstods ha varit sällsynt psykiskt friska och vara exempel på självförverkligade personer (exempel var Abraham Lincoln och Eleanor Roosevelt). Mental ohälsa uppkommer om man ej kan tillfredsställa lägre ordningens behov och därigenom ej kan utvecklas och växa som människa, dvs. uppnå självförverkligande.

En person som ej har mat för dagen blir med detta tänkande mentalt sjuk, en slutsats som förefaller vara nonsens. Många har hävdad att ett visst mått av deprivation är hälsosamt [25]. Intresset hålls vid liv och vi slipper känna Ferlins aristokratiska uttråkning: "Trött som en engelsk lord/ser jag Hardangerfjord". "Acedia" är det värsta som kan drabba en aktiv, tänkande och kännande människa. Bristen på utmaningar får oss att förvandlas till zombies. Shaw: "The only thing worse than not getting what you want is getting what you want". Dessutom är det helt oklart vad som skall menas i Maslows teori med att ett behov är tillfredsställt.

Men problemen med Maslows teori stannar inte här. De fem grupperna av behov har inte kunnat verifieras - de kan vara fler eller färre och annorlunda. Och inga bevis finns för att de tillfredsställs i en viss ordning, om man nu skulle kunna definiera vad som menas med tillfredsställelse.

Debatten om Maslows teori är inte speciellt omfattande, kanske för att de flesta forskare för länge sedan insett att teorin är omöjlig att försvara. I en aktuell auktoritativ handbok i socialpsykologi inte ens nämns Maslows teori [6]. Tidiga kritiker är Wofford [34], Hunt och Hill [13] samt [33]. Neher [25] tar upp en kritik som främst är inriktad på teorin som sådan, bortsett från det eventuella empiriska stödet.

Men låt oss se på vilket empiriskt stöd som anförts. Maslow själv anförde inget stöd för teorin utöver informella kliniska iakttagelser. Tidiga studier av Porter och medarbetare var inriktade på chefers motivation. Han fann

ett visst stöd för teorin i korrelationsstudier [8; 28]. Det fanns bl a en tendens att behov som ej var tillfredsställda bedömdes som viktigare.

Men Porters resultat var svaga och inga data fanns på longitudinella trender. Teorin handlar om hur människor förändras och därför behövs sådana data för att testa den [18]. I longitudinella studier har man emellertid ej kunnat finna stöd för Maslows behovstrappa, och dessutom tycks tillfredsställelse av ett behov göra det mera viktigt, inte tvärtom [9; 19]. Inget samband alls mellan tillfredsställelse och betydelse av ett behov var resultatet i en studie av Beer [1]. Herzberg och medarbetare har funnit dels att tillfredsställelse och brist på tillfredsställelse har olika korrelat, dels att kollektivanställda arbetare med troligen ganska låg tillfredsställelse av låg-nivå-behov ändå främst var motiverade av behov på högre nivå [10; 11]. Porters resultat, fortfarande citerade, räcker inte långt i ljuset av all denna negativa evidens. Maslows egna modifieringar av teorin innebar i och för sig ett erkännande av att fenomen som ursprungligen ej beaktats faktiskt kunde förekomma, t ex att tillfredsställelse av ett behov kunde leda till att det blev viktigare. Men dessa modifieringar tenderar att göra teorin innehållslös - lite av varje kan hända och den säger inget speciellt.

Wahba och Bridwell summerar:

"Taken together, the results of the factor analytic studies and the ranking studies provide no consistent support for Maslow's need classification as a whole. There is no clear evidence that human needs are classified in five distinct categories, or that these categories are structured in a special hierarchy". (Sid. 224)

Inom andra områden än arbetspsykologi har teorin tillämpats med liknande negativa resultat. Jag kan nämna miljöpsykologi. Människor som lever under ekonomisk deprivation borde enligt teorin vara inriktade på överlevnadsbehoven, inte på mera långsiktiga miljöprioriteringar. Men detta har inte alls visat sig vara fallet. Människor i fattiga länder och socialklasser har visat sig vara minst lika engagerade i miljöfrågor som de rika [5; 24; 26]. Ingleharts idéer om post-materialismen [15; 16] kunde kanske stämma med Maslows teser men de har blivit föremål för omfattande kritik, se t ex [17]. Maslow-

tillämpningar inom marknadsföring diskuteras kritiskt i [31].

Och hur är det med aktuella läroböcker? Läroboksförfattare brukar inte vilja reta upp sina kunder. I en av de mera framgångsrika stora introduktionsböckerna skriver Zimbardo och Gerrig [35]:

"Alongside the needs Maslow recognized, we find that people express power, dominance, and aggression. You also know from your own experience that Maslow's strict hierarchy breaks down. ... Even with these qualifications, we hope Maslow's scheme will enable you to bring some order to different aspects of your motivation" (s. 457).

Man undrar på vilket sätt Maslows schema kan vara "användbart" om det är felaktigt och grundlöst?

Varför är då Maslows teori så populär och så allmänt omfattad? Ett skäl är givetvis att den väddar till förutfattade meningar, och sådana är som bekant mycket svåra att påverka och förändra på ett grundläggande sätt [29]. Ett annat skäl är att det ligger *något* i att vissa överlevnadsbehov faktiskt måste tillfredsställas före andra och "högre" behov.

Men det finns nog kulturella skäl för Maslows popularitet som är ännu mera grundläggande. Låt oss jämföra med pragmatismen i Deweys tappning [4]. Deweys tes om att intresse bara kan väckas om man visar på praktiska tillämpningar, t ex i ett skolämne, är oerhört spridd och närmast ett kulturellt axiom i våra dagar. Skolreform efter skolreform bankar huvudet i denna mur □ ty det handlar ju om en mur, människor fungerar inte på det sättet. Men skulle Maslow kunna ge ett bra recept för studie- och arbetsmotivation? Hur skulle det vara annorlunda än Deweys?

Dewey står för de "lägre" behovens primat, Maslow för de "högre". Men båda uttrycker en funktionalistisk grundsyn. Människors beteende och val skall förklaras utifrån att de har "behov" av det ena eller det andra och sådana "behov" skall förmodligen sättas in i ett utvecklingsbiologiskt perspektiv. Nå, detta är ju respektabelt men ingalunda självklart. Människor är som de är och kanske många av våra dimensioner är utan relation till överlevnad och

fortplantning. Fantasi kan fascinera, utan att nödvändigtvis tillfredsställa behov. Varför vi är sådana är ingen lätt fråga att besvara, men komplexiteten hos mänskliga varelser kanske är av den arten att den genererar sin egen logik, utan att vara starkt styrd av kraven på överlevnad. Visst kan vi klara överlevnaden, men vi har tid och kapacitet över för enormt mycket mer. Vad detta "mer" egentligen är förklaras inte speciellt bra av Maslow. Studier av motivation visar dock att de "inre" behoven är styrande, inte yttre belöningar [30].

Vad har allt detta att göra med ekonomi och arbetslivet? Ekonomisk teori, liksom behaviorismen i psykologin, antar att människor styrs av ekonomiska incitament □ enkelt uttryckt av pengar. Pengar kan sedan förstås användas till att tillfredsställa många helt olika typer av behov. Men i arbetslivet har Maslows teori använts för att argumentera för att människor arbetar, eller bör arbeta, för att uppnå andra mål än de ekonomiska. Arbetet ses inte enbart eller ens i första hand som ett instrument för att skapa resurser för att tillfredsställa behov, utan som en aktivitet som *i sig* skall tillgodose behov. Det är en aktivitet som dessutom antas vara viktig och oersättlig. Arbetslöshet är något negativt även om de ekonomiska förmånerna i stort sett ersätter den lön man förlorat.

Arbetet skall alltså skapa unika möjligheter till behovstillfredsställelse □ genom Maslows "högre" behov och då kanske främst självförverkligande. Det antas också att jobb man trivs bra med, och som därmed troligen tillfredsställer behov, är jobb där man också presterar bra. Enkla aspekter på arbetsorganisation antas vara styrande [7]. Men inte heller detta stämmer. Arbetstillfredsställelse är inte relaterad till arbetsprestation [14]. Kvantitativa aspekter på arbetsprestation påverkas av yttre belöningar, normalt av ekonomiska incitament, medan kvalitet och kreativitet gynnas av arbetsuppgifter som väcker intresse, ses som (lagom stora) utmaningar och ger stor frihet. De senare dimensionerna är individuella och personliga; arbetsmotivationen kan inte fångas med ett recept som passar alla.

Kanske Maslows teori har sin största brist i att den inte uppmärksammar hur djupgående skillnaderna i själva verket är mellan människor. Maslow försöker fånga alla i samma schema, och han tänker sig en hierarkisk

utveckling av likartat slag som något som passar alla, och som alla, så långt de förstår sitt sanna intresse, strävar efter. I själva verket strävar vi efter olika mål, var och en styrd av det kaos som vår komplexitet skapar, i bästa fall på väg mot ännu större kaos och ännu högre grader av komplexitet.

Lennart Sjöberg är professor i psykologi vid Handelshögskolan i Stockholm.

Referenser

1. Beer, M. (1966). *Leadership, employee needs, and motivation*. Columbus, OH: Ohio State University.
2. Churchill, S. D. (1988). Humanistic psychology in introductory textbooks. *Humanistic Psychologist*, 16, 341-357.
3. Devitt, M. K., Honts, C. R. & Vondergeest, L. (1997). Truth or just bias: the treatment of the psychophysiological detection of deception in introductory psychology textbooks. *The Journal of Credibility Assessment and Witness Psychology*, 1, 9-32.
4. Dewey, J. (1913). *Interest and effort in education*. Cambridge, MA: Riverside Press.
5. Dunlap, R. E., Gallup, G. H., Jr. & Gallup, A. M. (1993). Of global concern. Results of the health of the planet survey. *Environment*, 35, 7-39.
6. Gilbert, D. T., Fiske, S. T. & Lindzey, G. (Ed.). (1998). *The handbook of social psychology*. Vols 1 and 2. Boston: McGraw-Hill.
7. Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). Motivation through the design of work. In J. R. Hackman & G. R. Oldham (Eds.), *Work redesign* (pp. 71-94). Reading, MA: Addison-Wesley.
8. Haire, M., Ghiselli, E. & Porter, L. W. (1966). *Managerial thinking: An international study*. New York: Wiley.
9. Hall, D. T. & Nougaim, K. E. (1968). An examination of Maslow's need hierarchy in an organizational setting. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, 12-35.
10. Herzberg, F., Mausner, F. & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
11. Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World.
12. Huizinga, G. (1970). *Maslow's need hierarchy in the work situation*. Groningen, Nederländerna: Wolters-Noordhoff.
13. Hunt, J. G. & Hill, J. W. (1977). Work motivation theory. In F. Luthans (Eds.), *Contemporary readings in organizational behavior* (2nd. ed.) (pp. 250-265). New York: McGraw-Hill.
14. Iaffaldano, M. T. & Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97, 251-273.
15. Inglehart, R. (1977). *The silent revolution: Changing values and political styles among western publics*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
16. Inglehart, R. (1990). *Culture shift in advanced industrial society*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
17. Kinder, D. R. (1998). Opinion and action in the realm of politics. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology*. Vol. I (pp. 778-867). Boston: McGraw-Hill.
18. Landy, F. J. (1989). *Psychology and work behavior*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
19. Lawler, E. E. & Suttle, J. L. (1972). A causal correlational test of the need hierarchy concept. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7, 265-287.

20. Maslow, A. (1968). *Towards a psychology of being* (2nd ed.). New York: Van Nostrand.
21. Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Bulletin*, 40, 370-396.
22. Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
23. Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
24. Mohai, P. & Bryant, B. (1998). Is there a "race" effect on concern for environmental quality? *Public Opinion Quarterly*, 62, 475-505.
25. Neher, A. (1991). Maslow's theory of motivation: A critique. *Journal of Humanistic Psychology*, 31, 89-112.
26. Nyland, L. G. (1993). *Risk perception in Brazil and Sweden* (RHIZIKON: Risk Research Report No. 15). Center for Risk Research, Stockholm School of Economics.
27. Paul, D. B. & Blumenthal, A. L. (1989). On the trail of little Albert. *The Psychological Record*, 19, 547-553.
28. Porter, L. W. (1964). *Organizational patterns of managerial job attitudes*. New York: American Foundation for Management Research.
29. Ross, L. & Lepper, M. (1980). The perseverance of beliefs: Empirical and normative considerations. In R. Shweder (Eds.), *Fallible judgment in behavioral research. New directions for methodology of social and behavioral sciences*. (pp. 17-36). San Francisco: Jossey-Bass.
30. Sjöberg, L. & Lind, F. (1994). *Arbetsmotivation i en krisekonomi: En studie av prognosfaktorer* (Studier i ekonomisk psykologi No. 121). Institutionen för ekonomisk psykologi, Handelshögskolan i Stockholm.
31. Soper, B., Milford, G. E. & Rosenthal, G. T. (1995). Belief when evidence does not support theory. *Psychology & Marketing*, 12, 415-422.
32. Sullivan, F. J. (1992). *Freud □ biologist of the mind. Beyond the psychoanalytic legend*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
33. Wahba, M. A. & Bridwell, L. G. (1976). Maslow reconsidered: A review of research on the need hierarchy theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15, 212-240.
34. Wofford, J. C. (1971). The motivational bases of job satisfaction and job performance. *Personnel Psychology*, 24, 501-518.
35. Zimbardo, P. G. & Gerrig, R. J. (1996). *Psychology and life*. New York: HarperCollins.