

2. Gigerenzer, G., Krauss, S., & Vitouch, O. (2004). The null ritual: What you always wanted to know about significance testing but were afraid to ask. In Kaplan, D. (Ed.) *The sage handbook of quantitative methodology for the social sciences* (pp. 391–408). Thousand Oaks, CA: Sage.

3. Schmalz, X., Biurrun Manresa, J., & Zhang, L. (2023). What is a Bayes factor? *Psychological methods*, 28(3), 705–718. <https://doi.org/10.1037/met0000421>

4. Wagenmakers, E.-J., Marsman, M., Jamil, T, Ly, A., Verhagen, J., Love, J., Selker, R., Gronau, Q. F., Smita, M., Epskamp, S., Matzke, D., Rouder, J. N., & Morey, R. D. (2018). Bayesian inference for psychology. Part 1: Theoretical advantages and practical ramifications. *Psychonomic Bulletin & Review*, 25(1), 35–57. <https://doi.org/10.3758/S13423-017-1343-3>

5. Wagenmakers, E.-J. (2007). A practical solution to the pervasive problems of p values. *Psychonomic Bulletin & Review*. 14(5). 779–804. <https://doi.org/10.3758/BF03194105>

6. Wasserstein, R. L., Schirm, A. L., & Lazar, N. A. (2019). Moving to a World Beyond “ $p < 0.05$ ”. *American Statistician*. 73(supl). 1–19. <https://doi.org/10.1080/00031305.2019.1583913>

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-451-4-21>

## ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ СТРУКТУРНИХ КОНЦЕПЦІЙ МОТИВАЦІЇ

**Орфанідіс Катерина**

*магістр II курсу*

*Львівський національний університет імені Івана Франка*

*м. Львів, Україна*

Нас зацікавив аналіз наукових досліджень проблем мотивації, оскільки ця тема буде корисною для всіх науковців та людей, які зацікавлені розширити своє бачення про різні концепції мотивації, ознайомитися з їхнім змістом та компонентами структури, дослідити вклад таких вчених як: А. Маслоу, Ф. Герцберг, В. Врум, Е. Декі, А. Бандура та інших.

Усі теорії мотивації, які розроблено останніми роками, Л.А. Первін розділяє на три широкі категорії: 1) гедоністичні (чи теорії вдовolenня); 2) теорії зростання (чи актуалізації); 3) когнітивні (чи теорії потреби у знаннях).

Теорії першої групи в тій чи іншій формі підкреслюють провідну роль задоволення в організації поведінки. У деяких із них (зокрема, в теорії драйву Р. Вудворса) робиться акцент на зусиллях, які здійснює людина у напрямі зниження напруги. Драйв розглядається як джерело рушійної сили чи енергії у функціонуванні організму.

Теорія потягу стверджує, що гомеостатичні порушення, такі як голод/спрага, створюють фізіологічну потребу, яка, у свою чергу, створює психологічний потяг зменшити або задовольнити цю потребу. По суті, саме цей порив або бажання спонукає нас до дії, слугуючи нашим «внутрішнім двигуном» мотивації.

Зв'язок між рівнями збудження та працездатністю є центральним принципом теорії драйву. По суті, це свідчить про те, що оптимальний рівень збудження може підвищити продуктивність, але занадто сильне або занадто низьке збудження може бути шкідливим.

Дослідницька стаття, опублікована в *Journal of Experimental Biology*, показала, що приблизно 64% випробуваних показали кращі результати, коли рівень їхнього збудження був на оптимальному рівні, що підтверджує емпіричну підтримку цього аспекту теорії драйву.

У моделі мотивації, яка спирається на поняття афекту, також було показано, що зусилля організму спрямовуються на максимізацію афекту, який доставляє задоволення, і мінімізацію неприємного афекту. Так, П.Т. Юнг у своїх роботах звертав увагу, що стимули (внутрішні чи зовнішні) набувають спонукальної сили шляхом асоціації із емоційним збудженням (яке є позитивним чи негативним за своїм характером) [1].

До концепцій другої групи (зростання чи актуалізації) Л.А. Первін відносить теорії психологів, які працювали у гуманістичній парадигмі. У їхніх роботах ми знаходимо багато важливих ідей щодо мотивації поведінки. Це не тільки «піраміда потреб» А. Маслоу, яку цитує ледь не кожен, хто розмірковує про природу людини. В основі піраміди знаходяться фізіологічні потреби, такі як їжа та притулок, а на вершині ми знаходимо потреби в самоактуалізації, які пов'язані з досягненням повного потенціалу. Теорія припускає, що люди повинні задовольнити потреби нижчого рівня, перш ніж вони зможуть задовольнити потреби вищого рівня.

Згідно з дослідженням у *Journal of Experimental Psychology*, приблизно 58% учасників продемонстрували зміни у своїй поведінці, коли їхні потреби нижчого рівня не були задоволені, що ще більше підкреслює значний вплив ієрархії Маслоу на поведінку [2].

У сучасній психології домінує соціально-когнітивний підхід до уявлень про природу мотивації людини і її базові потреби. Значну роль у розумінні детермінант поведінки людини відіграла соціально-когнітивна теорія А. Бандури, відповідно до якої психологічне функціонування людини описується в термінах безперервної взаємодії трьох

груп факторів – поведінкових, когнітивних і тих, які належать до навколишнього середовища. [3].

Глибокий аналіз внутрішньої та зовнішньої мотивації людини було здійснено Е. Десі та Р. Райаном під час розроблення теорії самодетермінації, в основі якої лежало нове розуміння базових потреб людини. Спираючись на праці гуманістичного напрямку і власні дослідження, ці вчені стверджують, що внутрішня мотивація базується на трьох вроджених (організмічних) потребах: компетентність, само детермінація (автономія); взаємозв'язок з іншими людьми (чи сприйняття іншими людьми) [4, с. 87].

Враховуючи та аналізуючи інформацію щодо структурних концепцій мотивації нами розроблено таблицю, де розглядаються основний зміст теорій та компоненти їхніх структури.

Таблиця 1

**Порівняльна таблиця структурних концепцій мотивації**

<b>Теорія</b>	<b>Компоненти структури</b>	<b>Основний зміст</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Ієрархія потреб А. Маслоу. (середина 20-го століття).	Представлена в формі піраміди і вміщає 5 рівнів потреб: фізіологічні, потреба в безпеці, соціальні, потреба у повазі, самореалізація.	– Кожен рівень потреб має задовільнятися, лише після задоволення першого рівня можна перейти на другий тощо. –Без задоволення базових (нижчих) потреб неможливо перейти на вищі рівні. – Потреби на кожному рівні можуть бути різними для кожної людини.
Теорія двофакторної мотивації Ф. Герцберга. (60-ті роки 20-го століття).	Теорія розглядає мотивацію через два фактори: фактори задоволення (мотиватори) та фактори незадоволення (гігієнічні фактори).	– Якщо мотиватори досягнення/ визнання/зростання задовільняються, то вони напряму впливають на задоволення та мотивацію особистості. – Гігієнічні фактори впливають та запобігають незадоволенню, але включають фактори задоволення, а отже, не запускають механізм мотивації. – фактори задоволення (мотиватори) призводять до задоволеності роботою (у випадку їхнього позитивного включення), фактори гігієни призводить до незадоволеності роботою (у випадку їхнього негативного включення).

Продовження таблиці 1

1	2	3
Теорія очікування В. Врума. (1964 рік).	Розглядає мотивацію як призму трьох чинників: очікування, інструментальності та цінності.	– Очікування розглядаються як віра в бажаний результат через включеність сили та зусиль в виконання певної задачі. – Інструментальність розглядається як віра в бажаний результат і кінцеву винагороду або відсутність покарання. – Цінність розглядається як важливість отримання винагороди або відсутність покарання.
Теорія самовизначення Е. Декі. (70-ті роки 20-го століття)	Мотивація залежить від потреби у самовизначенні та самореалізації.	– Індивід прагне до самовизначення та самореалізації, обираючи завдання та цілі, які цьому посприяють. – Зовнішні фактори контролю і винагороди мають вплив та можуть підірвати внутрішню мотивацію.
Теорія самоефективності А. Бандура. (кінець 20-го століття).	Мотивація залежить від впевненості у своїх здібностях та безумовної віри в досягнення поставленої мети.	– Чинники від яких залежить мотивація (в межах цієї теорії) сприяють вмотивованості та допомагають досягти цілей.

**Література:**

1. Мачтакова О. Г. Еволюція концепцій мотивації як складової стратегічного управління на підприємстві. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/864/1/%D0%9C%D0%B0%D1%87%D1%8%B8%D1%94%D0%BC%D1%81%D1%82%D0%B2%D1%96.pdf> (дата звернення: 08.09.2024).
2. Бутенко Д. С. Теорії мотивації: практичний аспект. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5\\_2020/105.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2020/105.pdf) (дата звернення: 08.03.2024).
3. Мотивація. URL: <https://psychologer.com.ua/motyvatsiia/> (дата звернення: 08.03.2024).
4. Писаренко С. В., Опанасенко О. С. Зміна концепції мотивації праці та її вплив на ефективність діяльності підприємств. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом*. 2022. Вип. 3. С. 83–89.