

**SCI-CONF.COM.UA**

**SCIENCE AND TECHNOLOGY:  
CHALLENGES, PROSPECTS  
AND INNOVATIONS**



**PROCEEDINGS OF II INTERNATIONAL  
SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE  
OCTOBER 4-6, 2024**

**OSAKA  
2024**

# **SCIENCE AND TECHNOLOGY: CHALLENGES, PROSPECTS AND INNOVATIONS**

Proceedings of II International Scientific and Practical Conference

Osaka, Japan

4-6 October 2024

**Osaka, Japan**

**2024**

## TABLE OF CONTENTS

### AGRICULTURAL SCIENCES

1. *Hryn Ye., Iesipov O.* 9  
ENVIRONMENTAL ASPECTS OF THE USE OF RENEWABLE ENERGY SOURCES
2. *Iesipov O., Skrypnyk B.* 13  
SUNFLOWER HUSK PELLETS

### BIOLOGICAL SCIENCES

3. *Сичов О. А., Старух А. Ю., Головатюк Л. М.* 17  
ВПЛИВ СТРЕСУ НА ОРГАНІЗМ ТА МЕТОДИ ЙОГО ПРОФІЛАКТИКИ

### MEDICAL SCIENCES

4. *Гаврилов А. В., Жуйборода А. І., Левченко А. А.* 22  
ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ВАКЦИНАЦІЇ ДІТЕЙ РІЗНОГО ВІКУ ПРОТИ COVID-19. ОГЛЯД ЛІТЕРАТУРИ
5. *Марусик У. І., Патраш К. Г., Миханів Р. А., Муравель Х. І.* 26  
ЗАХИСТ НАЙБІЛЬШ ВРАЗЛИВИХ. ІМУНІЗАЦІЯ ДІТЕЙ ВІД ВІРУСУ ГРИПУ (ОГЛЯД ЛІТЕРАТУРИ)
6. *Приймак Д. В., Пасічник О. В.* 32  
ЗАСТОСУВАННЯ VAS-АПАРАТІВ ДЛЯ ЛІКУВАННЯ ПІСЛЯАМПУТАЦІЙНИХ РАН КУЛЬТИ
7. *Россіхін В. В., Бухмін О. В., Мегера В. В., Демченко С. М., Бухмін О. О.* 40  
СЕЧОКАМ'ЯНА ХВОРОБА: ІСТОРИЧНІ ВІХИ, ДОСЯГНЕННЯ, ПЕРСПЕКТИВИ
8. *Россіхін В. В., Шусь А. В., Цветкова О. О., Россіхіна С. В.* 49  
ЗВУК, МОВА, МУЗИКА – ЇХНИЙ ВПЛИВ НА ЛЮДИНУ
9. *Сенчук А. Я., Абдулвахаб Д., Доскоч І. О., Мартинова Д. А.* 57  
ГОРМОНАЛЬНА ФУНКЦІЯ ТА СТЕРОЇДОГЕНЕЗ У ВАГІТНИХ ІЗ ЕУТИРЕОЇДНОЮ ГІПЕРПЛАЗІЄЮ ЩИТОПОДІБНОЇ ЗАЛОЗИ

### TECHNICAL SCIENCES

10. *Fialko N., Basok B., Davydenko B., Sorokovyi R.* 65  
AIR-THERMAL CONDITIONS OF THE ROOMS IN THE WINTER PERIOD OF THE YEAR IN THE PRESENCE AND ABSENCE OF SOLAR RADIATION
11. *Fialko N., Sherenkovskiy Ju., Meranova N., Aleshko S.* 71  
FLOW REGULARITIES IN MICRO-JET BURNERS WHEN VARYING THE STEP OF GAS SUPPLY HOLES
12. *Savchuk V. D., Krat D. I.* 80  
PRACTICE OF TRANSPORTATION OF GRAIN CARGOES BY BULK FLEET

24.	<i>Лазовська І. С.</i>	147
	СУТНІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПОДОЛАННЯ ПІДЛІТКОВОЇ ТРИВОЖНОСТІ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ	
25.	<i>Меднікова Г. І., Алексєєва Т. О.</i>	151
	ОСОБЛИВОСТІ ЖИТТЄВИХ ЗАВДАНЬ ТА ЇХ ВИРІШЕННЯ ОСОБИСТОСТЯМИ З РІЗНИМ РІВНЕМ НЕВРОТИЗАЦІЇ	
26.	<i>Меднікова Г. І., Мирна Ю. В.</i>	155
	ОСОБЛИВОСТІ СТАВЛЕННЯ ДО ВЛАСНОГО ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ В ПЕРІОД ДОРΟΣЛОСТІ	
27.	<i>Міндоліна В. М.</i>	160
	РОЛЬ САМОСПРИЙНЯТТЯ І САМОПОВАГИ У РОЗВИТКУ ХАРЧОВОЇ ЗАЛЕЖНОСТІ	
28.	<i>Перець К. Ю.</i>	167
	ФАКТОРИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СУМІСНОСТІ В ПРОЦЕСІ ПОБУДОВИ ЕФЕКТИВНОЇ КОМАНДИ ТА ПОДАЛЬШОГО УПРАВЛІННЯ	
29.	<i>Рибак О. С.</i>	173
	ПРО НЕОБХІДНІСТЬ ДОСЛІДЖЕННЯ СПЕЦИФІКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ МОРЯКІВ ДАЛЕКОГО ПЛАВАННЯ	
30.	<i>Спіріна І. Д., Дядюра М. С.</i>	178
	ВПЛИВ САМООЦІНКИ НА МОТИВАЦІЮ ДОСЯГНЕНЬ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ СУЧАСНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ВИКЛИКІВ	
31.	<i>Татієвська М. М., Насонова Т. Т., Кузнєцов М. А.</i>	188
	ОСОБИСТІСНІ ОСОБЛИВОСТІ ПЕРЕЖИВАННЯ ГНІВУ	
32.	<i>Шевчук К. О.</i>	194
	ПРОБЛЕМА ОСОБИСТІСНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ В ІНТЕРПРЕТАЦІЇ СУЧАСНОГО ПСИХОАНАЛІЗУ, ІНТЕРАКЦІОНІЗМУ І КОГНІТИВНОЇ ПСИХОЛОГІЇ	

#### ART

33.	<i>Каплієнко В.</i>	202
	СУТНІСТЬ АНІМАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В КОНТЕКСТІ СУЧАСНОГО СЦЕНІЧНОГО МИСТЕЦТВА	
34.	<i>Семашко К. К., Васильєва О. С.</i>	206
	ІСТОРИЧНІ ПРОЦЕСИ РОЗВИТКУ МИСТЕЦТВА В УКРАЇНІ ХІХ-ХХ СТ.	

#### CULTUROLOGY

35.	<i>Гайдук Т. М.</i>	216
	ДИНАМІКА КУЛЬТУРНОЇ ПАМ'ЯТІ НА ПРИКЛАДІ ПЕРЕЙМЕНУВАННЯ ВУЛИЦЬ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ	

**ВПЛИВ САМООЦІНКИ НА МОТИВАЦІЮ ДОСЯГНЕНЬ У  
ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ СУЧАСНИХ  
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ВИКЛИКІВ**

**Спіріна Ірина Дмитрівна**

доктор медичних наук,

професор кафедри психології

ВНПЗ «Дніпровський гуманітарний університет» Дніпро, Україна

**Дядюра Маргарита Сергіївна**

Здобувачка вищої освіти другого (магістерського) рівня

ВНПЗ «Дніпровський гуманітарний університет» Дніпро, Україна

**Анотація:** У статті розглядається вплив самооцінки на мотивацію досягнень у професійній діяльності дорослих осіб в умовах сучасних соціально-економічних викликів в Україні. Особливу увагу приділено ролі самооцінки як важливого психологічного чинника, що впливає на професійну самореалізацію, впевненість у власних силах та здатність долати труднощі. У контексті війни та економічної нестабільності, підвищення рівня самооцінки стає критично важливим для адаптації до нових реалій та розвитку професійних навичок.

Стаття також аналізує існуючі дослідження у сфері самооцінки та мотивації, зокрема роботи українських та зарубіжних вчених. Висвітлено методи дослідження, що включають теоретичний аналіз, емпіричні методи та статистичну обробку даних. Розроблена психокорекційна програма, спрямована на підвищення самооцінки і мотивації досягнень, охоплює спеціально створені вправи та методики, що дозволяють учасникам усвідомити вплив самооцінки на їхню професійну успішність.

Результати дослідження мають практичну цінність для психологів і фахівців у сфері особистісного розвитку, а також підкреслюють важливість інтеграції методів розвитку самооцінки у навчальні програми. Теоретична значущість полягає в уточненні існуючих теорій мотивації та професійної

успішності, що може сприяти формуванню нових підходів до розвитку особистості в професійній сфері.

**Ключові слова:** Самооцінка, мотивація досягнень, професійна діяльність, професійна самореалізація, адаптація, психокорекційна програма, психологічне благополуччя, теорії мотивації, професійна успішність, особистісний розвиток, соціальні чинники, саморегуляція.

**Мета дослідження.** Дослідити вплив самооцінки на мотивацію професійних досягнень дорослих та розробити рекомендації щодо вдосконалення самооцінки для підвищення професійної мотивації.

**Виклад основного матеріалу.** В умовах сучасних соціально-економічних викликів, які переживає Україна, питання самооцінки та мотивації досягнень стає особливо актуальним. Зокрема, війна та економічна нестабільність ставлять перед дорослими нові виклики, які вимагають адаптації, переосмислення своїх цілей та мотивації. Самооцінка як важливий психологічний чинник впливає на професійну реалізацію особи, адже вона формує впевненість у власних силах, здатність до саморозвитку та подолання труднощів.

У ситуації, коли індивіди стикаються з невизначеністю та ризиками, підвищення рівня самооцінки стає критично важливим. Це не лише сприяє зміцненню психологічного благополуччя, а й впливає на професійну мотивацію, здатність досягати успіху в умовах змін. Таким чином, вивчення зв'язку між самооцінкою та мотивацією досягнень є необхідним для розробки ефективних психокорекційних програм, що дозволять дорослим адаптуватися до нових реалій та підвищити свою професійну успішність.

Врахування психологічних аспектів, пов'язаних із самооцінкою, в процесі професійного розвитку може стати ключовим фактором у підвищенні якості життя та конкурентоспроможності особи на ринку праці. Отже, дослідження даної теми має практичну цінність як для психологів, так і для тих, хто прагне досягти успіху в професійній діяльності в умовах нестабільності.

Дослідження проблеми самооцінки та її впливу на мотивацію досягнень активно розвивається в українській та зарубіжній психології. Науковці, такі як Б. Ананьєв, О. Воронов, та Л. Бахмат, підкреслюють важливість самооцінки в формуванні «Я-образу» та «Я-концепції». В зарубіжній психології питання самооцінки досліджували такі вчені, як А. Адлер, Н. Бранден та Ф. Зімбардо. Важливість мотивації досягнень була відзначена в роботах М. Батуріна, Л. Бороздіної та інших.

Однак незважаючи на багатий досвід досліджень, питання впливу самооцінки на мотивацію досягнень у професійній діяльності залишається недостатньо вивченим. Це обумовлює необхідність глибшого аналізу цього зв'язку, що є основною метою нашого дослідження.

Мотиваційна сфера особистості є ключовим аспектом психології, який визначає внутрішні чинники, що спонукають індивіда до певних дій та досягнень. Розуміння того, як формуються і функціонують мотиваційні компоненти особистості, є важливим для розробки ефективних стратегій розвитку особистості, як у професійній діяльності, так і в особистому житті.

Одним з основних підходів до вивчення мотивації є класичні теорії мотивації, такі як теорія ієрархії потреб Абрахама Маслоу (фізіологічна, безпека, безпека, приналежність, повага та самоактуалізація) [1], теорія двох факторів Фредеріка Герцберга [2] та теорія мотивації і очікування Віктора Врума [3]. Теорія Маслоу підкреслює, що мотивація людини визначається ієрархією потреб, починаючи з базових фізіологічних потреб і закінчуючи потребами в самореалізації. Теорія Герцберга розрізняє мотиваційні фактори (фактори, що забезпечують задоволення) та гігієнічні фактори (фактори, що запобігають незадоволенню), що дозволяє краще зрозуміти, які саме аспекти роботи можуть мотивувати людей. Теорія Врума зосереджена на тому, як очікування результатів діяльності впливають на мотивацію, що важливо для розуміння того, як різні фактори можуть змінювати мотивацію до досягнень.

Психоаналітичний підхід до мотивації, представлений Зигмундом Фрейдом [4], акцентує увагу на несвідомих мотивах і конфліктах, що формують

поведінку людини. Згідно з цим підходом, мотивація є результатом внутрішніх конфліктів між свідомими і несвідомими бажаннями, що визначають напрямок і характер людської діяльності. Психоаналітичний підхід допомагає зрозуміти, як глибинні психологічні механізми впливають на мотиваційні процеси.

Когнітивні теорії мотивації, такі як теорія когнітивного дисонансу Леона Фестінгера та теорія атрибуції Джона Хейдера [5; 6], зосереджені на тому, як людина сприймає і оцінює свою мотивацію. Теорія когнітивного дисонансу розглядає, як суперечності між переконаннями та поведінкою можуть впливати на мотивацію, сприяючи зміні переконань або поведінки для досягнення внутрішньої узгодженості. Теорія атрибуції вивчає, як люди приписують причини своїм успіхам і невдачам, що впливає на їхню мотивацію до подальших зусиль.

Теорії саморегуляції, такі як теорія самоконтролю Ройба Баумайстера, досліджують, як здатність контролювати свої імпульси та бажання впливає на мотивацію та досягнення. Теорія самодетермінації, розроблена Декі та Райан [7; 8], акцентує увагу на важливості внутрішньої мотивації та задоволення базових психологічних потреб (автономії, компетенції та соціальної зв'язку) для забезпечення тривалих і стійких мотиваційних зусиль.

Мотиваційна сфера особистості є складною структурною системою, де психологічний механізм визначається характером застосовуваної системи психологічних умов і засобів. Основні компоненти цієї системи включають такі блоки: гуманістичний (охоплює потреби та цінності, які визначають особистісні орієнтації та прагнення індивіда), мотиваційний (визначає внутрішні сили, що спонукають індивіда до досягнення конкретних цілей), аналітичний (фокусується на когнітивних процесах, які впливають на мотивацію), емоційно-вольовий (охоплює аспекти контролю над емоціями і волею, які грають ключову роль у мотиваційних процесах) та самосвідомість (включає усвідомлення своїх власних потреб, цінностей і мотивацій, а також самооцінку і рефлексію).

Рівень розвитку мотиваційної сфери особистості визначається кількома



ключовими факторами. По-перше, важливими є умови та засоби, які забезпечують діалогічність — здатність до ефективної комунікації та взаємодії з іншими. По-друге, усвідомлення власного сенсу і значення власних дій грає суттєву роль у формуванні мотиваційної сфери. По-третє, предметно-рефлексивне ставлення, тобто здатність до глибокого самоаналізу та оцінки своїх дій і мотивів, також впливає на рівень розвитку мотивації. Взаємодія цих факторів формує цілісну мотиваційну структуру особистості та визначає її мотиваційні орієнтації [9].

Мотиваційна сфера особистості визначається через виявлення образу «Я», уявлення про майбутню професійну діяльність, рівень самооцінки та рефлексії. Вона характеризується різноманітністю мотивів, що охоплює широке коло потреб і спонукальних чинників, та багатоплановістю, що свідчить про взаємодію численних мотивів. Гнучкість мотиваційної сфери дозволяє адаптувати мотиваційні орієнтації до мінливих умов, а її ієрархічна організація відображає певний порядок і пріоритети мотивів. Сфера також характеризується структурованістю, що демонструє організованість і системність, стійкістю мотивів, що характеризує їхню стабільність у часі, та динамічністю, що підкреслює здатність до змін і розвитку. Сила мотивації визначає інтенсивність і значущість мотивів, впливаючи на успішність і ефективність особистості в професійній діяльності.

Розвиток мотиваційної сфери особистості можна оцінити за такими параметрами, як широта, гнучкість та ієрархічність. Широта мотиваційної сфери відображає якісну різноманітність мотиваційних чинників, таких як диспозиції (мотиви), потреби і цілі, які присутні на різних рівнях. Чим більше різноманітних мотивів, потреб і цілей має людина, тим більш розвиненою є її мотиваційна сфера [10].

Гнучкість мотиваційної сфери характеризується здатністю людини використовувати різні методи для досягнення своїх цілей, пристосовуючись до мінливих умов. Це означає, що людина з гнучкою мотиваційною сферою може використовувати різні підходи для задоволення своїх потреб, навіть якщо

обставини вимагають змін. Наприклад, така людина здатна обирати альтернативні шляхи досягнення одних і тих самих цілей, що робить її мотиваційну сферу більш різноманітною та адаптивною до змін, ніж у тих, хто дотримується лише одного способу дій.

Ієрархічність мотиваційної сфери визначається структурою розташування мотивів у системі особистості, де одні мотиви мають вищий пріоритет і впливають на вибір і поведінку більше, ніж інші. Це дозволяє людині розподіляти зусилля і ресурси, концентруючись на найбільш важливих цілях і завданнях.

Аналіз наукової літератури показує, що існує певний зв'язок між самооцінкою особистості та її рівнем мотивації досягнень у професійній сфері. Зокрема, дослідження вітчизняних і зарубіжних учених підтверджують, що особи з помірно високою самооцінкою мають внутрішні стимули, які сприяють досягненню професійних цілей і розвитку кар'єри. Однак важливо перевірити ці висновки в умовах сучасності, оскільки соціально-психологічний контекст суспільства змінився, що може вплинути на ці взаємозв'язки.

Для перевірки сформульованої гіпотези було проведено експериментальне дослідження, в якому взяли участь 40 респондентів віком від 28 до 44 років, що працюють у різних професійних сферах. Вибірка складалася з 24 жінок і 16 чоловіків. Дослідження здійснювалося дистанційно за допомогою Google Forms в межах Дніпропетровської області.

За результатами нашого дослідження було виявлено, що рівень самооцінки має значний вплив на мотивацію досягнення у професійній діяльності. Використовуючи комплекс психологічних методик, ми дослідили три основні категорії самооцінки: низьку, адекватну та завищену. Зокрема, 45% респондентів продемонстрували низький рівень самооцінки, що часто пов'язано з високою відповідальністю в їхній професійній діяльності та частим контактом з критикою. Це призводить до невпевненості у власних здібностях і зниження професійної ефективності.

Адекватний рівень самооцінки спостерігався у 30% учасників, які

показали здатність об'єктивно оцінювати свої можливості та взаємодіяти з колективом. Такі респонденти демонструють вищий рівень професійної активності та задоволеність роботою. Ще 25% респондентів мали завищену самооцінку, що у деяких випадках виявлялося у зневажливому ставленні до інших, хоча водночас вони демонстрували впевненість у своїх рішеннях та позитивне ставлення до власної діяльності.

Аналіз за шкалою самооцінки М. Розенберга показав подібну тенденцію. 15% респондентів мали високу самооцінку, що сприяло їх впевненості у професійних досягненнях. 35% респондентів схилилися до самокритики, що часом обмежувало їх здатність ефективно реалізовувати потенціал. Ще 25% коливалися між самооцінкою та саморуйнуванням, що впливало на їх автономію та досягнення професійних цілей.

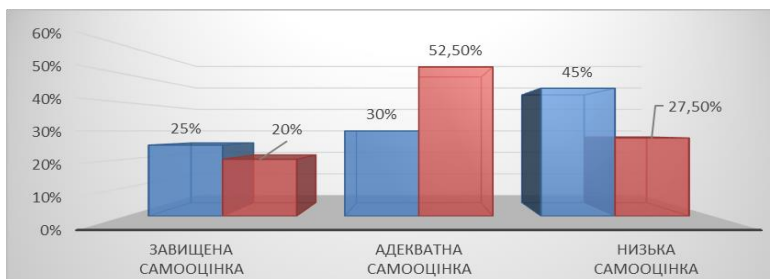
Методика діагностики мотивації досягнення Т. Елерса продемонструвала, що високий рівень мотивації досягнення, який був виявлений у 40% респондентів, позитивно корелює з високою самооцінкою. Це свідчить про готовність цих людей долати труднощі та ставити перед собою амбітні цілі. Однак у 25% респондентів спостерігався низький рівень мотивації, що корелював з їхньою невпевненістю та відсутністю бажання ризикувати у професійній діяльності.

На основі результатів констатувального етапу експерименту було розроблено психокорекційну програму, спрямовану на формування мотивації досягнення у дорослих через розвиток їхньої самооцінки. Гіпотеза дослідження передбачала, що самооцінка є важливою детермінантою мотивації досягнення, і між рівнем самооцінки та мотивацією досягнення існує позитивний зв'язок. Згідно з гіпотезою, підвищення самооцінки сприяє зростанню мотивації у професійній діяльності. Для перевірки цієї гіпотези було сформовано експериментальну та контрольну групи, кожна з яких складалася з 20 осіб.

Результати повторної діагностики підтвердили ефективність розробленої програми. Зокрема:

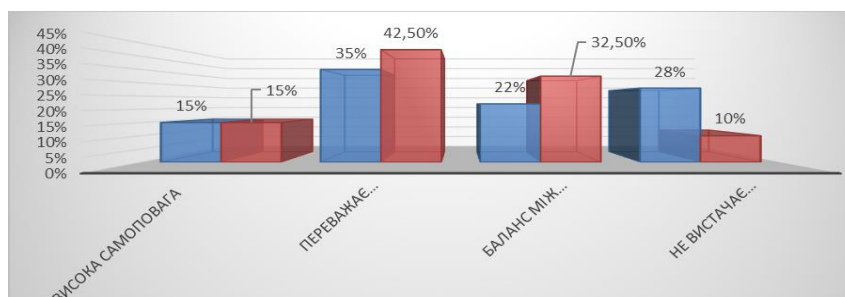
- За результатами тестування самооцінки було виявлено, що кількість

осіб з адекватною самооцінкою зростає на 22,5%, тоді як кількість осіб із заниженою самооцінкою зменшилася на 17,5% (рис.1).



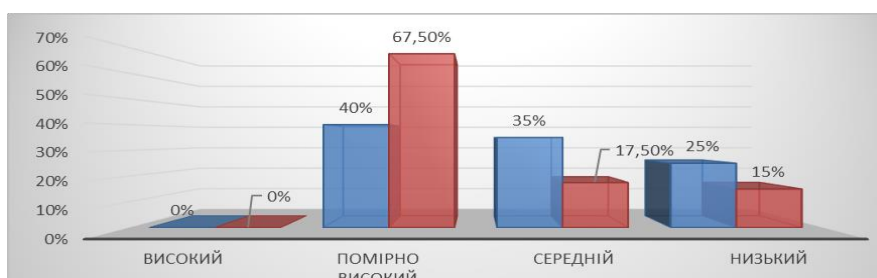
**Рисунок 1. Динаміка змін рівнів самооцінки учасників за результатами повторної діагностики.**

- Контрольний зріз за шкалою самооцінки М. Розенберга продемонстрував позитивні зміни: кількість осіб із заниженою самооцінкою знизилася до 18%, 10% учасників досягли рівня нормальної самооцінки, а у 7,5% спостерігалася завищена самооцінка (рис.2).



**Рисунок 2. Зміни рівнів самоповаги учасників за результатами повторної діагностики за шкалою М. Розенберга**

- За результатами тесту «Мотивація до успіху» Елерса 67,5% учасників продемонстрували помірно високий рівень мотивації досягнень, що вказує на їхню здатність адекватно оцінювати ситуації та власні можливості (рис.3).



**Рисунок 3. Порівняння рівнів мотивації до успіху до і після тренінгу за методикою Т. Елерса**

- Однак методика «ДСМТД» Т. Бадоева виявила, що 35% учасників залишилися незадоволеними умовами своєї праці, вважаючи, що їхня професійна діяльність потребує змін (рис.4).



**Рисунок 4. Кількісні показники задоволеності трудовою діяльністю до і після корекційної програми**

Статистичний аналіз за t-критерієм Стьюдента показав, що самооцінка не мала статистично значущого зв'язку, тоді як самоповага, мотивація успіху та загальна задоволеність роботою продемонстрували позитивну кореляцію.

На основі отриманих результатів були розроблені практичні стратегії для подальшого розвитку самооцінки та особистісного зростання дорослих, включаючи психологічну підтримку, тренінги для підвищення самоповаги, а також впровадження індивідуальних планів професійного розвитку.

**Висновки.** Отримані результати дослідження підтверджують значний вплив рівня самооцінки на мотивацію професійних досягнень дорослих в умовах сучасних соціально-економічних викликів в Україні. Самооцінка виступає важливим чинником, який сприяє розвитку впевненості в собі, адаптації до швидкозмінних обставин і професійної самореалізації, особливо в контексті війни та економічної нестабільності. Використання психокорекційних програм, спрямованих на підвищення самооцінки, може стати ефективним інструментом для покращення мотивації досягнень та професійної успішності. Практична значущість дослідження полягає в можливості його застосування в психологічній допомозі та професійному розвитку фахівців різних сфер.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Lester D, Hvezda J, Sullivan S, Plourde R. Maslow's hierarchy of needs and psychological health. *J Gen Psychol.* 1983;109(1):83-85. doi:10.1080/00221309.1983.9711513
2. Emrah Ozsoy, AN EMPIRICAL TEST OF HERZBERG'S TWO-FACTOR MOTIVATION THEORY. *Marketing and Management of Innovations Issue 1, 2019* DOI: <http://doi.org/10.21272/mmi.2019.1-01>
3. Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
4. Taormina RJ, Gao JH. Maslow and the motivation hierarchy: Measuring satisfaction of the needs, *Am J Psychol.* 2013;126(2):155-77. doi:10.5406/amerjpsyc.126.2.0155
5. Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford University Press.
6. Занюк С.С., *Психологія мотивації*. Київ, Україна: Либідь, 2002, 296 с.
7. Baumeister, R. F. (2002). Ego depletion and self-control failure: An energy model of the self's executive function. *Self and Identity*, 1(2), 129–136. <https://doi.org/10.1080/152988602317319302>;
8. Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. John Wiley & Sons Inc. <https://doi.org/10.1037/10628-000>
9. Кереш, О. (2019). Мотиваційна сфера особистості: теоретичні аспекти. *Журнал психології*, 25(2), 45-60.
10. Коваленко, І. (2018). Розвиток мотиваційної сфери особистості: емпіричне дослідження. *Психологічні дослідження*, 17(4), 112-125.