1. **Động cơ xã hội:**
2. **Động cơ sáp nhập** (affiliation motive): tức là mong muốn sống gần cùng người khác.

* Hầu hết mọi người đều kết thành nhóm hai, ba người hoặc đông hơn.
* Lý do chính đáng là để đạt được các mục tiêu nhất định, có sự an toàn hơn khi ở trong nhóm vì người khác sẽ bảo vệ chúng ta, chúng ta có thể học tập được từ người khác.

Harry Harlow (1971), cho rằng học tập và trải nghiệm đầu đời tác động mạnh mẽ đến tâm lý được sáp nhập với người khác: chăm sóc của mẹ, chơi với bạn bè cùng lứa. *(khủng hoảng tin và không tin người khác ở giai đoạn đầu đời)*. Những sự chăm sóc nhạy cảm và có trách nhiệm với nhu cầu của trẻ thì thường nuôi dưỡng các cảm giác tin tưởng và thoải mái với người khác. Ngược lại trẻ sẽ bất tín, lo lắng khi quan hệ với người khác.

Theo Schachter, trạng thái cảm xúc ảnh hưởng đến mong muốn được sáp nhập. Khi con người càng sợ hãi thì mong muốn được sáp nhập càng cao. Nhu cầu sáp nhập với những cộng đồng có cùng hoàn cảnh hơn là những người khác. Mong muốn sáp nhập cùng người khác xuất hiện là bởi họ muốn làm giảm đi sự không rõ ràng như không biết thứ gì đang chờ đợi mình, cái gì sẽ xuất hiện… Ở cùng người khác, họ có thể quan sát phản ứng của người khác, đặc biệt là những người có cùng hoàn cảnh như họ, điều chỉnh hành động cảm giác của họ theo những người đó.

Vd: ở những gia đình con độc hoặc con cả nhận được nhiều sự quan tâm từ người mẹ, kết quả là chúng học cách tìm kiếm mẹ khắp nơi, dựa vào phản ứng của mẹ để giảm đi sự không rõ ràng mà những đứa con thứ không có được, vì lý do đó nên chúng thường muốn sáp nhập cùng người khác.

Thuyết tiện ích của sáp nhập: con người tìm kiếm những người họ nghĩ rằng có thể giúp họ giảm đi sự lo lắng hoặc sợ hãi.

Vd: những người bị bệnh nặng thường thích làm bạn với những người khỏe mạnh hơn là những người mắc bệnh như họ và nói chuyện về những vấn đề không liên quan đến bệnh tật của họ

Đặc điểm của chính chúng ta: nhu cầu sáp nhập của con người khác nhau ở mỗi cá nhân, có thể những trải nghiệm đầu đời có vai trò quan trọng. Những người có nhu cầu sáp nhập cao thường tương tác nhiếu hơn với người khác, hình thành các mối quan hệ bền vững hơn số có nhu cầu sáp nhập thấp.

Việc sáp nhập cùng người khác rất quan trọng với hầu hết mọi người. Những động cơ sáp nhập có thể khác nhua giữa người này với người khác và có thể có lúc mạnh, lúc yếu.

**2/ Hiếu chiến và vi phạm** (Aggression and Violation):

Theo Moyer (1968), con người có một số loại hiếu chiến:

* Hiếu chiến của người mẹ (bảo vệ con)
* Hiếu chiến do sự sợ hãi
* Hiếu chiến bảo vệ lãnh thổ
* Hiếu chiến để bóc lột
* Hiếu chiến để thu lợi
* Hiếu chiến mong muốn kiểm soát: những người mất kiểm soát với môi trường có thể sẽ quay sang hành động hiếu chiến để chứng minh với bản thân là họ vẫn đang nắm quyền kiểm soát.

a/ Thuyết bản năng (Instinct Theories):

Hiếu chiến là bản năng: Sigmund Freud khi chứng kiến sự thảm khốc của chiến tranh thế giới thứu I cho rằng, con người có một bản năng căn bản để hiếu chiến. Yếu tố kích thích bên ngoài được cho là ngòi nổ không thể thiếu để mở cánh cửa hiếu chiến. Thuyết này xét về bản năng động vật thì có thể giải thích nhưng áp dụng trực tiếp cho con người thì còn những tranh cãi. Mức độ hiếu chiến giữa các cá nhân khác nhau và chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố văn hóa, giáo dục.

b/ Thuyết sinh học (Biological Theories):

Nhân tố gen hay sinh học ảnh hưởng đến tính hiếu chiến của con người.

Ở hầu hết các loài, con đực thường hiếu chiến hơn con cái. Có người cho rằng đó là do ảnh hưởng của hooc-môn giới tính nam, có người cho rằng do sự học tập khác nhau giữa hai giới.

c/ Thuyết hiếu chiến do thất vọng (Frustration - Aggression Theory):

Thất vọng xuất hiện khi con người bị ngăn cản không cho đạt được những gì họ muốn vào thời điểm họ muốn. Trong nhiều trường hợp, kết quả của sự thất vọng này là hành động hiếu chiến chống lại người bên cạnh.

Thất vọng làm cảm giác căng thẳng tăng lên. Nhằm xả sự căng thẳng, con người thực hiện hành vi hiếu chiến. Việc thực hiện hành vi hiếu chiến chỉ có thể giúp con người xả căng thẳng có thể xuất hiện một cách tức thời, nhưng lại làm tăng sự hiếu chiến trong tương lai.

Có một số trường hợp, hiếu chiến trút giận diễn lên một người khác mà người đó không làm bùng phát cảm giác tức giận đó. Đó là hành vi ***hiếu chiến chuyển chỗ.***

d/ Thuyết học tập từ xã hội (Social-Learning Theory):

Hai cơ chế chính của việc học tập hành vi hiếu chiến: khuyến khích và bắt chước.

Chúng ta thường lăp lại các hành vi mang lại phần thưởng tích cực. (trẻ thường ngỗ nghịch, đánh nhau để thu hút sự chú ý của người khác; hoặc từ sự chiến thắng trong một cuộc cạnh tranh để đạt được điều gì đó)

Việc dạy dỗ trong gia đình hay những hình ảnh trên TV mang nội dung hiếu chiến nhằm kiểm soát con cái hay đạt được sức mạnh, sự nổi tiếng,… đều là những tác nhân tạo cho trẻ sự hiếu chiến vì chúng sẽ bắt chước theo với nhận định rằng những người thành công sử dụng sự hiếu chiến để đạt được điều đó.

Các cuộc nghiên cứu trong 22 năm của nhóm nhà nghiên cứu Leonard Eron (1987) cho thấy rằng, các hình mẫu tác động đến sự diến dịch các sự kiện và hình thành chuẩn mực đạo đức nhất định với trẻ đặc biệt ở những năm đầu đời.

Các nhân tố được xem là ảnh hưởng đến hành vi hiếu chiến là trải nghiệm đầu đời, sự bắt chước các hình mẫu, xem các chương trình bạo lực trên các phương tiện truyền thông, mong muốn được kiểm soát và sự kích thích

* Mức độ ảnh hưởng từ các hành vi bao lực từ các chương trình TV khác nhau ở các đối tượng khác nhau. Nghiên cứu của Eron (1982), cho thấy các em nam thường bị ảnh hưởng nhiều hơn các em nữ, các em có nhận thức kém hoặc học hành không tốt thường dễ bắt chước các hành vi bạo lực hơn những em bình thường khác.
* Vai trò của sự kích thích với hành vi hiếu chiến: kích thích dưới bất cứ hành động nào cũng có thể làm con người hiếu chiến hơn khi họ tức giận hoặc thất vọng. Zillman (1971). Các kích thích tình dục nhưng không được thỏa mãn làm gia tăng sự hiếu chiến. Sự hài hước, tiếng ồn, các kích thích khác cũng làm tăng tính hiếu chiến khi các đối tượng bị thất vọng.

1. **Động cơ đạt thành tích (THE ACHIEVEMENT MOTIVE):** mong muốn chung nhằm thiết lập và đạt được các tiêu chuẩn xuất sắc.

McClelland (1958) lập luận rằng, con người có thể được phân loại theo sức mạnh của động cơ đạt thành tích. Những người có động cơ đạt thành tích cao thì bị thúc đẩy bởi một mong muốn chung nhằm thiết lâp và đạt được các tiêu chuẩn cao nhất. Những người này tìm kiếm các nheiemj vụ nhiều thách thức và cố gắng hết mình để thực hiện tốt, ngay khi những nhiệm vụ đó không đem lại hứng thú đặc biệt nào cho họ.

Các nhiệm vụ mà con người chọn định hướng các mục tiêu học tập hay các mục tiêu thực hiện.

* Cơ sở của mục tiêu học tập là đạt được kiến thức mới, phát triển chiến lược để vượt qua các trở ngại, gia tăng các khả năng của chúng ta. Những người có động cơ thúc đẩy tập trung vào học tập hướng tới các nhiệm vụ có độ khó vừa phải. Khi không đạt được họ sẽ hướng vào việc làm gia tăng nỗ lực của họ hoặc phát triển cách mới để giải quyết vấn đề đó.
* Cơ sở của mục tiêu hoạt động là đat được các đánh giá tán thành từ người khác hoặc tránh chỉ trích từ họ. Những người có mục tiêu như vậy thường chọn những nhiệm vụ đơn giản hoặc cực kỳ khó mà nếu thất bại họ cũng không bị chê bai.

Mục tiêu học tập dễ thKiích nghi hơn, bởi nó thôi thúc chúng ta cải thiện và phát triển các kỹ năng mới

**Cơ sở của động cơ đạt thành tích:**

Con người có những động cơ đạt thành tích với những mức độ khác nhau, hoặc mục tiêu khác nhau cho các nhiệm vụ mà họ đảm nhận.

Winterbottom (1953) phát hiện ra, các cá nhân có động cơ thúc đẩy đạt thành tích cao được mẹ khen ngợi để học tập, được phép tự quyết định và được thưởng cho các hành động độc lập bằng sự yêu thương. ***Cơ hội hoạt động độc lập, phần thưởng cho hành vi độc lập đều cần thiết cho sự phát triển động cơ thúc đẩy đạt thành tích cao.***

Những người có động cơ thúc đẩy đạt thành tích cao thường hoạt động tốt hơn những người có động cơ đạt thành tích thấp. Người ít có nhu cầu đạt thành tích cao thường quan tâm nhiều tới sự thành công hoặc là lời bào chữa cho việc không thành công, ngược lại những người có nhu cầu đạt thành tích cao thường mong muốn có một thách thức để họ chinh phục và thành công với nó.

1. **Ứng dụng động cơ đạt thành tích cao vào học tập**

Động lực bị chi phối bởi (năng lượng, mục tiêu hoặc định hướng, khả năng vượt qua khó khăn hay trở ngại, yếu tố kích thích). Vì vậy để có thể học tập tốt, sinh viên cần kiểm soát nguồn năng lượng của cơ thể hợp lý cũng như có những mục tiêu, kế hoạch định hướng cụ thể, kèm theo những yêu tố kích thích tương ứng.

**1/ Tạo nguồn năng lượng:**

Năng lượng của bản thân bắt nguồn từ:

* Ăn uống: cơ thể chuyển hóa các chất dinh dưỡng như đường glucô, axit amin và các loại chất béo thành năng lượng cho cơ thể.
* Ngủ: phục hồi năng lượng và hấp thu dinh dưỡng vào các tết bào
* Thở: tiếp nhận oxi và các năng lượng cần thiết cho sự sống

Năng lượng cơ thể có thể dễ dàng mất đi khi không cung cấp đủ chất dinh, nước, chất khoáng,.. hoặc khi thất vọng, căng thẳng hoặc lúc cảm xúc quá tải, tinh thần kiệt quệ, mất ngủ kéo dài và không có thời gian nghỉ ngơi.Càng mất nhiều năng lượng, bạn càng cảm giác và suy nghĩ tiêu cực.

Cần kiểm soát nguồn năng lượng cơ thể cần, cũng như bổ sung kịp thời.

* Kiểm soát chu kỳ nhiệt độ cơ thể: nhiệt độ cơ thể tăng bạn sẽ cảm thấy tỉnh táo hơn, nhiệt độ giảm làm bạn mệt mỏi và mù mờ
* Giờ sinh học: kiểm soát thời điểm ngủ và thức đều đặn sẽ giúp củng cố năng lượng trong bạn
* Vận động: sự vận động cơ thể giúp bạn giải phóng nguồn năng lượng bị đè nén để vượt qua cơn mệt mỏi.

Trong quá trình vận động, cơ thể giải phóng nội tiết tố endorphin, oestrogen, thyroxine giúp tâm trạng chuyển biến tích cự, lạc quan và hứng khởi hơn. Một số hooc- môn được giải phóng qua các bài tập rèn luyện thân thể giúp cải thiện sức khỏe và ngủ sâu hơn.

* Tư thế cơ thể: tư thế thoải mái làm nguồn năng lượng lưu thông xuyên suốt ngược lại sẽ gây tắc nghẽn, nguồn năng lượng bị khóa
* Trạng thái tâm lý: giữ tâm lý lạc quan để tránh tình trạng rò rĩ năng lượng. Sự tồn tại những cảm xúc tiêu cực sẽ làm rối loạn thể chất khiến năng lượng bị tiêu hao lãng phí

**2/ Xác định mục tiêu và định hướng:**

* Xác định mục tiêu, định hướng rõ ràng phù hợp: mục tiêu không quá thấp cũng không quá cao, phù hợp.
* Phân biệt mục tiêu ngắn hạn và dài hạn.
* Đảm bảo các mục tiêu có thời gian xác định.
* Cân bằng giữa các mục tiêu cá nhân và mục tiêu đồng đội/nhóm. Cả hai mục tiêu đều quan trọng cho động lực thúc đẩy nên cần kiểm soát cẩn trọng.
* Đặt thưởng hoặc tự thưởng cho những mục tiêu hoàn thành phân cấp theo mức độ, giới hạn nhất định.

Đồng thời đặt quy ước phạt khi không hoàn thành nhiệm vụ đặt ra.