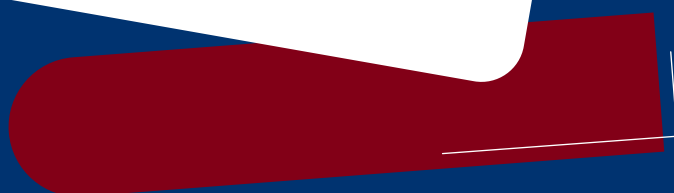
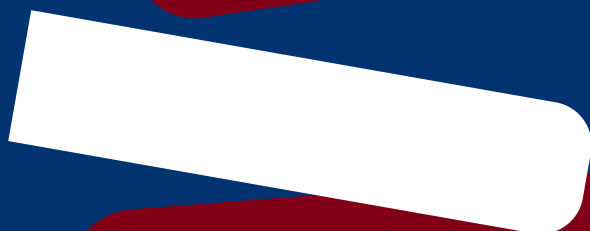
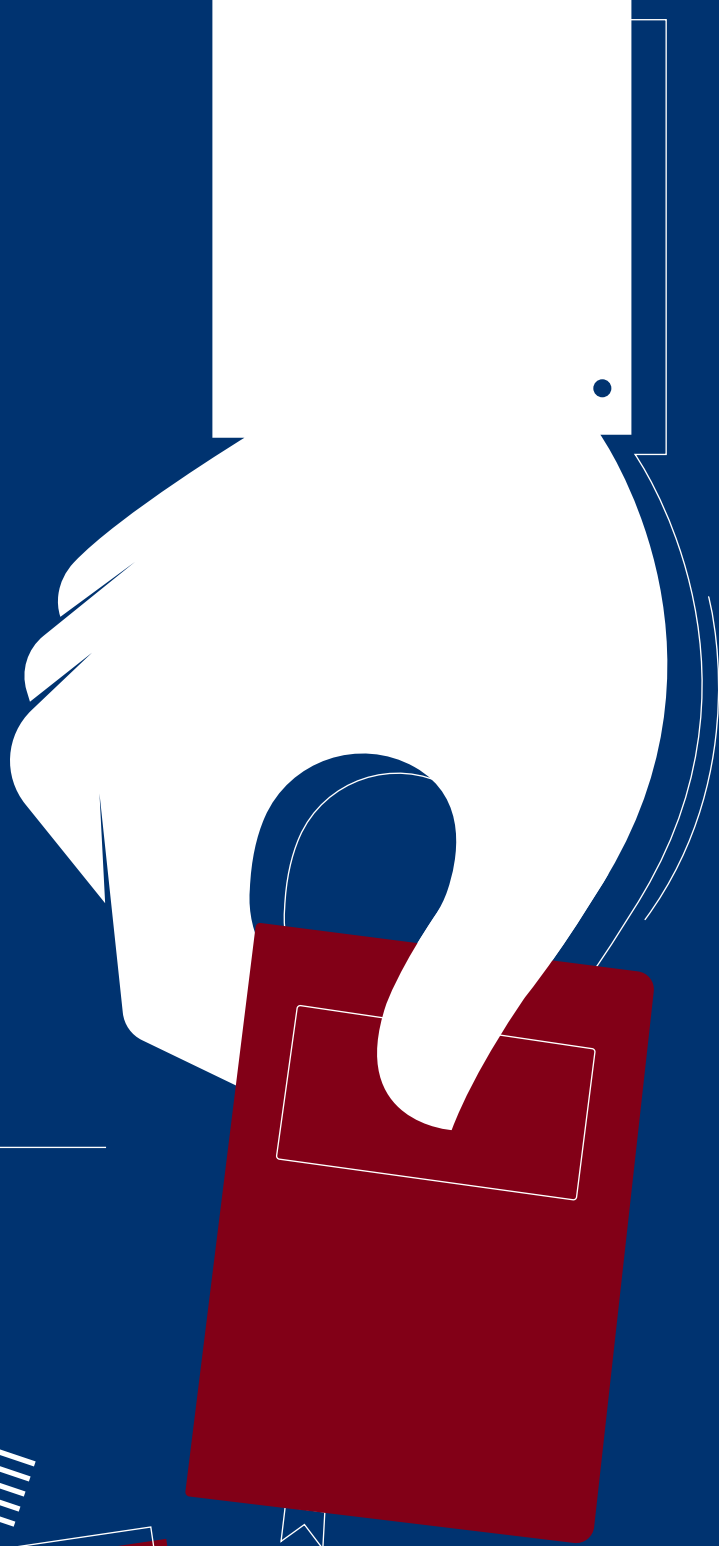


ضمیمهٔ کتاب انگیزش و هیجان

خود و تلاش‌های آن





ضمیمه فصل مکمل: خود و تلاش‌های آن

سلامت روان‌شناختی یعنی داشتن حرمت نفس، روابط مثبت با دیگران، استقلال، تسلط، مقصود و هدف و مسیری برای رشد و ترقی. دنبال کردن این ویژگی‌ها و اهداف در حوزه عمل خود (self) است.

۱- خود

در تحلیل انگیزش خود چهار مسئله مهم وجود دارد:

۱-۱- خودپنداره

ما به هنگام توصیف خود از خودمان می‌پرسیم من کیستم؟ در واقع توصیف خود نشان می‌دهد که خودپنداره چگونه رفتار ما را نیرومند و هدایت می‌کند. بعضی از جنبه‌های توصیف خود مثل جنسیت به ما نسبت داده شده‌اند اما برخی از جنبه‌های دیگر مثل شغل از طریق پیشرفت و انتخاب‌های خودمان ایجاد شده‌اند.

۱-۲- عاملیت

ما برای اینکه بفهمیم چه چیزهایی را دوست داریم و توجه‌مان را جلب می‌کند، کاوش می‌کنیم، افرادی را که قبول داریم درون‌سازی می‌کنیم و به دنبال کشف و پرورش استعدادهای خودمان هستیم. مثلاً از خودمان می‌پرسیم اهداف من چیست؟ کشف و پرورش استعدادها، منعکس‌کننده عاملیت است. عاملیت به این معنا است که یک عامل (خود) دارای قدرت و قصد عمل کردن است. عاملیت آشکارکننده انگیزش فطری درونی است.

۱-۳- خودتنظیمی

ما برای تنظیم خود به قابلیت‌هایمان می‌اندیشیم، اهداف بلندمدتی را برای خود مشخص می‌کنیم و راهبردهای اجرا برای آن در نظر می‌گیریم. این فرایند خودتنظیمی به ما کمک می‌کند تا احتمال عملکرد شایسته را افزایش دهیم.

۱-۴- هویت

وقتی ما خودمان را در ارتباط با جامعه می‌بینیم و به جایگاه خودمان در جامعه می‌اندیشیم در واقع به هویت خود اشاره می‌کنیم. مثلاً اینکه چه کسی همسر ما باشد یا اینکه در جامعه چه نقشی داریم، به ما حق انتخاب و مسئولیت شخصی می‌دهد.

۱-۵- مسئله عزت نفس

معمولاً می‌شنویم که اگر عزت نفس دیگران را بالا ببریم، انگیزش آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. عزت نفس بالا خیلی خوب است و به طور مثال با شادکامی هم بستگی مثبت دارد. اما تقویت عزت نفس به عنوان راهبردی برای افزایش انگیزش تابه‌حال توسط پژوهش‌ها تأیید نشده است. عزت نفس تحت تأثیر موفقیت و شکست قرار دارد و آن چیزی که باید بهبود یابد عزت نفس نمی‌باشد بلکه مهارت انجام دادن کارها است. در رابطه عزت نفس و عملکرد خوب، عملکرد علت است و عزت نفس معلول می‌باشد. همچنین عزت نفس و پیشرفت هم با یکدیگر هم بستگی مثبت دارند اما آن چیزی که موجب افزایش عزت نفس می‌شود، افزایش پیشرفت و باروری است. عزت نفس پایین چیز خوبی نیست چرا که افرادی که عزت نفس پایین دارند دچار مشکلات اضطرابی هستند. مزیت اصلی عزت نفس بالا، محافظت خود در برابر حالت عاطفی منفی مثل افسردگی و اضطراب است.

۲- خودپنداره

بازنمایی افراد از خودشان، خودپنداره (Self-concept) را تشکیل می‌دهد. مثلاً افراد از دیگران یا مکان‌ها یک سری بازنمایی ذهنی دارند و به همین صورت از خودشان هم بازنمایی ذهنی دارند که توسط تجربه‌ها و فکرکردن به تجربه‌ها ساخته می‌شود. معمولاً افراد برای اینکه خودپنداره خود را بسازند به بازخوردی که در طول روز می‌گیرند چون آشکارکننده صفات، ویژگی‌ها و ترجیحات آن‌ها می‌باشد، توجه می‌کنند. وقتی افراد به تجارب خود فکر می‌کنند تمامی تجارب خود را به یاد نمی‌آورند بلکه با گذشت زمان، تجربه‌های خاص خودشان را به یک بازنمایی کلی تبدیل می‌کنند.

۲-۱- خودطرح‌واره‌ها

نتیجه‌گیری شناختی درباره خود که زمینه خاصی دارد و ناشی از تجارب گذشته می‌باشد، خودطرح‌واره (Self-schemas) می‌باشد. مثلاً

دانش آموزی طبق تجارب هفته قبل خود در کلاس ورزش دچار مشکل می‌شود و نمی‌تواند عملکرد خوبی داشته باشد و برای خودش یک خودطرح‌واره با زمینه خاص تشکیل می‌دهد. اما همین دانش آموز در کلاس ریاضی نمره خوبی می‌گیرد و به سؤالات معلمش به خوبی پاسخ می‌دهد و در این کلاس خودطرح‌واره‌ای دیگر با زمینه خاصی شکل می‌گیرد.

خودپنداره مجموعه‌ای از خودطرح‌واره‌ها در زمینه‌های خاص است. خودطرح‌واره‌هایی که برای افراد اهمیت دارند در ساخت خودپنداره موثر هستند. مثلاً زمینه‌های قابل توجه در کودکی شامل شایستگی شناختی، جسمانی، پذیرش هم‌سالان و رفتار است اما در دوره نوجوانی این زمینه‌ها شامل شایستگی تحصیلی، ورزشی، ظاهر جسمانی، پذیرش هم‌سالان، جاذبه رمانتیک و سلوک رفتاری و اخلاقیات است. براساس این زمینه‌های مهم زندگی هرکسی در مراحل مختلف زندگی‌اش، خودطرح‌واره‌های متفاوتی دارد و این زمینه‌ها از فردی به فرد دیگر متفاوت است. اما این‌ها ساختارهای مرتبط با سنی خودپنداره را شکل می‌دهند.

۲-۲- ویژگی‌های انگیزشی خودطرح‌واره

خودطرح‌واره به دو طریق انگیزش ایجاد می‌کند:

۱) خودطرح‌واره‌ها بعد از شکل‌گیری رفتار را طوری هدایت می‌کنند که هماهنگ با خودطرح‌واره، آن‌ها باشد. مثلاً فردی که خود را خجالتی می‌داند رفتارهای آینده خودش را طوری هدایت می‌کند که بازخورد تأییدکننده خودطرح‌واره را دریافت کند. اگر بازخوردی با خودطرح‌واره ما ناسازگار باشد باعث ایجاد تنش می‌شود و فرد برای مقابله با این تنش مقاومت و استدلال مخالف ارائه می‌دهد. افراد برای جلوگیری از ایجاد تنش هماهنگ با خودطرح‌واره خود رفتار می‌کنند و اگر پیشگیری آن‌ها مؤثر نباشد طوری رفتار می‌کنند که بازخورد جدید، هماهنگ با خودطرح‌واره آن‌ها باشد.

۲) خودطرح‌واره باعث ایجاد انگیزش برای پیش‌بردن خود موجود به سمت خود مطلوب می‌شود. این فرایند بسیار شبیه به ایجاد ناهم‌خوانی در هدف می‌باشد و باعث ایجاد رفتار هدف‌گرا می‌شود. جست‌وجو کردن خودهای ممکن یک فرایند تعیین هدف است که نیازمند تغییر و تحول در خودپنداره است. مثل دانش‌آموزی (خود موجود) که می‌خواهد بازیگر (خود آرمانی) شود.

۳-۳- خود باثبات

بعد از اینکه فرد برای خودش در زمینه خاصی خودطرح‌واره تشکیل داد، برای حفظ خودانگاره خود تلاش می‌کند و خودطرح‌واره در برابر اطلاعات مغایر مقاوم می‌شود. افراد به جست‌وجوی فعال اطلاعات هماهنگ با خودپنداره و بی‌توجهی به اطلاعات مغایر با خودانگاره‌شان می‌پردازند و این گونه خود باثبات را حفظ می‌کنند. ایجاد ناهماهنگی و مغایرت باعث ناراحتی هیجانی می‌شود و به فرد خبر می‌دهد که باید ثبات را به حالت اول برگرداند و این حالت عاطفی منفی، انگیزش لازم برای جست‌وجوی اطلاعات تأییدکننده خود و اجتناب از عدم تأیید را به وجود می‌آورد. مثلاً ما برای اینکه مطمئن شویم دیگران همان‌طور که هستیم ما را در نظر می‌گیرند از نمادها و علائم استفاده می‌کنیم؛ مثل لباس، عادت غذایی و اموال. همچنین برای حفاظت از خودطرح‌واره‌مان با کسانی تعامل می‌کنیم که رفتارشان همسو با خودانگاره ما است، در واقع تعامل گزینشی داریم. با وجود این اقدامات، باز هم ممکن است ما بازخوردهای ناسازگار دریافت کنیم و دفاع برای مقابله با این بازخوردها، تحریف اطلاعات است تا از حالت ناسازگار خارج شویم. معمولاً افراد بازخورد ناسازگار را با خودستایی، تأیید خود و رفتارهای جدید جبران می‌کنند.

۴-۲- تأیید خود و تغییر خودپنداره

اطمینان افراد از اعتبار و درستی خودطرح‌واره‌شان، اطمینان از خودطرح‌واره را ایجاد می‌کند. اگر اطمینان از خودطرح‌واره زیاد باشد دریافت بازخورد ناسازگار با خودطرح‌واره به ندرت باعث تغییر آن می‌شود. اما اگر اطمینان از خودطرح‌واره پایین باشد دریافت بازخورد ناسازگار در نهایت می‌تواند باعث تغییر خودطرح‌واره شود. بحران تأیید خود، ناشی از تعارض میان خودطرح‌واره نامطمئن و بازخورد ناسازگار می‌باشد. این افراد به دنبال بازخورد بیشتر برای حل بحران تأیید خود می‌گردند. جالب‌ترین مورد از نگاه رشدی حالتی است که اطمینان از خودپنداره متوسط باشد. وقتی که فرد اطمینان متوسطی از خودپنداره خود دارد و با بازخورد ناسازگار نیرومندی مواجه می‌شود دچار بحران تأیید خود می‌گردد اما قضاوت را به تأخیر می‌اندازد و به دنبال بازخورد بیشتری می‌گردد و اگر بازخوردهای متقاعدکننده بیشتری پیدا کند، خودانگاره خود را تغییر نمی‌دهد بلکه اطمینان از خودپنداره را پایین می‌آورد و همین اطمینان کم فرد

خود و تلاش‌های آن

را مستعد می‌کند که در آینده شاید خودپنداره خودش را تغییر دهد. تغییر خودپنداره به ندرت رخ می‌دهد اما ثبات خودپنداره و تأیید خود رایج است.

۲-۵- دلایل تأیید خود

تأیید خود به دلایل شناختی، دانشی و عملی می‌باشد. از لحاظ شناختی افراد خودشان را تأیید می‌کنند تا بتوانند خود را بشناسند، از نظر دانشی به دنبال تأیید خود هستند تا بتوانند برداشت قابل پیش‌بینی و منسجم از دنیا داشته باشند و از لحاظ عملی خود را تأیید می‌کنند تا از تعاملاتی که پر از سوء تفاهم و انتظارات نامعقول است، دوری کنند.

۲-۶- خودهای ممکن

گاهی ممکن است خود طرح‌واره‌ها در پاسخ به بازخوردهای اجتماعی تغییر کنند؛ اما خود طرح‌واره‌ها به احتمال بیشتری ممکن است به طور عمدی تغییر کنند. تغییر خود طرح‌واره از طریق تلاش برای پیش‌بردن خود موجود به سمت خود ممکن در آینده می‌باشد. خود ممکن آن چیزی است که افراد دوست دارند بشوند یا می‌ترسند از اینکه ممکن است بشوند. مثلاً خود موفق، خود لاغر، خود محبوب، خود بیکار، خود چاق و ... خودهای ممکن دارای منشأ اجتماعی هستند به این صورت که افراد خودهای دیگر را مشاهده می‌کنند و آن را الگو قرار می‌دهند. خودهای ممکن نشان‌دهنده خود آینده هستند و وظیفه انگیزشی خود را همانند هدف انجام می‌دهند. خود ممکن به عنوان هدف در نظر گرفته می‌شوند و رفتار را نیرومند می‌کنند (تلاش، استقامت، تمرکز توجه و برنامه‌ریزی).

۳- عاملیت

خود نسبت به ساختارهای شناختی (خودپنداره) عمیق‌تر است و خود دارای انگیزش درونی است که عاملیت موجب آن می‌شود. عاملیت باعث علیت و عمل شخصی می‌شود و نشان‌دهنده تصویری از خود به صورت عمل و رشد از درون به عنوان فرایندها و انگیزش فطری است.

۳-۱- خود به عنوان عمل و رشد از درون

نیازهای روان‌شناختی یک نیروی انگیزشی طبیعی برای پرورش عاملیت مثل ابتکار عمل می‌باشد و تأمین‌کننده عمل است. انگیزش درونی با ماهیت فعال خود رشدکننده هماهنگ است و این منبع انگیزشی زیربنای عاملیت را تشکیل می‌دهد چراکه در این صورت افراد به طور خودانگیخته تمایلاتشان را دنبال می‌کنند، به جست‌وجوی چالش‌ها می‌پردازند، مهارت‌هایشان را استفاده می‌کنند و استعدادهایشان را پرورش می‌دهند.

۳-۲- تمایز و ادغام

دو فرایند رشد فطری در خود، تمایز و ادغام است. تمایز، خود را به صورت هستی پیچیده‌ای گسترش می‌دهد و ادغام، باعث ترکیب این پیچیدگی در یک کل منسجم می‌شود و این‌گونه از خود منسجم و منفرد محافظت می‌شود. وقتی که افراد از توانایی و استعدادهایشان طوری استفاده می‌کنند که در چند زمینه نسبتاً نامتمایز تخصص می‌یابند، تمایز صورت می‌گیرد. ادغام یک نوع فرایند سازمان‌دهنده‌ای است که اجزای متمایز خود را به شکل یک کل منسجم کنار هم قرار می‌دهد. نیازهای روان‌شناختی و رشد فطری یک نقطه شروع برای پرورش خود ارائه می‌دهند و افراد که بزرگ‌تر می‌شوند به خاطر تماس بیشتر با موقعیت‌های اجتماعی، جنبه‌های اجتماعی را در خود جذب و ادغام می‌کنند. بنابراین خود صرفاً دریافت‌کننده منفعل نیست بلکه از طریق عاملیت فطری رشد می‌کند.

۳-۳- درونی‌سازی و یکپارچه کردن خود

خود با داشتن نیازهای فطری، تمایلات و ترجیحات آماده رشد و تمایز است. اما نیاز به ارتباط باعث می‌شود که افراد در ارتباط نزدیک با مسائل و تنظیم‌های اجتماعی قرار بگیرند و این‌گونه خود در جهت استقلال و ارتباط رشد می‌کند. نیاز به ارتباط باعث روابط گرم و صمیمی بین افراد می‌شود و انگیزشی برای درونی‌سازی مقررات، ارزش‌ها و مسائل اجتماعی تولید می‌کند. بنابراین رفتارها و شیوه‌های تفکر ما صرفاً از درون نشئت نمی‌گیرند بلکه تحت تأثیر موقعیت‌های اجتماعی هم هستند. درونی‌سازی فرایندی است که فرد به وسیله آن شیوه رفتارکردن یا ارزش قائل شدن را که از بیرون تجویز شده است را تغییر می‌دهد و درونی می‌کند. درونی‌سازی

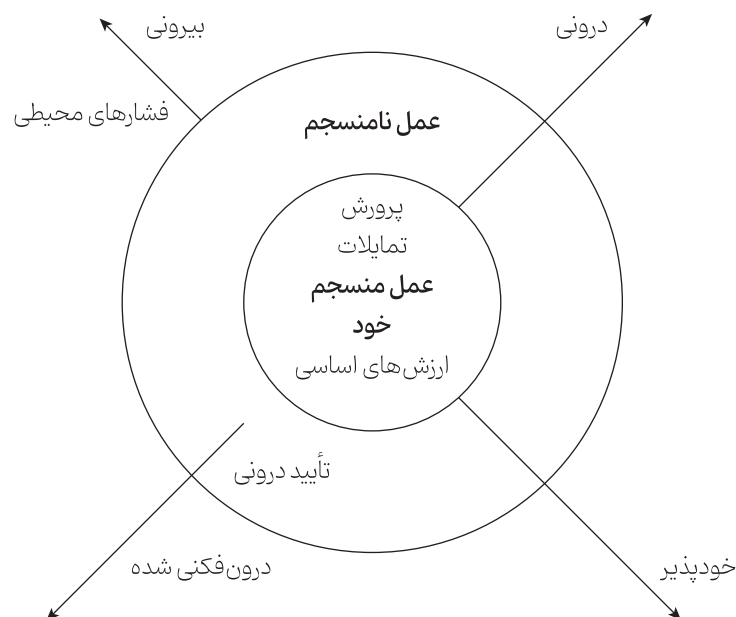
به دو دلیل رخ می‌دهد، اول اینکه فرد تمایل به ارتباط معنی‌دار با دیگران دارد (نیاز به ارتباط) و دوم اینکه فرد تمایل به تعامل مؤثر با دنیای اجتماعی خود دارد (نیاز به شایستگی). درونی‌سازی دارای ارزش میان‌فردی و درون‌فردی انطباقی است. ارزش میان‌فردی انطباقی اشاره به وحدت بیشتر بین خود و جامعه دارد و ارزش درون‌فردی انطباقی اشاره به کارآمدی بیشتر در تعامل‌های محیطی دارد.

مشارکت عاملیت برای توصیف خود به عنوان عمل و رشد از درون به دو نکته اشاره می‌کند:

(۱) هر انسانی یک خود اساسی دارد که توسط انگیزش فطری برانگیخته می‌شود و فرایندهای تمایز و ادغام را هدایت می‌کند. (۲) همه ساختارهای خود در اصل برابر نیستند، به این شکل که برخی از ساختارها واقعاً خود اساسی هستند ولی برخی از ساختارها انعکاسی از نیازها و اولویت‌های جامعه هستند. گاهی شرایط محیطی کنترل‌کننده باعث می‌شود که فرد نیازهای فطری خودش را نادیده بگیرد و ساختار خودی براساس هدف تأیید بیرونی تشکیل دهد.

۴-۳- خودهماهنگی

وقتی افراد تصمیم دارند که اهداف هماهنگ با خود اساسی را دنبال کنند در واقع به دنبال هدف‌های هماهنگ با خود هستند. اهداف هر فرد ممکن است بیانگر نیازها، تمایلات، ترجیحات و ارزش‌های درونی شده او باشند یا نباشند. هدف‌های درونی (ناشی از تمایلات شخصی) و هدف‌های خودپذیر (ناشی از ارزش و اعتقاد فرد) براساس نظریه خودمختاری، اهداف هماهنگ با خود هستند و این اهداف انعکاسی از خود یکپارچه و عامل است. اهداف درون‌فکنی شده (ناشی از الزامات اجتماعی) و اهداف بیرونی (ناشی از تحسین و تقویت) بیانگر اهداف ناهماهنگ با خود هستند و به اعمال نامنسجم که ناشی از فشارهای بیرونی و درونی هستند، اشاره دارد.



افراد در راستای دستیابی به اهداف انتخاب شده تلاش می‌کنند، در صورتی که این اهداف هماهنگ با خود باشند، تلاش و استقامت را افزایش می‌دهد و منجر به تجربه ارضای نیاز می‌گردد. تجارب ارضای نیاز موجب افزایش بهزیستی شده و دستیابی به اهداف هماهنگ با خود، تأمین‌کننده خوردوخوراک روان‌شناختی برای حفظ عاملیت و بهزیستی می‌شود.

۵-۳- تلاش‌های شخصی

تلاش‌های شخصی نشان می‌دهند که فرد بنابر خصلت سعی دارد در رفتار روزمره و در طول عمر خود چه چیزی را انجام دهد. تلاش شخصی به خودی خود هدف نیست بلکه جنبه‌هایی از خود می‌باشد که به دنبال اهداف مختلف و ایجاد سازمان‌دهی و یکپارچگی میان آن‌ها است. تلاش شخصی ممکن است چندین هدف متفاوت را دنبال کند. وقتی که افراد برای آرزوهایی مثل استقلال، شایستگی و ارتباط تلاش می‌کنند، در زندگی خود معنایی ایجاد می‌کنند و این‌گونه باعث پرورش سلامت ذهنشان می‌شوند. سلامت ذهن مرتبط با آن چیزی است که فرد برای آن تلاش می‌کند نه آن چیزی که واقعاً به آن دست می‌یابد.

۴- خودتنظیمی

فرایند خودتنظیمی با تعیین اهداف بلندمدت شروع می‌شود. اهدافی مثل فارغ‌التحصیلی از دانشگاه یا یادگیری یک زبان خارجه. رسیدن به این اهداف نیاز به پیش‌رفتن از حالت موجود به حالت نهایی مطلوب دارد که باید در پی آن تلاش شناختی، انگیزشی و هیجانی صورت گیرد. فرایند خودتنظیمی یعنی برنامه‌ریزی، اجرا، نظارت و ارزیابی فراشناختی از تلاش فرد برای رسیدن به هدف.

۴-۱- خودتنظیمی: آینده‌نگری از طریق تأمل

خودتنظیمی با تعیین هدف بلندمدت شروع می‌شود و شامل موارد زیر می‌باشد:

برنامه‌ریزی و تفکر راهبردی

عمل کردن و خویشتن‌داری

نظارت و واریسی‌کردن

تأمل و تنظیم کردن

ما ابتدا برای خود هدفی تعیین می‌کنیم، سپس برای دستیابی به آن برنامه‌ریزی می‌کنیم و یک برنامه عمل ایجاد می‌کنیم. برای دستیابی به هدف راهبردهایی را در نظر می‌گیریم و اجرای قصدها را شکل می‌دهیم. بعد از تشکیل برنامه‌ریزی برای عمل، تلاش برای رسیدن به هدف شروع می‌شود و فرد نیاز به خویشتن‌داری در مقابل وسوسه‌ها و حواس‌پرتی‌ها دارد. با تلاش برای دستیابی به هدف در بلندمدت فرد باید ناام خوانی هدف-عملکرد را زیر نظر بگیرد که متوجه شود آیا پیشرفتی صورت گرفته است یا نه، سپس بعد از رسیدن به نتیجه باید در مورد موفقیت و شکست خود فکر کند.

بنابراین خودتنظیمی یک فرایند چرخشی است و شامل آینده‌نگری (تعیین هدف و برنامه‌ریزی)، عمل (تلاش و خویشتن‌داری) و تأمل (نظارت و ارزیابی) است.

۴-۲- پرورش خودتنظیمی شایسته‌تر

تمامی افراد به خودتنظیمی می‌پردازند اما بعضی از افراد بهتر از عهده انجام آن برمی‌آیند. خودتنظیمی یک مهارتی از خود است که قابل یادگیری، بهبود و اصلاح است. خودتنظیمی به عنوان یک مهارت اکتسابی در شرایط ناآشنا که افراد اهداف بلندمدتی دارند بهتر نمود می‌یابد.

خودتنظیمی نیازمند اجرای این فرایند به طور کامل توسط خود فرد است. افزایش شایستگی خودتنظیمی در قالب فرایند یادگیری اجتماعی و در سطح مشاهده‌ای اتفاق می‌افتد که در طول آن فرد مبتدی، رفتار فرد ماهر را مشاهده می‌کند و بعد از آن که مشاهده تمام شد آن را تقلید می‌کند و با دریافت بازخورد اصلاحی این فرایند را تصحیح می‌کند.

۴-۳- خویشتن‌داری

دنبال کردن اهداف بلندمدت سخت است چرا که افراد بیشتر از تأخیر ارضای لازم برای پاداش‌های بلندمدت، جذب ارضای فوری پاداش‌های کوتاه‌مدت می‌شوند. مشکل جذابیت‌های کوتاه‌مدت مثل شیرینی خوردن و بازی ویدیویی کردن این است که با اهداف بلندمدت مغایر و ناسازگاراند. خویشتن‌داری یعنی توانایی جلوگیری، مهار کردن و حتی نادیده گرفتن میل، رفتار یا گرایش تکانشی است تا بتوانیم اهداف بلندمدت را دنبال کنیم.

پژوهشگران هفت حوزه کلی برای خویشتن‌داری مشخص کرده‌اند:

۱) جلوگیری از تکانه‌ها و امیال، ۲) مدیریت و جلوگیری از هیجانات، ۳) کنترل و جلوگیری از افکار، ۴) کنترل و متمرکز کردن توجه، ۵) تصمیم‌گیری و انتخابات زیاد، ۶) مدیریت اظهاری که فرد به دیگران می‌کند و ۷) مهربان بودن با افراد پرتوقع و دشوار و کنار آمدن با آن‌ها

۴-۴- انرژی و کاهش

باید به این نکته اشاره کنیم که خویشتن‌داری چیزی بیش از یک مهارت است، درواقع خویشتن‌داری یک ذخیره انرژی است و فقط به مقدار محدودی وجود دارد. افراد وقتی برای هدفی خویشتن‌داری نشان می‌دهند مقداری از توانایی خود برای خویشتن‌داری آینده را از دست می‌دهند و به احتمال زیادی در برابر امیال، وسوسه‌های تکانشی گرفتار شوند. اما سؤال اینجاست که چه چیزی به هنگام

تلاش خویشتن‌داری کاهش می‌یابد؟ پاسخ ما سوخت گلوکز مغز است.

۵- هویت

در نهایت به آخرین جنبه از خود یعنی هویت می‌رسیم. ما به وسیله هویت با جامعه خود ارتباط برقرار می‌کنیم و هویت نشان‌دهنده ماهیت ما در زمینه‌های فرهنگی است. فرهنگ‌ها و گروه‌های جامعه انواع هویت را ارائه می‌کنند که هرکسی ممکن است یکی از آن‌ها را انتخاب کند. وقتی افراد نقشی را بر عهده می‌گیرند، رفتارهای آشکار ساز هویت خود را انجام می‌دهند و از رفتارهای نفی‌کننده هویت خود اجتناب می‌کنند.

۵-۱- نقش

نقش اشاره به انتظارات فرهنگی برای انجام رفتاری از فرد است که یک جایگاه اجتماعی خاص دارد. هرکسی می‌تواند چندین جایگاه یا نقش داشته باشد. مثلاً در دانشگاه دانشجو باشیم، در کلینیک نقش مشاور را داشته باشیم و در خانه به عنوان دختر یا پسر خانواده ایفای نقش کنیم.