



## The role of career motivation and narrative identity in the career choice of counseling students

Hanieh Saeedi Chovan<sup>1</sup> , Hossein Ghamari Kivi<sup>2\*</sup> , Zahra Akhavi Samarein<sup>3</sup> 

1. M.A in Career Counseling, Counseling Department, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.  
E-mail: [haniyehsaeedi@student.uma.ac.ir](mailto:haniyehsaeedi@student.uma.ac.ir)

2. Professor, Counseling Department, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.  
E-mail: [H\\_ghamari@uma.ac.ir](mailto:H_ghamari@uma.ac.ir)

3. Associate Professor, Counseling Department, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.  
E-mail: [z.akhavi@uma.ac.ir](mailto:z.akhavi@uma.ac.ir)

### ARTICLE INFO

#### Article type:

Research Article

#### Article history:

Received: 3 March 2025

Received in revised form: 24 April 2025

Accepted: 22 May 2025

Published online: 21 April 2026

#### Keywords:

Career motivation,

Narrative identity,

Career path choice

### ABSTRACT

**Background:** Career path is a modern concept that has gained serious meaning and attention since the industrial revolution. Among the variables that can have a significant impact on it are career motivation and narrative identity.

**Aims:** The purpose of this study was to investigate the role of career motivation and narrative identity on counseling students' career path choices.

**Methods:** The present research employed a descriptive-correlational method. The study population consisted of all 418 counseling students at Mohaghegh Ardabili University. In this research, a sample of 200 individuals was selected using simple random sampling based on Morgan's table. The research instruments included the Job Motivation Questionnaire (Bakhshi et al., 2004), the Awareness of Narrative Identity Questionnaire (Halford & Millor, 2017), and the Career Path Management Questionnaire (Adekunle, 2011). The data collected from the present study were analyzed using SPSS-26 and SMART-PLS software.

**Results:** The results showed that considering the positiveness of the estimated path coefficient ( $\beta=0.770$ ), it can be concluded that with increasing academic motivation scores, students' career path selection scores will increase. The results also showed that, according to what was brought, career motivation has a positive and direct relationship with career path selection. Also, considering the positiveness of the estimated path coefficient ( $\beta=0.625$ ), it can be concluded that with increasing narrative identity scores, students' career path selection scores will increase.

**Conclusion:** Based on the research findings, it can be concluded that narrative identity has a positive and direct relationship with career path selection. The model's validity is at an acceptable level, and the variables of job motivation and narrative identity are appropriate predictors for the students' career path selection variable. Therefore, it is suggested that students share their career path plan with a career counselor. Furthermore, mass media, by utilizing influential features and possibilities on collective memory and narrative identity, can purposefully represent important concepts such as belief in ethics in life, prioritizing collective interests over individual ones, integration, creating unity, and career path selection, thereby providing a fertile ground for creating cultural and social contexts within a unified whole.

**Citation:** Saeedi Chovan, H., Ghamari Kivi, H., & Akhavi Samarein, Z. (2026). The role of career motivation and narrative identity in the career choice of counseling students. *Journal of Psychological Scinse*, 25(158), 1-15. [10.61186/jps.25.158.11](https://doi.org/10.61186/jps.25.158.11)

*Journal of Psychological Science*, Vol. 25, No. 158, 2026

© The Author(s). DOI: [10.61186/jps.25.158.11](https://doi.org/10.61186/jps.25.158.11)



**✉ Corresponding Author:** Hossein Ghamari Kivi, Professor, Counseling Department, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran. E-mail: [H\\_ghamari@uma.ac.ir](mailto:H_ghamari@uma.ac.ir), Tel: (+98) 9144511171.

## **Extended Abstract**

### **Introduction**

Work encompasses all the work that people do; it is theorized that life is extended in time and space through work (Christensen, 2004). Work is thought to be an expression of self-perception, identity, and personal meaning-making (Felan, 2009). Quality of life is directly related to an individual's capacity to engage as a work entity that has meaning, value, and place and seeks it (Yerkes, 1998). Thus, while a life can be viewed in relation to personal engagement in work, work can also be viewed as a medium through which identity is constructed (Taylor, 2015). The link between work and identity is so important that the inability to engage in meaningful work can threaten identity. Similarly, work is a means by which one's identity is reconstructed (Verkeljan, 2007). While Christiansen (2004) spoke in terms of job as identity, Kielhofner is said to have coined the term job identity (Reynolds, 2015). Finding a suitable job has become a challenge for many in the so-called information society, even as new jobs emerge. In fact, finding a job is different from finding a job. While the term "job" refers to an occupation that a person chooses to achieve a sense of enjoyment or fulfillment, the term "work" is often considered only as a means to an end (e.g., paying the bills). Sometimes an individual is required to meet certain requirements for their future job. Knowing these requirements helps the individual prepare for that job. These requirements may be a college degree, a specific certification, or on-the-job experience. One of the best ways to prepare for a desired job is to create and follow a career path (Fatterer, 2023). A career path is a long-term plan that includes specific tasks and leads to a desired job. There are generally two types of career paths, including organizational career paths and personal career paths. An organizational career path (also known as a career ladder or vertical career plan) is a type of career path created by direct management and aimed at moving up the career ladder in a company. A personal career path is a path that an individual creates for themselves (Pesi, 2022). This path is based

on an individual's assessment of their skills, hobbies, values, and interests. A personal career path can provide the foundation for an individual's career without being limited to a specific organization (Murphy, 2023).

McAdams (1985) proposed the first comprehensive theoretical model of narrative identity and outlined a research agenda to examine the content and structural features of life stories. Since then, concepts of narrative identity have evolved to incorporate themes from several different approaches and perspectives. This interdisciplinary chapter examines the history of the concept of narrative identity, recent research on the forms and functions of narrative identity, the role of narrative identity in contemporary understandings of human personhood, the development of narrative identity across the human lifespan, and the cultural dimensions and manifestations and meanings of life stories (Anisich, 2022). Narrative identity is particularly well-suited to capturing the complexity of identity dynamics during career transitions, focusing on ambiguous and sometimes contradictory experiences and positing that stories become important building blocks in the construction of individuals' identities, especially in times of uncertainty (Anisich, 2022); Of course, while narrative identity studies are superficially useful for illustrating identity dynamics during career transitions, Hoodmakers (2010) has noted that current identity studies rarely address elements that are revealed outside of our awareness and thus ignore underlying emotions, unconscious dynamics, or breaks in the narrative construction of identity; thus, he raises the concern: "If identity is revealed at least in part unconsciously, if it is accompanied by emotion, and if it is subject to breaks and ruptures in narrative, the question must be raised as to how these elements can be conceptualized within". This study will be designed and implemented with the unique importance of career choice problems and issues and taking into account all limitations to examine the impact of career motivation and narrative identity on career path choice of counseling students. Although the study of the impact of career motivation and

narrative identity on career path choice has been investigated from various perspectives so far; However, the emphasis of previous research is more on career motivation factors and narrative identity in counseling students' career path choices.

## Method

The method of the present study was descriptive-correlational. The study population in this study included all students studying and graduating from counseling at the University of Mohaghegh Ardabili in the academic year 1402-1403, which was 418. In this study, based on the Creech and Morgan table (1970), 200 people were selected through simple random sampling. The criteria for entry into the study included being a student and a graduate of counseling, willingness to cooperate and participate in the research, and the criteria for exiting the study were not being a counseling student and unwillingness to cooperate and participate in the research. The following tools were used to collect data. The research tools were Herzberg's Job Motivation Questionnaire by Bakhshi et al. (2004), Narrative Identity Awareness Questionnaire (ANIQ) Halford and Millor (2017) and Adkola's Career Path Management Questionnaire (2011). The structural equation model including confirmatory factor analysis and path analysis was used, and the data analysis software was SPSS software package and SMART-PLS software.

Herzberg's Job Motivation Questionnaire was designed and validated by Bakhshi et al. (2004). This questionnaire consists of 40 closed-ended items based on a five-point Likert scale. Career Path Planning Questionnaire This questionnaire was designed and validated by Adkola (2011). The questionnaire consists of 6 closed-ended items based on a five-point Likert scale that measures the dimensions of career planning, career management, career development, job satisfaction, and career commitment. This questionnaire was validated by Ghasemizadeh (2014).

## Results

The research findings show that the level of significance between the two-way variables is less than the 0.05 error level. Therefore, the null hypothesis of the correlation test is rejected and the opposite hypothesis of the existence of a relationship between the two-way variables is confirmed with a probability of 95 percent.

*First hypothesis:* Career motivation has a significant relationship with the career path choice of counseling students.

*Second hypothesis:* Narrative identity has a significant relationship with counseling students' career path choices.

**Table 1. The relationship between career motivation and career path choice**

| Result    | Significance level | T-value | Path coefficient | Path                                      |
|-----------|--------------------|---------|------------------|---|
| Confirmed | 0/00               | 15/352  | 0/525            | Career motivation ← Career path selection |

**Table 2. The relationship between narrative identity and career path choice**

| Result    | Significance level | T-value | Path coefficient | Path                                    |
|-----------|--------------------|---------|------------------|---|
| Confirmed | 0/00               | 17/436  | 0/666            | Career path choice ← Narrative identity |

themselves and their career. People with high career insight have a clear understanding of their strengths and weaknesses and set clear career goals. Career identity is a component of direction. This is the extent to which people define themselves by their job. People with high occupational identity are highly involved in their jobs, organizations, or professions. The results of the second hypothesis showed that narrative identity has a positive and significant relationship with the career path choice of counseling students. This finding is somewhat consistent with the results of the research of Haji Mohammad Rezaei (2012), Malekiha (2012), Hashemi (2013), Alipour Esfahani (2010), Mohammadi (2016), Joupi (2023), Hurd (2023), Rohr (2022), and Dinir(2022). In explaining this finding, it can be said that narrative identity theory assumes that individuals form an identity by integrating their life experiences into an internalized and evolved story of themselves that provides the individual with a sense of unity and purpose in life. This life narrative integrates the individual's reconstructed past, perceived present, and imagined future. In addition, this narrative is a story that has characters, episodes, images, scenes, plots, and themes, and often follows the traditional model of a story, having a beginning (initiating event), a middle (effort and consequence), and an end (discharge). Narrative identity is a focus of interdisciplinary research with deep roots in psychology. In recent decades, the expansion of psychological research on narrative identity has provided a strong empirical basis for this construct, including personality psychology, social psychology, and development. In general, the findings of this study showed that with increasing academic motivation scores, students' career choice scores will increase. Based on what was brought, it can be concluded that career motivation has a positive and direct relationship with career choice. Also, with increasing narrative identity scores, students' career choice scores will increase. Based on what was brought, it can be concluded that narrative identity has a positive and direct relationship with career choice. One of the limitations of this study is that its population was limited to counseling students in Ardabil city, which

According to Table 1, the research findings showed that the value of the t-statistic and the standardized path coefficient between career motivation and students' career path choice were calculated to be 15.352 and 0.525. Considering that the calculated t-statistic was greater than the threshold of 1.96 and the significance level (0.00) was lower than the error level of 0.05, it can be inferred that, given the positivity of the estimated path coefficient ( $\beta=0.525$ ), it can be concluded that with an increase in academic motivation scores, students' career path choice scores will increase. Considering what was brought, it can be concluded that career motivation has a positive and direct relationship with career path choice.

According to Table 2 The research findings showed that the value of the t-statistic and the standardized path coefficient between narrative identity and students' career path choice were calculated to be 17.436 and 0.666. Given that the calculated t-statistic value is greater than the threshold of 1.96 and the significance level (0.00) is less than the error level of 0.05, it can be inferred that, given the positiveness of the estimated path coefficient ( $\beta=0.666$ ), it can be concluded that with an increase in narrative identity scores, students' career path choice scores will increase. Given what has been stated, it can be concluded that narrative identity has a positive and direct relationship with career path choice.

## **Conclusion**

In the first hypothesis, it was determined that there is a positive and significant relationship between career motivation and career path choice of counseling students. The results of this finding are somewhat consistent with the research of Khadir Sarani (1401), Malekiha (1401), Hashemi (1400), Susanto (2023) and Rad (2022). In explaining this finding, it can be said that career motivation is the tendency to strive to promote career goals. It is a multidimensional construct that combines elements of needs, interests and personality traits that reflect the motivation, direction and continuity of job-related behaviors. Career motivation is organized into three areas. Career insight is the motivating or energizing factor. This is the ability of individuals to be realistic about

data after obtaining the consent of the participants. Participants were also assured of confidentiality in maintaining personal information and presenting the results without mentioning the names and ID details of the individuals.

**Funding:** This research is in the form of research work and without financial support.

**Authors' contribution:** This article is extracted from the research work of Hanieh Saeedi Chovan and under the guidance of Dr. Hossein Qamari Kivi and the advice of Dr. Zahra Akhavi Samrin.

**Conflict of interest:** the authors declare no conflict of interest for this study.

**Acknowledgments:** We would like to thank and acknowledge the supervisors and advisors of this study and all counseling students at the University of Mohaghegh Ardabili who participated in this study.

may not be fully representative of the population, and as a result, the generalizability of the research results may be limited; therefore, it is suggested that future research should include students from other universities in the country to clarify the relationship between career motivation and narrative identity with students' career path choices.

### **Ethical Considerations**

**Compliance with ethical guidelines:** This article is derived from the research work of the first author in the Master's degree program in Career Counseling, Counseling Department, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili. In order to maintain compliance with ethical principles in this study, an attempt was made to collect



## نقش انگیزه شغلی و هویت روایتی بر انتخاب مسیر شغلی دانشجویان مشاوره

حانیه سعیدی چوان<sup>۱</sup>، حسین قمری کیوی<sup>۲\*</sup>، زهرا اخوی ثمرین<sup>۳</sup>

۱. کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، گروه مشاوره دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
۲. استاد، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
۳. دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

### چکیده

### مشخصات مقاله

**زمینه:** مسیر شغلی مفهوم مدرنی است که پس از انقلاب صنعتی معنای جدی پیدا کرده و مورد توجه قرار گرفته است و از متغیرهایی که می‌تواند روی آن تأثیر بسزایی داشته باشد، می‌توان به انگیزه شغلی و هویت روایتی اشاره کرد.

#### نوع مقاله:

پژوهشی

**هدف:** هدف پژوهش حاضر بررسی نقش انگیزه شغلی و هویت روایتی بر انتخاب مسیر شغلی دانشجویان مشاوره بود.

#### تاریخچه مقاله:

دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۱۳

بازنگری: ۱۴۰۴/۰۲/۰۴

پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۰۱

انتشار برخط: ۱۴۰۵/۰۲/۰۱

**روش:** روش تحقیق حاضر توصیفی- هبستگی بود. جامعه موردمطالعه حاضر، شامل تمامی دانشجویان رشته مشاوره در دانشگاه محقق اردبیلی بود که تعداد آن‌ها ۴۱۸ نفر بود. در این پژوهش نمونه‌گیری با استفاده از جدول مورگان ۲۰۰ نفر به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. ابزارهای پژوهش شامل، پرسشنامه انگیزش شغلی (بخشی و همکاران، ۱۳۸۳)، پرسشنامه آگاهی از هویت روایتی (هالفورد و میلر، ۲۰۱۷) و پرسشنامه مدیریت مسیر شغلی (آدکلا، ۲۰۱۱) بود. داده‌های حاصل از پژوهش حاضر توسط نرم‌افزارهای تجزیه و تحلیل- SPSS 26 و SMART-PLS تجزیه و تحلیل شد.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر برآورده شده ( $\beta=0.770$ )، می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش نمرات انگیزه تحصیلی، نمرات انتخاب مسیر شغلی دانشجویان افزایش خواهد داشت. همچنین نتایج نشان داد که انگیزه شغلی، رابطه مثبت و مستقیمی با انتخاب مسیر شغلی دارد. علاوه بر این با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر برآورده شده ( $\beta=0.625$ )، می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش نمرات هویت روایتی، نمرات انتخاب مسیر شغلی دانشجویان افزایش خواهد داشت.

#### کلیدواژه‌ها:

انگیزه شغلی،

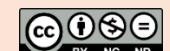
هویت روایتی،

انتخاب مسیر شغلی

**نتیجه‌گیری:** با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت هویت روایتی رابطه مثبت و مستقیمی با انتخاب مسیر شغلی دارد. اعتبار مدل به میزان مناسبی است و متغیرهای انگیزه شغلی و هویت روایتی پیش‌بینی مناسبی برای متغیر انتخاب مسیر شغلی دانشجویان می‌باشد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که دانشجویان برنامه خود برای طی مسیر شغلی شان را یک مشاور شغلی در میان بگذارند و همچنین رسانه‌های جمعی، با استفاده از امکانات و ویژگی‌های تاثیرگذار بر حافظه جمعی و هویت روایتی، می‌توانند با هدفمندی، مفاهیم مهمی چون اعتقاد به اخلاق در زندگی، ترجیح منافع جمعی بر فردی، یکپارچه سازی و ایجاد وحدت و انتخاب مسیر شغلی، زمینه مستعدی برای ایجاد بافت‌های فرهنگی و اجتماعی در یک کل واحد را بازنمایی کنند.

**استناد:** سعیدی چوان، حانیه، قمری کیوی، حسین، و اخوی ثمرین، زهرا. (۱۴۰۵). نقش انگیزه شغلی و هویت روایتی بر انتخاب مسیر شغلی دانشجویان مشاوره. مجله علوم روانشناختی، دوره ۲۵، شماره ۱۵۸، ۱۵۱-۱۵۸.

**DOI:** [10.61186/jps.25.158.11](https://doi.org/10.61186/jps.25.158.11)



**نویسنده مسئول:** حسین قمری کیوی، استاد، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

رایانامه: [H\\_ghamari@uma.ac.ir](mailto:H_ghamari@uma.ac.ir)، تلفن: ۰۹۱۴۴۵۱۱۱۷۱

## مقدمه

برای هدف شغلی موردنظر خود نیستند (بیلر، ۲۰۲۲). نتایج مطالعه ان.جی (۲۰۲۲) نشان داد که دانشجویان بیشتر تحت تأثیر انگیزه درونی و قرارگرفتن در معرض شغلی، در انتخاب مسیرهای شغلی خود قرار می‌گیرند؛ در حالی که اشخاص ثالث و انگیزه بیرونی کمتر بر انتخاب شغلی دانشجویان تأثیر می‌گذارند.

یکی از عواملی که می‌تواند تأثیر بسزایی در مسیر شغلی افراد داشته باشد، انگیزه شغلی<sup>۱</sup> است. انگیزه شغلی در ابتدا توسط لندن (۱۹۸۳) ارائه شد، که تفاوت‌های فردی را در سه حوزه تابآوری شغلی، بینش شغلی و هویت شغلی ادغام می‌کند (آکان، ۲۰۲۲). دولارد و همکاران (۲۰۲۲) انگیزه شغلی را به عنوان «انرژی داخلی برای فرد، تحت تأثیر موقعیت و در تصمیم‌گیری و رفتارهای شغلی آشکار می‌کند» توصیف می‌کنند. اولین سازه انگیزه شغلی و هویت شغلی، مؤلفه جهت‌دهی است که محوریت کار را بر هویت شخصی فرد دربرمی‌گیرد و توسط دو عامل نیاز به شناخت و پیشرفت شغلی تسریخ می‌شود؛ نیاز به بررسیت شناختن شامل میزان درگیری در کار از جمله پیگیری شناخت داخلی و خارجی است (بالسینی و همکاران، ۱۴۰۳). در حالی که پیشرفت شغلی اقداماتی است که برای رشد شغلی و زمان صرف شده برای هر فعالیتی که به رشد شغلی کمک می‌کند، انجام می‌شود (سوسانتو و همکاران، ۲۰۲۳). بینش شغلی جزء برانگیختگی انگیزه شغلی است که از عوامل آگاهی شغلی و خودآگاهی تشکیل شده است. این شامل ارزیابی درون‌نگر از نقاط قوت و ضعف است که منجر به اهداف و انتظارات شغلی واقع‌بینانه می‌شود (وانگ و همکاران، ۲۰۲۴). سازه سوم، تابآوری شغلی، جزء نگهداری بوده و شامل یک عامل واحد است که توانایی غلبه بر موانع مربوط به سازمان، افراد یا شرایط را نشان می‌دهد (دولارد و همکاران، ۲۰۲۲). نتایج مطالعه حاجی مهدوی‌ضایی (۱۴۰۱) نشان داد که، مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید و انگیزه بر افزایش خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و امید شغلی و خرده مقیاس‌های آن‌ها موثر است. همچنین در مشاوره شغلی مبتنی بر امید و انگیزه فرد به طور موقیت‌آمیزی تکالیف مربوط به انتخاب شغل را به خوبی انجام می‌دهد و می‌تواند به تعهد خویش عمل نماید که این امر می‌تواند باعث افزایش خودکارآمدی و امید شغلی گردد. نتایج مطالعه سوسانتو (۲۰۲۳) نشان داد

یافتن شغل<sup>۲</sup> مناسب در بسیاری از جوامع به یک چالش تبدیل شده است (ماله‌میر و همکاران، ۱۴۰۱). در حالی که اصطلاح «شغل» به حرفه‌ای اشاره دارد که فرد برای رسیدن به احساس لذت یا تحقق آن انتخاب می‌کند، اصطلاح «کار» اغلب فقط به عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به هدف در نظر گرفته می‌شود (اسلامی و همکاران، ۱۴۰۳). گاهی لازم است فرد برای شغل آینده خود شرایط خاصی را رعایت کند. دانستن این الزامات به فرد کمک می‌کند تا برای آن شغل آماده شود. این الزامات ممکن است مدرک دانشگاهی، گواهینامه خاص یا تجربه در حین کار باشد (احمدپور و خسروپور، ۱۴۰۴). یکی از بهترین راه‌ها برای آماده‌شدن فرد برای شغل مدنظر، ایجاد و دنبال کردن یک مسیر شغلی است (فاترر، ۲۰۲۳).

مسیر شغلی یک برنامه بلندمدت است که شامل کارهای خاصی بوده و منجر به یک شغل مطلوب می‌شود (حکاک و حسین‌زاده، ۱۴۰۳). به طور کلی دو نوع مسیر شغلی وجود دارد که شامل مسیر شغلی سازمانی و مسیر شغلی شخصی است. مسیر شغلی سازمانی (همچنین به عنوان نرده‌بان شغلی یا طرح شغلی عمومی شناخته می‌شود) یک نوع مسیر شغلی است که با مدیریت مستقیم ایجاد می‌شود و هدف آن بالارفتن از نرده‌بان شغلی در یک شرکت است. مسیر شغلی شخصی مسیری است که فرد برای خود ایجاد می‌کند (پسی، ۲۰۲۲). این مسیر مبتنی بر ارزیابی فرد از مهارت‌ها، سرگرمی‌ها، ارزش‌ها و علایق‌اش است. یک مسیر شغلی شخصی می‌تواند پایه و اساس حرفه فرد را بدون محدودشدن به یک سازمان خاص ایجاد کند (مورفی، ۲۰۲۳). مسیر شغلی به عنوان دنباله‌ای از حرکت‌ها در درون یا بین سازمان‌ها در طول زمان تعریف می‌شود که در آن هر حرکت شغلی دارای انگیزه‌های منحصر به فردی است که توسط شرایط مختلف محدود شده است (باکر و همکاران، ۲۰۲۳). مسیر شغلی دلالت بر پیوند هدفمند بین موقعیت‌ها دارد؛ جایی که این هدف از یک منطق درونی و ذهنی به مسیر ناشی می‌شود (مادریا و همکاران، ۲۰۲۴). این ماهیت ذهنی مسیر شغلی حاکی از آن است که یک پیشرفت مطلوب یا حرکت مطلوب به سازمانی متفاوت برای یک کارمند، ممکن است توسط دیگری به همان اندازه مطلوب تلقی نشود؛ چراکه همه افراد به دنبال عنوان موقعیت یکسانی

(۲۰۲۳). نتایج پژوهش دینیر (۲۰۲۳) نشان داد که نقش تثیت هویت در انتقال به شغلی که توسط ارزش‌ها هدایت می‌شود و نشان‌دادن سازگاری در یک محیط کاری غیرقابل پیش‌بینی، برجسته است. از یافته‌های این پژوهش برای ارائه تعریفی از هویت مرتبط با تغییرات شغلی پروتئان استفاده می‌شود و پیشنهاد می‌شود که هویت واضح باید ویژگی اصلی لازم برای پیشرفت در گذار به مسیرهای شغلی پروتئان در نظر گرفته شود. به متخصصان شغلی توصیه می‌شود که کاوش هویت را با مشتریانی که به‌دبیال انتقال از یک حرفه مبتنی بر سازمان به‌دبیال یک مسیر شغلی خودگردن و ارزش محور هستند، در اولویت قرار دهند.

در حال حاضر اهمیت و ضرورت برنامه‌ریزی برای شغل و تمرکز بر روند مسیر شغلی به‌ویژه در سازمان‌ها و شرکت‌ها به‌دلیل حفظ کارمندان با استعداد و تلاشگر و همچنین کمک به منابع انسانی بیش از هر زمان دیگری احساس می‌شود. از سوی دیگر عداد زیاد جمعیت دانشجویان و فارغ‌التحصیلان جوان دانشگاه‌ها که تردیدها و ابهامات بسیاری را برای شروع کار خود جر ب می‌کنند، باعث ز دست دادن زمان برای آنها می‌شود؛ همچنین به‌دلیل نداشتن چشم انداز نسبت به مسیر شغلی و نداشتن کارراهه شغلی شرایط آینده آن‌ها نگران کننده است (یک سیرت و همکاران، ۱۴۰۳). همچنین این پژوهش با عنایت به اهمیت بی‌بدیل مشکلات و مسایل انتخاب شغل و با احتساب همه محدودیت‌ها برای بررسی تاثیر انگیزه شغلی و هویت روایتی بر انتخاب مسیر شغلی دانشجویان مشاوره طرح ریزی و اجرا خواهد شد. اگرچه بررسی تاثیر انگیزه شغلی و هویت روایتی بر انتخاب مسیر شغلی تا به اکنون از جوانب مختلف مورد تحقیق قرار گرفته است؛ اما تاکید تحقیق پیش‌رو بیشتر به عوامل انگیزه شغلی و هویت روایتی بر انتخاب مسیر شغلی دانشجویان مشاوره می‌باشد؛ بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی نقش انگیزه شغلی و هویت روایتی بر انتخاب مسیر شغلی دانشجویان مشاوره بود.

## روش

### الف) طرح پژوهش و شرکت کنندگان:

روش پژوهش حاضر توصیفی – همبستگی بود. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش، شامل تمامی دانشجویان در حال تحصیل و فارغ‌التحصیل رشته

که آموزش از طریق توسعه شغلی بر رضایت شغلی و آموزش از طریق توسعه شغلی بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد. همچنین نتایج این مطالعه به صراحت بر حمایت از متغیرهایی تمرکز دارد که می‌تواند انگیزه، آموزش و شایستگی را افزایش دهند.

همچنین یکی دیگر از عواملی که می‌تواند نقش موثری در مسیر شغلی افراد داشته باشد، هویت روایتی است. هویت روایتی داستان درونی شده و در حال تکامل خود است که فرد برای معنا بخشیدن به زندگی خود می‌سازد (کینگ، ۲۰۲۲). داستان بازسازی گزینشی گذشته زندگی نامه‌ای و پیش‌بینی روایتی آینده‌ای است که برای خود و دیگران توضیح می‌دهد که شخص چگونه به وجود آمده و زندگی اش ممکن است به کجا برسد (عینی و همکاران، ۱۴۰۰). مردم در اواخر نوجوانی، جوانی و بزرگسالی زندگی خود را با هویت‌های روایتی کنار هم می‌گذارند؛ اما روند توسعه هویت روایتی در طول زندگی ادامه می‌باید (مک لین و همکاران، ۲۰۲۳). در ساختن داستان‌های زندگی خود تعریف، مردم به شدت از هنگارهای فرهنگی غالب و تصاویر، استعاره‌ها و مضامینی استفاده می‌کنند که در میان روایت‌های بسیاری که در زندگی اجتماعی با آن‌ها مواجه می‌شوند، استفاده می‌کنند (آیسیچ، ۲۰۲۲). مک آدامز (۱۹۸۵) اولین مدل نظری کامل هویت روایتی را پیشنهاد کرد و یک دستور کار تحقیقاتی را برای بررسی محتوا و ویژگی‌های ساختاری داستان‌های زندگی ترسیم کرد. هویت روایتی به‌ویژه برای دریافت پیچیدگی پویایی هویت در طول تغییرات شغلی مناسب است که بر تجربیات مبهم و گاه متناقض تمرکز می‌کند و فرض می‌کند که به‌ویژه در موقع عدم قطعیت، داستان‌ها به بلوک‌های سازنده مهم در ساخت هویت افراد تبدیل می‌شوند (لیند و همکاران، ۲۰۲۲). مطالعات هویت فعلی به‌ندرت به عناصری می‌پردازد که خارج از آگاهی ما آشکار می‌شوند و بر این اساس احساسات زیربنایی، پویایی‌های ناخودآگاه یا وقفه در ساخت روایت از هویت را نادیده می‌گیرند (کرکگار و همکاران، ۲۰۲۵). در همین راستا، مطالعات سازمانی در ک ر روایتی هویت را به‌دلیل نادیده گرفتن یا عدم «دسترسی» به تجربه افراد، ذهنیت و ناخودآگاه آن‌ها مورد انتقاد قرار داده است (لوئیس،

و پایابی آزمون مجدد بالا بود ( $\alpha = 0.79-0.72$ ). مهم‌تر از همه، در مطالعه سوم ( $N = 71$ ،  $M$  [سن در سال] = ۲۴,۹، انحراف معیار = ۶,۹)، اعتبار معیار ایجاد شد، که نشان داد خرده مقیاس‌های ANIQ با ابعاد انسجام روایت، کدگذاری شده از نقطه عطف نوشتاری مرتبط هستند. در تمام مطالعات، پایابی داخلی برای خرده مقیاس‌ها بالا بود ( $\alpha = 0.86-0.96$ ) که بیانگر روش روان‌سنجی معتبر و جدید برای ارزیابی آگاهی از هویت روایی و انسجام خاطرات زندگی‌نامه‌ای است. در پژوهش حاضر میزان پایابی به روش آلفای کرونباخ  $\alpha = 0.87$  بدست آمد.

پرسشنامه مدیریت مسیر شغلی آدکلا<sup>۳</sup> (۲۰۱۱): پرسشنامه برنامه‌ریزی مسیر شغلی این پرسشنامه را آدکلا (۲۰۱۱) طراحی و اعتباریابی کرده است؛ این پرسشنامه شامل ۶ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت طراجی و تدوین شده که بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) نمره گذاری شده و شامل خرده مقیاس‌های ابعاد برنامه‌ریزی مسیر شغلی، مدیریت مسیر شغلی، توسعه مسیر شغلی، رضایت‌مندی شغلی و تعهد مسیر شغلی می‌باشد.

این پرسشنامه توسط قاسمی‌زاده (۱۳۹۳) اعتباریابی شده است. پرسشنامه داری ۶ گویه است که بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت طراحی و تدوین شده که بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) نمره گذاری شده و آلفای کرونباخ به دست آمده بالای ۰.۷۰ درصد می‌باشد. در پژوهش حاضر میزان پایابی به روش آلفای کرونباخ  $\alpha = 0.91$  بدست آمد.

### یافته‌ها

با توجه اطلاعات به دست آمده ۲۰۰ نفر در پژوهش حاضر شرکت کردند. نتایج بررسی توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی نشان داد که در مورد جنسیت آزمودنی‌ها، ۱۱۴ نفر (۵۷ درصد) مرد و ۸۶ نفر (۴۳ درصد) زن می‌باشند. همچنین از نظر وضعیت تحصیلی یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که ۷۷/۵ درصد کارشناسی، کارشناسی ارشد ۲۱ درصد و ۱/۵ درصد در مقطع دکترا مشغول تحصیل می‌باشند. همچنین از نظر نوع پذیرش

مشاوره در دانشگاه محقق اردبیلی در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ بود که تعداد آن‌ها ۴۱۸ می‌باشد. در این تحقیق بر اساس جدول کربیشی و مورگان (۱۹۷۰)، تعداد ۲۰۰ نفر به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده بودند. ملاک‌های ورود به پژوهش شامل دانشجو و فارغ تحصیل مشاوره بودن، تمایل به همکاری و شرکت در پژوهش و معیارهای خروج از پژوهش، دانشجو مشاوره نبودن و عدم تمایل به همکاری و شرکت در پژوهش بود. برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزارهای زیر استفاده گردید.

### ب) ابزار

پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ<sup>۱</sup>: پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ توسط بخشی و همکاران (۱۳۸۳) طراحی و اعتباریابی شده است؛ این پرسشنامه شامل ۴۰ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت است؛ پرسشنامه دارای دو دسته عوامل درونی (ذهنی) که شامل شناخت و قدردانی، پیشرفت و توسعه شغلی، ماهیت کار، استقلال و مسئولیت، موفقیت و ارتقای شغلی و عوامل بیرونی (بهداشتی) که شامل امنیت شغلی، خط مشی حاکم بر محیط کار، نحوه ارتباط با اطرافیان، شرایط محیط کار و نحوه سرپرستی و نظارت مسئولین را مورد سنجش قرار می‌دهد؛ این پرسشنامه توسط دارچینی (۱۳۹۴) اعتباریابی شده است. در پژوهش حاضر میزان پایابی به روش آلفای کرونباخ  $\alpha = 0.78$  به دست آمد.

پرسشنامه آگاهی از هویت روایی<sup>۲</sup> (ANIQ): پرسشنامه حاضر توسط هالفورد و میلور (۲۰۱۷) برای سنجش هویت روایتی طراحی شد و دارای ۲۰ ماده می‌باشد. نمره گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) نمره گذاری شده و شامل ۴ خرده مقیاس می‌باشد. روایی سازه و پایابی پرسشنامه آگاهی از هویت روایتی (ANIQ) در سه مطالعه مورد بررسی قرار گرفت. در مطالعه اول، تجزیه و تحلیل عاملی اکتشافی پاسخ‌های یک نمونه بزرگ (۱۴۴۱،  $M = 441$ ،  $N = 441$ ) به یک مجموعه اولیه آیتم‌ها منجر به یک ساختار چهار (۱، ۳۳، ۳۳، ۱)  $SD = 15.2$  ماده‌ای منطبق با خرده مقیاس‌های پیشنهادی و روایی همگرا و واگرا شد. در مطالعه دوم و با یک نمونه متفاوت (۳۲۰،  $M = 320$ ،  $N = 320$ ) به یک مجموعه اولیه آیتم‌ها منجر به یک ساختار چهار (۲۶, ۲، ۴, ۰)  $SD = 4.0$ ، شواهد بیشتری برای ساختار عاملی از طریق تحلیل عاملی تاییدی ارائه شد. یافته‌های اعتباری از مطالعه اول تکرار شدند

1.Herzberg career motivation questionnaire

2 Awareness of Narrative Identity questionnaire

3Adekla career path management questionnaire

مشاهده می شود، ۱۶۵ نفر (۸۲/۵ درصد) روزانه و ۳۵ نفر (۱۷/۵ درصد)

شبانه می باشند.

جدول ۱. نتایج نرمال بودن متغیرهای موجود در پژوهش

| نتیجه               | آزمون نرمالیتی | متغیرهای تحقیق     |
|---------------------|----------------|--------------------|
| انحراف معیار کشیدگی | کشیدگی         | چولگی              |
| نرمال               | ۰/۳۴۲          | ۰/۷۰۸              |
| نرمال               | ۰/۳۴۲          | -۰/۲۹۱             |
| نرمال               | ۰/۳۴۲          | ۰/۵۳۷              |
|                     |                | انحراف معیار چولگی |
|                     |                | ۰/۱۷۲              |
|                     |                | -۰/۸۴۴             |
|                     |                | ۰/۱۷۲              |
|                     |                | -۰/۳۱۶             |
|                     |                | ۰/۱۷۲              |
|                     |                | -۰/۸۸۶             |
|                     |                | انگیزه شغلی        |
|                     |                | هویت روایتی        |
|                     |                | مسیر شغلی          |

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود، ضرایب چولگی و کشیدگی برای هر همه متغیرها در بازه امن و قابل قبول (+۲ و -۲) بدست آمده است و نتیجه می شود توزیع داده های این متغیرها نرمال می باشد.

جدول ۲. ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای مورد مطالعه تحقیق

| متغیر            | انتخاب مسیر شغلی | انگیزه شغلی | هویت روایتی |
|------------------|------------------|-------------|-------------|
| انگیزه شغلی      | مقدار همبستگی    | ۱           |             |
|                  | سطح معناداری     | .           |             |
| انتخاب مسیر شغلی | مقدار همبستگی    | ۰/۸۶۸       | ۱           |
|                  | سطح معناداری     | ۰/۰۰۰       | .           |
| هویت روایتی      | مقدار همبستگی    | ۰/۷۱۴       | ۰/۶۴۱       |
|                  | سطح معناداری     | ۰/۰۰۰       | ۰/۰۰۰       |

فرضیه اول: انگیزه شغلی رابطه معناداری با انتخاب مسیر شغلی دانشجویان مشاوره دارد.

یافته های تحقیق نشان می دهد که سطح معناداری بین دو به دوی متغیرها کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ بدست آمده است؛ لذا فرض صفر آزمون همبستگی رد و فرض مقابل آن مبنی بر وجود رابطه بین دو به دوی متغیرها با احتمال ۹۵ درصد تایید می شود.

جدول ۳. رابطه انگیزش شغلی با انتخاب مسیر شغلی

| نتیجه | سطح معناداری | مقدار تی | ضریب مسیر | مسیر                           |
|-------|--------------|----------|-----------|--------------------------------|
| تایید | ۰/۰۰         | ۱۵/۳۵۲   | ۰/۵۲۵     | انتخاب مسیر شغلی ← انگیزه شغلی |

حد مرزی ۱/۹۶ و سطح معناداری (۰/۰۰) کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ به دست آمده، اینگونه استنبط می گردد با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر برآورد شده  $\beta = 0.525$ ، می توان نتیجه گرفت که با افزایش نمرات

یافته های تحقیق نشان داد که مقدار آماره تی و ضریب مسیر استاندارد شده بین انگیزه شغلی با انتخاب مسیر شغلی دانشجویان برابر با ۱۵/۳۵۲ و ۰/۵۲۵ محاسبه شده است. با توجه به اینکه مقدار آماره تی محاسبه شده بیشتر از

فرضیه دوم: هویت روایتی رابطه معناداری با انتخاب مسیر شغلی دانشجویان مشاوره دارد.

انگیزه تحصیلی نمرات انتخاب مسیر شغلی دانشجویان افزایش خواهد داشت. با توجه به آنچه آورده شد، می‌توان نتیجه گرفت انگیزه شغلی رابطه مثبت و مستقیمی با انتخاب مسیر شغلی دارد.

جدول ۴. رابطه هویت روایتی با انتخاب مسیر شغلی

| مسیر | هویت روایتی ← انتخاب مسیر شغلی | ضریب مسیر | مقدار نتیجه | سطح معناداری | نتیجه |
|------|--------------------------------|-----------|-------------|--------------|-------|
|      | هویت روایتی ← انتخاب مسیر شغلی | 0.666     | ۱۷/۴۳۶      | ۰/۰۰         | تایید |

می‌توان در سه حوزه مختلف ساماندهی کرد. بینش شغلی که به عنوان عامل انرژی‌بخش یا محرك به شمار می‌رود. این حوزه توانایی فرد برای واقع‌بینی در مورد خود و حرفه‌اش است. افراد دارای بینش شغلی بالا، از نقاط ضعف و قوت خود در ک عمیق و دقیقی دارند و اهداف شغلی تعیین شده توسط آن‌ها کاملاً روش است. هویت شغلی به عنوان جزئی از جهت شناخته می‌شود که معیاری برای تعریف مردم از خودشان بر اساس شغل آن‌ها است. به طور کلی افراد دارای هویت شغلی بالا، توانایی بیشتری در مشاغل خود دارند و در گیری آن‌ها در حرفه یا سازمان‌های گوناگون زیاد است. تاب آوری شغلی نیز به عنوان جزئی از پایداری نشان‌دهنده توانایی سازگاری فرد با شرایط متغیر است و همچنین چگونگی غلبه فرد بر موانع شغلی را شامل می‌شود. این افراد معمولاً به دنبال نقش‌های رهبری، شناخت و پیشرفت هستند و تمایل آن‌ها برای ریسک‌های معقول زیاد است (سیجیارتی، ۲۰۲۳). همسو با نتایج پژوهش حاضر خدیر سارانی (۱۴۰۱) با توجه به نتایج، بار عاملی استاندارد رابطه سازه انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی برابر ۰/۰۴ به دست آمده که نشان می‌دهد این رابطه مطلوب و قوی است. همانگک با نتایج پژوهش حاضر هاشمی (۱۴۰۰) نشان داد هر نوع تغییر و تحول سازنده در مهارت، دانش، انگیزه یا دیگر خصوصیات ضروری شخصی که برای انجام یک شغل مهم است؛ ضمن اینکه رضایت درونی افراد را در رابطه با شغل خود افزایش می‌دهد، با تأثیر مثبتی که بر میزان ظرفیت افراد در مطابقت با محیط کار می‌نهاد و آن‌ها را در شرایط مختلف قدرتمند و استوار می‌کند؛ در نتیجه باعث خواهد شد تا افراد سریع‌تر به نتایج مطلوب شغلی دست یابند. در راستای نتایج پژوهش حاضر علی‌پور و اصفهانی (۱۳۹۹) نیز نشان دادند انتباپ‌پذیری و خوش‌بینی مسیر شغلی، هر یک به ترتیب ۲۱٪ و ۲۷٪ از واریانس موفقیت تحصیلی

یافته‌های تحقیق نشان داد که مقدار آماره تی و ضریب مسیر استاندارد شده بین هویت روایتی با انتخاب مسیر شغلی دانشجویان برابر با ۱۷/۴۳۶ و ۰/۶۶۶ محاسبه شده است. با توجه به اینکه مقدار آماره تی محاسبه شده بیشتر از حد مرزی ۱/۹۶ و سطح معناداری (۰/۰۰) کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ به دست آمده، اینگونه استبناط می‌گردد با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر برآورده شده ( $\beta = 0.666$ )، می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش نمرات هویت روایتی نمرات انتخاب مسیر شغلی دانشجویان افزایش خواهد داشت. با توجه به آنچه آورده شد می‌توان نتیجه گرفت هویت روایتی رابطه مثبت و مستقیمی با انتخاب مسیر شغلی دارد.

## بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی نقش انگیزه شغلی و هویت روایتی بر انتخاب مسیر شغلی دانشجویان انجام شد. طبق نتایج به دست آمده، متغیرهای انگیزه شغلی و هویتی روایتی پیش‌بینی‌های مناسبی برای متغیر انتخاب مسیر شغلی دانشجویان می‌باشد.

نتایج پژوهش نشان داد که بین انگیزش شغلی و انتخاب مسیر شغلی دانشجویان مشاوره رابطه مثبت و معناداری دارد. نتایج این یافته تا حدودی با پژوهش‌های دلار (۲۰۲۲)، ان‌جا (۲۰۲۲) و سوسانتو (۲۰۲۳) همسو و هماهنگ است.

در تبیین این یافته می‌توان گفت انگیزه شغلی نشان‌دهنده تمایل فرد برای تلاش جهت بهبود و ارتقای اهداف شغلی خود است. این مقوله به عنوان یک ساختار چند بعدی شناخته می‌شود که عناصر گوناگونی مانند نیازها، ویژگی‌های شخصیتی و علایق را که نشان‌دهنده محرك، تداوم رفتارهای مرتبط با شغل و جهت هستند، با یکدیگر ترکیب می‌کند. انگیزه شغلی را

نمرات هویت روایتی نمرات انتخاب مسیر شغلی دانشجویان افزایش زیادی خواهد داشت. با توجه به آنچه آورده شد می‌توان نتیجه گرفت هویت روایتی رابطه مثبت و مستقیمی با انتخاب مسیر شغلی دارد. از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان گفت که جامعه آن محدود به دانشجویان رشته مشاوره شهر اردبیل بود که ممکن است این نمونه نتواند به صورت کامل معرف جامعه باشد و در نتیجه تعیین پذیری نتایج تحقیق با محدودیت همراه باشد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود تحقیقات بعدی متشکل از دانشجویان سایر دانشگاه‌های کشور باشد تا رابطه میان انگیزش شغلی و هویت روایتی با انتخاب مسیر شغلی دانشجویان به خوبی روشن شود. همچنین از سایر محدودیت‌های این تحقیق می‌توان به عدم کنترل برخی از عوامل بیرونی و عدم کنترل متغیرهای مداخله گر مثل وضعیت اقتصادی و اجتماعی آزمودنی‌ها اشاره کرد. همچنین با توجه به رابطه میان انگیزش شغلی و هویت روایتی با انتخاب مسیر شغلی پیشنهاد می‌شود دانشجویان برنامه خود برای طی مسیر شغلی‌شان را با یک مشاور شغلی با سابقه در میان بگذارند. مشاور حرفه‌ای می‌تواند ایرادات و نقاط مغفول آن را شناسایی کرده و حتی فرد را از فرصت‌ها و امکاناتی مطلع کند که از آن‌ها بی‌خبر هستند. همچنین به به محققان پیشنهاد می‌شود در مورد عوامل موثر بر هویت روایتی و چگونگی تاثیر آن بر انتخاب مسیر شغلی پژوهش‌های دقیق‌تری انجام دهنند.

### ملاحظات اخلاقی

**پیروی از اصول اخلاق پژوهش:** این مقاله برگرفته از کار پژوهشی نویسنده اول در رشته کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، گروه مشاوره دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی است. به جهت حفظ رعایت اصول اخلاقی در این پژوهش سعی شد تا جمع‌آوری اطلاعات پس از جلب رضایت شرکت کنندگان انجام شود. همچنین به شرکت کنندگان درباره رازداری در حفظ اطلاعات شخصی و ارائه نتایج بدون قید نام و مشخصات شناسنامه افراد، اطمینان داده شد.

**حامی مالی:** این پژوهش در قالب کار پژوهشی و بدون حمایت مالی می‌باشد. نقش هر یک از نویسنده‌گان: این مقاله از کار پژوهشی حایه سعیدی چوان به راهنمایی دکتر حسین قمری کیوی و مشاوره دکتر زهرا اخوی ثمرین استخراج شده است.

**ة خاد مناف:** نویسنده‌گان همچنین اعلام می‌دارند که در نتایج این پژوهش هیچ‌گونه تضاد منافعی وجود ندارد.

**تشکر و قدردانی:** بدین وسیله از اساتید راهنمای و مشاوران این تحقیق و کلیه دانشجویان رشته مشاوره در دانشگاه محقق اردبیلی که در این پژوهش شرکت کردند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

دانشجویان دختر و متغیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی ۲۰٪ از موقیت تحصیلی دانشجویان پسر را پیش‌بینی می‌کنند. براساس یافته‌های این پژوهش، دو متغیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خوش‌بینی مسیر شغلی، پیش‌بینی کننده موقیت تحصیلی بودند؛ این دو متغیر باید مهم‌ترین عوامل در نظر گرفته شده در فرآیند مشاوره تحصیلی باشند.

نتایج فرضیه دوم نشان داد که هویت روایتی با انتخاب مسیر شغلی دانشجویان مشاوره رابطه مثبت و معناداری دارد. این یافته تا حدودی با نتایج پژوهش‌های حاجی محمد رضایی (۱۴۰۱)، هاشمی (۱۴۰۰) و دیتیر (۲۰۲۲) همسو و همانگ است.

در تبیین این یافته می‌توان گفت، نظریه هویت روایتی بر این فرض است که افراد با ادغام تجارت زندگی خود در یک داستان تکامل یافته و درونی شده که نشان دهنده هدف در زندگی و حس وحدت برای فرد است، هویت خاصی را برای خود شکل می‌دهند. این روایت زندگی گذشته بازسازی شده، حال در کشیده و آینده تصور شده فرد را با یکدیگر در می‌آمیزد. همچنین، این روایت یک داستان است که دارای شخصیت‌ها، قسمت‌ها، تصاویر، صحنه، طرح‌ها و مضامین است و اغلب از مدل سنتی یک داستان پیروی می‌کند، شروع (رویداد آغازگر)، میانه (تلاش و پیامد) دارد و یک پایان (تخلیه). هویت روایی کانون تحقیقات میان رشته‌ای است که ریشه‌های عمیقی در روان‌شناسی دارد (رضاییان، ۱۴۰۱). در راستای نتایج پژوهش حاضر دینیر (۲۰۲۲) نشان داد نقش تثبیت هویت را در انتقال به شغلی که توسط ارزش‌ها هدایت می‌شود و نشان دادن سازگاری در یک محیط کاری غیرقابل‌پیش‌بینی را برجسته می‌کند. از یافته‌ها برای ارائه تعریفی از هویت مرتبط با تغییرات شغلی پروتئان استفاده می‌شود، و پیشنهاد می‌شود که هویت واضح باید ویژگی اصلی لازم برای پیشرفت در گذار به مسیرهای شغلی پروتئان در نظر گرفته شود. به متخصصان شغلی توصیه می‌شود که کاوش هویت را با مشتریانی که به دنبال انتقال از یک حرفه مبتنی بر سازمان به دنبال یک مسیر شغلی خودگردان و ارزش محور هستند، در اولویت قرار دهند.

در حالت کلی یافته‌های این تحقیق نشان داد با افزایش نمرات انگیزه تحصیلی، نمرات انتخاب مسیر شغلی دانشجویان افزایش قابل توجهی خواهد داشت. با توجه به آنچه آورده شد می‌توان نتیجه گرفت انگیزه شغلی رابطه مثبت و مستقیمی با انتخاب مسیر شغلی دارد. همچنین با افزایش

معلمان، سومین کنفرانس بین المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع، مدیریت و حسابداری، چابهار.

<https://civilica.com/doc/1564766>

دارچینی، مليحه (۱۳۹۴)، بررسی عوامل انگیزشی تاثیرگذار بر بازاریابان عمر و سرمایه گذاری نمایندگی های بیمه های تجاری مستقر در شهرستان بندرعباس، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه پام نور.

زمان‌شعار، الهام؛ رضائیان، حمید؛ حسینیان، سیمین، عبدالله، عباس (۱۴۰۱). دلتگی برای خود مطلوب: تحلیل تماییک روایت‌های افراد از تجربه شکست عاطفی. پژوهش‌های مشاوره، ۲۱، ۴۷-۸۴.

<https://doi.org/10.18502/qjcr.v21i83.11086>

علی پور اصفهانی، ندا، و صادقی، احمد. (۱۳۹۹). نقش خوشبینی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی در موفقیت تحصیلی دانشجویان. پژوهش نامه روانشناسی مثبت، ۱۶ (۱)، ۱-۱۲.

<https://doi.org/10.22108/ppls.10.2209571865>

عینی، سانا؛ ماله‌میر، بهزاد؛ کیوانلو، صفور؛ طهماسبی زاده، شقایق؛ عبادی، متینه عبادی، (۱۴۰۰). آزمون مدل‌الی سبک‌های هویتی و مقبولیت اجتماعی با میانجی گری نگرش‌های ناکارآمد در پیش‌بینی استفاده از لوازم آرایشی در دانشجویان دختر، نشریه روان‌شناسی فرهنگی زن، ۱۳ (۴۹)، ۱۵-۳۴.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.586161>

ماله‌میر، بهزاد؛ نادری نورعینی، سحر؛ مهرابی‌پور، محبی؛ محمودی‌ثانی، جعفر؛ فوی، علی و میکائیلی، نیلوفر. (۱۴۰۱). مقایسه ذهن آگاهی، شوخ طبعی و سلامت سازمانی در پرستاران بخش ویژه و عادی. بهداشت روانی و فرهنگ، ۱۱ (۱)، ۱۴۹-۱۶۳.

<https://doi.org/10.30479/mhc.2023.19154.1028>

نیک سیرت، فرشته؛ خادمی اشکذری، ملوک؛ نقش زهرا. (۱۴۰۳). پژوهشی میدانی در مفاهیم فرسودگی شغلی، تعارض کار-خانواده، سرمایه روان‌شناسی و سلامت روان معلمان با تأکید بر نقش جنسیت مجله علوم روانشناسی؛ ۲۳ (۱۴۴)، ۲۹۱-۲۷۵.

<https://doi.org/10.61186/jps.23.144.15>

## منابع

احمدپور، آزاده و خسروپور، فرشید. (۱۴۰۴). نقش تعديل گر دوره تحصیلی در رابطه خودکارآمدی انتخاب شغل با هوش‌های چندگانه و اطمینان به مهارت‌ها در دانشجویان مجله علوم روانشناسی؛ ۲۴ (۱۴۶)، ۲۸۱-۳۰۲.

<https://psychologicalscience.ir/article-1-2729-fa.html>

اسلامی، قاسم، زمانی‌پور، شادی و خورکیان و علیرضا. (۱۴۰۳). بررسی تأثیر خویشاوندسالاری بر رفتار جستجوی شغل با میانجی‌گری بی‌نزاکتی در محل کار و بدینی کارکنان. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۱۶ (پاییز و زمستان ۱۴۰۳)، ۱۹۳-۲۲۸.

<https://doi.org/10.22067/tmj.2024.88468.1592>

بالسینی، کامران؛ کرد، بهمن و شمالی اسکویی، آرزو. (۱۴۰۳). مدل یابی معادلات ساختاری بی‌صداقتی تحصیلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی با نقش میانجی هویت اخلاقی در دانش آموزان شهر تهران مجله علوم روانشناسی ۲۳؛ ۱۴۰۳: ۱۶۳-۱۴۵.

<https://doi.org/10.52547/JPS.23.136.891>

بخشی‌علی‌آباد، حمید. نوروزی، داریوش. حسینی، زهرا السادات. (۱۳۸۳)؛ عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۲۳؛ ۱۴۰۳: ۳۳-۴۱.

<https://ijme.mui.ac.ir/article-10.41-33>

<https://doi.org/10.26-fa.html>

حجی محمد رضایی، مانا سادات، ضرغام حاجبی، مجید، & شفیع‌آبادی، عبدالله. (۱۴۰۱). اثربخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و امید شغلی زنان جویای کار. خانواده درمانی کاربردی. شماره ۵ (مجموعه مقالات حوزه زنان)، ۴۶-۴۷۹.

<https://doi.org/10.22108/aftj.10.22034>

حکاک‌محمد، حسین‌زاده حمید. طراحی مدل شبکه سازی مسیر شغلی با رویکرد ساختاری تفسیری. پژوهش‌های مشاوره، ۲۳ (۱۴۰۳)، ۸۹-۸۹.

<https://doi.org/10.15793123/qjcr.v10.18502.216-186>

خدیر، تیمور و سارانی، فرحتاز و سارانی، سعیده و دهقانی، آمنه و خدیر، فرهاد، (۱۴۰۱). بررسی تأثیر انگیزه شغلی بر کاهش فرسودگی شغلی

شغلی، ششمین کنفرانس ملی نقش مدیریت در چشم اندیاز  
۱۴۰۴، رشت. ۱۲۴۱۵۴۹ <https://civilica.com/doc/>

هاشمی، حوریه سادات، ۱۴۰۰، بررسی تاثیر شایستگی مسیر شغلی بر  
موفقیت مسیر شغلی با نقش میانجی انعطاف پذیری مسیر

## References

- Adcolla, D.F. (2011). Career management in information technology: a case study. *Career Development International*, 7(3), 142 – 158. <https://doi.org/10.1007/s11007-004-5559-3>.
- Ahmadpour A, khosropour F. (2025). Predicting Career Decision-Making Self-Efficacy Based on Multiple Intelligences and Skills Belief Considering the Moderating Role of Academic Level among Students of Shahid Bahonar University of Kerman. *Journal of Psychological Science*. 24(146), 281-302. URL: <http://psychologicalscience.ir/article-1-2729-fa.html> (persian).
- Akkan, E., Lee, Y. T., & Reiche, B. S. (2022). How and when do prior international experiences lead to global work? A career motivation perspective. *Human Resource Management*, 61(1), 117-132. <https://doi.org/10.1002/hrm.22083>
- Alipour Esfahani, Neda, and Sadeghi, Ahmad. (2019). The role of optimism and career path adaptability in students' academic success. *Journal of Positive Psychology*, 6(1), 1-12. <https://doi.org/10.22108/ppls.2020.120957.1865> . (persian).
- Aljerian, K. (2022). Factors Influencing Residents' Specialty Choices and Satisfaction: Impact of Gender, Career Motivation and Life Goals. *Journal of Surgical Education*, 79(2), 302-308. <https://doi.org/10.1111/j.surg.2021.9118>.
- Anicich, E. M. (2022). Flexing and floundering in the on-demand economy: Narrative identity construction under algorithmic management. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 169, 104138. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2022.104138>.
- Bailer, S., Breunig, C., Giger, N., & Wüst, A. M. (2022). The diminishing value of representing the disadvantaged: Between group representation and individual career paths. *British Journal of Political Science*, 52(2), 535-552. <https://doi.org/10.1017/S0007123420000642> .
- Bakhshi Aliabad, Hamid. Norouzi, Dariush. Hosseini, Zahra Sadat. (2004); Factors affecting the job motivation of faculty members of Rafsanjan University of Medical Sciences, Iranian Journal of Education in Medical Sciences, 4(12): 33-41. URL: <http://ijme.mui.ac.ir/article-1-26-fa.html> . (persian).
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands-resources theory: Ten years later. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 10(1), 1-35. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032222-105300>.
- behavior, 10(1), 25-53. <https://doi.org/10.1080/02796015.2021.12087377>.
- Balesini K, Kord B, Shomali Oskoei A. (2024). Structural equations modeling of academic dishonesty based on personality characteristics with mediating moral identity in students at Tehran. *Journal of Psychological Science*. 23(136), 145-163. doi:[10.52547/JPS.23.136.891](https://doi.org/10.52547/JPS.23.136.891)(persian).
- Darchini, Malihe (2015), Investigation of motivational factors affecting life and investment marketers of commercial insurance agencies located in Bandar Abbas city, Master's thesis in Executive Management, Payam Noor University. (persian).
- Denyer, K., & Rowson, T. S. (2022). "I've finally got my expression": the anchoring role of identity in changing from an organisation-based career to a protean career path. *British Journal of Guidance & Counselling*, 1-11. <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2023-0249>
- Doolaard, F. T., Lelieveld, G. J., Noordewier, M. K., van Beest, I., & van Dijk, E. (2022). How information on sexism may increase women's perceptions of being excluded, threaten fundamental needs, and lower career motivation. *European Journal of Social Psychology*, 52(3), 405-419. <https://doi.org/10.1016/j.ejso.2018.12.045>.
- Eslami, Qasem, Zamanipour, Shadi, and Khorkian, Alireza. (2014). Investigating the effect of nepotism on job search behavior through the mediation of incivility in the workplace and employee pessimism. *Journal of Change Management*, 16(Fall and Winter 2014), 193-228. <https://doi.org/10.22067/tmj.2024.88468.1592>. (persian).
- Eyni, Sanaz; Malemir, Behzad; Keyvanloo, Safvor; Tahmasebipour, Shaghayegh; Ebadi, Matineh Ebadi, (2012). Testing the causal model of identity styles and social acceptability with the mediation of dysfunctional attitudes in predicting the use of cosmetics in female students, *Journal of Women's Cultural Psychology*, 13(49), 15-34. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.586161> . (persian).
- Fütterer, T., van Waveren, L., Hübner, N., Fischer, C., & Sälzer, C. (2023). I can't get no (job) satisfaction? Differences in teachers' job satisfaction from a career pathways perspective. *Teaching and Teacher Education*, 121, 103942. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2022.103942>
- Haji Mohammad Rezaei, Mana Sadat, Zargham Hajibi, Majid, & Shafi Abadi, Abdullah. (1401). The effectiveness of hope-based career counseling on self-efficacy in career decision-making and career hope of job-seeking women. *Applied Family Therapy*. Issue 5

- (Women's Journal), 466-479. <https://www.doi.org/10.22034/aftj.2022.315305.1265>.
- Hakak Mohammad, Hosseinzadeh Hamid. Designing a career path networking model with an interpretive structural approach. *Consulting Research*. 1403; 23 (89): 186-216. 10.18502/qjcr.v23i89.15793doi : (persian).
- Hallford DJ, Mellor D. Development and Validation of the Awareness of Narrative Identity Questionnaire (ANIQ). *Assessment*. 2017 Apr;24(3):399-413. doi: 10.1177/1073191115607046 . Epub 2016 Jul 28. PMID: 26438662.
- Hashemi, Huriyeh Sadat, 2014, Investigation of the effect of career path competence on career path success with the mediating role of career path flexibility, Sixth National Conference on the Role of Management in the Perspective of 2015, Rasht. <https://civilica.com/doc/1241549> . (persian).
- Khadir, Timur and Sarani, Farahnaz and Sarani, Saeede and Dehghani, Ameneh and Khadir, Farhad, 2012, Studying the effect of job motivation on reducing teachers' job burnout, Third International Conference on Challenges and New Solutions in Industrial Engineering, Management and Accounting, Chabahar. <https://civilica.com/doc/1564766> . (persian).
- King, N. (2022). Memory, narrative, identity. In *Memory, Narrative, Identity*. Edinburgh University Press. <https://edinburghuniversitypress.com/book-memory-narrative-identity.html>.
- Kirkegaard Thomsen, D., Fivush, R., Coman, A., Hirst, W., Luminet, O., & Pillemer, D. B. (2025). A framework for vicarious and collective memory, future projections and narrative identity. *Nature Reviews Psychology*, 1-14. Doi: 20.1001.1.2383353.1401.11.10 .
- Lind, M., Vanwoerden, S., Bo, S., & Sharp, C. (2022). Borderline personality disorder in adolescence: The role of narrative identity in the intrapsychic reasoning system. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 13(5), <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/per0000517>
- London. M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8, 620-630. <https://psycnet.apa.org/record/1984-05431-001>
- Louis, D., & Mielly, M. (2023). People on the tweets: Online collective identity narratives and temporality in the# LebaneseRevolution. *Organization*, 30(1), 89-115. <https://doi.org/10.1177/13505084221137990>.
- Madeira, F., Madhusoodanan, N., Lee, J., Eusebi, A., Niewielska, A., Tivey, A. R., ... & Butcher, S. (2024). The EMBL-EBI Job Dispatcher sequence analysis tools framework in 2024. *Nucleic acids research*, 52(W1), W521-W525. <https://doi.org/10.1002/1099-1611>
- MalehMir; Behzad; Naderi Noor Eini, Sahar; Mehrabipour, Mohya; Mahmoudi Sani, Jafar; Foy, Ali and Mikaeili, Niloufar. (2023). Comparison of mindfulness, humor and organizational health in special and general ward nurses. *ental Health and Culture*, 1(1), 149-163. <https://doi.org/10.30479/mhc.2023.19154.1028>(persian).
- McAdams, D. P. (1985). *Power, intimacy, and the life story: Personological inquiries into identity*. New York: Guilford Press. <https://www.guilford.com/books/Power-Intimacy-and-the-Life-Story/Dan-McAdams/9780898625066>
- McLean, K. C., Pasupathi, M., & Syed, M. (2023). Cognitive scripts and narrative identity are shaped by structures of power. *Trends in Cognitive Sciences*, 27(9), 805-813. <https://doi.org/10.1080/02673843.2022.1590851>
- Murphy, G. (2023). Leadership preparation, career pathways and the policy context: Irish novice principals' perceptions of their experiences. *Educational Management Administration & Leadership*, 51(1), 30-51. <https://doi.org/10.1177/1741143220968169>
- Niksirat F, Khademi Ashkzari M, Naghsh Z. (2025). A field study on the concepts of job burnout, work-family conflict, psychological capital, and mental health of teachers with an emphasis on gender roles. *Journal of Psychological Science*. 23(144), 275-291. doi:[10.61186/jps.23.144.15](https://doi.org/10.61186/jps.23.144.15)(persian).
- Peci, A., de Menezes Santos, A., & Pino Oliveira de Araujo, B. C. (2022). Quo vadis? Career paths of Brazilian regulators. *Regulation & Governance*, 16(2), 470-486. <http://dx.doi.org/10.1111/rego.12348>
- Sugiarti, E. (2023). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.2). <http://dx.doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Susanto, P. C., Sawitri, N. N., & Suroso, S. (2023). Determinant Employee Performance and Job Satisfaction: Analysis Motivation, Path Career and Employee Engagement in Transportation and Logistics Industry. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(2), 257-268. <http://dx.doi.org/10.55927/ijbae.v2i2.2711>
- Wang, Q., Gan, K. P., Wei, H. Y., Sun, A. Q., Wang, Y. C., & Zhou, X. M. (2024). Public service motivation and public employees' turnover intention: the role of job satisfaction and career growth opportunity. *Personnel Review*, 53(1), 99-118. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2020-0836>.
- Zamanshaar, Elham; Rezaian, Hamid; Hosseiniyan, Simin; Abdollahi, Abbas. (1401). Longing for the Desired Self: A Thematic Analysis of Individuals' Narratives of Emotional Breakup Experience. *Counseling Research*; 21 (83):47-84. [10.18502/qjcr.v21i83.11086](https://doi.org/10.18502/qjcr.v21i83.11086) (persian).