journal homepage: www.Jnabm.ir

Journal of Intelligent Marketing Management (JIMM)

ISSN: 2783-5405

Validation of a Job-Hopping Model Among Millennial Employees

Fatemeh Darba[1], Mohammad Naghi Imani[*2], Rashid Zolfaghari Zafarani[3]

1- Department of Public Administration, Ro.C., Islamic Azad University, Roudehen, Iran
2[*]- Department of Educational Management, Ro.C., Islamic Azad University, Roudehen, Iran
3- Department of Educational Sciences, Ro.C., Islamic Azad University, Roudehen, Iran

Abstract

Objective: Job-hopping has emerged as a significant challenge for human resource management and employee retention, particularly concerning the Millennial generation. This study aimed to identify and develop a model of job-hopping among Millennial employees at the Tehran Municipality.

Method: This applied study employed an exploratory mixed-methods design. In the qualitative phase, Sandelowski and Barroso's meta-synthesis approach was used to identify the components of the model. In the quantitative phase, data were collected from 380 Millennial employees at the Tehran Municipality using a researcher-developed questionnaire and stratified sampling; the data were subsequently analyzed using SPSS and SmartPLS software.

Findings: The qualitative phase identified four primary dimensions: organizational factors, job-related factors, professional development, and individual factors. Organizational factors encompass compensation and benefits, reward systems, supportive culture and climate, and leadership style. Job-related factors include quality of work life, job attitudes, and job characteristics. Professional development covers advancement opportunities and skill development, while individual factors include work values and personal motivation. In the quantitative phase, the relationships between these dimensions were evaluated using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).

Conclusion: Job-hopping among Millennial employees is a multidimensional phenomenon influenced by organizational, job-related, professional, and individual factors. Consequently, improving compensation systems, fostering a supportive work environment, enhancing the quality of work life, and providing opportunities for professional growth and advancement can assist in managing job-hopping and retaining Millennial employees at the Tehran Municipality.

Keywords: Job hopping; millennial employees; organizational factors; professional development; job-related factors; individual factors

Citation:
Darba, F., Imani, M. N. & Zolfaghari Zafarani, R. (2026). Validation of a Job-Hopping Model Among Millennial Employees. Journal of Intelligent Marketing Management, 7(3), 373-401.

Journal of Intelligent Marketing Management (JIMM), 2026, Volume 7, Number 3, Consecutively 33
Publisher: Journal of Intelligent Marketing Management (JIMM)
Type of Article: Scientific Research
https://doi.org/JABM.3.2.15564.3514545.2594187
© Authors
Received: 05/07/2026
Received in revised from: 11/08/2026
Accepted: 23/09/2026
Published online: 23/09/2026

journal homepage: www.Jnabm.ir

نشریه مدیریت بازاریابی هوشمند

ISSN: 2783-5405

اعتبارسنجی مدل پرش شغلی در کارکنان نسل هزاره

فاطمه داربا[1]، محمد نقی ایمانی*[2]، رشید ذوالفقاری زعفرانی[3]

۱- گروه مدیریت دولتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

۲*- گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

۳- گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

چکیده

هدف: پرش شغلی به یکی از چالش‌های مهم مدیریت منابع انسانی و نگهداشت کارکنان، به‌ویژه نسل هزاره، تبدیل شده است. پژوهش حاضر با هدف شناسایی و ارائه مدل پرش شغلی کارکنان نسل هزاره در شهرداری تهران انجام شد.

روش: این پژوهش کاربردی و با روش آمیخته اکتشافی انجام شد. در بخش کیفی، از فراترکیب سندلوسکی و باروسو برای شناسایی مؤلفه‌های مدل استفاده شد. در بخش کمی، داده‌ها از ۳۸۰ نفر از کارکنان نسل هزاره شهرداری تهران با استفاده از پرسشنامه محقق‌ساخته و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای گردآوری و با نرم‌افزارهای SPSS و SmartPLS تحلیل شد.

یافته‌ها: نتایج بخش کیفی چهار بُعد اصلی شامل: عوامل سازمانی، عوامل شغلی، توسعه حرفه‌ای و عوامل فردی را شناسایی کرد؛ عوامل سازمانی شامل: حقوق و مزایا، نظام پاداش، فرهنگ و جو حمایتی و سبک رهبری؛ عوامل شغلی شامل: کیفیت زندگی کاری، نگرش شغلی و ویژگی‌های شغل؛ توسعه حرفه‌ای شامل: فرصت‌های پیشرفت و توسعه مهارت‌ها و عوامل فردی شامل: ارزش‌های کاری و انگیزش فردی بود. در بخش کمی نیز روابط میان ابعاد مدل با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی ارزیابی شد.

نتیجه‌گیری: پرش شغلی کارکنان نسل هزاره پدیده‌ای چندبُعدی است که تحت تأثیر عوامل سازمانی، شغلی، حرفه‌ای و فردی قرار دارد. بر این اساس، بهبود نظام جبران خدمات، ایجاد محیط کاری حمایتی، ارتقای کیفیت زندگی کاری و فراهم‌کردن فرصت‌های رشد و پیشرفت حرفه‌ای می‌تواند به مدیریت پرش شغلی و نگهداشت کارکنان نسل هزاره در شهرداری تهران کمک کند.

کلیدواژه‌ها:پرش شغلی؛ کارکنان نسل هزاره؛ عوامل سازمانی؛ توسعه حرفه‌ای؛ عوامل شغلی؛ عوامل فردی

استناد:

داربا، فاطمه و ایمانی، محمد نقی و ذوالفقاری زعفرانی، رشید. (۱۴۰۵). اعتبارسنجی مدل پرش شغلی در کارکنان نسل هزاره. مدیریت بازاریابی هوشمند,۷(۳), ۳۷۳-۴۰۱.

نشریه مدیریت بازاریابی هوشمند،۱۴۰۵، دوره۷، شماره۳، پیاپی۳۳

ناشر: نشریه مدیریت بازاریابی هوشمند

نوع مقاله: علمی پژوهشی

© نویسندگان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۴/۱۴

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۵/۰۵/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۷/۰۱

تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۷/۰۱

https://doi.org/JABM.3.2.15564.3514545.2594187

مقدمه

در ادبیات مدیریت، منابع انسانی به‌عنوان یکی از ارزشمندترین سرمایه‌های سازمانی شناخته می‌شود و نقش تعیین‌کننده‌ای در تحقق اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت سازمان دارد. تحقق اهداف سازمانی تا حد زیادی به میزان تلاش، تعهد، وفاداری و مشارکت کارکنان وابسته است؛ با این حال، تداوم حضور کارکنان در یک سازمان همواره تضمین‌شده نیست. برخی کارکنان تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل، تصمیم به ترک سازمان و انتقال به محیط کاری دیگری می‌گیرند. این جابه‌جایی داوطلبانه میان مشاغل و سازمان‌ها در ادبیات پژوهش با مفهوم «پرش شغلی» شناخته می‌شود. بر اساس مطالعات انجام‌شده، پرش شغلی پدیده‌ای رایج در بازار کار است که در آن کارکنان با هدف دستیابی به فرصت‌های شغلی بهتر، شرایط کاری مطلوب‌تر یا چشم‌انداز حرفه‌ای مناسب‌تر، به‌صورت داوطلبانه سازمان محل خدمت خود را ترک می‌کنند. (لاراستی و اریانتو[1]، ۲۰۲۰). پرانایا[2] (۲۰۱۴) استدلال کرد که پرش شغل الگویی است برای خروج از شرکت فعلی به دلیل اراده خود کارکنان، نه به دلیل اخراج آنها. یوئن و تای[3] (۲۰۱۵) موقعیتی را که کارمند زمانی کمتر از یک سال در محل کار فعلی، کار می‌کند، به عنوان پرش شغلی تعریف کردند (یوئن و تای، ۲۰۱۵). پرش شغلی به وضعیتی اشاره دارد که در آن کارکنان به‌جای تداوم اشتغال در یک شغل یا سازمان برای دوره‌ای طولانی، در فواصل زمانی مختلف اقدام به تغییر موقعیت شغلی یا محل خدمت خود می‌کنند. در این نوع جابه‌جایی، تصمیم به ترک شغل عمدتاً ناشی از انتخاب و اراده فرد است و به عواملی خارج از اختیار وی، مانند اخراج، تعدیل نیروی انسانی یا خاتمه اجباری همکاری، ارتباطی ندارد. (پرانایا[4]، ۲۰۱۴). پرش شغلی می‌تواند پیامدهای نامطلوبی برای سازمان و کارکنان باقی‌مانده به همراه داشته باشد. خروج مکرر نیروهای انسانی، سازمان‌ها را ناگزیر می‌سازد منابع و هزینه‌های بیشتری را برای جذب، گزینش و آموزش کارکنان جایگزین اختصاص دهند. (لیو[5] و همکاران، ۲۰۱۰). علاوه بر تحمیل هزینه‌های ناشی از جذب و آموزش نیروهای جایگزین، پرش شغلی می‌تواند موجب افزایش حجم وظایف و فشار کاری بر کارکنان باقی‌مانده شود و در نتیجه، سطح بهره‌وری و کارایی سازمان را کاهش دهد. همچنین، خروج کارکنان ممکن است به انتقال دانش، تجربیات و اطلاعات سازمانی به محیط‌های کاری دیگر منجر شود و از این طریق بخشی از سرمایه دانشی و تجربی سازمان در اختیار سایر سازمان‌ها قرار گیرد. (لاراستی و اریانتو، ۲۰۲۰). در اثر پرش شغلی، سازمان نه تنها باید متحمل زیان های مالی شود، بلکه انگیزه و بهره وری دیگر کارکنان نیز به شدت تحت تاثیر قرار می‌گیرد (زاهاری و پوته[6]، ۲۰۲۳). یک کارمند مکرر که قصد دارد شرکت فعلی خود را ترک کند، بر موفقیت سازمان در بلندمدت و پایداری در مزیت های رقابتی تأثیر می گذارد. به طور کلی، سازمان‌ها نگرشی منفی به جهش شغلی دارند؛ این امر چالش‌های بالقوه ای را در مدیریت استعداد سازمان‌ها ایجاد کرده است (سیو[7] و همکاران، ۲۰۲۳). با وجود این، پرش شغلی از دیدگاه‌های متفاوتی مورد تفسیر قرار گرفته است؛ به‌گونه‌ای که برخی پژوهشگران آن را راهبردی برای مواجهه کارکنان با شرایط ناامن شغلی و دستیابی به موقعیت‌های باثبات‌تر می‌دانند، در حالی که گروهی دیگر، جابه‌جایی‌های شغلی را فرصتی برای رشد و توسعه حرفه‌ای کارکنان و حتی ایجاد برخی مزیت‌های راهبردی برای سازمان‌ها تلقی می‌کنند. طبق نظر هریس[8] (۲۰۱۴)، هنگامی که کارکنان به پرش شغلی می پردازند، ارتباط گسترده‌تری با خارج از جهان خواهند داشت که باعث افزایش منابع و تجربیات آنها می‌شود (لاراستی و اریانتو، ۲۰۲۰).

[1] Larasati & Aryanto
[2] Pranaya
[3] Yuen & Thai
[4] Pranaya
[5] Liu
[6] Zahari & Puteh
[7] Siew
[8] Harris

به‌طور کلی، دو انگیزه متمایز برای پرش شغل پیشنهاد شد. انگیزه فرار، تغییر مکرر شغل را برای فرار از محیط های کاری ناپسند توصیف می‌کند، در حالی که انگیزه پیشرفت، تغییر مکرر شغل را به عنوان وسیله ای برای پیشرفت شغلی توصیف می‌کند (لیک[1] و همکاران، ۲۰۱۸). پدیده پرش شغلی، حتی هنگامی که با انگیزه دستیابی به فرصت‌های یادگیری، توسعه مهارت‌ها و بهبود شرایط کاری رخ می‌دهد، می‌تواند تمایل کارکنان به ترک سازمان را افزایش دهد. ازاین‌رو، شناخت دقیق عوامل شکل‌دهنده و تقویت‌کننده این پدیده برای سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. با وجود توجه روزافزون پژوهشگران و مدیران به موضوع پرش شغلی، شواهد تجربی موجود درباره میزان و نحوه تأثیرگذاری عوامل مختلف بر این پدیده همچنان محدود و پراکنده است. این مسئله در میان کارکنان نسل جوان اهمیت بیشتری پیدا می‌کند؛ زیرا افزایش تمایل به جابه‌جایی شغلی در این گروه، به یکی از چالش‌های مهم سازمان‌ها و کارفرمایان در مدیریت و نگهداشت نیروی انسانی تبدیل شده است. (زاهاری و پونته، ۲۰۲۳).

مطالعات حاکی از آن است که روند پرش شغلی در میان کارمندان نسل هزاره بسیار جدی است (تته و همکاران، ۲۰۲۱). تا سال ۲۰۲۵، هزاره‌ها تقریباً ۴۰ درصد از نیروی کار را تشکیل خواهند داد. نسل‌های هزاره یا معروف به نسل Y به عنوان نسلی با اعتماد به نفس، انعطاف‌پذیر، مستقل و فعال اجتماعی به‌شمار می‌روند. نسل هزاره نسلی منحصربه‌فرد محسوب می‌شود که دارای سبک کاری انعطاف‌پذیر هستند (لاراستی و اریانتو، ۲۰۲۰). در مقایسه با نسل‌های پیش از خود، کارکنان نسل هزاره اهمیت بیشتری برای برقراری تعادل میان زندگی شخصی و حرفه‌ای، برخورداری از ساعات و برنامه‌های کاری منعطف و دستیابی سریع‌تر به فرصت‌های رشد و پیشرفت شغلی قائل هستند. یافته‌های برخی مطالعات نیز نشان می‌دهد بخش قابل‌توجهی از کارکنان این نسل از وضعیت شغلی فعلی خود رضایت کافی ندارند و در جست‌وجوی فرصت‌های شغلی جدید و شرایط کاری مطلوب‌تر هستند؛ موضوعی که می‌تواند احتمال جابه‌جایی و پرش شغلی در میان آنان را افزایش دهد. (حسن و همکاران، ۲۰۲۳). در یک نظرسنجی مشخص شد تنها ۱۸ درصد از هزاره‌های قصد دارند تا درازمدت در یک سازمان بمانند و ۶۰ درصد از هزاره‌ها سازمان خود را طی سه سال از تاریخ شروع کار ترک کردند (تته و همکاران، ۲۰۲۱). در جای دیگر گفته شده است که نرخ پرش شغلی نسل هزاره دو برابر بیشتر از نسل X و ۴٫۵ برابر بیشتر از نسل بیبی‌بومر و سایر پیشینیان است (حسن و همکاران، ۲۰۲۳). نظرسنجی مایکروسافت در سال ۲۰۲۲ نشان داد که علیرغم افزایش جهانی بیکاری، بخش قابل توجهی (۵۲٪) از کارمندان نسل هزاره، تمایل زیادی به جستجوی فرصت های شغلی جدید در سال ۲۰۲۲ نشان دادند که ۳۰ درصد نسبت به سال قبل، افزایش داشت؛ سیو و همکاران (۲۰۲۳) دریافتند ۳۰٪ از هزاره ها قصد دارند کمتر از ۲ سال در یک شرکت بمانند. این وضعیت به آن معناست که سازمان‌ها ممکن است ناگزیر باشند در بازه‌های زمانی کوتاه، بخش قابل‌توجهی از نیروی انسانی خود را جایگزین کنند؛ موضوعی که هزینه‌های قابل‌توجهی را در زمینه جذب، گزینش، آموزش و جایگزینی کارکنان بر سازمان تحمیل می‌کند. تداوم چنین روندی، چالشی اساسی برای سازمان‌ها در زمینه حفظ سرمایه انسانی ارزشمند و کنترل هزینه‌های عملیاتی در بلندمدت ایجاد می‌کند. (ترن۲ و همکاران، ۲۰۲۵). از این رو، بررسی موضوع پرش شغلی برای بهبود میزان ماندگاری در بین کارکنان نسل هزاره در سازمان‌ها حیاتی است.

کارکنان نسل هزاره معمولاً افرادی خوش‌بین، منطقی و اجتماعی توصیف می‌شوند؛ با این حال، در محیط کار ممکن است در مقایسه با نسل‌های پیشین، تمایل بیشتری به تغییر موقعیت شغلی و جابه‌جایی میان سازمان‌ها داشته باشند. ازاین‌رو، سطح پایین‌تر تعهد سازمانی در برخی مطالعات به‌عنوان یکی از ویژگی‌های مرتبط با این نسل مطرح شده است؛ به‌گونه‌ای که بخشی از کارکنان نسل هزاره در صورت

[1] Lake
[2] Tran

مواجهه با فرصت‌های شغلی مطلوب‌تر، در مدت‌زمان نسبتاً کوتاهی تصمیم به ترک سازمان فعلی و پیوستن به سازمانی دیگر می‌گیرند. (لاراستی و اریانتو، ۲۰۲۰). داده‌های آماری نشان داد که کارکنان نسل هزاره به دلیل رضایت شغلی پایین، پیشرفت شغلی، بر عهده گرفتن مسئولیت های جدید و یادگیری مهارت های جدید برای بهبود قابلیت اشتغال، فعالانه به دنبال مشاغل جدید هستند (سیو و همکاران، ۲۰۲۳). کراس[1] (۲۰۱۴) در تحقیق خود دریافتند که کارکنان نسل هزاره رویای کسب درآمد بیشتر را در سر می پرورانند. به‌طور کلی ثابت شده که کارکنان نسل هزاره تمایل زیادی به تغییر شغل خود دارند (هنریک[2]، ۲۰۱۵؛ هوم[3] و همکاران، ۲۰۱۷). جابجایی مزمن نسل هزاره باعث زیان‌های آشکار و پنهان مانند از دست دادن نوآوری ها، مهارت‌ها، توانایی ها و سرمایه‌های سازمانی می شود (حسن و همکاران، ۲۰۲۳). پرش شغلی کارکنان این نسل هزینه های قابل توجهی را برای استخدام مجدد و آموزش کارکنان جدید به سازمان تحمیل می‌کند (تته و همکاران، ۲۰۲۱). زیان های ناشی از پرش شغلی کارکنان همیشه بیشتر از هزینه های برآورد شده است تا جایی‌که تخمین زده می شود که هزینه پرش شغلی کارکنان بیش از ۱۵۰ درصد حقوق آنها است (حسن و همکاران، ۲۰۲۳). پرش شغلی باعث از دست دادن گسترده و پنهان بهره وری می‌شود. جابجایی مکرر یک جو سازمانی ضعیف ایجاد می‌کند، خدمات مشتری را کاهش می دهد، روابط مشتری را از بین می برد و رتبه منفی برای سازمان ها ایجاد می‌کند (ترن و همکاران، ۲۰۲۵). حفظ نسل هزاره در محل کار الزامی است زیرا آنها بالاترین فراوانی نیروی کار در سازمان را به‌خود اختصاص می‌دهند. چنین وضعیتی هشداردهنده است و سازمان‌ها برای حفظ عملکرد سازمان خود نیاز به درک تعیین‌کننده‌های پرش شغلی نسل هزاره دارند (تته و همکاران، ۲۰۲۱). با این حال، ادبیات به‌طور گسترده‌ای نشان می دهد که مشکل پرش شغل کارکنان نسل هزاره حل نشده باقی مانده است (حسن و همکاران، ۲۰۲۳؛ پرکاسا و پوروانتو، ۲۰۲۴).

مرور ادبیات نشان می‌دهد مطالعات محدودی در مورد انگیزه‌های پرش شغلی و نتایج مرتبط با آن وجود دارد. تا کنون، مطالعات در خارج از کشور به انگیزه‌های مرتبط با پرش شغلی از چند جنبه محدود پرداخته‌اند(تته و همکاران، ۲۰۲۱؛ حسن و همکاران، ۲۰۲۳؛ پرکاسا و پوروانتو، ۲۰۲۴). ترن و همکاران (۲۰۲۵) به بررسی عوامل بیرونی و درونی فرد بر پرش شغلی پرداختند. پرساکا و پوروانتو (۲۰۲۴) تنها اثر رضایت شغلی را بر رفتار پرش شغلی بررسی کردند. حسن و همکاران (۲۰۲۳) دریافت چند عامل ابتکارات مدیریت، مدیریت منابع انسانی نرم، تعادل کار و زندگی و رضایت کارکنان منابع حیاتی برای حفظ کارکنان نسل هزاره در بخش خصوصی هستند. سیو و همکاران (۲۰۲۳) نیز به چند عامل محدود تناسب فرد-سازمان و نگرش شغلی خودراهبری تمرکز داشت. با این حال تناقضاتی نیز در یافته‌ها مشاهده می‌شود؛ لیک و همکاران (۲۰۱۸) دریافتند انگیزه پیشرفت منجر به پرش شغلی می شود اما سیو و همکاران (۲۰۲۳) بین فرصت های یادگیری و پرش شغلی رابطه معناداری پیدا نکردند. علاوه بر این مطالعاتی که عوامل و انگیزه‌های فردی، سازمانی و زمینه‌ای را در یک چارچوب یکپارچه برای توضیح پدیده جهش شغلی در بین نیروی کار نسل هزاره در نظر گرفته باشد، به چشم نمی‌خورد؛ بنابراین، تحقیق حاضر با هدف پوشش شکاف‌ها و تعیین عوامل بالقوه مؤثر بر افزایش پرش شغل در میان کارکنان نسل هزاره انجام می شود.

نقش شهرداری به‌عنوان یکی از نهادهای اصلی بخش عمومی در توسعه و رونق اقتصادی شهرها، از اهمیت قابل‌توجهی برخوردار است. شهرداری‌ها به‌عنوان حکومت‌های محلی، مسئولیت‌های گسترده‌ای در حوزه مدیریت شهری، تأمین نیازهای شهروندان و ارائه خدمات

[1] Kruse
[2] Henrik
[3] Hom

عمومی و رفاهی بر عهده دارند و کیفیت عملکرد آنها می‌تواند زمینه‌ساز توسعه پایدار شهر یا مانعی در مسیر رشد و پیشرفت آن باشد. تحقق مطلوب این مسئولیت‌ها تا حد زیادی به سرمایه انسانی سازمان وابسته است؛ زیرا نیروی انسانی، به‌عنوان یکی از ارکان اساسی شهرداری، نقش تعیین‌کننده‌ای در کیفیت ارائه خدمات، افزایش رضایت شهروندان و ارتقای اثربخشی مدیریت شهری دارد. ازاین‌رو، توانایی شهرداری‌ها در جذب، توسعه و نگهداشت نیروی انسانی توانمند و شایسته، یکی از پیش‌شرط‌های اساسی برای تداوم ارائه خدمات مطلوب و حرکت در مسیر مدیریت شهری پایدار محسوب می‌شود.با وجود این، طی سال‌های اخیر، برخی تحولات و تصمیمات مدیریتی در شهرداری تهران، از جمله انتصابات سیاسی و کم‌توجهی به سوابق و شایستگی‌های حرفه‌ای افراد، کاهش برخی حمایت‌های معیشتی و رفاهی کارکنان و تغییرات ساختاری از جمله ادغام یا انحلال برخی واحدهای مرتبط با منابع انسانی، زمینه بروز پیامدهای مختلف اجتماعی و روان‌شناختی در میان کارکنان را فراهم کرده است. به‌زعم اسدی و همکاران (۱۴۰۲)، سازمان‌های عمومی در ایران علاوه بر مواجهه با تحولات و روندهای جهانی، با چالش‌های ساختاری و مدیریتی خاصی نیز روبه‌رو هستند. ساختارهای سلسله‌مراتبی، کندی جریان امور، بهره‌وری پایین، کم‌کاری، ارزیابی‌های غیرواقع‌بینانه از منابع انسانی و نارضایتی برخی کارکنان و ارباب‌رجوع، از جمله مسائلی هستند که می‌توانند نگرش کارکنان نسبت به سازمان را تحت تأثیر قرار داده و زمینه تمایل آنان به جابه‌جایی شغلی را فراهم کنند.این مسئله در میان کارکنان نسل هزاره اهمیت بیشتری پیدا می‌کند؛ زیرا این نسل با ویژگی‌های نسلی متفاوت، از جمله تأکید بیشتر بر رشد و پیشرفت حرفه‌ای، انعطاف‌پذیری، کیفیت زندگی کاری، استقلال و دستیابی به فرصت‌های شغلی مطلوب، الگوی متفاوتی از نگرش و رفتار شغلی را نشان می‌دهد. ازاین‌رو، در شرایطی که محیط سازمانی نتواند انتظارات حرفه‌ای و شغلی آنان را پاسخ دهد، احتمال شکل‌گیری تمایل به تغییر شغل یا جابه‌جایی میان واحدها و سازمان‌ها می‌تواند افزایش یابد. در این میان، داده‌های نیروی کار منتشرشده توسط مرکز آمار ایران در سال ۱۴۰۲ نیز نشان می‌دهد که افراد در گروه سنی ۲۵ تا ۴۰ سال، سهم قابل‌توجهی از جمعیت شاغل کشور را به خود اختصاص داده‌اند؛ گروهی که بخش مهمی از آن را کارکنان نسل هزاره تشکیل می‌دهند. بنابراین، توجه به الگوی رفتار شغلی این گروه برای سازمان‌های عمومی، به‌ویژه شهرداری تهران، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.شواهد موجود در شهرداری تهران نیز بیانگر آن است که مسئله جابه‌جایی و تمایل به تغییر محیط کاری در میان بخشی از کارکنان قابل‌توجه است. بر اساس شواهد و مستندات مورد اشاره یکی از مقامات شهرداری تهران، تعداد قابل‌توجهی از کارکنانی که مدتی در این سازمان مشغول به فعالیت بوده‌اند، تمایل دارند فعالیت خود را در محیط یا فضای دیگری از شهرداری ادامه دهند. چنین وضعیتی نشان می‌دهد که مسئله جابه‌جایی شغلی در شهرداری تهران را نمی‌توان صرفاً به تصمیم فردی کارکنان نسبت داد، بلکه باید آن را در تعامل میان ویژگی‌های محیط سازمانی، شرایط و ویژگی‌های شغلی، عوامل فردی و ویژگی‌های نسلی کارکنان مورد بررسی قرار داد.بر این اساس، هم‌زمانی برخی چالش‌های مدیریتی و سازمانی در شهرداری تهران با حضور و گسترش نیروی کار نسل هزاره، ضرورت توجه به پدیده پرش شغلی را دوچندان می‌کند. تداوم این وضعیت می‌تواند سازمان را با مسائلی همچون از دست دادن نیروی انسانی توانمند، افزایش هزینه‌های جذب و آموزش کارکنان جایگزین، کاهش تداوم دانش و تجربه سازمانی و دشواری در حفظ سرمایه انسانی مواجه سازد. ازاین‌رو، شناسایی و تبیین ابعاد و مؤلفه‌های مرتبط با پرش شغلی کارکنان نسل هزاره، می‌تواند مبنایی برای درک بهتر این پدیده و اتخاذ سیاست‌های مؤثر در حوزه مدیریت و نگهداشت منابع انسانی شهرداری تهران فراهم آورد.با توجه به اهمیت سرمایه انسانی در عملکرد سازمان‌های عمومی، ویژگی‌های متمایز نسل هزاره و شواهد موجود درباره تمایل بخشی از کارکنان شهرداری تهران به جابه‌جایی، پرداختن علمی به پدیده پرش شغلی در این سازمان ضروری به نظر می‌رسد. از سوی دیگر، با توجه به پراکندگی یافته‌های مطالعات پیشین و وجود شکاف نظری

درباره تبیین جامع عوامل مرتبط با پرش شغلی کارکنان نسل هزاره در سازمان‌های عمومی ایران، پژوهش حاضر با هدف شناسایی و تبیین ابعاد و مؤلفه‌های این پدیده در شهرداری تهران شکل گرفته است.

بر این اساس، سؤال اصلی پژوهش عبارت است از:

- **اعتبارسنجی مدل پرش شغلی در کارکنان نسل هزاره در شهرداری تهران چگونه است؟**

جدول ۱: بررسی پیشینه پژوهش های داخلی و خارجی

پژوهشگر/سال	عنوان پژوهش	روش/رویکرد پژوهش	جامعه/نمونه	مهم‌ترین یافته‌ها
شیخ اسمعیلی و همکاران (۱۴۰۵)	ارائه مدل جابه‌جایی کارراهه شغلی در توالی نسل‌ها با واکاوی تجارب زیسته مدیران از همکاری با کارکنان نسل‌های X، Y و Z	کیفی؛ پارادایم تفسیری؛ پدیدارشناسی توصیفی؛ تحلیل کلایزی	۱۵ نفر از مدیران بانک‌های ملی شهر تهران	معنای جابه‌جایی در نسل X به‌صورت انحراف ناگزیر از ثبات، در نسل Y جستجوی تناسب، رشد و معنا، و در نسل Z ابزاری برای کاوش و انطباق سریع تفسیر شد. مسیر شغلی از الگوی خطی و باثبات به الگوی سیال و فناورمحور تحول یافته است.
درویش‌زاده بروجنی و همکاران (۱۴۰۴)	طراحی مدل مقابله با استعفای خاموش در سازمان‌های دولتی	آمیخته اکتشافی؛ تحلیل مضمون؛ FISM و ISM	۱۵ خبره منابع انسانی در بخش کیفی	عوامل کلیدی کاهش استعفای خاموش شامل بهبود فرهنگ سازمانی، توسعه حرفه‌ای، شفاف‌سازی شرح شغل، اصلاح سیاست‌های سازمانی و ارتقای شایستگی‌های رهبری است.
عباسی و همکاران (۱۴۰۴)	طراحی مدل جذب و استخدام نسل‌های Y و Z در سازمان‌های بخش دولتی	کیفی؛ فراترکیب؛ استفاده از MAXQDA	۲۷ مطالعه منتخب	برای جذب نسل‌های Y و Z، چهار بعد و ۳۰ عامل شناسایی شد. مهم‌ترین عوامل شامل استخدام از طریق فضای مجازی، تعادل کار-زندگی، حس تعلق، جبران خدمات شفاف، ارزش‌های کاری و مهارت‌آموزی است.
سلطانی و همکاران (۱۴۰۲)	طراحی یک سیستم گردش شغلی برای بهبود عملکرد سازمان در صنعت نفت ایران	کمی؛ دلفی فازی	۲۲ خبره منتخب	۳۲ مؤلفه در چهار بُعد سوابق شغلی، توانمندی‌های عمومی، شایستگی‌های رفتاری و مدیریتی شناسایی شد. سوابق شغلی مهم‌ترین بُعد اثرگذار بر گردش شغلی بود.

پژوهشگر/سال	عنوان پژوهش	روش/رویکرد پژوهش	جامعه/نمونه	مهم‌ترین یافته‌ها
بسطی و همکاران (۱۴۰۱)	طراحی مدل ترک خدمت داوطلبانه کارکنان	کیفی؛ نظریه داده‌بنیاد؛ کدگذاری باز، محوری و انتخابی	کارکنان معاونت برون‌مرزی صداوسیما	عواملی مانند: احساس بی‌عدالتی، فساد اداری، سبک مدیریت اتوکراتیک و ناامیدی از بهبود شرایط، زمینه‌ساز تصمیم به ترک خدمت هستند.
رستگار و همکاران (۱۴۰۱)	تأثیرگذاری و تأثیرپذیری ترجیحات کاری کارکنان نسل هزاره در سازمان‌های دولتی با رویکرد دیمتل	آمیخته؛ تحلیل محتوای کیفی و دیمتل	۱۷ استاد مدیریت و ۳۴ مدیر دولتی	قراردادهای نامتعارف کاری، تنوع کاری و جبران خدمات شایسته‌محور بیشترین اثرگذاری را داشتند. امنیت شغلی و ارتقاپذیری بیشترین تأثیرپذیری را نشان دادند.
میجانی و همکاران (۱۴۰۱)	طراحی مدل مدیریت منابع انسانی برای کارکنان نسل Z با رویکرد داده‌بنیاد	کیفی؛ داده‌بنیاد	۱۵ مدیر منابع انسانی و ۲۰ کارمند نسل Z	عوامل زمینه‌ای، علّی، راهبردی و مداخله‌گر مدیریت منابع انسانی نسل Z شناسایی شد. اجرای مدل پیامدهای مالی، مدیریتی و فراسازمانی دارد.
صحرایی و همکاران (۱۴۰۰)	تأثیر شاخص‌های روان‌شناختی-اجتماعی نسل هزاره بر قصد ترک شغل	کمی؛ پیمایشی	۴۹۸ کارمند شرکت خودروسازی در تهران	ارزش بیرونی اثر مستقیم معناداری بر قصد ترک شغل داشت. ارزش درونی به‌صورت غیرمستقیم از طریق نگرش، هنجار ذهنی و کنترل رفتاری ادراک‌شده بر کاهش قصد ترک شغل اثرگذار بود.
جاجرمی‌زاده و همکاران (۱۳۹۹)	شناسایی، چارچوب‌دهی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر جابه‌جایی شغلی در شعب بانک توسعه صادرات	کمی؛ بهترین-بدترین فازی	۱۲ خبره و ۲۷۰ کارمند	از ۳۷ عامل اولیه، ۱۵ عامل نهایی شد. مهم‌ترین عوامل شامل: علاقه به افزایش مهارت، پیشرفت شغلی، همراهی خانواده، اجبار قانونی و شرایط منطقه‌ای بود.
عابدین و همکاران (۱۳۹۹)	طراحی مدل مفهومی ترک خدمت افراد مستعد از سازمان‌های ایران؛ صنعت ICT	کیفی؛ داده‌بنیاد با رویکرد گلیزری	۱۳ فرد مستعد ترک‌کرده شغل	ترک خدمت افراد مستعد تحت تأثیر عوامل محیطی، زمینه‌ای، ویژگی‌های فردی، احساس زندگی کاری و عوامل مداخله‌گر مانند بی‌عدالتی ساختاری است.

پژوهشگر/سال	عنوان پژوهش	روش/رویکرد پژوهش	جامعه/نمونه	مهم‌ترین یافته‌ها
ارشدی و همکاران (۱۳۹۹)	طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندهای قصد ترک شغل	کمی؛ مدل‌یابی معادلات ساختاری	۳۵۰ نفر از کارکنان شرکت نفت و گاز آغاجاری	تعهد سازمانی در رابطه بین نقض قرارداد روان‌شناختی، حمایت سازمانی، فرهنگ یادگیری و قصد ترک شغل نقش میانجی داشت. اعتماد به مدیریت نیز رابطه عدالت سازمانی و قصد ترک شغل را میانجی‌گری کرد.
جعفری‌نیا و همکاران (۱۳۹۸)	شناسایی انتظارات کاری نسل هزاره در محیط کار با استفاده از فراترکیب	کاربردی؛ فراترکیب و آنتروپی شانون	۲۱ مطالعه از میان ۶۸ مقاله و پایان‌نامه	مهم‌ترین انتظارات نسل هزاره شامل تعادل کار-زندگی، رشد حرفه‌ای، محیط کاری لذت‌بخش، زمان کاری منعطف، وظایف چالشی، کار تیمی، محیط حمایتی و کار معنادار است.
فرهی و همکاران (۱۳۹۷)	ارائه الگوی مسیر پیشرفت شغلی	کیفی و پیمایشی؛ تحلیل محتوا و تحلیل مسیر	۲۰ خبره و ۱۴۱ نفر از مدیران و کارکنان منابع انسانی	الگوی مسیر پیشرفت شغلی در ۷ بعد و ۲۳ مؤلفه طراحی شد و با آزمون تحلیل مسیر تأیید گردید.
یزدی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۶)	تسهیل جابه‌جایی نیروی انسانی در سازمان‌های پیچیده با نظریه طراحی بازار	کمی؛ الگوریتم ریاضی TTCC	سازمان فرضی با ۲۳۲۵ کارمند و ۴۰۰ تقاضای جابه‌جایی	الگوریتم پیشنهادی توانست جابه‌جایی نیروی انسانی را تا ۱۱ درصد افزایش دهد و کارایی مدیریت منابع انسانی را بهبود بخشد.
والا[1] (۲۰۲۶)	چارچوب مفهومی رهبری نسل هزاره؛ دستورالعملی برای حفظ و استخدام نسل هزاره	مطالعه مفهومی/تجربی در حوزه رهبری آموزشی	رهبران آموزشی	مؤلفه‌های صدا و روابط برای استخدام و حفظ نسل هزاره حیاتی‌اند، اما هدف اخلاقی تأیید نشد. چارچوبی جدید برای رهبری نسل هزاره پیشنهاد شد.
اپریلیانی و همکاران[2] (۲۰۲۵)	عوامل محرک پرش شغلی در میان کارمندان شرکت‌ها؛ مرور سیستماتیک	مرور سیستماتیک بر اساس PRISMA	۱۷ مطالعه از پایگاه‌های Scopus، ScienceDirect، SAGE، Emerald و Springer	محرک‌های پرش شغلی در سه دسته اجتماعی-جمعیتی، شخصی و سازمانی طبقه‌بندی شدند. توسعه شغلی، پاداش رقابتی و رهبری حمایتی از مهم‌ترین راهکارهای منابع انسانی معرفی شدند.

1- Valla
2- Apriliani et al

پژوهشگر/سال	عنوان پژوهش	روش/رویکرد پژوهش	جامعه/نمونه	مهم‌ترین یافته‌ها
ترن و همکاران[1] (۲۰۲۵)	عوامل مؤثر بر رفتار پرش شغلی و قصد جابه‌جایی در نسل Z در بازاریابی	کمی؛ مدل‌سازی معادلات ساختاری	۲۳۷ کارمند ارشد بازاریابی نسل Z در ویتنام	تعهد عاطفی و قصد جابه‌جایی بر رفتار پرش شغلی اثر معنادار داشتند، اما استخدام جایگزین ادراک‌شده اثر معناداری نداشت.
ولانداری[2] (۲۰۲۵)	تأثیر جبران خدمات و توسعه شغلی بر پرش شغلی در بخش بانکداری	کمی؛ SmartPLS	۱۶۰ کارمند بانک در جاکارتا	توسعه شغلی و مشارکت کارکنان بر پرش شغلی اثر معنادار داشتند. مشارکت کارکنان میانجی رابطه توسعه شغلی و پرش شغلی بود، اما رابطه جبران خدمات با پرش شغلی معنادار نبود.
رحمانیا و همکاران[3] (۲۰۲۵)	رمزگشایی رفتار پرش شغلی؛ نقش فرهنگ سازمانی، خستگی عاطفی و انگیزه‌های دوگانه	کمی؛ PLS-SEM	۲۳۲ پاسخ‌دهنده در بخش فناوری، بانکداری و خرده‌فروشی	فرهنگ سازمانی قوی پرش شغلی را کاهش و خستگی عاطفی آن را افزایش داد. انگیزه‌های پیشرفت و فرار نقش تعدیل‌گر داشتند.
پاتیرانا و همکاران[4] (۲۰۲۵)	قصد پرش شغلی در متخصصان نسل Z؛ تأثیر ارزش‌های کاری و حمایت سازمانی ادراک‌شده	کمی؛ SEM با SmartPLS	۳۸۷ متخصص نسل Z در سریلانکا	ارزش‌های کاری بیرونی با قصد پرش شغلی رابطه مثبت و معنادار داشت. حمایت سازمانی ادراک‌شده این رابطه را تعدیل کرد. ارزش‌های کاری ذاتی اثر معناداری نداشتند.
کمپ و همکاران[5] (۲۰۲۵)	درک پدیده پرش شغلی نسل Z در میان متخصصان فروش	کیفی؛ مصاحبه عمیق؛ مبتنی بر نظریه هرزبرگ	۲۵ فروشنده نسل Z	چهار عامل حقوق شفاف و رقابتی، بازخورد مشارکتی، توسعه شغلی شفاف و محیط کاری حمایتی به‌عنوان عوامل مؤثر بر رضایت و تعهد سازمانی شناسایی شدند.
ساکریا و همکاران[6] (۲۰۲۵)	آزادسازی ثبات؛ کاهش پرش شغلی در میان نسل هزاره در بخش فناوری اطلاعات	کمی؛ مقطعی؛ SmartPLS	۲۰۴ کارمند تمام‌وقت فناوری اطلاعات	مدیریت منابع انسانی نرم، ابتکارات مدیریتی و تعادل کار-زندگی بر حفظ کارکنان اثر معنادار داشتند. نقش

[1]- Tran et al
[2]- Volandari
3- Rahmania et al
4- Patirana et al
5- Kemp et al
6- Sakaria et al

پژوهشگر/سال	عنوان پژوهش	روش/رویکرد پژوهش	جامعه/نمونه	مهم‌ترین یافته‌ها
				مشارکت کارکنان و تعدیل‌گری فرهنگ سازمانی تأیید نشد.
پرساکا و پوروانتو[1] (۲۰۲۴)	رفتار پرش شغلی در هزاره‌ها	کمی؛ علّی؛ SEM	۱۰۰ کارمند هزاره رستوران‌های فست‌فود جاکارتا	رضایت شغلی و وفاداری شغلی اثر منفی بر رفتار پرش شغلی داشتند و رضایت شغلی اثر مثبت بر وفاداری شغلی نشان داد.
چاند و همکاران[2] (۲۰۲۴)	معمای شغلی در استخدام پایدار کارکنان نسل Z در صنعت ۵,۰	کمی؛ SEM	۵۳۳ کارمند نسل Z و هزاره در شمال هند	رفتار مبتدی/تازه‌کارانه اثر مستقیم بر پرش شغلی داشت. بیگانگی اجتماعی نقش میانجی جزئی بین رفتار تازه‌کارانه و پرش شغلی ایفا کرد.
مینزلاف و همکاران[3] (۲۰۲۴)	اهمیت و چالش‌های جابه‌جایی و حفظ متخصصان نسل هزاره	مرور یکپارچه	ادبیات مرتبط با نسل هزاره	سه راهبرد اصلی حفظ شناسایی شد: مدیریت تعارض بین‌نسلی، سازگاری‌های محل کار و راه‌حل‌های مبتنی بر جهت‌گیری شغلی متنوع. مربیگری به‌عنوان گزینه‌ای کمتر بررسی‌شده معرفی شد.
حسن و همکاران[4] (۲۰۲۳)	ضرورت‌ها و راه‌های مقابله با نارضایتی‌های کاری علیه پرش شغلی نسل هزاره	کمی	۵۰۰ کارمند بخش خصوصی در بنگلادش	ابتکارات مدیریتی، HRM نرم، تعادل کار-زندگی و رضایت کارکنان منابع مهمی برای حفظ نسل هزاره و کاهش پرش شغلی هستند.
سیو و همکاران[5] (۲۰۲۳)	آیا باید بروم یا بمانم؟ افزایش پرش شغلی در SMEهای خدماتی مالزی	کمی؛ PLS-SEM	۲۰۳ کارمند هزاره در شرکت‌های کوچک و متوسط خدماتی مالزی	تناسب فرد-سازمان و نگرش شغلی خودراهبری با پرش شغلی رابطه معنادار داشتند، اما فرصت‌های یادگیری رابطه معناداری نشان نداد.
زاهاری و پوته[6] (۲۰۲۳)	نسل Z و پرش شغلی؛ مطالعه‌ای در میان دانشجویان دانشگاه در مالزی	کمی؛ پیمایشی	۳۶۹ دانشجوی دانشگاه‌های دولتی و خصوصی مالزی	عوامل انگیزشی درونی و بیرونی با قصد پرش شغلی رابطه معنادار داشتند. عامل موفقیت قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده قصد پرش شغلی بود.

[1]- Prakasa & Purvanto
[2]- Chand et al
3- Minzlaff et al
[4]- Hassan et al
[5]- Siew et al
[6] Zahari & Puteh

پژوهشگر/سال	عنوان پژوهش	روش/رویکرد پژوهش	جامعه/نمونه	مهم‌ترین یافته‌ها
لی و همکاران[1] (۲۰۲۳)	عوامل مؤثر بر رفتار پرش شغلی در میان متخصصان مالی	کمی؛ رگرسیون چندگانه	۴۰۰ متخصص مالی در پنانگ	توسعه شغلی اثر معناداری بر پرش شغلی داشت، اما حقوق و مزایا و تعادل کار-زندگی اثر معناداری نشان ندادند.
نگوین و همکاران[2] (۲۰۲۲)	عوامل تعیین‌کننده پرش شغلی؛ مورد بخش فناوری اطلاعات	کمی؛ SEM	کارکنان شرکت‌های فناوری اطلاعات در ویتنام	تجربه‌های عاطفی مثبت مانند رضایت شغلی و تجربه‌های منفی مانند فرسودگی عاطفی بر پرش شغلی اثرگذار بودند.
تته و همکاران[3] (۲۰۲۱)	درک سندرم پرش شغلی در میان کارکنان هزاره در بخش غذا و تجارت کشاورزی آمریکا	کمی؛ پیمایش ملی	کارکنان هزاره بخش غذا و کشاورزی آمریکا	اهداف شغلی کوتاه‌مدت و بلندمدت، تعادل کار-زندگی، ارتباط با مدیریت و مزایای مراقبت بهداشتی در کاهش پرش شغلی اهمیت دارند.
غزالی و همکاران[4] (۲۰۲۰)	رفتار پرش شغلی در میان کارکنان کافی‌شاپ‌ها در مالزی	کمی؛ پرسشنامه و رگرسیون	۲۱۵ کارمند کافی‌شاپ در کلانگ و لی	رضایت شغلی، حمایت مالی و حمایت سازمانی ادراک‌شده تنها ۶/۹ درصد از واریانس پرش شغلی را تبیین کردند و اثر مستقیم قوی نداشتند.
لاراستی و اریانتو[5] (۲۰۲۰)	پرش شغلی و عوامل تعیین‌کننده آن	مرور سیستماتیک ادبیات	مقالات ۱۰ سال اخیر	عوامل درونی و بیرونی بر پرش شغلی نسل هزاره اثرگذارند و این پدیده دارای مزایا و معایب گوناگون برای کارکنان و سازمان‌ها است.
لیک و همکاران[6] (۲۰۱۸)	اعتبارسنجی مقیاس انگیزه‌های شغلی پرش شغلی	کمی؛ تحلیل عاملی	۲۲۱ دانش‌آموز و ۱۵۲۸ بزرگسال	دو انگیزه اصلی فرار و پیشرفت شناسایی شد. انگیزه فرار با عاطفه منفی و تکانشگری و انگیزه پیشرفت با پایداری و نیاز به رشد مرتبط بود.
ریورز[7] (۲۰۱۸)	نظریه‌ای زمینه‌ای درباره پرش شغلی نسل هزاره	کیفی؛ نظریه زمینه‌ای؛ مصاحبه نیمه‌ساختاریافته	۱۳ مشارکت‌کننده	هفت عامل مؤثر بر تغییر شغل نسل هزاره شناسایی شد: جبران رقابتی، لذت شغلی، رشد حرفه‌ای، محیط

[1] Lee et al
[2] Nguyen et al
[3] Tete et al
[4] Ghazali et al
[5] Larasati & Aryanto
[6] Leek et al
[7] Rivers

پژوهشگر/سال	عنوان پژوهش	روش/رویکرد پژوهش	جامعه/نمونه	مهم‌ترین یافته‌ها
				حمایتی، انعطاف زمانی، تناسب شغلی و مزایای مناسب.
استینکرز و گری[1] (۲۰۱۶)	عوامل تعیین‌کننده پرش شغلی؛ مطالعه تجربی در بلژیک	کمی؛ رگرسیون خطی	داده‌های پیمایشی در بلژیک	سن رابطه منفی با پرش شغلی داشت و جنسیت این رابطه را تعدیل کرد. سطح تحصیلات، بخش و اندازه سازمان اثر معناداری بر پرش شغلی نداشتند.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با هدف طراحی و اعتبارسنجی مدل پرش شغلی در کارکنان نسل هزاره شهرداری تهران، با رویکرد آمیخته اکتشافی و در دو مرحله کیفی و کمی انجام شد. در مرحله کیفی، از روش فراترکیب مبتنی بر الگوی سندلوسکی و باروسو استفاده شد. در این مرحله، مطالعات علمی مرتبط با پرش شغلی شناسایی، غربالگری و بر اساس معیارهای ورود و خروج ارزیابی شدند و در نهایت ۲۲ مطالعه واجد شرایط برای تحلیل انتخاب شد. پس از بررسی و تحلیل محتوای مطالعات منتخب، مفاهیم مرتبط استخراج و از طریق کدگذاری و طبقه‌بندی، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدل شناسایی و چارچوب مفهومی اولیه تدوین شد. به‌منظور کنترل کیفیت و اطمینان از پایایی فرآیند کدگذاری، از ضریب توافق کاپای کوهن و ضریب پایایی هولستی استفاده شد. برای بررسی توافق میان پژوهشگر و خبره، کدهای استخراج‌شده در اختیار یکی از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه قرار گرفت و ضریب کاپای کوهن برای مؤلفه‌ها ۰/۸۴۵و برای مقوله‌های محوری ۰/۸۳۱ به دست آمد که بیانگر توافق مطلوب و پایایی مناسب کدگذاری‌ها است. همچنین، با انجام کدگذاری توسط دو کدگذار و محاسبه میزان توافق میان آنان، ضریب پایایی هولستی برابر با ۰/۸۶۰ حاصل شد که بالاتر از حد قابل‌قبول ۰/۷۰ بوده و پایایی فرآیند کدگذاری را تأیید کرد. در نهایت، یافته‌های حاصل از فراترکیب پس از کنترل کیفیت و بازبینی، مبنای تدوین چارچوب پیشنهادی مدل پرش شغلی قرار گرفت.

در مرحله کمی، بر اساس یافته‌های مرحله کیفی، پرسشنامه محقق‌ساخته شامل ۳۷ گویه و مبتنی بر طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت تدوین شد. به‌منظور بررسی روایی محتوایی ابزار، پرسشنامه در اختیار ۱۰ نفر از خبرگان مرتبط با موضوع پژوهش قرار گرفت و شاخص‌های نسبت روایی محتوا (CVR) و شاخص روایی محتوا (CVI) محاسبه شد. در ارزیابیCVR ، ضرورت هر گویه و در ارزیابیCVI ، میزان مرتبط بودن گویه‌ها با سازه موردنظر بررسی شد و گویه‌های نامناسب اصلاح یا حذف شدند. پس از تأیید روایی محتوایی، برای بررسی پایایی اولیه، ۳۰ پرسشنامه به‌صورت آزمایشی در میان اعضای نمونه آماری توزیع و پایایی ابزار با استفاده از ضریب امگا مک‌دونالد بررسی شد. مقادیر ضریب امگا برای متغیرهای پژوهش در دامنه ۰/۷۲۵ تا ۰/۹۸۳ قرار گرفت که همگی بالاتر از معیار ۰/۷بوده و نشان‌دهنده پایایی و ثبات درونی مطلوب ابزار اندازه‌گیری است.

جامعه آماری بخش کمی پژوهش را کارکنان نسل هزاره شهرداری تهران تشکیل دادند که ۳۸۰ نفر از آنان با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. پس از جمع‌آوری داده‌ها، اطلاعات با استفاده از آمار توصیفی و مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) و نرم‌افزار SmartPLS تحلیل شد. در این مرحله، روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری و روابط میان سازه‌های

[1] Stinkers & Gary

مدل ساختاری بررسی و شاخص‌های لازم برای ارزیابی کیفیت و اعتبار مدل مورد استفاده قرار گرفت. در نهایت، با تلفیق یافته‌های حاصل از مرحله کیفی و نتایج اعتبارسنجی کمی، مدل نهایی پرش شغلی در کارکنان نسل هزاره شهرداری تهران ارائه و اعتبار آن مورد تأیید قرار گرفت.

یافته ها :

جدول ۲: مدل نهایی

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفهوم اولیه	منبع
عوامل سازمانی	جبران خدمات	حقوق و مزایای رقابتی	ریورز و همکاران، ۲۰۱۸؛ لی و همکاران، ۲۰۲۳
		نظام پاداش و مزایا	اپریلیانی و همکاران، ۲۰۲۵
		مزایای رفاهی سازمان	تته و همکاران، ۲۰۲۱
	فرهنگ سازمانی	فرهنگ حمایتی	رحمانیا و همکاران، ۲۰۲۵
		سبک رهبری حمایتی	والا، ۲۰۲۶؛ اپریلیانی و همکاران، ۲۰۲۵
	ارتباطات سازمانی	بازخورد مدیریتی	کمپ و همکاران، ۲۰۲۵
		ارتباط مؤثر با مدیران	تته و همکاران، ۲۰۲۱
	جو حمایتی سازمانی	حمایت سازمانی ادراک‌شده	پاتیرانا و همکاران، ۲۰۲۵؛ غزالی و همکاران، ۲۰۲۱
		عدالت سازمانی	ارشدی و همکاران، ۱۳۹۸
		محیط کاری حمایتی	کمپ و همکاران، ۲۰۲۵
		نقض قرارداد روان‌شناختی	ارشدی و همکاران، ۱۳۹۸
	شرایط استخدامی	امنیت شغلی	رستگار و همکاران، ۱۴۰۱
		قراردادهای کاری منعطف	رستگار و همکاران، ۱۴۰۱
توسعه حرفه‌ای نسل هزاره	پیشرفت شغلی	فرصت ارتقا شغلی	لی و همکاران، ۲۰۲۳؛ کمپ و همکاران، ۲۰۲۵
		مسیر شغلی مشخص	فرهی و همکاران، ۱۳۹۷
	توسعه مهارت	آموزش و یادگیری مستمر	اپریلیانی و همکاران، ۲۰۲۵
		توسعه مهارت‌های حرفه‌ای	کمپ و همکاران، ۲۰۲۵
	شکوفایی فردی	اهداف شغلی فرد	تته و همکاران، ۲۰۲۱
		جستجوی فرصت‌های بهتر	لاراستی و آریانتو، ۲۰۲۰
عوامل شغلی نسل هزاره	تناسب شغلی	تناسب فرد با شغل	ریورز و همکاران، ۲۰۱۸؛ سیو و همکاران، ۲۰۲۳
		تناسب فرد با سازمان	سیو و همکاران، ۲۰۲۳

	ویژگی‌های شغل	تنوع وظایف شغلی	جعفری‌نیا و همکاران، ۱۳۹۸
		چالش‌برانگیز بودن کار	جعفری‌نیا و همکاران، ۱۳۹۸
		معناداری کار	جعفری‌نیا و همکاران، ۱۳۹۸
	فشارهای شغلی	فرسودگی عاطفی	رحمانیا و همکاران، ۲۰۲۵؛ نگوین و همکاران، ۲۰۲۲
		بیگانگی اجتماعی در کار	چاند و همکاران، ۲۰۲۴
	کیفیت زندگی کاری	تعادل کار و زندگی	حسن و همکاران، ۲۰۲۳؛ تته و همکاران، ۲۰۲۱
		انعطاف زمانی در کار	ریورز و همکاران، ۲۰۱۸
عوامل فردی نسل هزاره	نگرش شغلی	رضایت شغلی	پرساکا و پوروانتو، ۲۰۲۴؛ غزالی و همکاران، ۲۰۲۱
		تعهد سازمانی	ترن و همکاران، ۲۰۲۵
	انگیزش فردی	انگیزه پیشرفت	لیک و همکاران، ۲۰۱۸
		انگیزه فرار از شرایط نامطلوب	لیک و همکاران، ۲۰۱۸
	ارزش‌های کاری	ارزش‌های کاری بیرونی	پاتیرانا و همکاران، ۲۰۲۵
		ارزش‌های کاری درونی	پاتیرانا و همکاران، ۲۰۲۵
	عوامل جمعیت‌شناختی	جنسیت	استینکرز و گری، ۲۰۱۶
		تحصیلات	استینکرز و گری، ۲۰۱۶
		سابقه کاری	استینکرز و گری، ۲۰۱۶

بخش کمی

در این بخش از ۴۰۰ پرسش‌نامه توزیع شده ۳۸۰ پرسش‌نامه کامل جمع‌آوری و وارد مرحله تحلیل شد. در این بخش، به بررسی مشخصات فردی نمونه آماری بخش کمی مثل جنسیت، سن، تحصیلات و شغل پرداخته می‌شود: جدول (۲) نشان‌می‌دهد که ۴۱/۴ درصد را زنان و ۵۸/۶ درصد از نمونه آماری را مردان تشکیل می‌دهند که ۳۶/۹ درصد را مجردها و ۶۳/۱ درصد را افراد متاهل تشکیل می‌دهند. و ۹/۳ درصد دارای تحصیلات دیپلم، ۱۰/۴ درصد فوق‌دیپلم، ۵۶/۱ درصد کارشناسی، ۲۴/۲ درصد کارشناسی‌ارشد و بالاتر هستند و ۱۷/۵ زیر ۳۰ سال، ۳۸ درصد بین ۳۰-۴۰ سال، ۳۰/۱ درصد بین ۴۱-۵۰ سال و ۱۴/۴ درصد بالای ۵۰ سال سن داشتند.

توصیف متغیرهای پژوهش

در جدول (۱) کم‌ترین مقدار، بیش‌ترین مقدار، میانگین و انحراف‌معیار، برای هر متغیر ارائه شده‌است. با توجه به اینکه بالاترین عدد برای میانگین متغیرهای مستقل و وابسته عدد ۵ است (طیف ۵ تایی: کاملاً مخالفم، مخالفم، نسبتاً مخالفم، موافقم، کاملاً موافقم)، بازه (۲/۳۳-۱) نشان‌دهنده نمره کم آزمودنی‌ها، بازه (۳/۶۶-۲/۳) نشان‌دهنده نمره متوسط و بازه (۵- ۳/۶۷) نشان‌دهنده نمره زیاد آزمودنی‌ها می‌باشد.

جدول ۳: میانگین و انحراف‌معیار

متغیرهای پژوهش	تعداد	میانگین	کمینه	بیشینه	واریانس	انحراف‌معیار
عوامل سازمانی	۳۸۰	۳/۶۸	۱/۶۰	۵	۰/۵۲	۰/۷۲
توسعه حرفه ای نسل هزاره	۳۸۰	۳/۸۱	۱/۸۰	۵	۰/۴۵	۰/۶۷
عوامل شغلی نسل هزاره	۳۸۰	۳/۵۴	۱/۴۰	۵	۰/۶۱	۰/۷۸
عوامل فردی نسل هزاره	۳۸۰	۳/۷۲	۱/۶۰	۵	۰/۹	۰/۷۰

یافته‌های پژوهش

در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری در Smart Pls برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود. (عاقلی، کریمی و رشیدی،۱۳۹۸)

بر طبق نظر فورنل و لارکر (۱۹۸۱) پایایی در روش PLS با استفاده از ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفا کرونباخ و پایایی ترکیبی سنجیده می‌شود(عاقلی و همکاران ،۲۰۲۳). بار عاملی مقدار عددی است که میزان شدت رابطه میان یک متغیر پنهان و متغیر آشکار مربوطه را طی فرآیند تحلیل مسیر مشخص می‌کند. هرچه مقدار بار عاملی یک شاخص در رابطه با یک سازه مشخص بیشتر باشد، آن شاخص سهم بیشتری در تبیین آن سازه ایفا می‌کند. همچنین اگر بار عاملی یک شاخص منفی باشد، نشان‌دهنده تأثیر منفی آن در تبیین سازه مربوطه می‌باشد. به‌بیان‌دیگر سؤال مربوط به آن شاخص به‌صورت معکوس طراحی‌شده است.

جدول٤: پایایی ترکیبی، کرونباخ و روایی همگرا و مقادیر مشترک

	Outer loadings
q01 <- جبران خدمات	۰/۹۴۰
q02 <- جبران خدمات	۰/۹۶۲
q03 <- جبران خدمات	۰/۹۴۸
q04 <- فرهنگ سازمانی	۰/۹۵۳
q05 <- فرهنگ سازمانی	۰/۹۵۲
q06 <- ارتباطات سازمانی	۰/۹۴۸
q07 <- ارتباطات سازمانی	۰/۹۴۳
q08 <- جو حمایتی سازمانی	۰/۹۱۱
q09 <- جو حمایتی سازمانی	۰/۹۲۰
q10 <- جو حمایتی سازمانی	۰/۹۲۵
q11 <- جو حمایتی سازمانی	۰/۸۸۹
q12 <- شرایط استخدامی	۰/۹۳۹
q13 <- شرایط استخدامی	۰/۹۳۵
q15 <- پیشرفت شغلی	۰/۹۳۸
q16 <- توسعه مهارت	۰/۹۴۸
q17 <- توسعه مهارت	۰/۹۴۶
q18 <- شکوفایی فردی	۰/۹۴۲
q19 <- شکوفایی فردی	۰/۹۳۴
q20 <- تناسب شغلی	۰/۹۱۰
q21 <- تناسب شغلی	۰/۹۲۰
q22 <- ویژگی‌های شغل	۰/۸۷۱
q23 <- ویژگی‌های شغل	۰/۹۲۵
q25 <- فشارهای شغلی	۰/۹۰۱
q26 <- فشارهای شغلی	۰/۸۹۹
q27 <- کیفیت زندگی کاری	۰/۹۳۶
q28 <- کیفیت زندگی کاری	۰/۹۳۶
q29 <- نگرش شغلی	۰/۹۴۶

۰/۹۴۱	q30 <- نگرش شغلی
۰/۹۲۳	q31 <- انگیزش فردی
۰/۹۱۹	q32 <- انگیزش فردی
۰/۹۴۵	q33 <- ارزش‌های کاری
۰/۹۵۰	q34 <- ارزش‌های کاری

جدول۵: پایایی و روایی

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
ارتباطات سازمانی	۰/۸۸۱	۰/۸۸۲	۰/۹۴۴	۰/۸۹۴
ارزش‌های کاری	۰/۸۸۶	۰/۸۸۷	۰/۹۴۶	۰/۸۹۷
انگیزش فردی	۰/۸۲۱	۰/۸۲۱	۰/۹۱۸	۰/۸۴۸
تناسب شغلی	۰/۸۰۶	۰/۸۰۸	۰/۹۱۱	۰/۸۳۷
توسعه حرفه‌ای نسل هزاره	۰/۹۱۳	۰/۹۱۴	۰/۹۳۲	۰/۷۹۷
توسعه مهارت	۰/۸۸۶	۰/۸۸۶	۰/۹۴۶	۰/۸۹۷
جبران خدمات	۰/۹۴۶	۰/۹۴۷	۰/۹۶۶	۰/۹۰۳
جو حمایتی سازمانی	۰/۹۳۲	۰/۹۳۲	۰/۹۵۱	۰/۸۳۰
شرایط استخدامی	۰/۸۶۲	۰/۸۶۲	۰/۹۳۵	۰/۸۷۹
شکوفایی فردی	۰/۸۶۴	۰/۸۶۶	۰/۹۳۶	۰/۸۸۰
عوامل جمعیت‌شناختی	۰/۸۵۳	۰/۸۵۳	۰/۹۱۱	۰/۷۷۴
عوامل سازمانی	۰/۹۷۱	۰/۹۷۱	۰/۹۷۴	۰/۷۳۹
عوامل شغلی نسل هزاره	۰/۸۱۷	۰/۸۱۸	۰/۸۸۷	۰/۶۳۰
عوامل فردی نسل هزاره	۰/۹۰۳	۰/۹۰۳	۰/۹۲۸	۰/۷۲۲
فرهنگ سازمانی	۰/۸۹۸	۰/۸۰۹	۰/۹۵۲	۰/۹۰۸
فشارهای شغلی	۰/۷۶۴	۰/۷۶۴	۰/۸۹۵	۰/۸۰۹
نگرش شغلی	۰/۸۷۷	۰/۸۷۷	۰/۹۴۲	۰/۸۹۰
ویژگی‌های شغل	۰/۸۷۱	۰/۸۷۱	۰/۹۲۱	۰/۷۹۵

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
پیشرفت شغلی	۰/۸۵۸	۰/۸۵۸	۰/۹۳۴	۰/۸۷۵

ملاک مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۷ می‌باشد. همان طور که مشاهده شد بارهای عاملی کمتر از ۰/۷ حذف شدند و مدل برای بار سوم اجرا شد و پژوهش حاضر همان گونه که از جدول شماره ۲ مشخص است، تمامی ضرایب نشان از مناسب بودن این معیار دارد. کلیه بارهای عاملی بالای ۰,۷ می‌باشند و در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار هستند که این مطلب نشان‌دهنده آن است که شاخص‌ها (متغیرهای نشانگر)، متغیرهای مفهومی را به‌خوبی تبیین می‌کند. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بررسی‌ها نشان‌می‌دهد مقدار ضریب آلفا کرونباخ و پایایی ترکیبی و rho-A همه سازه‌ها بیشتر از حداقل قابل‌قبول یعنی ۰/۷ است؛ لذا سازه‌های این مطالعه به‌گونه‌ای مطلوب دارای پایایی است. همچنین بررسی معیار AVE (میانگین واریانس استخراج‌شده) و پایایی اشتراکی نشان‌می‌دهد که تمامی سازه دارای مقدار بالاتر از حداقل قابل‌قبول یعنی ۰/۵ می‌باشند، لذا سازه‌های این مطالعه به‌گونه‌ای مطلوب دارای روایی همگرا می‌باشند. با توجه به نتایج جدول چون تمامی شاخص‌ها دارای مقادیر میانگین واریانس استخراج‌شده بالاتر از ۰,۵ هستند، روایی همگرا در سطح تمامی شاخص‌ها برقرار است. (عاقلی و همکاران،۲۰۲۳).

نتایج جدول (۶) نشان‌می‌دهد مجذور AVE هر سازه بیشتر از هم‌بستگی آن سازه با سایر سازه‌ها است و این امر نشان از تایید روایی واگرا دارد.

برازش مدل کلی

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی تنها کافی است یک معیار به نام GOF سنجیده شود.

$$GOF = \sqrt{\overline{Communalities} \times \overline{R^2}}$$

میزان $\overline{Communalities}$ از میانگین مقادیر اشتراکی که در جدول ۲ آمده است، به‌دست می‌آید.

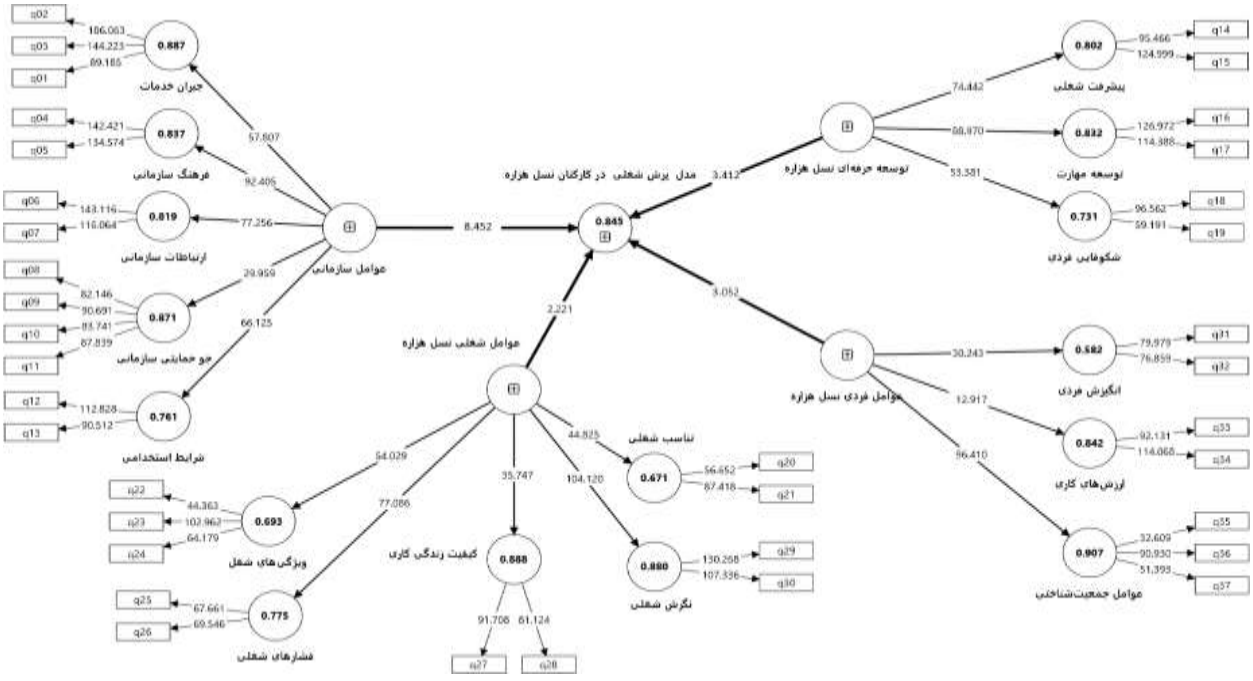
لذا مقدار معیار GOF برابر است با:

با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده‌است. حصول مقدار ۰/۷۱۰ برای این معیار نشان از برازش قوی مدل کلی تحقیق برخوردار می‌باشد.

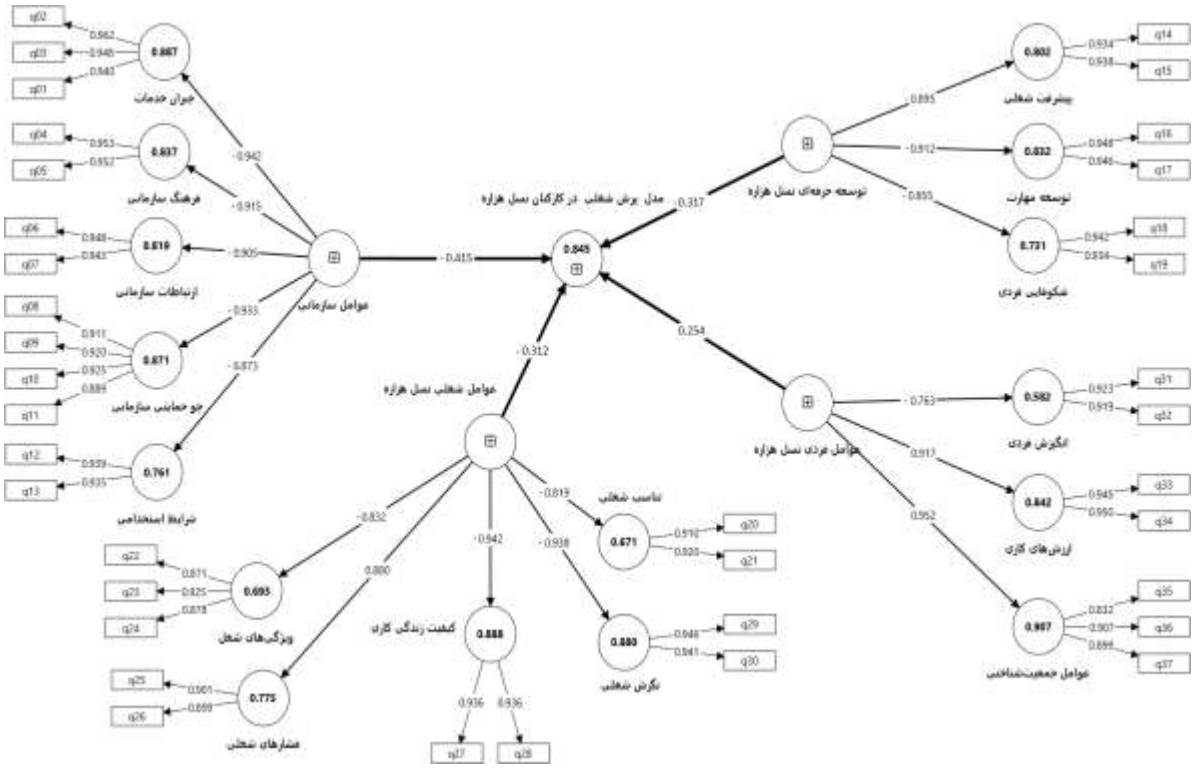
جدول٦: ماتریس سنجش روایی واگرا

	توسعه حرفه‌ای نسل هزاره	عوامل جمعیت‌شناختی	عوامل سازمانی	عوامل شغلی نسل هزاره	عوامل فردی نسل هزاره	پرش شغلی در کارکنان نسل هزاره
توسعه حرفه‌ای نسل هزاره	۰/۸۳۵					
عوامل جمعیت‌شناختی	۰/۳۳۹	۰/۸۸۰				
عوامل سازمانی	۰/۴۹۶	۰/۳۵۵	۰/۸۶۰			
عوامل شغلی نسل هزاره	۰/۵۴۳	۰/۵۹۶	۰/۳۵۸	۰/۷۹۳		
عوامل فردی نسل هزاره	۰/۱۸۱	۰/۳۵۲	۰/۴۹۰	۰/۲۴۷	۰/۵۸۰	
پرش شغلی در کارکنان نسل هزاره	۰/۳۹۶	۰/۲۵۵	۰/۴۰۴	۰/۳۵۹	۰/۵۹۰	۰/۸۶۰

بر اساس مطالب عنوان شده و نتایج حاصل از خروجی نرم‌افزار Smart PLS در جداول فوق نشان دهنده این است که مدل‌های اندازه گیری از روایی (همگرا و واگرا) و پایایی (بار عاملی، ضریب پایایی ترکیبی و ضریب آلفا کرونباخ) مناسب برخوردار می‌باشد.برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب T به این صورت است که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشد تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آن‌ها را تأیید نمود.



شکل ۱: آماره تی



شکل ۲: مدل در حالت ضرایب استاندارد بار عاملی

جدول۷: ضرایب رگرسیون و آماره آزمون تی

ردیف	متغیر پیش‌بین	مقدار	متغیر ملاک	ضریب مسیر β	آماره t
۱	عوامل سازمانی	<-	پرش شغلی	- ۰/۴۱۵	۸/۴۵۲
۲	عوامل شغلی	<-	پرش شغلی	- ۰/۳۱۲	۲/۲۲۱
۳	عوامل فردی	<-	پرش شغلی	۰/۲۵۴	۳/۰۵۲
۴	توسعه حرفه ای	<-	پرش شغلی	- ۰/۳۱۷	۳/۴۱۲

بحث و نتیجه گیری

در بخش کمی این تحقیق، به منظور اعتبارسنجی مدل پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری (تحلیل عاملی تأییدی) و نرم‌افزار پی.ال.اس استفاده شد. مدل اندازه‌گیری حاصل شده از خروجی‌های این نرم‌افزار نشان داد که در بین ابعاد مدل، عوامل سازمانی بیشترین قدرت تبیین کنندگی را دارد و بعد از آن به عوامل شغلی پرش شغلی در کارکنان نسل هزاره، توسعه حرفه‌ای نسل هزاره و عوامل فردی نسل هزاره قرار گرفتند.

نتایج تحلیل در سطح مؤلفه‌ها نشان داد که در میان عوامل سازمانی نسل هزاره، جبران خدمات بیشترین قدرت تبیین‌کنندگی پرش شغلی کارکنان نسل هزاره را دارد و پس از آن، جو حمایتی سازمانی، فرهنگ سازمانی، ارتباطات سازمانی و شرایط استخدام قرار می‌گیرند. این یافته بیانگر آن‌است که در تبیین پرش شغلی کارکنان نسل هزاره، مجموعه‌ای از ملاحظات اقتصادی و سازمانی اهمیت دارند و در میان آن‌ها، جبران خدمات از جایگاه برجسته‌تری برخوردار است. این نتیجه با پژوهش ریورز و همکاران (۲۰۱۸) همسو است، زیرا آنان در مطالعه‌ای درباره پرش شغلی نسل هزاره، جبران خدمات رقابتی و مزایای مناسب را از عوامل مؤثر بر تصمیم کارکنان برای ماندن در سازمان یا تغییر شغل شناسایی کردند. دلیل همسویی این دو پژوهش آن‌است که هر دو، جبران خدمات را یکی از مؤلفه‌های مهم در تبیین رفتار شغلی نسل هزاره می‌دانند، همچنین نتایج پژوهش جعفری‌نیا و همکاران (۱۳۹۸) درباره شناسایی انتظارات کاری نسل هزاره با استفاده از فراترکیب، نشان داد که برخورداری از حقوق و مزایای بیشتر در کنار توازن کار و زندگی، فرصت رشد حرفه‌ای و محیط کاری حمایتی، از جمله انتظارات این نسل در محیط کار است. این همسویی نشان می‌دهد که اهمیت جبران خدمات در پژوهش حاضر با انتظارات کاری شناسایی‌شده در پژوهش‌های پیشین سازگار است؛ هرچند رتبه نخست این مؤلفه در پژوهش حاضر، به شرایط جامعه مورد مطالعه یعنی کارکنان نسل هزاره شهرداری تهران، مربوط می‌شود و نباید آن‌را بدون بررسی تجربی به همه سازمان‌ها تعمیم داد، همچنین قرار گرفتن جو حمایتی سازمانی، فرهنگ سازمانی، ارتباطات سازمانی و شرایط استخدام در رتبه‌های بعدی نشان می‌دهد که تبیین پرش شغلی صرفاً به دریافتی مالی کارکنان محدود نیست، بلکه کیفیت روابط سازمانی، فضای حاکم بر محیط کار و نحوه تنظیم رابطه استخدامی نیز در این زمینه اهمیت دارند. این بخش از یافته‌ها با پژوهش میجانی و همکاران (۱۴۰۱) همراستا است؛ آنان در طراحی مدل مدیریت منابع انسانی کارکنان نسل Z، محیط کاری حمایت‌کننده، پذیرش فرهنگ سازمانی، عوامل اقتصادی و سیاست‌های جبران خدمات و جذب و استخدام را شناسایی کردند. دلیل همسویی آن‌است که هر دو پژوهش بر نقش هم‌زمان مؤلفه‌های فرهنگی، حمایتی و استخدامی در مدیریت رفتار شغلی نسل‌های جدید تأکید دارند .از سوی دیگر، کمپ و همکاران (۲۰۲۵) در مطالعه خود درباره پرش شغلی نسل Z، حقوق و دستمزد شفاف و رقابتی، بازخورد مشارکتی، توسعه شغلی شفاف و محیط کاری حمایتی را از عوامل مهم مرتبط با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معرفی کردند. این نتیجه نیز با جایگاه جو حمایتی و فرهنگ سازمانی در پژوهش حاضر سازگار است، زیرا محیط حمایتی و ارتباطات مبتنی بر بازخورد می‌توانند در ارزیابی کارکنان از سازمان و تصمیم آنان برای ادامه همکاری اهمیت داشته باشند. بنابراین، یافته حاضر ضمن تأیید اهمیت جبران خدمات، بر ضرورت توجه هم‌زمان به حمایت سازمانی، فرهنگ، ارتباطات و شرایط استخدامی در تحلیل پرش شغلی کارکنان نسل هزاره تأکید می‌کند.

نتایج تحلیل در سطح مؤلفه‌ها نشان داد که در میان عوامل شغلی نسل هزاره، کیفیت زندگی کاری بیشترین قدرت تبیین‌کنندگی پرش شغلی را دارد و پس از آن، نگرش شغلی، فشارهای شغلی، ویژگی‌های شغل و تناسب شغلی قرار می‌گیرند. این یافته نشان می‌دهد که در تبیین پرش شغلی کارکنان نسل هزاره، شرایط کلی تجربه کار و میزان سازگاری آن با نیازها و انتظارات کارکنان اهمیت ویژه‌ای دارد.

کیفیت زندگی کاری را می‌توان در ارتباط با تعادل میان کار و زندگی شخصی، انعطاف‌پذیری زمانی، شرایط محیط کار و امکان تجربه رضایت‌بخش از فعالیت حرفه‌ای تفسیر کرد. در این زمینه، جعفری‌نیا و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود درباره انتظارات کاری نسل هزاره، توازن بین کار و زندگی را در رتبه نخست انتظارات شغلی این نسل قرار دادند و فرصت رشد حرفه‌ای، محیط کاری لذت‌بخش، زمان کاری منعطف و وظایف چالشی را نیز از انتظارات مهم معرفی کردند. این نتیجه با یافته پژوهش حاضر همسو است، زیرا هر دو مطالعه بر اهمیت شرایطی تأکید دارند که تجربه روزمره کار را با نیازها و ترجیحات کارکنان هماهنگ می‌کند، همچنین حسن و همکاران (۲۰۲۳) در بررسی راهکارهای مقابله با نارضایتی محیط کار و پرش شغلی کارکنان نسل هزاره، بر اهمیت تعادل کار و زندگی، رضایت کارکنان، ابتکارات مدیریتی و رویکردهای حمایتی منابع انسانی تأکید کردند. دلیل همسویی این پژوهش‌ها آن‌است که کیفیت زندگی کاری و شرایط تجربه‌شده در محیط کار، در کنار سایر عوامل، می‌توانند در شکل‌گیری ارزیابی کارکنان از ادامه همکاری با سازمان نقش داشته باشند. بنابراین، جایگاه نخست کیفیت زندگی کاری در پژوهش حاضر را می‌توان در چارچوب اهمیت هماهنگی میان الزامات شغلی و نیازهای زندگی کارکنان تفسیر کرد.

قرار گرفتن نگرش شغلی، فشارهای شغلی، ویژگی‌های شغل و تناسب شغلی در رتبه‌های بعدی نیز بیانگر آن‌است که تصمیم به پرش شغلی با چگونگی ادراک کارکنان از شغل، الزامات آن و میزان سازگاری میان فرد و موقعیت شغلی ارتباط دارد. این یافته با پژوهش سیو و همکاران (۲۰۲۳) درباره پرش شغلی کارکنان نسل هزاره در بخش خدمات شرکت‌های کوچک و متوسط مالزی همراستا است؛ آنان نشان دادند که تناسب فرد و سازمان و نگرش شغلی خودراهبر با پرش شغلی رابطه معنادار دارند، هرچند رابطه فرصت‌های یادگیری با پرش شغلی در مطالعه آنان معنادار نبود. دلیل همسویی این دو پژوهش آن‌است که هر دو، علاوه بر شرایط محیطی، بر نقش نگرش‌ها و تناسب در تبیین رفتار شغلی نسل هزاره تأکید می‌کنند، همچنین ریورز و همکاران (۲۰۱۸) یافتن جایگاه شغلی مناسب و لذت شغلی را در زمره عوامل مؤثر بر تصمیم نسل هزاره برای تغییر شغل یا ماندن در سازمان شناسایی کردند. این یافته با اهمیت ویژگی‌ها و تناسب شغل در پژوهش حاضر سازگار است، زیرا ادراک نامناسب از شغل یا نبود هماهنگی میان انتظارات فرد و موقعیت شغلی می‌تواند در ارزیابی فرد از ادامه مسیر شغلی مؤثر باشد. در همین راستا، ته و همکاران (۲۰۲۱) نیز بر توجه به اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت شغلی، تعادل کار و زندگی و ارتباط با مدیریت برای کاهش پرش شغلی کارکنان نسل هزاره تأکید کردند. در مجموع، نتایج پژوهش حاضر با این مطالعات هم‌راستا است، با این تفاوت که در جامعه کارکنان شهرداری تهران، کیفیت زندگی کاری بالاترین قدرت تبیین‌کنندگی را در میان مؤلفه‌های بررسی‌شده داشته است.

نتایج تحلیل در سطح مؤلفه‌ها نشان داد که در میان مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای نسل هزاره، توسعه مهارت بیشترین قدرت تبیین‌کنندگی پرش شغلی را دارد و پس از آن، پیشرفت شغلی و شکوفایی فردی قرار می‌گیرند. این یافته نشان می‌دهد که در بررسی رفتار شغلی کارکنان نسل هزاره، برخورداری از فرصت‌های یادگیری، ارتقای توانمندی‌های حرفه‌ای و امکان کسب مهارت‌های موردنیاز برای انجام وظایف شغلی از اهمیت قابل‌توجهی برخوردار است. این نتیجه با پژوهش جعفری‌نیا و همکاران (۱۳۹۸) همسو است، زیرا آنان فرصت رشد و توسعه حرفه‌ای را از مهم‌ترین انتظارات کاری نسل هزاره شناسایی کردند. دلیل همسویی این‌است که توسعه مهارت و رشد حرفه‌ای هر دو به ظرفیت فرد برای یادگیری، ارتقای قابلیت‌های شغلی و دستیابی به فرصت‌های بهتر در مسیر حرفه‌ای مربوط می‌شوند، همچنین میجانی و همکاران (۱۴۰۱) در طراحی مدل مدیریت منابع انسانی کارکنان نسل Z، ترجیحات آموزشی و توسعه‌ای را از عوامل زمینه‌ای مهم معرفی کردند و سیاست‌های جذب و استخدام و جبران خدمات را نیز در زمره راهبردهای مدیریت این نسل قرار دادند. این

یافته با نتیجه پژوهش حاضر همراستا است، زیرا نشان می‌دهد نیازهای توسعه‌ای کارکنان نسل جدید باید در کنار سایر سیاست‌های منابع انسانی مورد توجه قرار گیرد. بنابراین، قرار گرفتن توسعه مهارت در رتبه نخست مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای در پژوهش حاضر را می‌توان نشانه اهمیت توانمندسازی حرفه‌ای در تبیین پرش شغلی کارکنان نسل هزاره دانست؛ هرچند تعیین سازوکار دقیق این ارتباط مستلزم توجه به جهت و ماهیت روابط موجود در مدل پژوهش است. از سوی دیگر، قرار گرفتن پیشرفت شغلی و شکوفایی فردی در رتبه‌های بعدی نشان می‌دهد که توسعه حرفه‌ای صرفاً به یادگیری مهارت‌های جدید محدود نمی‌شود، بلکه فرصت ارتقا، تحقق ظرفیت‌های فردی و دستیابی به مسیر شغلی مطلوب نیز در این حوزه اهمیت دارد. این نتیجه با پژوهش فرهی و همکاران (۱۳۹۷) درباره ارائه الگوی مسیر پیشرفت شغلی همراستا است، زیرا آنان با استفاده از تحلیل محتوای کیفی و پیمایش میدانی، الگویی برای مسیر شغلی با هدف توسعه منابع انسانی طراحی کردند. دلیل همسویی این‌است که پیشرفت شغلی در هر دو پژوهش به فراهم بودن مسیرهای مشخص برای رشد حرفه‌ای و ارتقای جایگاه کارکنان مربوط می‌شود، همچنین لی و همکاران (۲۰۲۳) در مطالعه عوامل مؤثر بر رفتار پرش شغلی متخصصان مالی، حقوق و مزایا، تعادل کار و زندگی و توسعه شغلی را بررسی کردند و نتایج رگرسیون آنان نشان داد که توسعه شغلی بر پرش شغلی تأثیر معناداری دارد .این یافته با جایگاه پیشرفت شغلی در پژوهش حاضر سازگار است، زیرا هر دو مطالعه، مسیر توسعه و ارتقای حرفه‌ای را در تحلیل رفتار جابه‌جایی شغلی مهم می‌دانند؛ افزون‌براین، کمپ و همکاران (۲۰۲۵) توسعه شغلی شفاف را در کنار حقوق رقابتی، بازخورد مشارکتی و محیط کاری حمایتی از عوامل مرتبط با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معرفی کردند. در مجموع، این پیشینه‌ها از اهمیت توسعه حرفه‌ای حمایت می‌کنند و یافته پژوهش حاضر با مشخص کردن جایگاه بالاتر توسعه مهارت نسبت به پیشرفت شغلی و شکوفایی فردی، اولویت‌بندی متفاوت این مؤلفه‌ها را در جامعه کارکنان نسل هزاره شهرداری تهران نشان می‌دهد.

نتایج تحلیل در سطح مؤلفه‌ها نشان داد که در میان عوامل فردی نسل هزاره، عوامل جمعیت‌شناختی بیشترین قدرت تبیین‌کنندگی پرش شغلی را دارند و پس از آن، ارزش کاری و انگیزش فردی قرار می‌گیرند. این یافته نشان می‌دهد که ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارکنان در چارچوب مدل پژوهش حاضر، از جایگاه برجسته‌ای در تبیین پرش شغلی برخوردارند. اهمیت این نتیجه را می‌توان با توجه به تفاوت‌های احتمالی کارکنان از نظر: سن، سطح تحصیلات، سابقه کار و موقعیت حرفه‌ای تفسیر کرد، زیرا این ویژگی‌ها ممکن است با انتظارات شغلی، فرصت‌های قابل‌دسترس و ارزیابی افراد از ادامه همکاری با سازمان ارتباط داشته باشند؛ با این‌حال، قدرت تبیین‌کنندگی بالاتر عوامل جمعیت‌شناختی به‌تنهایی به معنای معنادار بودن تک‌تک ویژگی‌های جمعیت‌شناختی یا وجود رابطه علّی میان آن‌ها و پرش شغلی نیست و برای چنین نتیجه‌گیری‌هایی باید نتایج آزمون‌های مربوط به هر متغیر بررسی شود. در پیشینه داخلی، رستگار و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود درباره تأثیرگذاری و تأثیرپذیری ترجیحات کاری کارکنان نسل هزاره در سازمان‌های دولتی، نشان دادند که تناسب بین شغل و شاغل، قراردادهای کاری نامتعارف و تعاملات راهبردی از مهم‌ترین ترجیحات کاری این نسل هستند. این پژوهش اگرچه مستقیماً بر عوامل جمعیت‌شناختی متمرکز نبود، از این جهت با پژوهش حاضر ارتباط دارد که بر ضرورت توجه به تفاوت ترجیحات کارکنان در تحلیل رفتار شغلی آنان تأکید می‌کند. بنابراین، یافته حاضر می‌تواند زمینه بررسی دقیق‌تر نقش ویژگی‌های فردی و جمعیت‌شناختی در شکل‌گیری الگوهای پرش شغلی در شهرداری تهران را فراهم سازد، هرچند برای تأیید مستقیم این همسویی، شواهد اختصاصی درباره اثر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در پیشینه‌های مورد بررسی محدود است.

در خصوص ارزش کاری و انگیزش فردی که پس از عوامل جمعیت‌شناختی قرار گرفته‌اند، نتایج نشان می‌دهد که ترجیحات ارزشی و محرک‌های انگیزشی کارکنان نیز در تبیین پرش شغلی قابل‌توجه هستند. این یافته با پژوهش رستگار و همکاران (۱۴۰۱) همراستا است،

زیرا شناسایی جبران خدمات شایسته‌محور، تنوع کاری و تناسب شغل و شاغل به‌عنوان ترجیحات مهم کارکنان نسل هزاره، نشان می‌دهد که انتظارات و اولویت‌های کاری آنان در ارزیابی موقعیت شغلی اهمیت دارد، همچنین پاتیرانا و همکاران (۲۰۲۵) در مطالعه قصد پرش شغلی متخصصان نسل Z سریلانکا، رابطه مثبت و معناداری میان ارزش‌های کاری بیرونی و قصد پرش شغلی گزارش کردند و نشان دادند که حمایت سازمانی ادراک‌شده این رابطه را تعدیل می‌کند؛ در مقابل، ارزش‌های کاری درونی در آن مطالعه تأثیر قابل‌توجهی بر قصد پرش شغلی نداشتند. این نتیجه با پژوهش حاضر از این جهت همسو است که نقش ارزش‌های کاری را در بررسی رفتار شغلی نسل‌های جدید تأیید می‌کند، اما تفاوت در رتبه مؤلفه‌ها نیز قابل‌توجه است، زیرا در پژوهش حاضر، ارزش کاری پس از عوامل جمعیت‌شناختی قرار دارد؛ افزون‌براین، لیک و همکاران (۲۰۱۸) در اعتبارسنجی مقیاس انگیزه‌های پرش شغلی، میان انگیزه‌های مبتنی بر پیشرفت و انگیزه‌های مبتنی بر فرار تمایز قائل شدند و نشان دادند که این انگیزه‌ها با الگوهای متفاوتی از تصمیم‌گیری و تغییر شغل ارتباط دارند. این پژوهش از اهمیت انگیزش فردی در تحلیل پرش شغلی حمایت می‌کند، زیرا تصمیم کارکنان برای تغییر شغل می‌تواند با محرک‌ها و جهت‌گیری‌های انگیزشی متفاوتی همراه باشد. در مجموع، همسویی پژوهش حاضر با این مطالعات در تأیید اهمیت ارزش‌های کاری و انگیزش فردی است، با این تفاوت که در جامعه کارکنان نسل هزاره شهرداری تهران، عوامل جمعیت‌شناختی قدرت تبیین‌کنندگی بیشتری نسبت به این دو مؤلفه داشته‌اند،

همچنین نتایج بررسی شاخص‌های برازش مدل (شاخص‌های روایی واگرا و همگرا، شاخص ضریب تعیین) بر مناسب بودن برازش مدل تحلیل پژوهش دلالت داشت.

پیشنهادهای کاربردی

شهرداری تهران پیشنهاد می‌شود نظام جبران خدمات کارکنان نسل هزاره را به‌صورت مستمر ارزیابی و بازنگری کند. تناسب میان میزان مسئولیت، تخصص، عملکرد و دریافتی، پرداخت‌های انگیزشی و مزایای رفاهی می‌تواند احساس عدالت شغلی را تقویت کرده و از شکل‌گیری تمایل به جابه‌جایی و ترک سازمان جلوگیری کند. همچنین پیشنهاد می‌شود تفاوت‌های موجود در پرداخت و مزایا میان کارکنان با شرایط شغلی مشابه شناسایی و تا حد امکان اصلاح شود.

با توجه به اهمیت فرصت پیشرفت شغلی در تصمیم کارکنان نسل هزاره برای ماندگاری یا جابه‌جایی، شهرداری تهران می‌تواند برای هر یک از مشاغل، مسیر شغلی مشخصی از سطوح کارشناسی تا مدیریتی تعریف کند. اعلام شفاف شرایط ارتقا، معیارهای ارزیابی عملکرد و شایستگی‌های موردنیاز برای دستیابی به جایگاه‌های بالاتر، می‌تواند ابهام نسبت به آینده شغلی را کاهش داده و انگیزه ماندگاری کارکنان را افزایش دهد.

معاونت منابع انسانی شهرداری تهران می‌تواند برنامه‌های آموزشی را متناسب با نیازهای شغلی و مسیر حرفه‌ای کارکنان نسل هزاره بازطراحی کند. آموزش‌های تخصصی، مدیریتی، فناوری‌های نوین، مدیریت شهری و مهارت‌های ارتباطی، در کنار امکان مشارکت در پروژه‌های تخصصی، می‌تواند احساس رشد حرفه‌ای کارکنان را تقویت کند. همچنین بهتر است نتایج دوره‌های آموزشی در ارتقای شغلی و ارزیابی عملکرد کارکنان نیز مورد توجه قرار گیرد.

پیشنهاد می‌شود شهرداری تهران به‌صورت دوره‌ای کیفیت زندگی کاری کارکنان نسل هزاره را ارزیابی کرده و عواملی مانند حجم کار، فشار شغلی، ساعات کاری، امکانات محیط کار، تعادل کار و زندگی و امنیت شغلی را مورد توجه قرار دهد. اجرای برنامه‌های کاهش

فشار کاری، بهبود محیط فیزیکی و اداری و ایجاد انعطاف‌پذیری بیشتر در چارچوب مقررات می‌تواند تجربه شغلی مطلوب‌تری ایجاد کرده و تمایل کارکنان به جابه‌جایی را کاهش دهد.

شهرداری تهران می‌تواند با ایجاد سامانه‌ها و سازوکارهای مشارکت کارکنان، از ایده‌ها و دیدگاه‌های آنان در زمینه بهبود فرآیندهای اداری و خدمات شهری استفاده کند. تشکیل کارگروه‌های تخصصی با حضور کارکنان نسل هزاره، دریافت پیشنهادهای آنان و ارائه بازخورد درباره پیشنهادهای مطرح‌شده، می‌تواند احساس اثرگذاری و تعلق آنان به سازمان را افزایش دهد و در نتیجه از گرایش به پرش شغلی بکاهد.

با توجه به نقش مدیران مستقیم در تجربه شغلی کارکنان، پیشنهاد می‌شود شهرداری تهران برنامه‌های آموزشی ویژه‌ای برای مدیران و سرپرستان در زمینه مدیریت کارکنان نسل هزاره اجرا کند. آموزش مهارت‌هایی مانند ارتباط مؤثر، بازخورد سازنده، حمایت از کارکنان، تفویض اختیار و حل تعارض می‌تواند کیفیت رابطه مدیر و کارکنان را ارتقا دهد. همچنین برگزاری جلسات منظم گفت‌وگوی شغلی میان مدیران و کارکنان می‌تواند مسائل و نارضایتی‌های شغلی را پیش از تبدیل‌شدن به تصمیم برای ترک سازمان شناسایی کند.

منابع:

ارشدی, نسرین, محمودی کیا, مریم, بشلیده, کیومرث, & نیسی, عبدالکاظم. (۱۳۹۸). طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندهای قصد ترک شغل. فصلنامه علمی روش ها و مدل های روانشناختی, ۱۰(۳۷), ۱-۲۴.

بسطی, شاهر , دلخواه, جلیل , دانایی فرد, حسن , و فانی, علی اصغر . (۱۴۰۱). طراحی مدل ترک خدمت داوطلبانه کارکنان. پژوهشنامه مدیریت اجرایی, ۱۴(۲۷), ۳۷۵-۴۱۰.

جاجرمی زاده, محسن , غریبی, مصطفی , & نیکبخت, امین . (۱۳۹۹). شناسایی، چارچوب‌دهی و اولویت‌بندی عوامل موثر بر جابجایی شغلی در شعب بانک توسعه صادرات. مدیریت منابع انسانی پایدار, ۲(۳), ۱۱۵-۸۹ doi: 10.22080/shrm.2020.2995

جعفری نیا، سعید، خیراندیش، مهدی، حسن پور، اکبر، و بخشنده، سمیه. (۱۳۹۸). شناسایی انتظارات کاری نسل هزاره در محیط کار با استفاده از فراترکیب. مدیریت سازمان های دولتی، ۷(۴ (پیاپی ۲۸))، ۱۱-۲۳. SID. https://sid.ir/paper/400367/fa

درویش زاده بروجنی,مرضیه , موسوی,سید نجم‌الدین , سپهوند,رضا و نظرپوری,امیرهوشنگ . (۱۴۰۴). طراحی مدل مقابله با استعفای خاموش در سازمان‌های دولتی (نمونه‌پژوهی: چهارمحال‌وبختیاری). مطالعات منابع انسانی, ۱۵(۲), ۳۵-۵۸.

رستگار, عباسعلی , ویشلقی, مهدیه و فرهنگ فلاح, حمیده . (۱۴۰۱). تاثیرگذاری و تاثیرپذیری ترجیحات کاری کارکنان نسل هزاره در سازمان های دولتی با استفاده از رویکرد دیمتل. چشم انداز مدیریت دولتی, ۱۳(۳), ۱۴۳-۱۶۶. doi: 10.52547/jpap.2022.225881.1159

سلطانی، حمیدرضا، عابدی، صادق و محتشمی، علی (۱۴۰۳). طراحی یک سیستم گردش شغلی برای بهبود عملکرد سازمان در صنعت نفت ایران، مطاعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی، ۱۵(۶۲)، ۲۰۵-۲۲۴.

شیخ اسمعیلی, سامان , مهران پور, ساسان و ایراندوست, منصور . (۱۴۰۵). ارائه مدل جابجایی کارراهه شغلی در توالی نسل‌ها با واکاوی تجارب زیسته مدیران از همکاری با کارکنان نسل‌های X، Y و Z. پژوهش نامه مدیریت تحول, (), -. doi: 10.22067/tmj.2026.94564.1738

صحرائی، رضوان، بنت عبدالله، هاسلیندا و باقریان، فاطمه (۱۴۰۰). چگونه شاخص های روانشناختی-اجتماعی نسل هزاره را به سوی قصد ترک شغل خود سوق می دهد: بررسی تفاوتهای نسلی در سازمانهای ایرانی، مجله ایرانی مطالعات مدیریت، ۱۴(۴)، ۶۸۱-۶۹۸.

عابدین, بهاره , اکبری امامی, شهناز , & عباس نژاد, طیبه . (۱۳۹۹). طراحی مدل مفهومی ترک خدمت افراد مستعد از سازمان های ایران: پژوهشی اکتشافی در صنعت .ICTمدیریت منابع انسانی پایدار, ۲(۲), ۴۹-۶۴. doi: 10.22080/shrm.2020.2673

عباسی,وحیده , گودرزوندچگینی,مهرداد و رضایی دیزگاه,مراد . (۱۴۰۴). طراحی مدل جذب و استخدام نسل‌های Y و Z در سازمان‌های بخش دولتی. مدیریت و چشم انداز آموزش, ۷(۱), ۳۱۶-۳۳۹.

فرهی, علی, سلطانی, محمد رضا, & نصراللهی, محمد. (۱۳۹۷). ارائه الگوی مسیر پیشرفت شغلی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی, ۱۰(۴), ۵۱-۷۸.

یزدی نژاد, محسن , فیروزان سرنقی, توحید و نصیری اقدم, علی . (۱۳۹۶). تسهیل جابه‌جایی نیروی انسانی در سازمان‌های پیچیده: کاربردی از نظریه طراحی بازار. پژوهشنامه اقتصادی, ۱۷(۶۷), ۲۹۱-۳۱۴. doi: 10.22054/joer.2018.8570

Agheli, M., NikMenesh, Sh., Rashidi, H., & Jalali, P. (2023). Training on thesis writing and scientific article writing. first edition, Tehran: Dibagaran Book Institute.

Agheli, M., Karimi, O., & Rashidi, H. (2019). Investigating factors affecting the creation of common values and its impact on the loyalty of tourists (Case study: Foreign tourists of Damghan city). Journal of Tourism and Development, 8(2), 23-47.

Apriliani, A., Kadiyono, A. L., Fitriana, E., & Sulastiana, M. (2025). Driver factors of job hopping among corporate employees: A systematic literature review. Acta Psychologica, 260, 105658.

Chand, P. K., Tandon, U., & Mishra, N. (2024). Get cold feet: Job hopping a conundrum in the stable employment of Gen Z employees at Industry 5.0. Kybernetes. https://doi.org/10.1108/K-04-2024-0943

Ghazali, H., Hashim, Z. H., & Ishak, M. (2021). Job hopping behavior among coffee shops employees in Malaysia. International Journal of Human Resource Studies, 11(3), 118–134.

Harris, A. (2014). Distributed school leadership: Developing tomorrow's leaders. Routledge.

Hassan, M. M., Jambulingam, M., Alagas, E. N., Uzir, M. U. H., & Halbusi, H. A. (2023). Necessities and ways of combating dissatisfactions at workplaces against the job-hopping Generation Y employees. Global Business Review, 24(6), 1276–1301.

Hoang, P. N. (2021). Determinants of job hopping behavior: The case of information technology sector. International Journal of Law and Management, 1–20. https://doi.org/10.2139/ssrn.3818661

Hom P. W., Lee T. W., Shaw J. D., & Hausknecht J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. Journal of Applied Psychology, 102(3), 530.

Kemp, A., Butler, T. D., Wyld, D., Brauer, D., & Lopez, T. (2025). Understanding the Gen Z job hopping phenomenon: An exploration of the next generation of sales professionals. Journal of Organizational Excellence, 25(1).

Kruse, D. C. (2014). Monetary integration in Western Europe: EMU, EMS and beyond. ButterworthHeinemann

Lake, C. J., Highhouse, S., & Shrift, A. G. (2018). Validation of the job-hopping motives scale. Journal of Career Assessment, 26(3), 531-548.

Lake, C. J., Highhouse, S., & Shrift, A. G. (2018). Validation of the job-hopping motives scale. Journal of Career Assessment, 26(3), 531–548. https://doi.org/10.1177/1069072717722765

Larasati, A., & Aryanto, D. B. (2020). Job-Hopping and the determinant factors. In 5th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2019) (pp. 54-56). Atlantis Press.

Larasati, A., & Aryanto, D. B. (2020). Job-hopping and the determinant factors. In Proceedings of the 5th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2019) (pp. 54–56). Atlantis Press.

Lee, P. X., Al-Ainati, S., Alahmad, F., bin S. Senathirajah, A. R., Isa, M. B. M., Haque, R., & Samy, H. (2023). Factors impacting job hopping behaviour among finance professionals: Towards improving employment policy. International Journal of Operations and Quantitative Management, 29(2), 360–377.

Liu, X., & Batt, R. (2010). How supervisors influence performance: A multilevel study of coaching and group management in technology-mediated services. Personnel Psychology, 63(2), 265-298.

Minzlaff, K. A., Palmer, S., & Fillery-Travis, A. (2024). The significance and challenges of turnover and retention of millennial professionals. Journal of Work-Applied Management.

Pathirana, K. P. T. P., Jayawardana, A. K., & Atapattu, A. W. M. M. (2025). Job-hopping intention of Generation Z professionals: Impact of work values and perceived organizational support. Millennial Asia. https://doi.org/10.1177/09763996251365345

Perkasa, D. H., & Purwanto, S. (2024). Job hopping behavior in millennials. International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC), 2(3), 809–821.

Pranaya, D. (2014). Job-hopping–an analytical review. International Journal of Research in Business Management, 2(4), 67-72.

Rahmania, T., Rahayu, A., & Dewi, M. S. (2025). Decoding job-hopping behavior: The role of organizational culture, emotional exhaustion, and dual motives in career transitions. Acta Psychologica, 260, 105745.

Rivers, D. L. (2018). A grounded theory of millennials job-hopping. Walden Dissertations and Doctoral Studies Collection, 187.

Shakya, A., Bhattarai, U., & Timsina, B. (2025). Unlocking stability: Mitigating job-hopping among millennials in the information technology sector. American Journal of STEM Education, 8, 29–62.

Siew, J. F., Wong, S. C., & Lim, C. S. (2023). Should I go or should I stay: job hopping in Malaysia small medium enterprise (SME) service sectors. European Journal of Training and Development, 47(1/2), 105-122.

Siew, J. F., Wong, S. C., & Lim, C. S. (2023). Should I go or should I stay: Job hopping in Malaysia small medium enterprise (SME) service sectors. European Journal of Training and Development, 47(1/2), 105–122.

Steenackers, K., & Guerry, M. A. (2016). Determinants of job-hopping: An empirical study in Belgium. International Journal of Manpower, 37(3), 494–510.

Tetteh, I., Spaulding, A., & Ptukhina, M. (2021). Understanding the job-hopping syndrome among millennial employees in the US food and agribusiness sector: A national survey. International Food and Agribusiness Management Review, 24(1), 89–104.

Tran, T. T., Nguyen, T. T., & Nguyen, N. T. (2025). Determinants influencing job-hopping behavior and turnover intention: An investigation among Gen Z in the marketing field. Asia Pacific Management Review, 30(2), 100358.

Tran, T. T., Nguyen, T. T., & Nguyen, N. T. (2025). Determinants influencing job-hopping behavior and turnover intention: An investigation among Gen Z in the marketing field. Asia Pacific Management Review, 30(2), 100358.

Valla, B. (2026). The millennial leadership conceptual framework: A recipe for millennial retention and recruitment. Journal of School Leadership. https://doi.org/10.1177/10526846261456566

Wulandari, N. (2025). The effect of compensation and career development on job hopping in the banking sector. Research Horizon, 5(4), 1075–1088.

Yuen, K. F., & Thai, V. V. (2015). Service quality and customer satisfaction in liner shipping. International Journal of Quality and Service Sciences, 7(2/3), 170-183.

Zahari, S. N. S., & Puteh, F. (2023). Gen Z workforce and job-hopping intention: A study among university students in Malaysia. Sciences, 13(1), 902-927.

Zahari, S. N. S., & Puteh, F. (2023). Gen Z workforce and job-hopping intention: A study among university students in Malaysia. Sciences, 13(1), 902–927.