

La théorie du comportement planifié comme déterminant de l'intention de quitter chez les médecins des hôpitaux publics au Maroc : une modélisation par l'approche des équations structurelles

The planned behavior theory as a determinant of turnover intention among physicians of public hospitals in Morocco: A structural equation modelling approach

Ayoub BOURHCHOUGH, (Doctorant chercheur)

*Laboratoire de Recherche en Management des Organisations, Droit des Affaires et Développement Durable (LARMODAD)
Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales-Souissi
Université Mohammed V de Rabat, Maroc*

Abdellah BELBOULI, (Doctorant chercheur)

*Laboratoire de Recherche Pluridisciplinaire en Économie et Gestion,
Faculté d'Économie et de Gestion-Béni Mellal
Université Sultan Moulay Slimane de Béni Mellal, Maroc*

Mustapha OUKASSI, (Enseignant-chercheur)

*Laboratoire de Recherche en Management des Organisations, Droit des Affaires et Développement Durable (LARMODAD)
Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales -Souissi
Université Mohammed V de Rabat, Maroc*

Adresse de correspondance :	Université Mohammed V de Rabat, Maroc. Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales-Souissi. Avenue Mohammed Ben Abdallah Ragraoui Al Irfane, Rabat BP 6430.
Déclaration de divulgation :	Les auteurs n'ont pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude. Ils assument l'entière responsabilité de tout éventuel plagiat, de l'usage de l'intelligence artificielle dans la rédaction, ainsi que des résultats présentés dans cet article.
Conflit d'intérêts :	Les auteurs ne signalent aucun conflit d'intérêts.
Citer cet article	BOURHCHOUGH, A., BELBOULI, A., & OUKASSI, M. (2026). La théorie du comportement planifié comme déterminant de l'intention de quitter chez les médecins des hôpitaux publics au Maroc : une modélisation par l'approche des équations structurelles. <i>International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics</i> , 7(3), 488–504. https://doi.org/10.5281/zenodo.18829073
Licence	Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND

Received: 10/02/2026

Accepted :13/03/2026

International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics - IJAFAME

ISSN: 2658-8455

Volume 7, Issue 03 (2026)

La théorie du comportement planifié comme déterminant de l'intention de quitter chez les médecins des hôpitaux publics au Maroc : Une modélisation par l'approche des équations structurelles

Résumé :

Le phénomène du turnover chez les médecins constitue une problématique persistante et multifactorielle qui ne cesse de susciter l'intérêt des décideurs et des chercheurs à l'échelle mondiale. Bien que de nombreuses études aient mis en évidence ses facteurs organisationnels, personnels et contextuels, les déterminants psychosociaux du comportement de départ demeurent relativement moins explorés, en particulier dans le secteur hospitalier public marocain, confronté au défi des départs de compétences médicales. Dans ce sens, cette recherche mobilise la théorie du comportement planifié (TCP) afin d'examiner les antécédents psychosociaux de l'intention de quitter chez les médecins des hôpitaux publics au Maroc, en s'appuyant sur une étude quantitative auprès d'un échantillon par convenance de 398 médecins, via un questionnaire auto-administré. Les données recueillies ont été analysées à l'aide de l'approche de modélisation par les équations structurelles (PLS-SEM) avec le logiciel SmartPLS 4. Les résultats confirment l'applicabilité de la théorie du comportement planifié à la prédiction de l'intention de quitter dans le contexte du secteur hospitalier public marocain et révèlent que l'attitude vis-à-vis du comportement de départ est le principal déterminant de cette intention, suivi du contrôle comportemental perçu et des normes subjectives. Malgré ses limites théoriques et méthodologiques, les conclusions de cette étude apportent une perspective psychosociale pour mieux comprendre les déterminants du roulement volontaire et ouvrent des pistes de réflexion susceptibles de contribuer au renforcement des pratiques de rétention du personnel médical dans les hôpitaux publics au Maroc.

Mots-clés : Théorie du comportement planifié, intention de quitter, turnover, médecins, secteur hospitalier public.

JEL Classification : O15

Type du papier : Recherche empirique

Abstract:

The phenomenon of physician turnover constitutes a persistent and multifactorial issue that continues to attract the attention of policymakers and researchers worldwide. Although numerous studies have highlighted its organizational, personal, and contextual factors, the psychosocial determinants of departure behavior remain relatively underexplored, particularly in the Moroccan public hospital sector, which faces the challenge of losing medical expertise. In this regard, this research draws on the Theory of Planned Behavior (TPB) to examine the psychosocial antecedents of turnover intention among physicians working in Moroccan public hospitals, relying on a quantitative study conducted on a convenience sample of 398 physicians through a self-administered questionnaire. The collected data were analyzed using the partial least squares structural equation modeling approach (PLS-SEM) with SmartPLS 4 software. The results confirm the applicability of the Theory of Planned Behavior in predicting turnover intention within the Moroccan public hospital context and reveal that attitude toward departure behavior is the main determinant of this intention, followed by perceived behavioral control and subjective norms. Despite its theoretical and methodological limitations, the findings of this study provide a psychosocial perspective that contributes to a better understanding of the determinants of voluntary turnover and suggest avenues for reflection that may contribute to strengthening physician retention practices in Moroccan public hospitals.

Keywords: Theory of Planned Behavior, intention to leave, turnover, physicians, public hospital sector.

Classification JEL: O15

Paper type: Empirical Research

1. Introduction

Le turnover du personnel médical constitue une préoccupation majeure et pérenne pour les systèmes de santé à l'échelle mondiale, tant par la multiplicité de ses causes que par l'ampleur de ses conséquences (Wang et al., 2025). Au-delà de ses coûts financiers, ce phénomène engendre plusieurs coûts RH liés au recrutement, à la formation et à l'intégration, ce qui fragilise la stabilité des équipes et accroît la charge de travail du personnel médical restant (Pappas et al., 2022). Ces dysfonctionnements affectent la qualité des soins dispensés, contribuant ainsi à la persistance d'un cercle vicieux caractérisé par un renforcement progressif du roulement volontaire. Face à ce constat, le défi de la rétention du personnel médical apparaît comme un enjeu stratégique et durable, suscitant à la fois l'intérêt des décideurs et des chercheurs (De Vries et al., 2023). Dans le contexte marocain, le secteur hospitalier public, appelé à devenir plus agile et performant à l'aube de grands chantiers de réformes sanitaires (Sadkaoui et al., 2025), fait face à une pénurie persistante de personnel médical, aggravée par un taux de départ élevé des médecins et par une capacité de recrutement limitée. Cette situation perturbe le fonctionnement des hôpitaux publics et nuit à la qualité des soins (Chahouati, 2021). Afin de mieux appréhender ce phénomène, la littérature s'est largement intéressée au concept de l'intention de quitter, reconnu comme un prédicteur central du turnover, dans la mesure où il permet de comprendre les mécanismes conduisant au comportement de départ volontaire (Cohen et al., 2016 ; Mobley et al., 1979). De nombreuses études se sont penchées sur les différents facteurs susceptibles d'influencer l'intention de quitter, toutefois, celles portant sur ses facteurs psychosociaux demeurent relativement peu explorées. Dans cette perspective, la théorie du comportement planifié (Ajzen, 2011) constitue l'un des modèles théoriques les plus mobilisés pour étudier les intentions comportementales, notamment l'intention de quitter l'organisation (Van Breukelen et al., 2004). Issue de la psychologie sociale, la théorie du comportement planifié (TCP) se concentre sur les attitudes et les facteurs individuels, en postulant que l'intention est déterminée par trois composantes liées au comportement étudié, à savoir l'attitude vis-à-vis du comportement, les normes subjectives et le contrôle comportemental perçu (Ajzen, 2011). Par ailleurs, bien que de nombreux travaux ont mobilisé la théorie du comportement planifié dans diverses disciplines (Hagger & Hamilton, 2024), les études antérieures l'ayant appliquée à l'analyse des antécédents de l'intention de quitter demeurent relativement limitées, notamment dans le contexte hospitalier, et font état de résultats contrastés. Afin de combler ce gap, il nous semble pertinent d'étudier les facteurs susceptibles d'influencer l'intention de quitter chez les médecins du secteur hospitalier public. À cet égard, l'analyse des déterminants de l'intention de quitter, au prisme de la théorie du comportement planifié, revêt une importance particulière pour comprendre en profondeur les mécanismes psychosociaux à l'origine du comportement de départ volontaire chez les médecins du secteur hospitalier public. Dans ce sens, cet article a un double objectif. Sur le plan théorique, il vise à évaluer la capacité explicative du modèle de la théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991) dans la prédiction de l'intention de quitter des médecins du secteur hospitalier public. Sur le plan managérial, ce travail a pour objectif de fournir un cadre d'analyse susceptible d'éclairer les praticiens dans l'élaboration des politiques RH structurantes, en mesure de répondre aux défis de la rétention du personnel médical dans le secteur hospitalier public marocain. À partir de cela, nous formulons la question de recherche suivante :

Dans quelle mesure les déterminants de la théorie du comportement planifié influencent-ils l'intention de quitter chez les médecins des hôpitaux publics au Maroc ?

Pour répondre à cette problématique, nous menons une étude quantitative à l'aide d'un questionnaire afin de tester notre modèle théorique. Pour ce faire, nous adoptons l'approche de modélisation par équations structurelles (PLS-SEM). Cette méthode permet d'examiner, dans une optique prédictive, la signification des relations causales entre des variables indépendantes

et dépendantes, ainsi que d'évaluer de manière globale la fiabilité et la prédictibilité du modèle de recherche (Fernandes, 2012). Elle est largement mobilisée dans les recherches en gestion des ressources humaines, notamment dans les études comportementales et attitudinales (Lacroux, 2011). Le présent article sera structuré de la manière suivante : Dans un premier temps, nous abordons une revue de la littérature sur le concept d'intention de quitter et la théorie du comportement planifié, ainsi que les hypothèses de recherche qui en découlent, puis nous exposons la méthodologie adoptée pour la collecte des données. Ensuite, nous présentons les résultats obtenus, qui feront l'objet d'une discussion. Enfin, nous concluons par les contributions, les limites et les perspectives de recherche.

2. Cadre théorique et hypothèses de recherche

2.1 L'intention de quitter

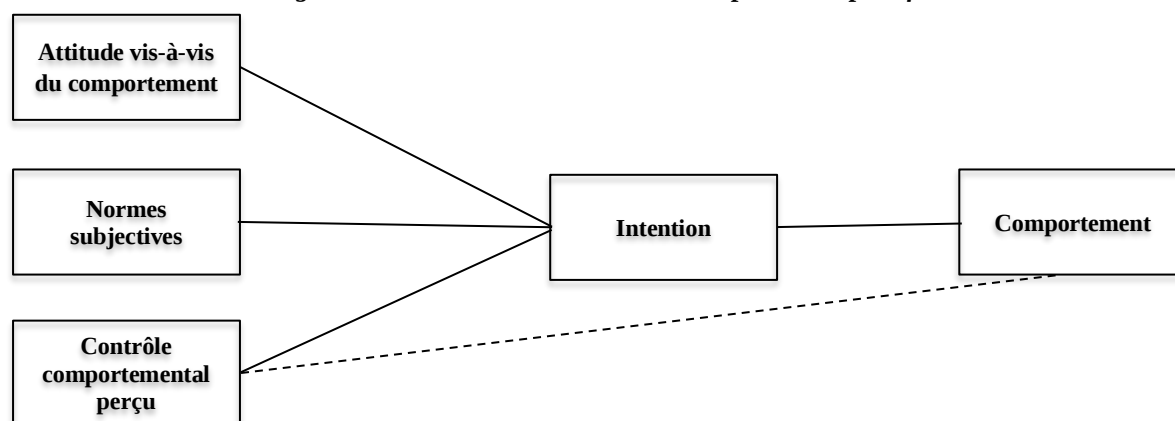
L'intention se définit comme une prédisposition à adopter un comportement visé et se transforme en action au moment opportun (Ajzen, 2005). Elle représente un indicateur du degré de volonté de l'individu et des efforts qu'il prévoit d'engager pour adopter un comportement donné (Fishbein & Ajzen, 1975). De sa part, l'intention de quitter est définie comme la volonté consciente exprimée par l'employé de quitter l'entreprise. Plusieurs études empiriques ont confirmé que l'intention de quitter et l'acte volontaire de départ sont positivement liés (Bothma & Roodt, 2013; Mobley, 1977; Mobley et al., 1978), et vu qu'il s'agit d'un prédicteur important du roulement des employés, et particulièrement du roulement volontaire découlant d'une intention et non des aléas de la vie, de nombreux chercheurs se sont concentrés sur l'étude de l'intention de quitter des employés et sur les facteurs qui poussent les employés à développer une telle intention afin de prédire leur comportement de départ effectif. À cet égard, afin d'étudier la problématique du roulement des médecins du secteur hospitalier public au Maroc, nous allons focaliser notre recherche sur le concept de l'intention de quitter, en tant que variable à expliquer. Dès lors, l'identification des mécanismes sous-jacents à la formation de cette intention requiert l'ancrage dans un cadre théorique permettant d'expliquer de manière prédictive et intégrée ses déterminants. Dans cette perspective, la théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991) apparaît particulièrement appropriée, en ce qu'elle propose un modèle explicatif permettant d'appréhender l'intention de quitter comme l'aboutissement d'un processus d'évaluation cognitif et psychosocial, qui précède la décision effective de départ.

2.2 La théorie du comportement planifié (TCP)

La théorie du comportement planifié est une extension de la théorie de l'action raisonnée (Fishbein, 1979) ; elle est illustrée par un modèle comprenant trois variables qui influencent l'intention et, par conséquent, le comportement, à savoir : les attitudes de l'individu envers le comportement, les normes subjectives perçues par l'individu et le contrôle comportemental perçu, qui constitue le principal apport de cette théorie par rapport aux théories alternatives dans l'adoption d'un comportement. Cette variable apportée prend en compte les situations où les individus (Ajzen, 2011) sont déterminés à adopter un certain comportement, mais se trouvent empêchés de le faire en raison d'un manque de confiance ou de contrôle sur ledit comportement. La théorie du comportement planifié postule que l'intention individuelle est un facteur crucial dans le déclenchement d'un comportement. Elle est particulièrement appréciée pour sa simplicité, sa clarté et sa capacité à s'appliquer à divers domaines. Bien qu'elle ait émergé dans la psychologie sociale (Ajzen & Fishbein, 2000 ; Armitage & Christian, 2003). La TCP a été fréquemment utilisée par de nombreux chercheurs pour examiner une large gamme de comportements dans différentes disciplines, tels que la santé (Rich et al., 2015), le marketing (Ashaduzzaman et al., 2022; Ferdous, 2010) , l'entrepreneuriat (Kautonen et al., 2013; Mgueraman & Abboubi, 2023), la technologie (Lynne et al., 1995; Sanusi et al., 2024),

l'éducation (Cheon et al., 2012; de Leeuw et al., 2015) et le roulement du personnel (Abet et al., 2024; Bardai & Aomari, 2023; Van Breukelen et al., 2004). En effet, ce modèle théorique permet d'éclairer un large éventail de comportements, ce qui explique que la théorie du comportement planifié est l'une des théories prédominantes dans l'analyse des décisions comportementales et des liens entre l'intention et ses antécédents, confirmant ainsi son pouvoir prédictif et explicatif du comportement humain. La figure n°1 ci-dessous illustre les variables de cette théorie ainsi que les interactions qui en découlent.

Figure n° 1 : Modèle de la théorie du comportement planifié



Source : (Adapté d'Ajzen, 1991)

2.3 L'attitude vis-à-vis du comportement

Les attitudes des employés occupent une place primordiale au sein des organisations, dans la mesure où elles influencent à la fois leurs intentions et leurs performances (Cherian et al., 2021). Elles résultent des évaluations favorables ou défavorables qu'un individu formule quant à la probabilité d'adopter un comportement donné. Sur le plan théorique, il est admis que l'attitude exerce une influence directe sur l'intention comportementale. La théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991) stipule que les décisions précédant un comportement donné résultent d'un processus émotionnel et cognitif, au cours duquel le comportement est indirectement influencé, positivement ou négativement, par l'attitude. Autrement dit, l'attitude fait référence aux perceptions des avantages et des inconvénients liés à l'adoption d'un comportement donné. Elle repose sur les croyances que la personne entretient quant aux conséquences de son comportement (Ajzen, 2011). Plusieurs études antérieures confirment que l'attitude vis-à-vis du comportement de départ a un effet positif sur l'intention de quitter (Costan et al., 2022; Kurniawan & Syahrizal, 2025 ; Van Breukelen et al., 2004). Toutefois, d'autres études indiquent que l'attitude a un effet négatif sur l'intention de quitter (Zanak Abet et al., 2024; Zhao et al., 2021). D'après le contexte de notre étude, il est attendu qu'une attitude positive d'un médecin à l'égard du comportement de départ favorise l'intention de quitter et, par conséquent, le comportement de départ effectif. À la lumière de ce qui précède, nous formulons l'hypothèse ci-dessous :

H1 : *L'attitude vis-à-vis du comportement de départ a un effet positif sur l'intention de quitter chez les médecins des hôpitaux publics au Maroc.*

2.4 Les normes subjectives

Dans le cadre organisationnel, les normes subjectives (Ajzen, 1991) correspondent à la pression sociale perçue par l'employé concernant son comportement, et renvoient à l'influence exercée par des groupes de référence importants tels que la famille, les amis et les collègues sur le processus décisionnel de l'employé en matière de départ ou de maintien au sein de l'organisation. Dès lors, la compréhension du rôle des normes subjectives s'avère essentielle pour mieux appréhender le phénomène du roulement du personnel. Plusieurs études empiriques

indiquent que les normes subjectives ont un impact positif sur l'intention de quitter (Costan et al., 2022; Kurniawan & Syahrizal, 2025; Van Breukelen et al., 2004), tandis que d'autres travaux soulignent une influence négative de ces normes sur l'intention de quitter (Zanak Abet et al., 2024; Zhao et al., 2021). Ces résultats divergents suggèrent que l'effet des normes subjectives dépend largement du contexte social et professionnel dans lequel évoluent les individus ainsi que de la nature des attentes perçues de leur entourage de référence. Dans le contexte hospitalier public, les médecins sont souvent exposés à une pression de la part de membres de leur famille, d'amis ou de collègues ayant déjà quitté le secteur public ou envisageant de le quitter. Ainsi, lorsqu'un médecin perçoit que son entourage proche exprime une attitude favorable à l'idée de quitter le secteur hospitalier public, cette pression peut renforcer son intention de quitter. Sur cette base, nous formulons l'hypothèse ci-dessous.

H2 : *Les normes subjectives ont un effet positif sur l'intention de quitter chez les médecins des hôpitaux publics au Maroc.*

2.5 Le contrôle comportemental perçu

D'après la théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991), le contrôle comportemental perçu représente la perception de la facilité ou de la difficulté à accomplir un comportement spécifique. Cette troisième variable de la théorie du comportement planifié est déterminée par les conditions facilitantes, qui renvoient à la disponibilité ou à l'absence de ressources nécessaires. La littérature existante met en évidence des résultats divergents quant à l'effet du contrôle comportemental perçu sur l'intention de quitter ; certaines études indiquent une relation positive (Costan et al., 2022; Rumawas, 2022; Van Breukelen et al., 2004). À l'inverse, d'autres travaux rapportent une relation négative (Zanak Abet et al., 2024; Lam et al., 2002).

Dans notre contexte, il est clair que plus un médecin estime disposer de compétences, de réseaux professionnels et de ressources nécessaires pour saisir des opportunités d'emploi alternatives, plus son sentiment de contrôle sur la décision de quitter est élevé. Cette perception de maîtrise du comportement rend la décision de départ plus réalisable et moins incertaine, ce qui est susceptible de renforcer l'intention de quitter le secteur hospitalier public. Compte tenu de ce qui précède, nous formulons l'hypothèse ci-dessous :

H3 : *Le contrôle comportemental perçu a un effet positif sur l'intention de quitter chez les médecins des hôpitaux publics au Maroc.*

3. Méthodologie

Dans cette section, nous allons présenter l'approche méthodologique adoptée, les caractéristiques de l'échantillon étudié, l'outil d'investigation, les échelles de mesure des variables, et le modèle de recherche, ainsi que la méthode d'analyse des données.

3.1 Choix et description de l'échantillon

La collecte des données a été effectuée par un questionnaire en ligne, anonyme et auto-administré. Il a été distribué auprès d'un échantillon par convenance de 398 médecins des hôpitaux publics au Maroc sur une période de 4 mois allant d'octobre 2025 jusqu'à janvier 2026. Le choix de cette technique d'échantillonnage est justifié par les contraintes de temps et d'accès à notre population cible. Bien que ce type d'échantillonnage non probabiliste limite la généralisation statistique des résultats à l'ensemble de la population étudiée, il demeure cohérent avec le recours à la modélisation par équations structurelles estimée selon la méthode des moindres carrés partiels (PLS-SEM), dont l'objectif principal consiste à évaluer le pouvoir explicatif et prédictif du modèle (Hair et al., 2019). Il convient de signaler que nous avons ciblé les médecins exerçant dans les hôpitaux relevant des centres hospitaliers universitaires publics au Maroc. Notre échantillon est constitué de 19% de médecins généralistes, 39% de médecins

spécialistes et 42% de médecins résidents. Les femmes représentent 65,6 % des répondants, contre 34,4 % d'hommes. La majorité des participants à notre enquête est composée de jeunes, puisque 77% ont moins de 41 ans et 62% ont moins de 8 ans d'expérience dans le secteur hospitalier public. Les principales caractéristiques de notre échantillon sont présentées dans le tableau n° 1 ci-dessous :

Tableau n° 1 : Caractéristiques de l'échantillon (N=398)

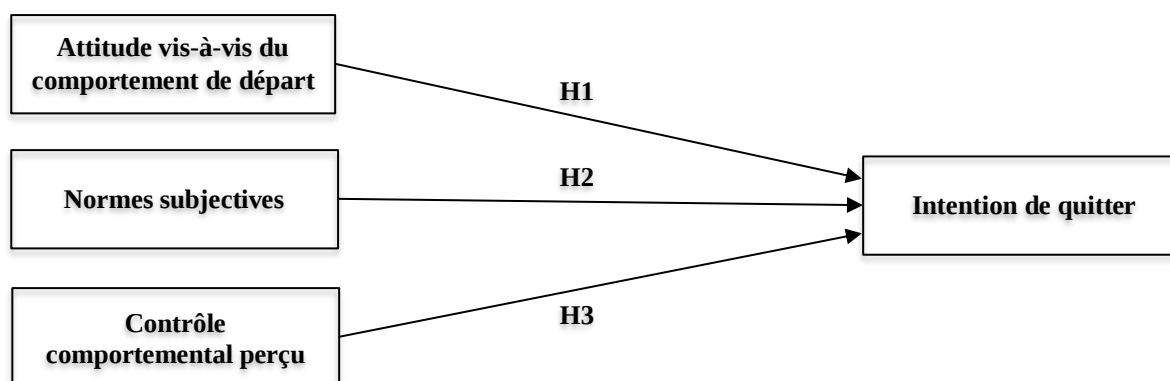
Variables	Modalités	N	%
Sexe	Homme	137	34.4%
	Femme	261	65.6%
Âge	Moins de 30 ans	122	30.7%
	Entre 30 et 41 ans	184	46.2%
	Plus de 42 ans	92	23.1%
Expérience	Entre 0 et 7 ans	248	62.31%
	Entre 8 et 15 ans	79	19.84%
	Plus de 15 ans	71	17.83%
Niveau de formation	Médecin généraliste	76	19.1%
	Médecin spécialiste	155	38.9%
	Médecin résident	167	41.95%
Spécialité	Soins primaires	101	25.4%
	Médecine	112	28.1%
	Chirurgie	107	26.9%
	Santé publique	14	3.5%
	Médico-technique	45	11.3%
	Psychiatrie	19	4.8%
Total		398	100%

Source : Auteurs

3.2 Modèle de recherche et mesure des variables

Nous présentons ci-dessous notre modèle hypothétique de recherche sur les antécédents de l'intention de quitter chez les médecins des hôpitaux publics au Maroc sous le prisme de la théorie du comportement planifié.

Figure n° 2 : Modèle hypothétique de l'intention de quitter



Source : Auteurs

Afin de mesurer nos quatre variables latentes, nous nous sommes appuyés sur des échelles de mesure préexistantes et validées par la littérature, que nous avons adaptées au contexte de notre étude. L'intention de quitter (IQ) a été mesurée par trois items à l'aide de l'échelle développée par (Bothma & Roodt, 2013). (e.g. « je prévois de quitter le secteur hospitalier public dès que possible. ») L'échelle utilisée pour mesurer l'attitude vis-à-vis du comportement de départ (ATT) a été adaptée de (Zanak Abet et al., 2024) à travers quatre items, dont deux items inversés (e.g. « quitter le secteur hospitalier public dans les prochaines années serait un bon choix pour

moi.») En ce qui concerne, les normes subjectives (NS), ils ont été mesurés par trois items adaptés de l'échelle de (Zanak Abet et al., 2024) (e.g. « la plupart des membres de ma famille pensent que je devrais quitter le secteur hospitalier public dans les prochaines années. ») Quant à la variable « Contrôle comportemental perçu » (CCP), elle a été mesurée également à l'aide de l'échelle de (Zanak Abet et al., 2024) par quatre items (e.g. « il serait facile pour moi de quitter le secteur hospitalier public dans les prochaines années. ») Tous les items du questionnaire ont été mesurés à l'aide d'une échelle de Likert à cinq points, allant de 1 (Pas du tout d'accord) à 5 (Tout à fait d'accord). De plus, nous avons retenu cinq variables de contrôle susceptibles d'influencer la relation entre l'intention de quitter et ses trois antécédents, à savoir le sexe, l'âge, le nombre d'années d'expérience, le niveau de formation et la spécialité.

3.3 Analyse des données

Les tests statistiques ont été effectués selon l'approche PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling) à l'aide du logiciel SmartPLS version 4 (Ringle et al., 2024), en raison de la simplicité de son interface, de ses schémas graphiques et de sa souplesse quant à la taille de l'échantillon. La modélisation par équations structurelles est une technique d'analyse qui combine les modèles de mesure et de prédiction. Elle vise à examiner les liens causaux entre les variables, à vérifier la validité des hypothèses et à évaluer la concordance entre le modèle théorique et le modèle obtenu à partir des données empiriques (Roussel et al., 2002). De plus, elle permet de résoudre le problème de non-normalité des données, s'il y a lieu, et d'accroître le pouvoir statistique des liens du modèle (Hair Jr et al., 2021). Cette méthode est fortement recommandée pour des analyses exploratoires visant à tester des modèles théoriques impliquant des variables latentes, ce qui correspond parfaitement à notre modèle hypothétique de recherche.

4. Résultats

Les résultats de notre étude sont analysés à l'aide de la modélisation par équations structurelles, à travers le logiciel SmartPLS 4. Conformément à la démarche recommandée par (Anderson & Gerbing, 1988), nous allons présenter, dans un premier temps, les résultats relatifs à l'évaluation du modèle de mesure, puis ceux de l'analyse des relations structurelles entre les variables du modèle afin de tester nos hypothèses de recherche.

4.1 Évaluation du modèle de mesure

L'évaluation du modèle de mesure consiste à vérifier la qualité et la validité des relations entre les indicateurs et les variables latentes afin de garantir la robustesse des échelles avant d'estimer les relations de causalité du modèle structurel (Bonneville-Roussy et al., 2022). Elle est réalisée en deux étapes : l'évaluation de la validité convergente et de la validité discriminante.

4.1.1 Validité convergente

La validité convergente consiste à s'assurer que les indicateurs ou items d'une même variable latente sont bien corrélés entre eux et qu'ils convergent vers la mesure des construits qu'ils sont censés représenter.

➤ La fiabilité des items

La fiabilité des items du modèle de mesure consiste à les tester afin d'évaluer leur contribution à la mesure de la variable latente. Les charges factorielles (Factor loadings) varient entre 0 et 1. Selon (Chin, 1998) une charge factorielle de 0,7 est considérée comme acceptable. Le tableau n° 2 ci-dessous illustre la charge factorielle individuelle de chaque item en relation avec sa variable latente. Ainsi, nous observons que l'ensemble des items présente une valeur supérieure à la norme de 0,7, ce qui indique que chaque indicateur est bien lié à sa variable latente.

Tableau n° 2 : Évaluation de la fiabilité individuelle des items

Items	ATT	CCP	IQ	NS
ATT1	0.904			
ATT2	0.925			
ATT3	0.826			
ATT4	0.883			
CCP1		0.800		
CCP2		0.751		
CCP3		0.753		
CCP4		0.750		
IQ1			0.920	
IQ2			0.881	
IQ3			0.882	
NS1				0.826
NS2				0.920
NS3				0.890

Source : SmartPLS4

➤ La fiabilité composite

La fiabilité composite permet d'évaluer la cohérence interne des échelles de mesure du modèle. Elle consiste à vérifier que les items associés à une même variable latente sont suffisamment corrélés entre eux pour refléter de manière cohérente le construit qu'ils mesurent. Selon les recommandations de (Hair, 2014), les seuils de l'alpha de Cronbach et de la fiabilité composite (composite reliability) sont jugés acceptables lorsqu'ils atteignent ou dépassent la norme de 0,7. D'après les résultats du tableau n° 3, les valeurs de l'alpha de Cronbach et de la fiabilité composite dépassent largement le seuil recommandé, ce qui indique une excellente cohérence interne et une forte homogénéité entre les items de chaque variable latente.

Tableau n° 3 : Résultats de l'évaluation de la fiabilité composite

Variables	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
ATT	0.908	0.914	0.935	0.784
CCP	0.805	0.923	0.850	0.667
IQ	0.875	0.877	0.923	0.800
NS	0.853	0.852	0.911	0.773

Source : SmartPLS4

4.1.2 La validité discriminante

La validité discriminante consiste à s'assurer que les items permettent de bien différencier les variables latentes, en examinant les corrélations entre les construits ainsi que les contributions croisées des items. Ainsi, une validité discriminante adéquate garantit que chaque construit mesure un concept unique et qu'il n'existe pas de chevauchement entre les variables, ce qui est crucial pour la robustesse et la fiabilité du modèle théorique. Conformément à la méthode de Fornell & Larcker (1981), le tableau n° 4 montre que toutes les variables latentes présentent une bonne validité discriminante, puisque la racine carrée de l'AVE (Average Variance Extracted) de chaque variable dépasse la corrélation de celle-ci avec les autres variables.

Tableau n° 4 : Résultats de l'évaluation de la validité discriminante

Variables	ATT	CCP	IQ	NS
ATT	0.885			
CCP	0.332	0.764		
IQ	0.754	0.408	0.894	
NS	0.447	0.356	0.458	0.879

Source : SmartPLS4

Les résultats présentés précédemment par rapport à l'évaluation du modèle de mesure permettent de conclure que la validité convergente et la validité discriminante sont satisfaisantes, ce qui est une condition sine qua non pour passer à l'évaluation du modèle structurel (Tritah & Daoud, 2021).

4.2 Évaluation du modèle structurel

Après la validation du modèle de mesure, nous allons passer à l'évaluation du modèle structurel qui consiste à tester les relations hypothétiques entre les variables latentes et à examiner la qualité explicative et prédictive du modèle de recherche.

4.2.1 Test d'hypothèses

Les tests des hypothèses de recherche reposent sur l'estimation d'un modèle structurel qui décrit les relations supposées entre les variables latentes. La confirmation des hypothèses dépend de la significativité et de l'importance des relations structurelles obtenues. Afin de tester nos hypothèses, nous avons utilisé la procédure de rééchantillonnage (Streukens & Leroi-Werelds, 2016) à l'aide d'un Bootstrap de 5000 échantillons, selon les recommandations de (Hair, 2014). Cette méthode consiste à répliquer l'estimation du modèle sur un grand nombre de sous-échantillons, choisis aléatoirement dans l'échantillon principal, afin d'offrir une plus grande puissance statistique pour vérifier l'existence de relations de corrélation entre les différentes variables latentes. Le tableau n° 5 ci-dessous présente les résultats de l'évaluation du modèle structurel.

Tableau n° 5 : Résultats de l'évaluation du modèle structurel

Hypothèses	Relations de corrélation	Original sample (O)	Standard deviation	T statistics	P values	Résultats
H1	ATT -> IQ	0.654	0.047	14.061	0.000*	Confirmée
H2	NS -> IQ	0.112	0.044	2.790	0.005*	Confirmée
H3	CCP -> IQ	0.151	0.035	4.335	0.000*	Confirmée

Note : $p \leq 0,01$

Source : SmartPLS4

D'après le tableau n° 5, les résultats relatifs aux tests d'hypothèses se présentent comme suit : La variable "attitude vis-à-vis du comportement de départ" impacte positivement et significativement l'intention de quitter ($\beta = 0.654$; T de Student = 14.061 ; p-value = 0.000). En ce qui concerne la variable "normes subjectives", elle est positivement et significativement liée à l'intention de quitter ($\beta = 0.112$; T de Student = 2.790 ; p-value = 0.005). De même, la variable "contrôle comportemental perçu" a un impact positif et significatif sur l'intention de quitter ($\beta = 0.151$; T de Student = 4.335 ; p-value = 0.000).

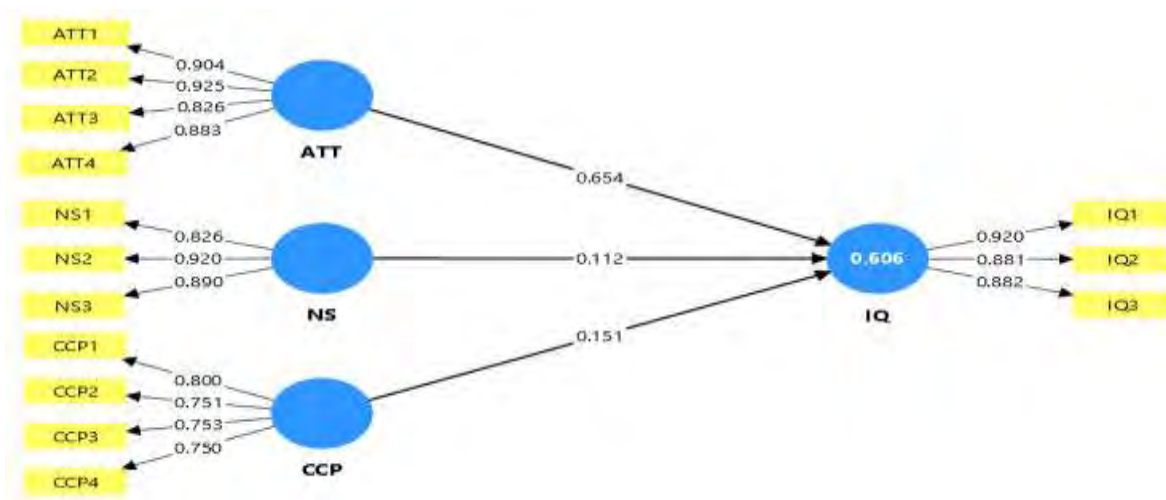
Ces résultats nous permettent de confirmer nos hypothèses de recherche, selon lesquelles les trois déterminants de la théorie du comportement planifié, à savoir les attitudes, les normes subjectives et le contrôle comportemental perçu, ont un impact positif et significatif sur l'intention de quitter chez les médecins des hôpitaux publics au Maroc.

4.2.2 Coefficient de détermination R^2

Selon (Hair Jr et al., 2021) le coefficient de détermination (R^2) est un indicateur qui permet de mesurer le pouvoir explicatif du modèle structurel. Il représente la proportion de la variance de la variable dépendante par les variables indépendantes. Autrement dit, il indique dans quelle mesure les variables indépendantes expliquent la variance de la variable dépendante. (Falk & Miller, 1992) Suggèrent qu'un bon modèle obtenu par régression PLS doit présenter des coefficients de détermination supérieurs à 0,1. La figure n° 3 ci-dessous indique que le coefficient de détermination (R^2) de notre modèle structurel est de 0,60. Cela signifie que les trois variables du modèle théorique du comportement planifié, à savoir l'attitude vis-à-vis du comportement de départ, les normes subjectives et le contrôle comportemental perçu, expliquent ensemble 60 % de la variance de l'intention de quitter chez les médecins du secteur

hospitalier public au Maroc. Ce résultat montre une bonne capacité explicative de notre modèle structurel.

Figure n° 3 : Modèle structurel de l'intention de quitter sous l'approche PLS



Source : SmartPLS 4

Note : ATT = attitude vis-à-vis du comportement de départ, NS = normes subjectives, CCP = contrôle comportemental perçu, IQ = intention de quitter.

4.2.3 Pertinence prédictive Q^2

L'évaluation de la pertinence prédictive du modèle structurel est effectuée à l'aide du coefficient Q^2 de Stone-Geisser (Geisser, 1975 ; Stone, 1974). Cet indicateur mesure la capacité des variables indépendantes à prédire la variable dépendante. La valeur du coefficient Q^2 des variables latentes est obtenue à l'aide de la procédure PLSpredict, qui permet de comparer les erreurs de prédiction du modèle de chemins PLS à celles obtenues à partir de prédictions simples basées sur la moyenne. Une valeur positive du Q^2 indique la pertinence prédictive du modèle. À l'inverse, une valeur négative de ce coefficient indique l'absence de pertinence prédictive du modèle. Étant donné que l'indice Q^2 de notre modèle structurel est positif ($Q^2 = 0,59$), nous pouvons conclure que notre modèle présente une bonne performance prédictive. En synthèse, les résultats obtenus confirment l'ensemble des hypothèses formulées. L'attitude vis-à-vis du comportement de départ exerce un effet positif et significatif sur l'intention de quitter, validant ainsi l'hypothèse H1. Les normes subjectives influencent également positivement et significativement l'intention de quitter, ce qui confirme l'hypothèse H2. Enfin, le contrôle comportemental perçu présente un effet positif et significatif sur l'intention de quitter, soutenant l'hypothèse H3. Ces résultats montrent que les trois composantes de la théorie du comportement planifié contribuent à expliquer l'intention de quitter chez les médecins dans le contexte hospitalier public marocain.

5. Discussion

Au regard des résultats précédemment présentés, les variables de notre modèle issu de la théorie du comportement planifié, à savoir l'attitude vis-à-vis du comportement de départ, les normes subjectives et le contrôle comportemental perçu, sont des prédicteurs significatifs de l'intention de quitter chez les médecins du secteur hospitalier public au Maroc. De surcroît, les résultats de notre recherche ont mis en évidence un lien positif et significatif entre les trois composantes du modèle théorique du comportement planifié (Ajzen, 1991) et l'intention de quitter, tout en soulignant une variation du degré d'influence des variables : l'attitude vis-à-vis du comportement de départ est le facteur qui influence le plus cette intention, suivi du contrôle

comportementale perçue et des normes subjectives. Les résultats obtenus corroborent les études antérieures ayant confirmé l'applicabilité de ladite théorie dans l'étude des intentions comportementales de manière générale (Ajzen, 2015 ; Armitage & Conner, 2001) et plus spécifiquement dans l'étude de l'intention de quitter (Zanak Abet et al., 2024 ; Van Breukelen et al., 2004). L'analyse des résultats a révélé que l'attitude des médecins à l'égard du comportement de départ est le facteur le plus déterminant de l'intention de quitter ($\beta = 0.654$). Ce constat s'accorde parfaitement avec les travaux de (Costan et al., 2022 ; Kurniawan & Syahrizal, 2025 ; Rumawas, 2022 ; Van Breukelen et al., 2004). En effet, plusieurs études ont mis en exergue la forte influence de l'attitude sur l'intention de quitter et, par conséquent, sur l'adoption du comportement de départ. Ce qui souligne l'importance de cette variable chez les médecins quant à la décision de quitter ou de rester dans le secteur hospitalier public. Concrètement, la majorité des médecins de notre étude expriment une attitude positive à l'égard de l'idée de quitter le secteur hospitalier public. Cette attitude favorable au départ s'explique principalement par leur perception positive de la possibilité de saisir d'autres opportunités d'emploi plus intéressantes et plus bénéfiques, qu'elles soient dans le secteur privé ou à l'étranger. Quant aux normes subjectives, les résultats soulignent qu'elles ont un impact positif ($\beta = 0.112$), mais peu significatif sur l'intention de quitter chez les médecins du secteur hospitalier public au Maroc. Les travaux antérieurs mettent en évidence des résultats contrastés quant au rôle des normes subjectives dans les études mobilisant la théorie du comportement planifié pour analyser l'intention de quitter. Plusieurs études confirment également un effet positif des normes subjectives sur l'intention de quitter. En revanche, d'autres études mettent en évidence un effet négatif de cette variable (Zanak Abet et al., 2024 ; Zhao et al., 2021). Par ailleurs, certains travaux indiquent que les normes subjectives n'exercent aucune influence directe sur l'intention de quitter, mais interviennent indirectement par la médiation de l'attitude vis-à-vis du comportement de départ et du contrôle comportemental perçue (Rumawas, 2022). Dans notre contexte, les résultats mettent en évidence le rôle essentiel de l'environnement social dans la formation de l'intention de quitter chez les médecins du secteur hospitalier public. La pression de l'entourage familial, ainsi que l'influence des collègues et d'anciens collègues ayant déjà quitté le secteur public, renforcent la perception de la faisabilité et de la légitimité du départ. Le partage d'expériences professionnelles jugées plus attractives, notamment en matière de conditions de travail, de rémunération et de perspectives de carrière dans le secteur privé ou à l'étranger, contribue ainsi à façonner l'intention de quitter chez les médecins du secteur hospitalier public. En ce qui concerne le contrôle comportemental perçue, les résultats confirment son impact positif, mais faiblement significatif ($\beta = 0.151$), sur l'intention de quitter. Ces résultats s'alignent avec ceux de (Costan et al., 2022 ; Kurniawan & Syahrizal, 2025 ; Rumawas, 2022 ; Van Breukelen et al., 2004). Toutefois, ils ne concordent pas avec les conclusions de (Zanak Abet et al., 2024 ; Lam et al., 2002) qui démontrent un impact négatif de cette composante de la théorie du comportement planifié sur l'intention de quitter. Cela met en évidence que les médecins du secteur hospitalier public estiment disposer des ressources nécessaires et d'opportunités plus prometteuses pour concrétiser une éventuelle transition vers d'autres perspectives d'emploi, ce qui renforce leur confiance en leur capacité à changer de trajectoire professionnelle. En effet, plus les médecins perçoivent qu'ils disposent des capacités, des compétences et de l'expérience nécessaires pour accéder à d'autres opportunités d'emploi, plus leur intention de quitter sera élevée. Autrement dit, lorsque les médecins estiment avoir le contrôle des divers facteurs et obstacles liés à leur départ, leur intention de quitter devient plus forte et plus déterminée. De surcroît, l'influence positive du contrôle comportemental perçue sur l'intention de quitter peut s'expliquer par la perception d'opportunités d'emploi alternatives jugées plus attractives. La littérature scientifique confirme largement que ces opportunités renforcent la perception de maîtrise du départ et constituent l'un des antécédents les plus déterminants de l'intention de quitter (Gerhart, 1990 ; Mobley et al., 1979 ; Setyawati, 2021).

6. Conclusion

Dans cet article, nous avons examiné les déterminants de l'intention de quitter chez les médecins des hôpitaux publics au Maroc, au prisme du modèle théorique du comportement planifié. Les résultats ont mis en évidence l'applicabilité de cette théorie dans le contexte de notre étude à travers l'influence de ses trois variables, à savoir l'attitude vis-à-vis du comportement de départ, les normes subjectives et le contrôle comportemental perçu dans le développement de l'intention de quitter chez les médecins du secteur hospitalier public.

Au regard de cette approche, l'attitude a été appréhendée comme la manière dont les médecins évaluent la désirabilité et l'intérêt de la décision de quitter le secteur hospitalier public. Les normes subjectives renvoient, quant à elles, à l'influence de l'environnement social du médecin, en particulier de la famille, des collègues ou des amis, notamment ceux qui ont déjà choisi de quitter le secteur public. Enfin, le contrôle comportemental perçu a été mesuré à partir de la perception qu'ont les médecins de leur capacité à surmonter d'éventuelles contraintes et à concrétiser la décision de départ. Ainsi, les apports théoriques de cette étude résident dans la mobilisation de la théorie du comportement planifié comme cadre d'analyse pour appréhender les mécanismes psychosociaux influençant l'intention de quitter chez des médecins du secteur hospitalier public. Cette théorie cognitive est devenue l'un des modèles les plus populaires et les plus mobilisés pour la prédiction des comportements humains, par l'intermédiation de l'intention en raison de sa robustesse théorique, de son large champ d'applicabilité et de son pouvoir prédictif, largement reconnu dans la littérature. Quant aux apports managériaux, cet article met en lumière un sujet critique pour le secteur hospitalier public, à savoir le roulement du personnel médical, et vise à susciter la réflexion des décideurs sur les facteurs susceptibles de freiner cette fuite des médecins dans les hôpitaux publics. Sur le plan opérationnel, elle entraîne également plusieurs implications managériales pour les décideurs du secteur hospitalier public. À ce titre, les résultats de cette recherche invitent les décideurs à mettre en place des politiques de gestion des ressources humaines plus globales en intégrant les dimensions psychosociales et comportementales. Sur le plan managérial, ces résultats suggèrent la nécessité de renforcer le sentiment de reconnaissance, et de promouvoir un management bienveillant et de proximité au sein des hôpitaux publics afin de contribuer à une reconfiguration de l'attitude des médecins vis-à-vis du secteur hospitalier public. Par ailleurs, la compréhension du rôle des normes subjectives s'avère essentielle dans la mesure où elle met en évidence l'importance de la construction d'un environnement de travail positif et incitatif, susceptible d'influencer positivement les réseaux sociaux des médecins et, par conséquent, leurs intentions de rester. Dans ce sens, les décideurs sont appelés à agir sur les normes sociales en valorisant le rôle du médecin hospitalier public, en renforçant le soutien perçu de l'entourage professionnel et en communiquant sur les nouveaux projets de réforme du secteur hospitalier public. De telles actions peuvent contribuer à modifier les représentations sociales et les stéréotypes associés à l'hôpital public et, par conséquent, à réduire les pressions sociales et les intentions de départ. En outre, l'analyse du contrôle comportemental perçu permet d'identifier les facteurs que les médecins perçoivent comme des freins ou des facilitateurs au départ, tels que les opportunités offertes par le marché du travail, les possibilités de développement des compétences ou encore les perspectives d'évolution de carrière. À cet égard, la mise en place de dispositifs structurés de développement des compétences, ainsi que de parcours de mobilité professionnelle plus lisibles et plus attractifs, permettrait aux médecins de percevoir leur avenir au sein du secteur public comme maîtrisable et porteur d'opportunités. En agissant simultanément sur ces différents leviers, les décideurs du secteur hospitalier public disposent de marges de manœuvre concrètes pour limiter le turnover médical et renforcer la qualité des soins et la performance des hôpitaux publics. Toutefois, les principales limites de cette recherche résident, d'une part, dans le recours exclusif à la théorie du comportement planifié

pour appréhender le concept d'intention de quitter et, d'autre part, dans son périmètre empirique, limité aux médecins des hôpitaux relevant des centres hospitaliers universitaires publics. À cet effet, l'intégration d'autres structures hospitalières, en particulier les centres hospitaliers régionaux et provinciaux, ainsi que l'élargissement de l'analyse à d'autres professionnels de santé, notamment les infirmiers, constituent des pistes de recherche pertinentes pour approfondir la compréhension de cette thématique. En outre, il nous semble judicieux d'intégrer d'autres aspects susceptibles d'apporter des explications complémentaires, au-delà des trois variables de la théorie du comportement planifié. En effet, la prise en compte de facteurs organisationnels, contextuels et démographiques permet d'adopter une approche plus holistique pour mieux comprendre le phénomène de départ des médecins du secteur hospitalier public au Maroc. Ainsi, l'intégration des variables médiatrices et modératrices peut expliquer plus complètement le lien entre l'intention de quitter et ses variables explicatives, afin de mieux prédire ce concept. De plus, une analyse des antécédents influençant les trois déterminants de la TCP, à savoir l'attitude vis-à-vis du comportement de départ, les normes subjectives et le contrôle comportemental perçu, permettra d'apporter une perspective approfondie et élargie de cette théorie pour une meilleure compréhension de cette problématique. Par ailleurs, et compte tenu du caractère prédictif de la théorie du comportement planifié de toute intention comportementale, il nous semble pertinent d'appliquer le modèle de la théorie du comportement planifié afin d'étudier le concept de l'intention d'immigrer chez les professionnels de santé. Cela permettra de comprendre en profondeur les mécanismes influençant la prise de décision d'immigration qui constitue une perte majeure pour l'ensemble du système de santé national.

Références:

- (1). Abet, Zanak, Anuar, M. A. M., Arshad, M. M., & Ismail, I. A. (2024). Factors affecting turnover intention of Nigerian employees : The moderation effect of organizational commitment. *Heliyon*, 10(1). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23087>
- (2). Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, Theories of Cognitive Self-Regulation*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- (3). Ajzen, I. (2005). *Attitudes, Personality and Behaviour*. McGraw-Hill Education (UK).
- (4). Ajzen, I. (2011). The theory of planned behaviour : Reactions and reflections. *Psychology & Health*, 26(9), 1113-1127. <https://doi.org/10.1080/08870446.2011.613995>
- (5). Ajzen, I. (2015). The theory of planned behaviour is alive and well, and not ready to retire : A commentary on Sniehotta, Presseau, and Araújo-Soares. *Health Psychology Review*, 9(2), 131-137. <https://doi.org/10.1080/17437199.2014.883474>
- (6). Ajzen, I., & Fishbein, M. (2000). Attitudes and the Attitude-Behavior Relation : Reasoned and Automatic Processes. *European Review of Social Psychology*, 11(1), 1-33. <https://doi.org/10.1080/14792779943000116>
- (7). Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice : A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.411>
- (8). Armitage, C. J., & Christian, J. (2003). From attitudes to behaviour : Basic and applied research on the theory of planned behaviour. *Current Psychology*, 22(3), 187-195. <https://doi.org/10.1007/s12144-003-1015-5>
- (9). Armitage, C. J., & Conner, M. (2001). Efficacy of the Theory of Planned Behaviour : A meta-analytic review. *British Journal of Social Psychology*, 40(4), 471-499. <https://doi.org/10.1348/014466601164939>

- (10). Ashaduzzaman, M., Jebarajakirthy, C., Weaven, S. K., Maseeh, H. I., Das, M., & Pentecost, R. (2022). Predicting collaborative consumption behaviour : A meta-analytic path analysis on the theory of planned behaviour. *European Journal of Marketing*, 56(4), 968-1013. <https://doi.org/10.1108/EJM-07-2020-0563>
- (11). Bardai, J. E., & Aomari, A.(2023). Planned Behavior and Voluntary Departure : A Qualitative Study of The Public Health Sector in Morocco. *Journal of Human Resources Management Research*.<https://doi.org/10.5171/2023.763131>
- (12). Bonneville-Roussy, A., Fenouillet, F., & Morvan, Y. (2022). Introduction aux analyses par équations structurelles. Applications avec Mplus en psychologie et sciences sociales. Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.bonne.2022.01>
- (13). Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale : Original research. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1-12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- (14). Chahouati, W. (2021). La Qualité dans les hôpitaux publics marocains : Enjeux et pistes d'amélioration. *International Journal of Accounting Finance Auditing Management and Economics*, 2(2), 214-235. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4641495>
- (15). Cheon, J., Lee, S., Crooks, S. M., & Song, J. (2012). An investigation of mobile learning readiness in higher education based on the theory of planned behavior. *Computers & Education*, 59(3), 1054-1064. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2012.04.015>
- (16). Cherian, J., Gaikar, V., Paul, R., & Pech, R. (2021). Corporate Culture and Its Impact on Employees' Attitude, Performance, Productivity, and Behavior : An Investigative Analysis from Selected Organizations of the United Arab Emirates (UAE). *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1). <https://doi.org/10.3390/joitmc7010045>
- (17). Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295(2), 295-336
- (18). Cohen, G., Blake, R. S., & Goodman, D. (2016). Does Turnover Intention Matter? Evaluating the Usefulness of Turnover Intention Rate as a Predictor of Actual Turnover Rate. *Review of Public Personnel Administration*, 36(3), 240-263. <https://doi.org/10.1177/0734371X15581850>
- (19). Costan, F., Gonzales, G., Gonzales, R., Valle, L., Cruz, J. D., Alcantara, G., Mahilum, R., Lauro, M. D., Atibing, N. M., Burdeos, A., Yamagishi, K., & Ocampo, L. (2022). Teachers' Turnover Intentions in View of Implementing a Flexible Learning System : An Extended Theory of Planned Behavior. *Sustainability*, 14(20). <https://doi.org/10.3390/su142013009>
- (20). De Vries, N., Lavreysen, O., Boone, A., Bouman, J., Szemik, S., Baranski, K., Godderis, L., & De Winter, P. (2023). Retaining Healthcare Workers : A Systematic Review of Strategies for Sustaining Power in the Workplace. *Healthcare*, 11(13), Article 13. <https://doi.org/10.3390/healthcare11131887>
- (21). de Leeuw, A., Valois, P., Ajzen, I., & Schmidt, P. (2015). Using the theory of planned behavior to identify key beliefs underlying pro-environmental behavior in high-school students: Implications for educational interventions. *Journal of Environmental Psychology*, 42, 128-138. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.03.005>
- (22). Falk, R. F., & Miller, N. B. (1992). A primer for soft modeling. University of Akron Press. <https://psycnet.apa.org/record/1992-98610-000>
- (23). Ferdous, A. S. (2010). Applying the Theory of Planned Behavior to Explain Marketing Managers' Perspectives on Sustainable Marketing. *Journal of International Consumer Marketing*, 22(4), 313-325. <https://doi.org/10.1080/08961530.2010.505883>

- (24). Fernandes, V. (2012). En quoi l'approche PLS est-elle une méthode a (re)-découvrir pour les chercheurs en management ? *M@n@gement*, 15(1), 102-123. <https://doi.org/10.3917/mana.151.0102>
- (25). Fishbein, M. (1979). A theory of reasoned action : Some applications and implications. *Nebraska Symposium on Motivation*, 27, 65-116.
- (26). Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). Belief, attitude, intention and behaviour : An introduction to theory and research (Vol. 27).
- (27). Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- (28). Geisser, S. (1975). A New Approach to the Fundamental Problem of Applied Statistics. *Sankhyā: The Indian Journal of Statistics, Series B (1960-2002)*, 37(4), 385-397. <https://www.jstor.org/stable/25051975>
- (29). Gerhart, B. (1990). Voluntary turnover and alternative job opportunities. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 467-476. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.5.467>
- (30). Hagger, M. S., & Hamilton, K. (2024). Longitudinal tests of the theory of planned behaviour : A meta-analysis. *European Review of Social Psychology*, 35(1), 198-254. <https://doi.org/10.1080/10463283.2023.2225897>
- (31). Hair, J. F. (2014). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). sage.
- (32). Hair JF, Risher JJ, Sarstedt M, Ringle CM (2019), "When to use and how to report the results of PLS-SEM". *European Business Review*, Vol. 31 No. 1 pp. 2–24, <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- (33). Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R : A workbook. Springer Nature. <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/51463>
- (34). Kautonen, T., van Gelderen, M., & Tornikoski, E. T. (2013). Predicting entrepreneurial behaviour : A test of the theory of planned behaviour. *Applied Economics*, 45(6), 697-707. <https://doi.org/10.1080/00036846.2011.610750>
- (35). Kurniawan, B., & Syahrizal, S. (2025). The Effect of Attitude, Subjective Norms and Perceived Behavioral Control on Turnover Intention Generation Z Employee. 783-790. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-839-4_66
- (36). Lacroux, A. (2011). Les avantages et les limites de la méthode « Partial Least Square » (PLS) : Une illustration empirique dans le domaine de la GRH: *Revue de gestion des ressources humaines*, N° 80(2), 45-64. <https://doi.org/10.3917/grhu.080.0045>
- (37). Lam, T., Lo, A., & Chan, J. (2002). New Employees' Turnover Intentions and Organizational Commitment in the Hong Kong Hotel Industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 26(3), 217-234. <https://doi.org/10.1177/1096348002026003002>
- (38). Lynne, G. D., Franklin Casey, C., Hodges, A., & Rahmani, M. (1995). Conservation technology adoption decisions and the theory of planned behavior. *Journal of Economic Psychology*, 16(4), 581-598. [https://doi.org/10.1016/0167-4870\(95\)00031-6](https://doi.org/10.1016/0167-4870(95)00031-6)
- (39). Mgueraman, A., & Abboubi, M. E. (2023). La théorie du comportement planifié comme prédicteur de l'intention d'entrepreneuriat social chez les étudiants universitaires. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 6(3), 326-351. <https://revue-isg.com/index.php/home/article/view/1349>
- (40). Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>

- (41). Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- (42). Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- (43). Pappas, M. A., Stoller, J. K., Shaker, V., Houser, J., Misra-Hebert, A. D., & Rothberg, M. B. (2022). Estimating the costs of physician turnover in hospital medicine. *Journal of Hospital Medicine*, 17(10), 803-808. <https://doi.org/10.1002/jhm.12942>
- (44). Rich, A., Brandes, K., Mullan, B., & Hagger, M. S. (2015). Theory of planned behavior and adherence in chronic illness: A meta-analysis. *Journal of Behavioral Medicine*, 38(4), 673-688. <https://doi.org/10.1007/s10865-015-9644-3>
- (45). Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J. M. (2024). SmartPLS 4. SmartPLS. <https://www.smartpls.com>
- (46). Roussel, P., Durrieu, F., & Campoy, E. (2002). Méthodes d'équations structurelles : Recherche et applications en gestion. *Economica*.
- (47). Rumawas, W. (2022). Employees' Turnover Intention in the Construction Industry in Indonesia. *Journal of Construction in Developing Countries*, 27(2), 127-146. <https://doi.org/10.21315/jcdc-03-21-0050>
- (48). Sanusi, I. T., Ayanwale, M. A., & Tolorunleke, A. E. (2024). Investigating pre-service teachers' artificial intelligence perception from the perspective of planned behavior theory. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 6, 100202. <https://doi.org/10.1016/j.caeai.2024.100202>
- (49). Setyawati, I. (2021). The effect of quality of work life, hardiness and perceived of alternative job opportunities on turnover intentions. *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS)*, 3(3), 103-112. <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v3i3.7703>
- (50). Stone, M. (1974). Cross-Validatory Choice and Assessment of Statistical Predictions. *Journal of the Royal Statistical Society Series B: Statistical Methodology*, 36(2), 111-133. <https://doi.org/10.1111/j.2517-6161.1974.tb00994.x>
- (51). Streukens, S., & Leroi-Werelds, S. (2016). Bootstrapping and PLS-SEM : A step-by-step guide to get more out of your bootstrap results. *European management journal*, 34(6), 618-632. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2016.06.003>
- (52). Tritah, S., & Daoud, M. (2021). Les fondements conceptuels et théoriques de la méthode des équations structurelles PLS. *International Journal of Accounting Finance Auditing Management and Economics*, 2(1), 378-395. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4474527>
- (53). Van Breukelen, W., Van Der Vlist, R., & Steensma, H. (2004). Voluntary employee turnover : Combining variables from the « traditional » turnover literature with the theory of planned behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25(7), 893-914. <https://doi.org/10.1002/job.281>
- (54). Wang, J., Lv, H., Qin, Q., Jiang, H., Ren, W., & Mohd Shariff, N. (2025). A global prevalence of turnover intention among doctors : A systematic review and meta-analysis. *Scientific Reports*, 15(1), 22645. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-07019-0>
- (55). Zhao, Y., Wang, H., Sun, D., Ma, D., Li, H., Li, Y., Zhang, X., Xie, Z., & Sun, J. (2021). Job satisfaction, resilience and social support in relation to nurses' turnover intention based on the theory of planned behaviour : A structural equation modelling approach. *International Journal of Nursing Practice*, 27(6), e12941. <https://doi.org/10.1111/ijn.12941>