

## بررسی تاثیر نگرش، هنجار ذهنی و کنترل رفتاری ادراک شده بر جابجایی کارکنان با تاکید بر نقش تعهد به سازمان در سازمان های دولتی (مورد مطالعه: سازمان اقتصاد دارایی استان قزوین)

عذرا هادی پور جیرنده، فاطمه ارومیه ئی، کبری باجالان

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی (توسعه منابع انسانی)، دانشگاه آزاد اسلامی قزوین، قزوین، ایران  
Ozra.hadipour. ۵۸@gmail.com

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی (توسعه منابع انسانی)، دانشگاه آزاد اسلامی قزوین، قزوین، ایران  
fatemehoroomieh@gmail.com

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی (توسعه منابع انسانی)، دانشگاه آزاد اسلامی قزوین، قزوین، ایران  
hiva.bajalan@gmail.com

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۳/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۲/۱۵

### Investigating the effect of attitude, mental norm, and perceived behavioral control on employee turnover with emphasis on the role of commitment to the organization in government organizations (Case study: Qazvin Province Finance and Economics Organization)

**Ozra Hadipour Jirandeh, Fatemeh Urumieh, Kobra Bajalan**

Master's student in Public Administration (Human Resource Development), Qazvin Islamic Azad University, Qazvin, Iran

Master's student in Public Administration (Human Resource Development), Qazvin Islamic Azad University, Qazvin, Iran

Master's student in Public Administration (Human Resource Development), Qazvin Islamic Azad University, Qazvin, Iran

#### Abstract

The main objective of this study is to investigate the effect of attitude, mental norm, and perceived behavioral control on employee turnover with an emphasis on the role of commitment to the organization in the Qazvin Province Finance and Economics Organization. This study is applied in terms of purpose and is descriptive-analytical, using a survey method with a causal approach. The statistical population of the present study includes managers and experts of the Qazvin Province Finance and Economics Organization, whose statistical sample is ۲۱۴ people and was selected using the Cochran formula by simple random method. The primary data collection tool is a standard questionnaire, and the validity was confirmed in a face-to-face form and the factor analysis method, as well as their reliability by reporting the total Cronbach's alpha coefficient. Descriptive and inferential statistical methods were used in data analysis, and in descriptive analyses, SPSS version ۲۱ software was used, and in the inferential analyses and testing of research hypotheses, structural equations and LISREL ۸,۸ software were used. The results of the study using path analysis technique show that attitude, subjective norms, and perceived behavioral control have an effect on turnover intention. Also, commitment to the organization plays a mediating role in the effect of attitude, subjective norms, and perceived behavioral control on employees' turnover intention. Finally, in addition to discussion and conclusions, practical suggestions were presented.

Keywords: Attitude, subjective norm, perceived behavioral control, employee turnover intention, commitment to the organization

#### چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی تاثیر نگرش، هنجار ذهنی و کنترل رفتاری ادراک شده بر جابجایی کارکنان با تاکید بر نقش تعهد به سازمان در سازمان اقتصاد دارایی استان قزوین می باشد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نوع توصیفی-تحلیلی، به شیوه پیمایشی با رویکرد علی-است. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل مدیران و کارشناسان سازمان اقتصاد دارایی استان قزوین می باشند که نمونه آماری ۲۱۴ نفر است و با استفاده از فرمول کوکران به روش تصادفی ساده انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده های اولیه پرسشنامه استاندارد می باشد و روایی به شکل صوری و روش تحلیل عاملی و همچنین پایایی آن ها با گزارش ضریب آلفای کرونباخ کل مورد تایید قرار گرفت. در تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد، که در تحلیل های توصیفی از نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ و در بخش تحلیل های استنباطی و آزمون فرضیه های پژوهش هم از معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل ۸/۸ استفاده شد. نتایج پژوهش با استفاده از تکنیک تحلیل مسیر نشان می دهند که نگرش، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری ادراک شده بر قصد جابجایی تأثیر دارد همچنین تعهد به سازمان در تأثیر گذاری نگرش، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری ادراک شده بر قصد جابجایی کارکنان نقش میانجیگری دارد و در انتها علاوه بر بحث و نتیجه گیری پیشنهادات کاربردی، ارائه شد.

**واژگان کلیدی:** نگرش، هنجار ذهنی، کنترل رفتاری ادراک شده، قصد جابجایی کارکنان، تعهد به سازمان

## ۱. مقدمه

جابجایی کارکنان پدیده‌ای است که می‌تواند پیامدهای منفی متعددی برای سازمان‌ها، از جمله افزایش هزینه‌های استخدام و آموزش، کاهش بهره‌وری و افت روحیه کارکنان باقی‌مانده، داشته باشد. درک عواملی که بر قصد جابجایی کارکنان تأثیر می‌گذارد، برای سازمان‌ها حائز اهمیت است تا بتوانند استراتژی‌های موثری برای حفظ کارکنان خود تدوین کنند (جین و ساینی، ۱، ۲۰۲۱، ۹۸). نگرش به عنوان تمایل یا عدم تمایل فرد به یک شیء، شخص یا ایده تعریف می‌شود. در مورد جابجایی کارکنان، نگرش به شغل فعلی، شغل جایگزین و فرآیند جابجایی را شامل می‌شود. هنجار ذهنی به درک فرد از اینکه آیا افراد مهم در زندگی او جابجایی را تایید می‌کنند یا خیر، اشاره دارد. این افراد می‌توانند شامل خانواده، دوستان، همکاران و مدیران باشند (قنبری و مظفری، ۱۴۰۲، ۵). کنترل رفتاری ادراک شده به این باور فرد که تا چه حد می‌تواند بر رفتار خود در یک موقعیت خاص کنترل داشته باشد، اشاره دارد. در مورد جابجایی کارکنان، کنترل رفتاری ادراک شده به این باور فرد که تا چه حد می‌تواند شغل جدید پیدا کند یا شغل فعلی خود را حفظ کند، اشاره دارد (آبت و همکاران، ۲، ۲۰۲۴، ۱) تعهد به سازمان یک نوع نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول چند دهه اخیر مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی بوده و همچنان وجود دارد (نانگیسه و همکاران، ۳، ۲۰۲۳، ۱)، وجود اعتماد سازمانی بر نحوه ارائه خدمات به کارکنان، خشنودی شغلی و تعهد به سازمان آثار مثبت و مهمی دارد (فیتزوری، ۴، ۲۰۱۷، ۶)، همچنین دستیابی به رضایتمندی بلندمدت شغلی به عنوان رفتار مطلوب کارمندان برای سود بردن از این تعامل با کارفرمایان مبنای مهم تقویت تعهد به سازمان است (یانگ، ۵، ۲۰۱۵، ۷۴۰). قصد افراد جهت انجام یک رفتار از سه

سازه تشکیل شده است: نگرش نسبت به رفتار، هنجار ذهنی درباره رفتار و کنترل رفتاری درک شده بر روی رفتار. بدین ترتیب، عملکرد یک رفتار به طور همزمان توسط قصد رفتاری و کنترل رفتاری درک شده تعیین می‌گردد. کنترل رفتاری درک شده به عنوان عامل تعیین کننده یا پیش بین قصد انجام یک رفتار و عملکرد حقیقی رفتار عمل می‌کند و نظریه رفتار برنامه ریزی شده را قادر به تعیین رفتارهایی می‌نماید که افراد فاقد کنترل ارادی کامل بر روی آنها هستند. قصد و نیت یک عامل مهم در ساختار نگرش است و می‌تواند رفتار واقعی را پیش بینی نماید. بنابراین در این پژوهش درصدد یافتن پاسخ این سؤال‌های اصلی هستیم که: آیا نگرش، هنجار ذهنی و کنترل رفتاری ادراک شده بر قصد جابجایی کارکنان با تأکید بر نقش میانجیگری تعهد به سازمان در سازمان اقتصادی دارایی استان قزوین تأثیر معناداری می‌گذارد؟

## ۲. مرور ادبیات پژوهش

نگرش: عبارتست از ترکیبی از باورها و هیجان‌هایی که شخص را پیشاپیش آماده می‌کند تا به دیگران، اشیاء و گروه‌های مختلف به شیوه مثبت یا منفی نگاه کند. نگرش‌ها ارزیابی از اشیاء را خلاصه می‌کنند و در نتیجه پیش‌بینی یا هدایت اعمال یا رفتارهای آینده را بر عهده می‌گیرند، نگرش را می‌توان بر حسب نظریه‌های یادگیری و رویکرد شناختی تعریف کرد (جعفری و همکاران، ۱۴۰۳). در هر یک از این نظریه‌ها مفهوم نگرش به گونه‌ای متفاوت تعریف می‌شود و هر یک از جنبه‌های متفاوت نگرش را مورد تأکید قرار می‌دهد. گوردون آلپورت (۱۹۳۵) نگرش را چنین تعریف کرده است (یوسفی و همکاران، ۱): «نگرش یک حالت آمادگی ذهنی و عصبی است که از طریق تجربه سازمان می‌یابد و بر واکنش فرد نسبت به تمامی موضوع‌ها و موقعیت‌های وابسته به نگرش تأثیر مستقیم و پویا بر جای می‌گذارد» (اکتیویانی و همکاران، ۶، ۲۰۲۳)

هنجارهای ذهنی: مطابق با تئوری فیشبن و آجرن،

<sup>۱</sup> Jain and Saini

<sup>۲</sup> Zanak Abet a, Mohd Ashraff Mohd Anuar a,\*  
Mohd Mursyid Arshad a, Ismi Arif Ismail a

<sup>۳</sup> Ningsih, N., Arifuddin, & Usman, A

<sup>۴</sup> Fitzory

<sup>۵</sup> Yang, Y.F

<sup>۶</sup> Oktafiani, P. D., Larasati, M., Ramdani, S., Sumardi, & Wasril,

تمایل به جابجایی کارکنان، فرایند فکر کردن، برنامه ریزی و قصد ترک شغل است (لامبرت و همکاران، ۲۰۱۰، ۱۰).

مرور پژوهش های پیشین: در هر پژوهش علمی قبل از تدوین فرضیه ها باید ضمن مطالعه پژوهش های پیشین ضروری است به بررسی افکار، عقاید و اندیشه های صاحب نظران و نظریه های علمی مرتبط با موضوع پژوهش پرداخته شود تا پژوهش از طریق چارچوب نظری جنبه علمی یافته و دارای پشتوانه نظری مناسب باشد.

پیشینه داخلی

مقاله ای توسط بلوچی و همکاران (۱۴۰۳) با عنوان بررسی نقش میانجی جوسازمانی در رابطه بین مولفه های سازمانی (اعتماد و رهبری) و هنجارهای ذهنی اشتراک دانش ارائه شد، هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی جوسازمانی در رابطه بین مولفه های سازمانی همچون اعتماد و رهبری و هنجارهای ذهنی اشتراک دانش بود. این پژوهش بر اساس هدف از دسته پژوهش های کاربردی محسوب می شود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه حکیم بودند که در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ به خدمت اشتغال داشتند. این تعداد شامل ۴۶۰ نفر بودند. نتایج نشان داد که اعتماد سازمانی و رهبری در دانشگاه بر جو سازمانی و جو سازمانی بر اشتراک گذاری دانش تاثیرگذار است. نقش میانجی جو سازمانی در رابطه اعتماد و رهبری سازمانی با هنجارهای ذهنی اشتراک گذاری دانش معنادار و مورد تایید قرار گرفت، اما تاثیر اعتماد سازمانی بر هنجارهای ذهنی اشتراک گذاری دانش معنادار نبود. عشایری و همکاران (۱۴۰۲)، تبیین تعهد به سازمان با رویکرد فراتحلیل ارائه کردند. تعهد به سازمان به داشتن حس تعلق اجتماعی و عاطفی فرد نسبت به سازمان و نهاد مورد نظر اشاره دارد. تعهد به سازمان به عنوان یکی از ارزش های ضروری برای کارکنان سازمان جهت بقای سازمان و تعالی آن مطرح بوده و موجب وفاداری کارکنان نسبت به اهداف سازمان گردیده و موجب می شود که کارکنان به نحو

هنجارهای ذهنی، بازتابی از فشار اجتماعی است که توسط شخص ادراک شده است و یک رفتار مشخص را شکل می دهد. به عبارت دیگر، هنجارهای ذهنی بیانگر ادراک شخص در این مورد هست که آیا افراد مهم از نظر فرد، یک رفتار معین را تایید می کنند یا خیر، یعنی ادراک شخص از فشارهای هنجاری اجتماعی یا باورهای دیگران است که مشخص می کند آیا شخص باید آن رفتار را انجام دهد یا نه. از این رو، هنجارهای ذهنی به میزان آگاهی یک شخص از عقیده ی مهم و برجسته ی شخص مورد قبولش

وابسته می باشد (عبدالغافل و همکاران، ۲۰۲۳، ۷).

کنترل رفتاری ادراک شده: یکی از عواملی که روی قصد افراد برای انجام رفتار و یا عدم انجام رفتار تاثیر دارد مربوط به کنترل رفتاری درک شده می باشد. در تئوری رفتار برنامه ریزی شده کنترل رفتاری درک شده به عنوان ارزیابی فرد از سخت بودن یا آسان بودن یک رفتار تعریف می شود. کنترل رفتاری درک شده هنگامی تعیین کننده رفتار می باشد که کنترل رفتاری درک شده منعکس کننده کنترل واقعی افراد بر روی رفتار مورد نظر باشد (یا و همکاران، ۲۰۲۴).

تعهد به سازمان: تعهد به سازمان به تعلق خاطر و پیوند عاطفی گفته می شود که کارکنان نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند، احساس می کنند. به بیان دیگر احساس مسئولیت کارکنان در قبال تحقق اهداف و چشم انداز سازمان، به تعهد به سازمان تعبیر می شود. کارکنان متعهد با سازمان خود ارتباط عاطفی دارند، با آن سازگار هستند و اهداف آن را درک می کنند (حسینی و همکاران، ۱۴۰۳).

قصد جابجایی کارکنان: منظور از تصمیم به جابجایی تمایلی روانی برای ترک یک کار است که به صورت عملیاتی درآمده تا این احتمال سنجیده شود که کارمند در آینده ای نزدیک، سازمانش را ترک خواهد کرد (موبلی، ۱۹۸۲؛ مودی، پورتر و استیرز، ۱۹۸۲). قصد جابجایی کارکنان، یعنی متارکه ای داوطلبانه از عضویت در سازمان و یکی از اشکال انفصال از سازمان تلقی می شود. (مقیمی و همکاران، ۱۳۹۲، ۲۲۱).

<sup>۷</sup> Abdulghaffar & Bakr

گروه همسالان یا گروه های مرجع تجربیاتی داشتند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می دهد فشار همسالان و گروه های مرجع بر متغیرهای نگرش نسبت به برند و هنجارهای ذهنی اثر مثبت و معنی داری دارد؛ همچنین دو متغیر نگرش نسبت به برند و هنجارهای ذهنی بر متغیر قصد خرید اثر مثبت و معنی داری دارد. به علاوه نقش واسطه گری دو متغیر نگرش نسبت به برند و هنجارهای ذهنی بین سه متغیر فشار همسالان، فشار گروه های مرجع و قصد خرید، تأیید شده است؛ پس ده فرضیه پژوهش نیز تأیید شد. لازار (۱۳۹۹) در تحقیقی تحت عنوان " بررسی تاثیر نگرش، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری ادراک شده بر قصد اقامت گردشگران در هتل های سبز" را اینگونه بیان کرده اند. هدف اصلی در پژوهش حاضر بررسی اثر گذاری رفتار مشتریان محیط زیستگرا بر اقامت در هتل های سبز میباشد. روش اجرای پژوهش حاضر توصیفی پیمایشی است. جامعه مورد مطالعه این پژوهش شهروندان تهرانی بالای ۱۸ سال که حداقل یک بار تجربه اقامت در هتل را داشته باشند می باشد. ۴۰۰ نفر از آنان به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری با نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده گردید. نتایج نشان داد تاثیر نگرش، هنجار ذهنی، کنترل رفتاری ادراک شده بر قصد اقامت گردشگران در هتل سبز مثبت و معنادار می باشد. در نتیجه می توان گفت که نگرش، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری ادراک شده بر قصد اقامت گردشگران در هتل سبز تاثیرگذار است. دهمرده و ناستی زایی (۱۳۹۸)، مطالعه ای با عنوان بررسی تاثیر اعتماد سازمانی بر تعهد به سازمان از طریق متغیر میانجی مشارکت سازمانی، ارائه کردند، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین اعتماد و تعهد به سازمان از طریق متغیر میانجی مشارکت سازمانی انجام گرفت. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون مدل معادلات ساختاری با کمک نرم افزار لیزرل استفاده شد. بر

احسن وظایف خود را در سازمان به انجام رسانند و با سازمان احساس نزدیکی و همبستگی پیدا کنند. هدف این پژوهش، تبیین تعهد به سازمان در سطح ناچا با رویکرد فراتحلیل است که بازه زمانی ۱۳۹۹-۱۳۹۶ را مورد مطالعه قرار داده است. روش این تحقیق، کمی (فرا تحلیل) است و ابزار آن، پرسش نامه معکوس می باشد. روش نمونه گیری از نوع هدفمند غیراحتمالی است و جامعه آماری آن شامل ۲۸ پژوهش است که ۲۲ نمونه سند پژوهش با رعایت اصول روایی و پایایی برای این مطالعه برگزیده شدند. نتایج نشان می دهد که تعهد به سازمان تحت تأثیر عواملی از جمله ارزشمندی: شغلی، اخلاقی، مدیریتی، سرمایه اجتماعی، جمعیتی است و در مجموع، متغیرهای فوق توانسته اند ۰.۶۴۵ از تعهد به سازمان را تبیین نماید. همچنین، مطابق نتایج، ابعاد متغیر ارزشمندی، بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی داشته است. رحیم نیا فریبرز و همکاران (۴۰۰) با عنوان تأثیر تعامل کاربران در رسانه های اجتماعی بر قصد خرید به واسطه نگرش نسبت به برند و هنجارهای ذهنی ارائه داد. رسانه های اجتماعی یکی از تازه ترین دستاوردهای فناوری اطلاعات و همچنین رویکردی نو در بازاریابی است. از سویی ارتباطات نامحدود کاربران در این رسانه ها به اثرات متقابل بر کاربران منجر می شود. رسانه های اجتماعی، قدرت را از شرکت به سوی افراد و جوامع یا به عبارتی کاربران خلاق انتقال داده است که موجب تأثیرات بسیار موفق یا فاجعه باری بر برنده های مشهور شده است. هدف این پژوهش، بررسی تأثیر تعاملات کاربران در رسانه های اجتماعی بر قصد خرید به واسطه نگرش نسبت به برند و هنجارهای ذهنی است. پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی و به لحاظ روش از نوع پیمایشی-تحلیلی است. ابزار پژوهش، پرسشنامه بوده و ضریب آلفای کرونباخ برای تمام ابعاد و متغیرها بیشتر از ۰/۷ است. پرسشنامه ها بین ۲۵۲ نفر از جامعه آماری توزیع شد؛ این جامعه شامل کلیه افراد بالای ۱۸ سال ساکن مشهد است که عضو رسانه اجتماعی هستند و در زمینه آشنایی با برند خاص و کسب اطلاعات از برند خاص در اثر تعامل با

سازمان ارتباطات بین نگرش، هنجارهای ذهنی، کنترل رفتاری درک شده و قصد ترک را تعدیل می کند. روش شناسی: شش فرضیه در رابطه با پیوند بین مؤلفه های نظریه اولیه رفتار برنامه ریزی شده و تعهد به سازمان تدوین شد. یافته ها: نتایج حاصل از مدل سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی نشان داد که سه پیش بینی کننده اصلی تئوری رفتار برنامه ریزی شده تأثیر قابل توجهی بر قصد جابجایی دارند، با کنترل رفتاری درک شده که قوی ترین تأثیر را اعمال می کند. علاوه بر این، یافته ها نشان داد که رابطه بین سازه های نظریه رفتار برنامه ریزی شده و قصد جابجایی توسط تعهد به سازمان تعدیل می شود. پیامدهای عملی و اصالت: در این تحقیق، تفسیر گسترده ای از تئوری رفتار برنامه ریزی شده به کار گرفته شد تا بینش جدیدی در قلمرو تعهد به سازمان در میان کارگران در شرکت های کوچک و متوسط بیاورد. پژوهشی توسط مون<sup>۸</sup>(۲۰۲۳)، با عنوان تأثیر عوامل حسن نیت بر قصد خرید از طریق هنجارهای ذهنی، نگرش و کنترل رفتاری درک شده ارائه شد، هدف از این مطالعه بررسی میزان تأثیر عوامل حسن نیت بر قصد خرید از طریق هنجارهای ذهنی، نگرش و کنترل رفتاری درک شده در میان دانشجویان دانشگاه های مالزی می باشد، در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش معادلات ساختاری (*SEM*) استفاده شده است و از نرم افزار آموس برای بدست آوردن نتایج تجربی استفاده شده است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که عوامل حسن نیت بر قصد خرید تأثیر معناداری دارد و هنجارهای ذهنی، نگرش و کنترل رفتاری درک شده این تأثیرگذاری را بهتر می کند. سونی سانا و همکاران<sup>۹</sup>(۲۰۲۲) در تحقیقی تحت عنوان "اثرات میانجی نگرش، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری درک شده بر تعهد عاطفی کارکنان" را اینگونه بیان کرده اند. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و بر اساس ماهیت و روش از نوع تحقیقات توصیفی می باشد که به روش پیمایشی انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش

اساس یافته ها اعتماد سازمانی بر تعهد و مشارکت سازمانی اثر مثبت و معنی داری دارد. همچنین اعتماد سازمانی از طریق متغیر مشارکت سازمانی بر تعهد به سازمان اثر مثبت و معنی داری دارد. بنابراین مدیران می توانند با افزایش اعتماد سازمانی موجبات افزایش مشارکت سازمانی کارکنان و در نتیجه افزایش تعهد به سازمان آنان را فراهم کنند. پژوهشی توسط دهقانی سلطانی و همکاران<sup>۱۳۹۷</sup>، بررسی تأثیر هنجارهای ذهنی، کنترل رفتاری درک شده و نگرش بر تمایل رفتاری در صنعت هتلداری ارائه شد، امروزه تحقیقات در تمایل رفتاری (قصد رفتاری) در صنعت هتلداری توجه زیادی از محققان را به خود جلب کرده اند. در نتیجه هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر هنجارهای ذهنی، کنترل رفتاری درک شده و نگرش بر تمایل رفتاری در صنعت هتلداری می باشد. جامعه آماری این تحقیق مشتریان جوان هتل های بین المللی ۵ ستاره لاله و پارسیان استقلال در شهر تهران است که نامحدود می باشند. برای به دست آوردن حجم نمونه از روش نمونه گیری در دسترس و فرمول کوکران استفاده گردید و برای جمع آوری داده ها نیز پرسشنامه استاندارد بکار برده شد که روایی آن از طریق روایی سازه و تحلیل عاملی تاییدی و پایایی آن نیز با آلفای کرونباخ محاسبه گردید. تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده ها، توصیفی- پیمایشی است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار *LISREL* استفاده شده است. نتایج به دست آمده از پژوهش نشان داد که هنجارهای ذهنی، کنترل رفتاری درک شده و نگرش تأثیر مثبت معناداری بر تمایل رفتاری دارد. پژوهشی توسط ایت و همکاران<sup>(۲۰۲۴)</sup>، با عنوان عوامل مؤثر بر قصد جابجایی کارکنان نیجریه: تأثیر تعدیل تعهد به سازمان ارائه شد، این تحقیق با بررسی گردش مالی به عنوان یک نگرانی قابل توجه برای مشاغل صرف نظر از مقیاس آنها، عوامل مؤثر بر تمایل کارکنان در شرکت های کوچک و متوسط به خروج از محل کار فعلی خود را بررسی می کند. علاوه بر این، این مطالعه بررسی می کند که چگونه تعهد به

<sup>۸</sup> Sun-Jung Moon

<sup>۹</sup> Sony Sana et al

### ۳. توسعه فرضیه ها و مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، فرضیه های پژوهش بدین شکل تدوین شدند:

نگرش بر قصد جابجایی کارکنان تأثیر دارد.  
هنجارهای ذهنی بر قصد جابجایی کارکنان تأثیر دارد.  
کنترل رفتاری ادراک شده بر قصد جابجایی تأثیر دارد.  
تعهد به سازمان در تأثیر گذاری نگرش بر قصد جابجایی کارکنان نقش میانجیگری دارد.  
تعهد به سازمان در تأثیر گذاری هنجارهای ذهنی بر قصد جابجایی کارکنان نقش میانجیگری دارد.  
تعهد به سازمان در تأثیر گذاری کنترل رفتاری ادراک شده بر قصد جابجایی کارکنان نقش میانجیگری دارد.

### ۴- روش شناسی پژوهش

.. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نوع توصیفی-تحلیلی، به شیوه پیمایشی با رویکرد -علی است. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل مدیران و کارشناسان سازمان اقتصاد دارایی استان قزوین می باشد که نمونه آماری ۲۱۴ نفر است و با استفاده از جدول مورگان به روش تصادفی ساده انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده های اولیه پرسشنامه استاندارد آبت و همکاران (۲۰۲۴)، می باشد ولی بنا به شرایطی و جهت بومی سازی سوال ها، محقق در آن ها، تغییراتی جهت قابلیت درک بیشتر پاسخ دهندگان ایجاد کرده است. در کل پرسشنامه پژوهش حاضر ۳۳ سوال را مورد بررسی قرار می دهد که این پرسشنامه همانند سایر پرسشنامه ها از دو بخش سوالات جمعیت شناسی و سوالات مربوط به فرضیات پژوهش تشکیل شده است که در بخش اول سوالات مربوط به متغیرهای جمعیت شناسی پژوهش پنج سوال شامل جنسیت، سن، میزان تحصیلات، سابقه کار و پست سازمانی آمده است و سوالات بخش دوم که ۲۸ سوال است، شامل نظرسنجی پیرامون معیارهای پژوهش می باشد که عبارات پرسشنامه این پژوهش که از پنج قسمت تشکیل شده است. قسمت اول، متغیر نگرش با ۵سؤال، قسمت دوم متغیر هنجار ذهنی با ۵ سؤال، قسمت سوم کنترل رفتاری ادراک

یک نمونه دو گروهی شامل ۱۵۲ نفر از کارمندان و ۱۵۲ نفر از مشتریان در ۱۰ هتل در آفریقا می باشد. از این رو، این مطالعه، به ادغام مدل مفهومی ارزیابی وب سایت با تئوری رفتار برنامه ریزی شده برای بررسی اثرات کارآمدی و کاربرد پذیری بر تعهد عاطفی کارکنان همراه با آزمون اثر میانجی نگرش، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری درک شده، پرداخته است. بر اساس یک طرح تحقیق کمی، یافته ها نشان می دهد که اثرات میانجی نگرش، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری درک شده بر تعهد عاطفی کارکنان مثبت بوده است. پژوهشی توسط چانگ و همکاران (۲۰۲۱)، با عنوان بررسی ارتباط تعهد به سازمان با رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان در صنعت هتلداری، ارائه شد، هدف از این پژوهش بررسی میزان ارتباط تعهد به سازمان با رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان در صنعت هتلداری تایوان می باشد. پژوهش حاضر از حیث هدف آن، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده ها از نوع توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان بخش اداری هتل های پنج ستاره در تایوان تشکیل می دهند که از این میان تعداد ۲۰۱ نفر به عنوان نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران انتخاب شده اند. نتایج نشان دهنده این است که بین تعهد عاطفی و تعهد هنجاری با رضایت شغلی رابطه معناداری دارد و تعهد عاطفی و تعهد هنجاری با عملکرد شغلی رابطه معناداری دارد. پژوهشی توسط انور و همکاران (۲۰۲۰)، با عنوان رابطه بین نگرش سرپرستان و رفتار شهروندی سازمانی با میانجی گری تعهد عاطفی ارائه شد، این تحقیق از نظر هدف کاربردی و بر اساس ماهیت و روش از نوع تحقیقات توصیفی می باشد که به روش پیمایشی انجام گرفته است. نتایج پژوهش آن ها نشان داد که رابطه معناداری بین نگرش سرپرستان و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد و همچنین تعهد عاطفی رابطه بین نگرش سرپرستان و رفتار شهروندی سازمانی را به خوبی میانجیگری می کند.

پایایی پرسشنامه پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار محاسبه شده آن بشرح جدول زیر می باشد که با توجه به ضریب محاسبه شده میتوان گفت که پرسشنامه طراحی شده از پایایی و ثبات لازم برخوردار است

شده با ۵ سؤال، قسمت چهارم متغیر تعهد به سازمان با ۶ سؤال، قسمت پنجم متغیر قصد جابجایی کارکنان با ۷ سؤال طراحی شده است. لازم بذکر است سؤالهای بصورت بسته طراحی شده است و براساس طیف پنج گزینه ای لیکرت برای متغیرهای تحقیق از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف مقیاس بندی شده است. برای تعیین روایی ابزار پژوهش از روایی صوری و برای روایی سازه از شاخص (KMO) استفاده شد (شرح در جدول ۱) و مشخص شد که این پرسشنامه اعتبار لازم برای پژوهش را دارا می باشند. در تعیین

جدول ۱- مربوط به پایایی و روایی پرسشنامه

متغیر	kmo	آلفای کرونباخ	تعداد سوال
نگرش	۰/۸۶۶	۰/۷۶۹	۵
هنجار ذهنی	۰/۹۰۱	۰/۷۳۳	۵
کنترل رفتاری ادراک شده	۰/۷۹۸	۰/۸۵۵	۵
تعهد به سازمان	۰/۸۸۱	۰/۷۶۹	۶
قصد جابجایی کارکنان	۰/۷۴۸	۰/۸۰۹	۷
کل		۰/۹۲۱	۲۸

داده ها و سپس از آزمون تحلیل مسیر و معادلات ساختاری استفاده می شود. در آزمون کولموگروف اسمیرنوف داده ها از توزیع نرمال پیروی می کنند. در صورتی که مقدار احتمال یعنی  $P < 0/05$  فرض صفر یعنی فرض نرمال بودن توزیع نمونه در سطح خطای ۵ درصد رد، در غیر اینصورت فرض صفر تائید می شود. در ادامه پژوهش برای بررسی روابط علی بین متغیرها از مدل معادلات ساختاری یا تحلیل چند متغیری با متغیرهای مکنون استفاده شد همچنین برای ارزیابی نیکویی برازش تمام مدل ها از معیارهای زیر استفاده شده: شاخص  $GFI$  مقدار نسبی واریانس ها و کواریانس ها را به گونه مشترک از طریق مدل ارزیابی می کند. شاخص برازندگی دیگر  $AGFI$  همان مقدار تعدیل یافته شاخص  $GFI$  برای درجه آزادی می باشد. شاخص  $RMSEA$  ریشه میانگین مجذورات تقریب می باشد. شاخص  $NFI$  که (شاخص بنتلر- بونت هم نامیده می شود) نشانه برازندگی مناسب مدل است. شاخص  $CFI$  که نشانه برازندگی مدل است. اولین معیار قضاوت برازش مدل مفهومی، مقدار کای اسکوئر بر روی درجه آزادی  $\chi^2/df$  است که برای تک بعدی

در تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزارهای  $SPSS$  و لیزرل ۸/۸ نتایج زیر بدست آمد از میان ۲۱۴ پاسخگویی که به پرسشهای این تحقیق پاسخ گفته اند، ۹۳ نفر یعنی ۴۳/۵ درصد زن و ۱۲۱ نفر یعنی ۵۶/۵ درصد مرد هستند. بیشترین پاسخگویان مربوط به گروه سنی ۳۰-۴۰ سال (با مقدار ۴۹/۱ درصد) است و پس از آن گروه سنی کمتر از ۳۰ سال (با مقدار ۳۰/۸ درصد) است، حدود ۱۳/۱ درصد پاسخگویان این تحقیق ۴۰-۵۰ سال و حدود ۳/۷ درصد ۵۰-۶۰ سال، ۳/۳ درصد بیشتر از ۶۰ سال هستند. پاسخگویانی که مقطع تحصیلی خود را لیسانس اعلام کرده اند با ۵۰ درصد بیشترین گروه پاسخگویان این تحقیق را تشکیل می دهند. در تحلیل توصیفی متغیرها، میانگین کل سؤالات متغیرها از میانگین نظری یعنی مقدار ۳ بیشتر بوده، یعنی پاسخ دهندگان گزینه های موافق، کاملاً موافق را بیشتر انتخاب نموده اند، پس از دید پاسخگویان هر کدام از متغیرها، متغیرهای حائز اهمیت می باشند، در آمار استنباطی با توجه به سطح اندازه گیری متغیرها ابتدا آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع

با اطمینان بسیار بالایی می‌توان دریافت محقق در مورد این شاخص به برازش کامل دست یافته است. همچنین بررسی نتایج شاخص‌های برازش متغیرها حاکی از برازش مناسب مدل می‌باشد و همه شاخص‌های برازش در محدوده مورد پذیرش، واقع شدند. بنابراین هر کدام از مدلها بدون هیچ تغییری مورد پذیرش می‌باشد.

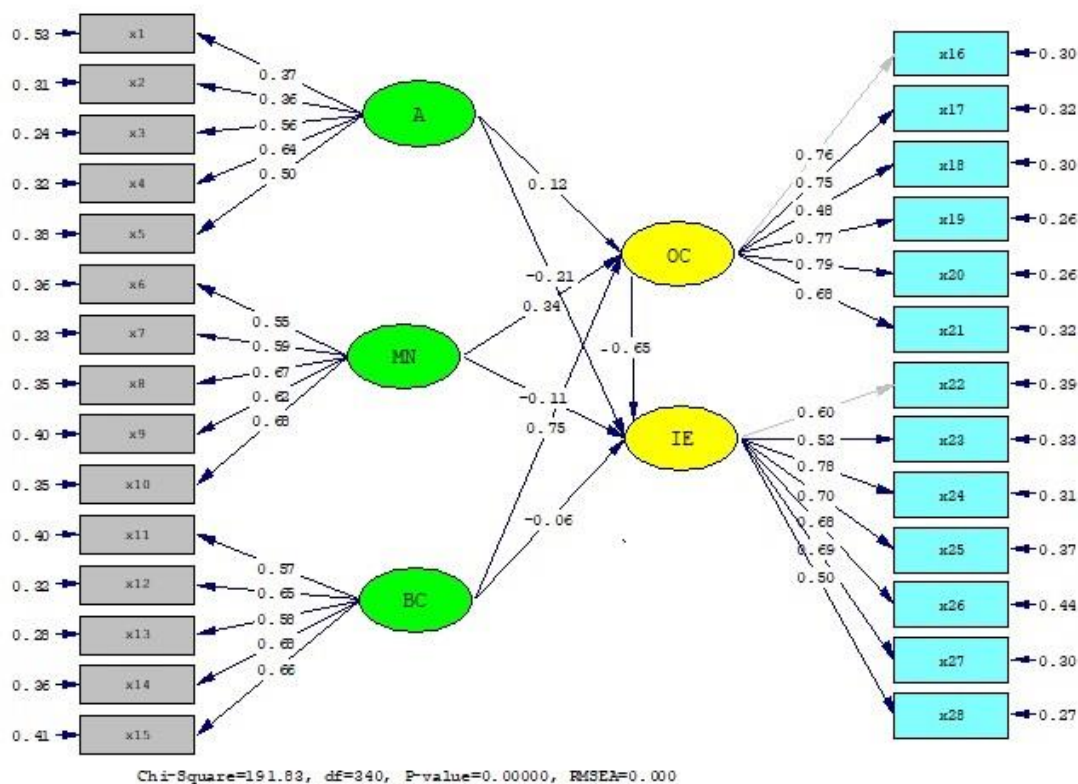
بودن سازه‌ها استفاده می‌شود و مقدار آن باید کمتر از ۳ باشد. مقدار این شاخص‌ها برای مدل حاضر  $(x^2/df = 0/5642)$  است. همچنین مقدار  $RMSEA$  است که این مقدار کوچکتر از مقدار  $0/1$  است. شاخص‌های برازش مهم در جدول زیر آورده شده است. همانگونه که در جدول ۵ دیده می‌شود تقریباً تمامی شاخص‌ها کفایت آماری داشته، بنابراین

جدول ۲: گزیده ای از شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی

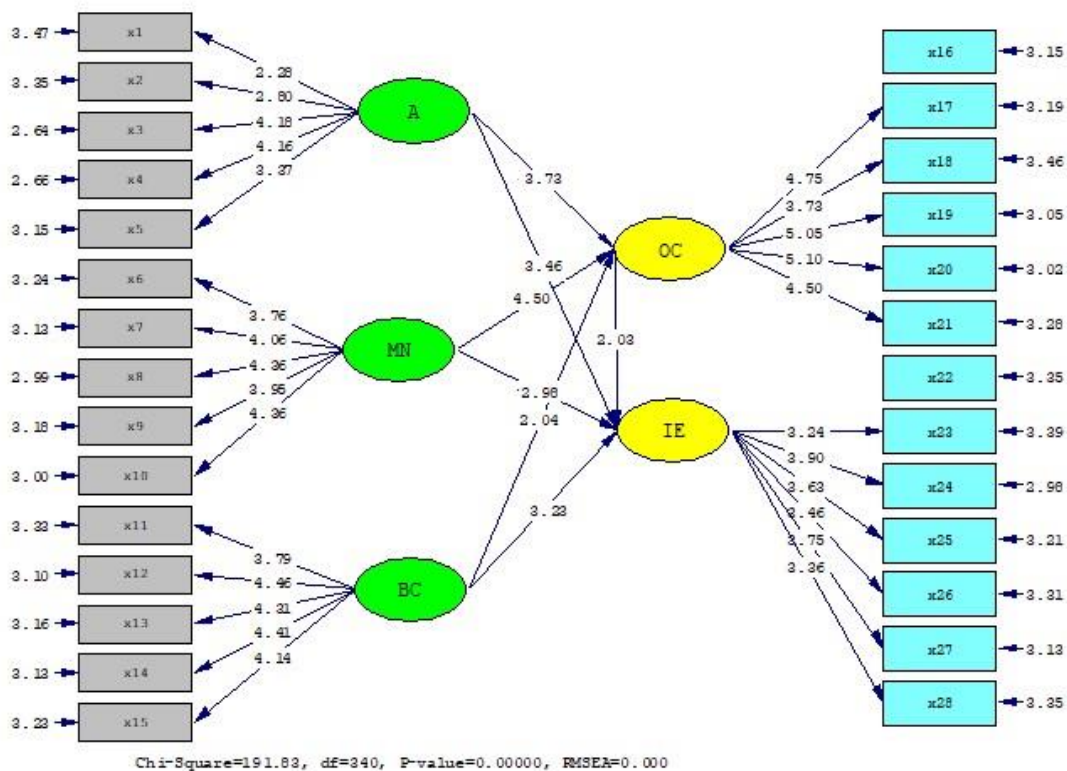
شاخص	سطح تحت پوشش	شاخص نیکویی برازش	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	شاخص برازش تطبیقی	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد
مقدار قابل قبول	بزرگتر از ۵ درصد	$GFI > 0/90$	$AGFI > 0/90$	$CFI > 0/90$	$RMSEA < 0/10$
نگرش	۱/۱۰	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۹۹	۰/۰۰۰
هنجار ذهنی	۱/۰۰	۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۹۲	۰/۰۰۰
کنترل رفتاری ادراک شده	۱/۶۳	۰/۹۶	۰/۹۱	۰/۹۴	۰/۰۰۰
تعهد به سازمان	۱/۱۶	۰/۹۰	۰/۹۹	۰/۹۲	۰/۰۰۰
قصد جایابی کارکنان	۸۹/۸۰	۰/۹۴	۰/۹۸	۱/۰۰	۰/۰۰۰
شاخص برازش مدل ترسیمی	۵۲۱/۸۳	۰/۹۷	۰/۹۰	۱/۰۰	۰/۰۰۰

**Solution** و **T-Value** قرار دارد. همچنین مقادیر مربوط به بارهای عاملی در شکل زیر ارائه شده است.

شکل ۱ و ۲ مدل نهایی پژوهش است، این مدل با توجه به مدل مفهومی و با پشتوانه مبانی نظری تدوین شده است، این مدل در حالت **Standard**



شکل ۲ مدل معادلات ساختاری تحقیق در حالت **Standard Solution**



شکل ۳. مدل معادلات ساختاری تحقیق در حالت *T-Value*

جدول ۳- خلاصه ضرایب مسیر معادلات ساختاری این مدل در حالت *T* و استاندارد آورده شده است. تحقیق را نمایش می‌دهد، در این جدول مقادیر هر دو جدول ۳- خلاصه ضرایب مسیر مدل معادلات ساختاری

T	ضریب $\beta$ استاندارد شده	مسیر (Formative- Reflective)	
۳/۷۳	۰/۱۲	تعهد به سازمان (OC)	← (A) نگرش
۳/۴۶	-۰/۲۱	قصد جابجایی کارکنان (IE)	← (A) نگرش
۴/۵۰	۰/۳۴	تعهد به سازمان (OC)	← (MN) هنجار ذهنی
۲/۹۸	-۰/۱۱	قصد جابجایی کارکنان (IE)	← (MN) هنجار ذهنی
۲/۰۴	۰/۷۵	تعهد به سازمان (OC)	← (BC) کنترل رفتاری ادراک شده
۳/۲۳	-۰/۰۶	قصد جابجایی کارکنان (IE)	← (BC) کنترل رفتاری ادراک شده
۲/۰۳	-۰/۶۵	قصد جابجایی کارکنان (IE)	← (OC) تعهد به سازمان

### ۴.۳. آزمون فرضیه‌ها

جابجایی کارکنان با میانجیگری تعهد به سازمان را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض  $H_0$  رد شده و فرضیه چهارم تأیید می‌شود. تعهد به سازمان در تأثیر گذاری نگرش بر قصد جابجایی کارکنان نقش میانجیگری دارد. به عبارتی با یک واحد تغییر در نگرش با تعهد به سازمان، ما شاهد کاهش ۰/۰۷ واحدی در قصد جابجایی کارکنان هستیم. ضریب استاندارد هنجارهای ذهنی و تعهد به سازمان مقدار ۰/۳۴ و  $(T=4/50)$  و تعهد به سازمان و قصد جابجایی کارکنان ۰/۶۵-  $(T=2/03)$  می باشد، بنابراین ضریب غیر مستقیم هنجارهای ذهنی بر قصد جابجایی کارکنان با میانجیگری تعهد به سازمان  $(0/34 * 0/65 = -0/22)$  و  $(T=4/50 > 1/96)$  که معناداری تأثیر هنجارهای ذهنی بر قصد جابجایی کارکنان با میانجیگری تعهد به سازمان را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض  $H_0$  رد شده و فرضیه پنجم تأیید می‌شود. تعهد به سازمان در تأثیر گذاری هنجارهای ذهنی بر قصد جابجایی کارکنان نقش میانجیگری دارد. به عبارتی با یک واحد تغییر در هنجارهای ذهنی با تعهد به سازمان، ما شاهد کاهش ۰/۲۲ واحدی در قصد جابجایی کارکنان هستیم. ضریب استاندارد کنترل رفتاری ادراک شده و تعهد به سازمان مقدار ۰/۷۵ و  $(T=2/04)$  و تعهد به سازمان و قصد جابجایی کارکنان ۰/۶۵-  $(T=2/03)$  می باشد، ضریب غیر مستقیم کنترل رفتاری ادراک شده بر قصد جابجایی کارکنان با میانجیگری تعهد به سازمان  $(0/75 * 0/65 = -0/48)$  و  $(T=2/04 > 1/96)$  که معناداری تأثیر کنترل رفتاری ادراک شده بر قصد جابجایی کارکنان با میانجیگری تعهد به سازمان را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض  $H_0$  رد شده و فرضیه پنجم تأیید می‌شود. تعهد به سازمان در تأثیر گذاری کنترل رفتاری ادراک شده بر قصد جابجایی کارکنان نقش میانجیگری دارد. به عبارتی با یک واحد تغییر در کنترل رفتاری ادراک شده با تعهد به

در ادامه برای آزمون فرضیه‌ها از روش تحلیل مسیر و معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. با توجه به الگوی تحلیل مسیر و مقادیر جدول فوق ضریب استاندارد نگرش و قصد جابجایی کارکنان مقدار ۰/۲۱- و  $(T=3/46)$  و  $(T=3/46 > 1/96)$  که معنا داری تأثیر نگرش بر قصد جابجایی کارکنان را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض  $H_0$  رد شده و فرضیه اول تأیید می‌شود. نگرش بر قصد جابجایی کارکنان تأثیر دارد. به عبارتی با یک واحد تغییر در نگرش، ما شاهد کاهش ۰/۲۱ واحدی در قصد جابجایی کارکنان هستیم. ضریب استاندارد هنجارهای ذهنی و قصد جابجایی کارکنان مقدار ۰/۱۱- و  $(T=2/98)$  و  $(T=2/98 > 1/96)$  که معنا داری تأثیر هنجارهای ذهنی بر قصد جابجایی کارکنان را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض  $H_0$  رد شده و فرضیه دوم تأیید می‌شود. هنجارهای ذهنی بر قصد جابجایی کارکنان تأثیر دارد. به عبارتی با یک واحد تغییر در هنجارهای ذهنی، ما شاهد کاهش ۰/۱۱ واحدی در قصد جابجایی کارکنان هستیم. ضریب استاندارد کنترل رفتاری ادراک شده و قصد جابجایی کارکنان مقدار ۰/۰۶- و  $(T=3/23)$  و  $(T=3/23 > 1/96)$  که معنا داری تأثیر کنترل رفتاری ادراک شده بر قصد جابجایی کارکنان را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض  $H_0$  رد شده و فرضیه سوم تأیید می‌شود. کنترل رفتاری ادراک شده بر قصد جابجایی کارکنان تأثیر دارد. به عبارتی با یک واحد تغییر در کنترل رفتاری ادراک شده، ما شاهد کاهش ۰/۰۶ واحدی در قصد جابجایی کارکنان هستیم. ضریب استاندارد نگرش و تعهد به سازمان مقدار ۰/۱۲- و  $(T=3/73)$  و تعهد به سازمان و قصد جابجایی کارکنان ۰/۶۵-  $(T=2/03)$  می باشد، بنابراین ضریب غیر مستقیم نگرش بر قصد جابجایی کارکنان با میانجیگری تعهد به سازمان  $(0/12 * 0/65 = -0/07)$  و  $(T=3/73 > 1/96)$  که معناداری تأثیر نگرش بر قصد

جابجایی کارکنان هستیم.

می‌شوند. بنابراین، سازمان‌ها برای کاهش قصد جابجایی باید علاوه بر مدیریت و بهبود نگرش‌ها و هنجارهای ذهنی، به ارتقای تعهد به سازمان کارکنان خود نیز توجه ویژه داشته باشند. همچنین، فراهم آوردن شرایط و منابع لازم برای کارکنان، به‌ویژه در زمینه کنترل رفتاری ادراک شده، می‌تواند به کاهش نرخ جابجایی کمک کند. با توجه به نتایج پژوهش، در سازمان‌های دولتی برای کاهش قصد جابجایی کارکنان، لازم است:

- بر باورهای رفتاری کارکنان تأثیر مثبت گذاشته شود، از طریق ارتقاء شرایط کاری، بهبود انگیزه و چشم‌اندازهای شغلی؛
  - هنجارهای ذهنی مثبت تقویت شود، از طریق بهبود فرهنگ سازمانی، ایجاد الگوهای مثبت و تقویت حس تعلق اجتماعی؛
  - ادراک از کنترل رفتاری افزایش یابد، از طریق آموزش، ارتقاء مهارت‌ها و شفاف‌سازی فرصت‌های پیشرفت درون‌سازمانی؛
  - و در نهایت، تعهد به سازمان در هر سه بعد آن تقویت گردد، به‌ویژه تعهد عاطفی از طریق سرمایه‌گذاری در روابط انسانی، شفاف‌سازی اهداف سازمانی و ایجاد فرصت‌های مشارکت کارکنان.
- ترکیب این رویکردها می‌تواند منجر به کاهش نرخ جابجایی کارکنان و افزایش بهره‌وری، وفاداری و رضایت در سازمان‌های دولتی شود. لذا پیشنهادات زیر برای سازمان اقتصاد دارایی استان قزوین ارائه می‌گردد:

سازمان، ما شاهد کاهش ۰/۴۸ واحدی در قصد

## ۵. بحث و نتیجه گیری

نگرش کارکنان نسبت به سازمان و شرایط کاری نقش تعیین‌کننده‌ای در تصمیم‌گیری‌های آنان دارد. اگر کارکنان احساس کنند که در سازمان به طور مثبت ارزیابی می‌شوند و شرایط کاری مطلوب است، احتمال جابجایی کاهش می‌یابد. در عین حال، نگرش منفی می‌تواند باعث تقویت قصد جابجایی شود. در این پژوهش، نتایج نشان می‌دهند که نگرش به طور مستقیم یا غیرمستقیم (از طریق تعهد به سازمان) می‌تواند بر قصد جابجایی تأثیر بگذارد. هنجارهای ذهنی، به‌ویژه نظرات و انتظارات همکاران یا مدیران، می‌توانند بر تصمیمات فردی تأثیرگذار باشند. اگر کارکنان احساس کنند که جابجایی از نظر اجتماعی یا سازمانی پذیرفته نیست، این احساس ممکن است به کاهش قصد جابجایی منجر شود. این متغیر نیز از طریق تعهد به سازمان می‌تواند تأثیرگذار باشد. توانایی و منابع موجود برای جابجایی نیز از عوامل مهم است. کارکنانی که احساس می‌کنند قادر به یافتن شغل مناسب یا انتقال به موقعیت بهتری هستند، احتمال بیشتری دارد که قصد جابجایی را داشته باشند. در این راستا، اگر کارکنان احساس کنند که سازمان به آن‌ها منابع و پشتیبانی کافی می‌دهد، ممکن است تمایل به جابجایی کاهش یابد. تعهد به سازمان به عنوان یک عامل میانجی در این پژوهش اهمیت زیادی دارد. کارکنانی که به سازمان خود متعهد هستند، احتمال کمتری دارد که قصد جابجایی داشته باشند، حتی اگر نگرش یا هنجارهای ذهنی منفی داشته باشند. تعهد به سازمان می‌تواند به عنوان یک فیلتر عمل کند و تأثیر منفی نگرش‌ها و هنجارها را کاهش دهد. نتایج این پژوهش نشان می‌دهند که نگرش، هنجار ذهنی و کنترل رفتاری ادراک شده به طور مستقیم و غیرمستقیم بر قصد جابجایی کارکنان تأثیر دارند. این تأثیرات از طریق تعهد به سازمان میانجی‌گری

- ✓ با ایجاد فرصت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای و ارائه برنامه‌های آموزشی که مهارت‌های کارکنان را تقویت کنند، سازمان‌ها می‌توانند به افزایش احساس کنترل و توانایی در کارکنان کمک کنند. همچنین، با توجه به نیازها و خواسته‌های کارکنان و ایجاد توازن بین کار و زندگی، می‌توانند محیط کاری حمایتی و انگیزشی ایجاد کنند. این رویکردها در نهایت به بهبود عملکرد سازمان و کاهش نرخ جابجایی کارکنان منجر می‌شود. مدیریت مؤثر و ارتباطات فعال نیز می‌تواند نقش مهمی در افزایش احساس کنترل رفتاری و کاهش نیت جابجایی کارکنان ایفا کند.
- ✓ مدیران و کارشناسان سازمان اقتصاد دارایی می‌توانند از نقش میانجیگری تعهد به سازمان برای کاهش قصد جابجایی کارکنان بهره‌برداری کنند. تعهد به سازمان به این معناست که کارکنان به سازمان خود احساس وابستگی و تعهد داشته باشند، به طوری که تمایل به ماندن در سازمان و ادامه فعالیت در آن را داشته باشند. برای تقویت تعهد به سازمان، مدیران می‌توانند با شناسایی و تقویت ارزش‌های سازمانی که برای کارکنان مهم است، بر ایجاد فرهنگ سازمانی حمایتی و انگیزشی تمرکز کنند.
- ✓ یکی از راه‌های مؤثر برای افزایش تعهد به سازمان، ایجاد ارتباطات مؤثر و شفاف با کارکنان و تشویق آن‌ها به مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمانی است. این رویکردها باعث می‌شود که کارکنان نگرش مثبتی نسبت به سازمان خود داشته باشند و کمتر به جابجایی فکر کنند، که در نتیجه منجر به بهبود عملکرد و کاهش نرخ جابجایی می‌شود. مدیریت صحیح و توجه به نیازها و انتظارات کارکنان نیز در ایجاد تعهد به سازمان و کاهش قصد جابجایی نقش بسزایی ایفا می‌کند.
- ✓ مدیران و کارشناسان سازمان اقتصاد دارایی می‌توانند با اجرای برنامه‌های آموزشی و توسعه مهارت‌های کارکنان، شرایط محیط کاری را بهبود بخشند و رضایت شغلی را افزایش دهند. با تحلیل نظرات و بازخوردهای کارکنان، می‌توانند به شناسایی عوامل نارضایتی پرداخته و اقدامات لازم را جهت رفع این مشکلات انجام دهند. این اقدامات شامل تقویت ارتباطات داخلی، بهبود فرآیندهای تصمیم‌گیری، و ایجاد محیط کاری حمایت‌کننده است که باعث افزایش انگیزه و تعهد کارکنان می‌شود.
- ✓ همچنین، با طراحی و اجرای سیستم‌های پاداش‌دهی مناسب و فراهم کردن فرصت‌های رشد و ارتقاء شغلی، مدیران و کارشناسان می‌توانند تاثیر مثبتی بر نگرش کارکنان داشته باشند. ایجاد تعادل میان کار و زندگی و ارائه خدمات مشاوره‌ای و حمایتی در مواقع بحرانی، از جمله اقداماتی است که می‌تواند به کاهش ناامنی شغلی و افزایش رضایت شغلی کارکنان کمک کند. این رویکردها، در نهایت، منجر به بهبود عملکرد سازمانی و کاهش نرخ جابجایی کارکنان می‌شود.
- ✓ مدیران و کارشناسان سازمان اقتصاد دارایی می‌توانند با تقویت احساس کنترل رفتاری ادراک شده در بین کارکنان، نقش مهمی در کاهش قصد جابجایی ایفا کنند. این احساس کنترل به این معناست که کارکنان باور دارند که می‌توانند تصمیمات و اقدامات لازم را برای ماندن در سازمان اتخاذ کنند و بر محیط کاری خود تأثیر بگذارند. برای افزایش این احساس، مدیران می‌توانند کارکنان را در فرآیندهای تصمیم‌گیری مشارکت دهند، بازخوردهای سازنده ارائه دهند و فضای باز و شفافی برای بیان نظرات و پیشنهادات فراهم کنند.

## ۱. منابع و مواخذ

- بلوچی، ح.، محمدی حسینی، س.ا. (۱۴۰۳). بررسی نقش میانجی جو سازمانی در رابطه بین مولفه‌های سازمانی (اعتماد و رهبری) و هنجارهای ذهنی اشتراک دانش. *پژوهش‌های علوم رفتاری و مدیریت دانش*، سال ۱۲، شماره ۱، ۴۵-۶۲.
- عشایری، ط.، جوانمرد، م.، آذرتاش، م.، نامیان، ف. (۱۴۰۲). تبیین تعهد به سازمان با رویکرد فراتحلیل. *فصلنامه مطالعات سازمانی ناجا*، ۷(۲)، ۱۰۸-۸۹.
- رحیم‌نیا، ف.، رضایی، ع.، زرگران، س. (۱۴۰۰). تأثیر تعامل کاربران در رسانه‌های اجتماعی بر قصد خرید به واسطه نگرش نسبت به برند و هنجارهای ذهنی. *فصلنامه مدیریت بازاریابی*، ۱۵(۳)، ۹۴-۷۵.
- لازار، م. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر نگرش، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری ادراک‌شده بر قصد اقامت گردشگران در هتل‌های سبز. *فصلنامه گردشگری و توسعه*، ۱۰(۲)، ۵۲-۳۵.
- دهمرد، م.، ناستی‌زایی، ن. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر اعتماد سازمانی بر تعهد به سازمان از طریق متغیر میانجی مشارکت سازمانی. *فصلنامه مدیریت منابع انسانی در آموزش و پرورش*، ۷(۱)، ۷۴-۵۹.
- دهقانی سلطانی، م.، شول، ع.، رضایی، س. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر هنجارهای ذهنی، کنترل رفتاری درک‌شده و نگرش بر تمایل رفتاری در صنعت هتلداری. *فصلنامه مدیریت گردشگری*، ۸(۳)، ۴۲-۲۳.
- قربانعلی‌زاده، ر.، و سیاهکالی‌مرادی، ج. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر هنجار ذهنی، نگرش نسبت به رفتار و کنترل رفتاری درک‌شده بر نیت مدیران ارشد دولتی در حمایت از پروژه فناوری اطلاعات (مطالعه موردی: سازمان تأمین اجتماعی قم). *رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، ۱۸(۳۸)، ۱-۱۸. دریافت شده از <https://ensani.ir/fa/article/432710>
- موسوی، ح. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر نگرش، هنجار ذهنی و کنترل رفتاری ادراک‌شده بر قصد جابجایی کارکنان. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۱۲(۳)، ۸۹-۷۷.
- حسینی، م.، و یوسفی، م. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر نگرش، هنجار ذهنی و کنترل رفتاری ادراک‌شده بر قصد جابجایی کارکنان. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۱۰(۲)، ۸۹-۷۷.
- رضایی، م.، و احمدی، س. (۱۳۹۷). تأثیر نگرش و هنجار ذهنی بر قصد جابجایی کارکنان: نقش تعهد به سازمان. *مجله روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ۱۳(۱)، ۳۵-۲۳.
- نیک‌خواه، ع.، و جعفری، ف. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر نگرش، هنجار ذهنی و کنترل رفتاری ادراک‌شده بر قصد جابجایی کارکنان. *مجله مدیریت منابع انسانی*، ۱۸(۳)، ۸۹-۷۷.
- موسوی، ح.، و رضایی، م. (۱۳۹۵). نقش تعهد به سازمان در کاهش قصد جابجایی کارکنان. *فصلنامه مدیریت منابع انسانی*، ۹(۴)، ۱۱۵-۱۰۱.
- احمدی، س.، و حسینی، م. (۱۳۹۴). تأثیر هنجار ذهنی و نگرش بر قصد جابجایی کارکنان: نقش تعهد به سازمان. *مجله روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ۱۲(۲)، ۶۷-۵۵.
- یوسفی، م.، و نیک‌خواه، ع. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر نگرش و هنجار ذهنی بر قصد جابجایی کارکنان. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۱۸(۱)، ۴۵-۳۳.
- جعفری، ف.، و موسوی، ح. (۱۳۹۲). تأثیر نگرش و هنجار ذهنی بر قصد جابجایی کارکنان: نقش تعهد به سازمان. *مجله مدیریت منابع انسانی*، ۷(۲)، ۱۰۱-۸۹.
- Abdulghaffar, N. A., & Bakr, H. A. (۲۰۲۴). Role of attitude, subjective norm, perceived behavioural control, and environmental knowledge on behavioural intentions of householders toward participating in solid waste management: A case study of Jeddah. *International Journal of Environment and Waste Management*, ۲۴(۳), ۲۴۸-۲۶۴. <https://doi.org/10.1504/IJEW.2024.136957>
- Abet, Z., Anuar, M. A. M., Arshad, M. M., & Ismail, I. A. (۲۰۲۳). Factors affecting turnover intention of Nigerian employees: The moderation effect of organizational

empowerment, ethical climate, organisational support and top management commitment on employee job satisfaction: A case of companies in the Gauteng Province of South Africa. *Journal of Applied Business Research*, ۳۳(۱), ۲۷-۴۲.

<https://doi.org/10.19030/jabr.v33i1.9882>Cho,

D. H., & Sung, H. N. (۲۰۱۱). Factors affecting the turnover intentions of small and

perceived behavior control on employee intention to quit. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, ۶(۵), ۱-۱۰.

<https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n5.702>

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (۱۹۹۳). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, ۴۶(۲), ۲۵۹-۲۹۳.

<https://doi.org/10.1111/j.1744->

Yu, Y. P. (۲۰۲۴). A mediating effect of intention on the relationship between attitude, subjective norm, and perceived behavioural control and the turnover intention actual usage among the SME service sectors employees in Beijing, China. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, ۳(۶), ۹-۱۵.

<https://doi.org/10.56982/dream.v3i.6.233>

Yu, Y. P. (۲۰۲۴). A mediating effect of intention on the relationship between attitude, subjective norm, and perceived behavioural control and the turnover intention actual usage among the SME service sectors employees in Beijing, China. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, ۳(۶), ۹-۱۵.

<https://doi.org/10.56982/dream.v3i.6.233>

commitment. *Heliyon*, ۱۰(۱), e۲۳۰۸۷.

<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23087>

Ajzen, I. (۱۹۹۱). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, ۵۰(۲), ۱۷۹-۲۱۱.

<https://doi.org/10.1016/0749->

۵۹۷۸(۹۱)۹۰۰۲۰-T

Chinomona, E., Popoola, B. A., & Imuezerua, E. (۲۰۱۷). The influence of employee

Han, E.-J., & Cai, L. (۲۰۲۴). Impact of psychological capital on organizational commitment and turnover intention: Evidence from Korean flight attendants. *Iranian Journal of Public Health*, ۵۳(۷), ۱۵۷۸-۱۵۸۷.

<https://doi.org/10.18502/ijph.v53i7.16052>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (۱۹۹۱). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, ۱(۱), ۶۱-۸۹.

<https://doi.org/10.1016/1053->

۴۸۲۲(۹۱)۹۰۰۱۱-Z

Ningsih, N., Arifuddin, & Usman, A. (۲۰۲۴). The impact of attitude, subjective norms, perceived behavioral control, and organizational commitment on whistleblowing intention: A moderating role of local culture. *Public and Municipal Finance*, ۱۳(۱), ۱۶۲-۱۷۳.

[https://doi.org/10.21511/pmf.13\(1\).2024.13](https://doi.org/10.21511/pmf.13(1).2024.13)

Oktafiani, P. D., Larasati, M., Ramdani, S., Sumardi, & Wasril, S. A. (۲۰۲۴). The impact of perceived behavioral control, gender, attitude, and subjective norm on whistleblowing intention. *Proceedings of the ۴th International Conference on Business, Accounting, and Economics (ICBAE ۲۰۲۴)*.

<https://doi.org/10.4108/eai.14-8->

۲۰۲۴.۲۳۵۱۵۳۹

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (۲۰۰۲). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, ۸۷(۴), ۶۹۸-۷۱۴.

<https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>

Sasmita, I. A. G. D., & Piartrini, P. S. (۲۰۱۹). Effect of job attitude, subjective norm and