

# İşyerinde Şiddet Görme Korkusunun İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İşin Anlamlılığının Aracılık Rolü: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir İnceleme

## The Mediating Role of Meaningfulness of Work in the Relationship between Fear of Experiencing Workplace Violence and Turnover Intention: A Study on Healthcare Workers

Ömer KARADEMİR  <sup>a</sup>

<sup>a</sup>Kastamonu Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Yönetim Organizasyon Bölümü, Kastamonu, Türkiye. [okarademir@kastamonu.edu.tr](mailto:okarademir@kastamonu.edu.tr)

### MAKALE BİLGİSİ

### ÖZET

#### Anahtar Kelimeler:

İşyeri şiddeti  
İşyerinde şiddet görme korkusu  
İşin anlamlılığı  
İşten ayrılma niyeti

**Amaç** – İş yerinde şiddet, günümüz çalışma hayatında çalışanları için endişe ve korku kaynağıdır. İşyerinde şiddet yaygın bir sorun olduğundan bu olgunun çalışanın tutum ve algısı üzerindeki olumsuz sonuçları hakkında bilgi edinmek önem arz etmektedir. Bu çalışmanın amacı sağlık çalışanları üzerinden işyerinde şiddet görme korkusunun işten ayrılma niyetine etkisinde işin anlamlılığının aracı rolünü belirlemektir.

**Yöntem** – Araştırmada nicel araştırma yöntemi ve kesitsel araştırma deseni benimsenmiştir. Araştırma verileri olasılıklı örneklem tekniklerinden basit rastgele örnekleme tekniği kullanılarak 421 sağlık çalışanından elde edilmiş ve tanımlayıcı istatistikler, korelasyon, t-testi, tek yönlü varyans analizi ve yapısal eşitlik modeli kullanılarak analiz edilmiştir.

Gönderilme Tarihi 24 Nisan  
2024

Revizyon Tarihi 22 Eylül 2024

Kabul Tarihi 25 Temmuz 2024

**Bulgular** – Araştırma sonuçlarına göre şiddet görme korkusu işin anlamlılığını pozitif yönde etkilerken işin anlamlılığı işten ayrılma niyetini negatif etkilemektedir. Başka bir ifadeyle şiddet görme korkusu işin anlamlılığını etkilerken işin anlamlılığı da işten ayrılma niyetini etkilediği görülmüştür. Bununla beraber şiddet görme korkusunun işten ayrılma niyetini de pozitif yönde etkilediği görülmüştür.

**Tartışma** – İşyerlerinde şiddet, kaynağı ve hedefi ne olursa olsun çalışanlar üzerinde kaygı ve korkuya sebep olmaktadır. Çalışanların işyerlerinde şiddet göreceklere korkusunu taşımaları onların işten ayrılma niyetini etkileyebilir. Bu durum çalışanların verimini düşürebileceği gibi kurumun performansını da azaltabilir. Kurum yöneticileri sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak için işyerinde şiddeti önleyici tedbirler geliştirmelidir.

#### Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

### ARTICLE INFO

### ABSTRACT

#### Keywords:

Workplace violence  
Fear of experiencing workplace  
violence  
Meaningfulness of work  
Turnover intention

**Purpose** – Violence in the workplace is a source of concern and fear for employees in today's working life. Since workplace violence is a common issue, it is important to understand its negative effects on the attitude and perception of the employee. The purpose of this study is to determine the mediating role of the meaningfulness of work in the relationship between the fear of experiencing workplace violence among healthcare workers and the turnover intention.

**Design/methodology/approach** – The study adopted a quantitative research method and a cross-sectional research design. Research data were obtained from 421 healthcare workers using the simple random sampling technique, which is one of the probability sampling techniques, and analyzed using descriptive statistics, correlation, t-test, one-way analysis of variance, and structural equation modeling.

Received 24 April 2024

Revised 22 September 2024

Accepted 25 September 2024

**Findings** – According to the research results, the fear of experiencing violence positively affects the meaningfulness of work, while the meaningfulness of work negatively impacts the turnover intention. In other words, it has been observed that the fear of experiencing violence affects the meaningfulness of work, and the meaningfulness of work also affects the turnover intention. Moreover, it has been observed that the fear of experiencing violence also positively influences the turnover intention.

#### Article Classification:

Research Article

**Discussion** – Regardless of the source or target, workplace violence causes anxiety and fear among employees. The fear of experiencing violence in the workplace may influence employees', turnover intention. This situation can decrease not only employees' productivity but also the performance of the organization. Organization managers should develop preventive measures against workplace violence to create a healthy working environment.

### Önerilen Atıf/Suggested Citation

Karademir, Ö. (2024). İşyerinde Şiddet Görme Korkusunun İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İşin Anlamlılığının Aracılık Rolü: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir İnceleme, İşletme Araştırmaları Dergisi, 16 (3), 1717-1736.

## 1. Giriş

Diğer toplumsal alanlarda olduğu gibi işyerinde şiddet farklı şekillerde her zaman var olmuştur, ancak sadece son çeyrek yüzyılda araştırmacıların dikkatini önemli şekilde üzerine çekmiştir (Anner, 2021; Gill vd., 2001). İşyeri şiddetinin doğası ve tanımı hakkında devam eden tartışmalar olsa da (Van Fleet ve Van Fleet, 2014) temel görüş işyerinde gerçekleşen fiziksel, psikolojik ve cinsel saldırılar işyeri şiddeti olarak açıklanmaktadır (ILO, 2018). İşyerinde şiddetin kaynağı müşteriler, yöneticiler, kurumun kendisi ya da diğer çalışanlar olabilir (Van Fleet ve Van Fleet, 2014). Nerden kaynaklanırsa kaynaklansın işyerinde şiddete maruz kalmanın veya tanık olmanın çalışan üzerinde yarattığı en önemli psikolojik etkilerden biri korkudur (Özveren, 2023). İşyerinde şiddet görme korkusu, çalışanların işyerinde daha önceden şiddete maruz kalması veya tanık olmasından kaynaklanan korkuyu ifade eder. Şiddetin kendisi kadar oluşturmuş olduğu korku da belirsizlik ve kaygıya dönüşerek iş yerinde fazladan strese sebep olabilmektedir (Gill vd., 2001). Çalışanlar yaptıkları işin doğasından bağımsız olarak işlerinde ölüm veya yaralanma korkusu yaşamaları örgüt ve çalışan üzerinde istenmeyen sonuçlara neden olabilir (Mayhew, 2013; Van Fleet ve Van Fleet, 2014). Bu sonuçlar streste ve devamsızlıkta artış, verimliliğin düşmesi gibi zarar verici sonuçlardır (Mayhew, 2013). Bu zarar verici sonuçlardan biri de çalışanın işten ayrılmasıdır (Mayhew, 2013; De Los Santos ve Labrague, 2020).

Çalışanın, çalışma koşullarından hoşnut olmadığı durumlarda sergilediği ve yıkıcı aktif bir eylem olarak tanımlanan işten ayrılma niyeti çalışanın işe yönelik olumsuz tutumunu yansıtmaktadır (Rusbelt vd., 1988). İşten ayrılma niyeti, çalışanın hali hazırda çalıştığı örgütü bırakmak isteğini gösteren bir eğilimdir. Kambur'a göre (2018) bu eğilim, işyerinde mutsuz çalışanların işin tamamını veya bir kısmını dikkate almadıklarını, iş ve görevden uzak durmak, çekilmek ya da ayrılmak istediklerini gösteren bir eğilimdir. İşten ayrılma niyeti, çalışan, örgüt veya toplum açısından birçok psikolojik, sosyolojik ve ekonomik soruna neden olabilmektedir (Aydın vd., 2020; Labrague vd., 2017; Sökmen ve Şimşek, 2016; Özdemir ve İsmailçebi, 2020). Bu nedenlerden dolayı çalışanların işten ayrılma niyetinin nedenlerini belirlemek ve çalışanların olası işten ayrılma eğilimlerine karşı önlemler almak hem örgütler açısından hem de çalışanlar açısından önem arz etmektedir. Dolayısıyla işyerinde şiddet görmenin yarattığı korku ve kaygının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemek, söz konusu sorunların önlenmesine katkı sağlayabilir.

Öte yandan çalışanın işini değerli ve anlamlı bulması, onun işten ayrılma niyetini frenleyebilir. İş önemli ve değerli bulmanın öznel bir deneyimi olan işin anlamlılığı, çalışanın kendi beklenti ve standartlarına göre işe verdiği değeri ifade eder (Steger ve Dik 2010; Rosso vd., 2010). Çalışan, yaptığı işin öneme sahip olduğunu, kişisel gelişimini kolaylaştırdığını ve işin daha büyük bir iyiliğe hizmet ettiğini düşündüğü zaman işini anlamlı bulmaktadır (Steger ve Dik 2010). Çalışanın işini anlamlı bulması, işe bağlılığını ve iş tatminini artırdığı gibi tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerinde azaltıcı etkiye sahiptir (Passmore, 2020). Ayrıca çalışan tarafından işin anlamlı bulunması; kaygı, stres, depresyon gibi ruhsal sağlık sorunlarının giderilmesinde de olumlu bir etkiye sahiptir. (Allan vd., 2016; Passmore, 2020; Steger vd., 2012). Bu bağlamda işyerinde şiddet görme korkusunun sağlık çalışanları üzerinde oluşturduğu korku ve kaygının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini düşürmeye yönelik bir strateji olarak işin anlamlılığının incelenmesi, hem mevcut süreçte hem de gelecekte, çalışanlar için faydalı olabilecek yaklaşımların belirlenmesine yardımcı olabilir.

İşyerinde şiddet görme korkusu çalışanlarda tükenmişlik hissinin artmasına (Portoghese vd., 2017), iş tatmininin ve örgütsel bağlılığının ise azalmasına (Leather vd., 1997) neden olduğu bilinmektedir. Bunlarla birlikte, işyerinde şiddet görme korkusunun çalışanın işten ayrılma niyetini etkileyeceği varsayılmaktadır. Fakat alan literatüründe çok az sayıda ampirik araştırmanın olması konunun yeterince araştırılmadığını göstermektedir. Ayrıca bu iki değişken arasındaki ilişkide işin anlamlılığının etkisini belirlemek literatüre önemli katkılar sunabilir (Mayhew, 2013). Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda bu araştırmanın amacı; çalışanın işyerinde şiddet görme korkusunun işinden ayrılma niyetine etkisini ve bu etkide çalışanın işini anlamlı bulma düzeyinin nasıl bir aracı etkisinin olduğunu araştırmaktır.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. İşyerinde Şiddet Görmek Korkusu

İşyerinde şiddet başlığı altında, işyerinde meydana gelen kabul edilemez davranışların farklı biçimleriyle ilgili çeşitli tanımlar veya kavramsallaştırmalar bulunmaktadır. Bu tanım ve kavramlar arasından en kapsayıcısı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO, 2019) tarafından şiddet ve taciz olarak adlandırıldı kavramdır. Uluslararası

Çalışma Örgütü işyerinde şiddeti “fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi içeren, tek bir olay veya tekrar eden bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulama veya bunlarla ilgili tehditler” olarak açıklamaktadır. İş yerinde şiddet fiziksel saldırı, cinayet, sözlü taciz, zorbalık, mobbing ve cinsel, ırksal ve psikolojik taciz ile yaralanmaya neden olabilecek, mülke zarar verebilecek, normal iş akışını engelleyebilecek veya çalışanları, yöneticileri ve müşterileri güvenliklerinden endişelendirebilecek her türlü işyeri davranışını içerir (Acik vd., 2008; Portoghese vd., 2017)

İşyerinde şiddet yeni bir fenomen değil, neredeyse tüm mesleklerde görülen ciddi ve büyüyen bir sorundur (Stahl-Gugger ve Hämig, 2022). İşyerinde şiddetin en yoğun yaşandığı sektörlerden biri ise sağlık sektörüdür (Lancôt ve Guay, 2014; Zhao vd., 2015; Liu vd., 2019). Sağlık çalışanları özellikle sıkıntı ve umutsuzluk içinde yaşayan veya ruh sağlığı sorunları olan insanlarla çok sık temas halinde oldukları için bu hastaların veya yakınlarının göstermiş oldukları sözlü, fiziksel ve psikolojik saldırılarına maruz kalmaktadırlar (Chappell ve Di Martino, 2006). Araştırmalar, sağlık çalışanlarına karşı işyeri şiddetinin ABD’de, Avustralya’da, Asya ve Avrupa ülkelerinde yüksek düzeylerde görüldüğünü göstermiştir (Liu, et al 2019). Bulgaristan’da sağlık çalışanlarının %75,8’i Avustralya’da %67,2’si, Güney Afrika’da %61’i, Portekiz’de % 60’ı, Taylan’da %54’ü ve Breziya’da %46,7’si işyerinde bir yıl içinde en az bir kez fiziksel veya psikolojik şiddete maruz kaldıkları görülmüştür (Di Martino, 2002). Çin’de 2000 ile 2014 yılları arasında sağlık çalışanlarına yönelik şiddet vakalarında yıllık %11’lik bir artışın olduğu gözlenmiştir (Yao vd., 2014). Dünyada sağlık sektöründe giderek artan bir soruna dönüşen işyerinde şiddet, Türkiye’de yapılan akademik çalışmalarda yaygın bir sorun olduğu görülmektedir. Yakın zamanda Türkiye’de yapılan bir araştırma da sağlık çalışanlarının %89,3’ü mesleki hayatları boyunca en az bir kez sözlü şiddete maruz kaldığını göstermiştir (Demirci ve Ugurluoğlu, 2020). Bir başka çalışmada ise 2015 yılında sağlık çalışanlarının %74,6’sının şiddete maruz kaldığı rapor edilmiştir. Benzer şekilde tıp fakültesinde okuyan öğrenciler üzerinde yapılan bir çalışmada katılımcıların % 61,7’sinin şiddete tanık oldukları, 50’sinin ise şiddete maruz kaldıkları ortaya koymuştur (Yılmaz vd., 2021). Sağlıkta şiddet haberlerinin incelediği bir başka çalışmada, 214 adet sağlıkta şiddet haberi çalışma kapsamında değerlendirilmiş ve Türkiye’de sağlıkta şiddet vakalarının 2017-2021 yılları arasında 5,2 kat arttığı rapor edilmiştir (Hoşgör ve Türkmen, 2021). Araştırmaların da gösterdiği gibi sağlık çalışanların işyerinde şiddete maruz kalmaları Türkiye’de hem de dünyada oldukça yaygın bir fenomendir. Bu nedenle bu çalışmada işyerinde şiddet görme korkusu sağlık çalışanları üzerinden incelenecektir.

İşyeri şiddeti, sadece olumsuz fiziksel sonuçlar değil, aynı zamanda mağdurun psikolojik sağlığı üzerinde de olumsuz sonuçlar doğurabilir (Hogh ve Viitasara, 2005; Lancôt ve Guay, 2014; Zhao vd., 2015). İş yerinde şiddete maruz kalmanın en bariz psikolojik sonuçların biri korkudur (Rogers ve Kelloway, 1997; Fu vd., 2021). İş yerinde şiddet, deneyimlerde gelişen korkulardan biri gelecekte şiddet görme korkusudur (Barling, 1996). Gelecekte şiddete maruz kalma korkusu, işyerinde şiddete hem doğrudan hem de dolaylı olarak verilen ilk öznel (bilişsel ve duygusal) tepkilerden biridir (Rogers ve Kelloway, 1997). İşyerinde şiddet deneyimi yaşamamış çalışanlarda bile gelecekte şiddet görme korkusu gelişebilir. Sağlık çalışanlarına yönelik şiddetin ana akım medyada ve sana platformlarda gündem olması şiddete doğrudan maruz kalmayan çalışanlarda da şiddet görme korkusunu geliştire bilmektedir. Bu alanda yapılan araştırmalar sağlık çalışanlarının meslek yaşamları boyunca şiddete maruz kalmamış olmalarına rağmen şiddet korkusu yaşadıklarını göstermektedir (Akbolat vd., 2021; Fu vd., 2021; Milet ve Yanık, 2017).

Gelecekteki işyerinde şiddet korkusunun çalışanları üzerinde fiziksel ve psikolojik çok sayıda etkisi olduğu bilinmektedir (Mayhew, 2013). Aşırı korku, çalışanların önceden var olan ruh sağlığı sorunlarını yoğunlaştırabileceği veya kaygılarını tetikleyebileceği için onların iş tatminini, işten ayrılma niyetini etkileyebilmektedir (De Los Santos & Labrague, 2020).

## 2.2. İşten Ayrılma Niyeti

Rusbelt ve diğerleri (1988), iş koşullarından memnuniyetsizlik durumunda çalışanların sergiledikleri yıkıcı ve aktif eylemleri, işten ayrılma niyeti olarak tanımlarlar. İşten ayrılma niyeti gerçek işten ayrılmadan daha farklı bir durumu ifade etmektedir. İşten ayrılma niyeti, çalışanın iş yerinde çalışmaya devam etmeye veya ayrılmaya yönelik kendini değerlendirme niyetidir (Öztürk Çiftci, 2015). Çalışanlar, işyerinden kesin kes ayrılmadan önce kendilerinde bu eylemi gerçekleştirmeye yönelik niyet oluşmaktadır. Çalışanın mevcut

işyerinden ayrılmak için taşıdığı bu bilinçli ve temkinli karar veya eğilim işten ayrılmak niyeti olarak tanımlanmaktadır (Aslan, 2014). Çalışanın işten ayrılma niyeti ile fiilen işten ayrılması her ne kadar ayrı ayrı değerlendirilen kavramlar olsalar da neden sonuç bağlamında işten ayrılma niyeti, fiilen işten ayrılmayı doğrudan etkileyen bir nedenselliğe sahip ve nihai bir bilişsel değişken olarak ifade edilmektedir (Çelik ve Yıldız, 2018). İşten ayrılma niyeti, işten ayrılmaya neden olabilir. Dolayısı ile bir işten ayrılma eyleminin gerçekleşme olasılığını incelerken öncelikle işten ayrılma niyetine odaklanmak gereklidir (Chen vd., 2014). İşten ayrılma niyeti, çalışanın çalıştığı kurumdan ayrılma planını veya eğilimini yansıtmaktadır.

İşten ayrılma niyeti, çalışanın mevcut çalışma koşullarının değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan bir eğilimdir. Böyle bir değerlendirmede çalışan, uyumsuzluk yaşadığı iş ve iş ortamına ait özellikleri tekrardan gözden geçirmektedir. Bu yüzden işten ayrılma niyeti, çalışanın mevcut çalışma koşullarından hoşnut olmadığını, işe veya işyerine karşı olumsuz tutum beslediğini gösteren önemli bir göstergedir (Diktaş, 2020; Günday ve Keleş, 2017). Eğer çalışanın gelecekte örgütten beklediği başarı düzeyi düşük ise çalışan yeni iş olanakları arama eylemlerine girişebilir (Diktaş, 2020). Dolayısıyla işten ayrılma niyetini, çalışanların örgütlerinden memnun olmamaları ve işten ayrılmayı düşünmeleri olarak da tanımlamak mümkündür (Yıldırım vd., 2014). Çalışanlarda böyle bir düşünce ve eğilimin oluşmasında bireysel, örgütsel ve çevresel birçok faktör rol oynamaktadır. Bu faktörler arasında yaş, cinsiyet, eğitim, tecrübe, ücret, çalışma süresi, tazminat, alternatif iş fırsatları, iş tatminsizliği, iş yerindeki stres, işe karşı bıkkınlık, işe karşı güvensizlik gibi insan kaynakları uygulamaları ile örgüt kültürü ve yönetim tarzı gibi çeşitli değişkenler bulunmaktadır (Aydın vd., 2020; Labrague vd., 2017; Sökmen ve Şimşek, 2016; Özdemir ve İsmailçebi, 2020).

İşten ayrılma niyetinin psikolojik, sosyolojik ve ekonomik etkileri bulunmaktadır (Aydın vd., 2020; Çankaya, 2020). İşten ayrılma niyeti özellikle bir eğilim olmaktan çıkıp eyleme dönüştüğü durumda hem örgüt ve çalışan için hem de toplum için ciddi sorunlara yol açabilmektedir. Çalışanlar mevcut örgütlerini terk ederek, farklı bir örgütte kariyerlerine devam etmek, yeni bir kariyer çizgisi yakalamak veya emekli olarak iş dünyasından çekilmek gibi yollara başvurabilir (Günday ve Keleş 2017). Bu durum örgüt açısından deneyimli ve nitelikli çalışanın kaybedilmesinin ve işlerin aksamasının yanı sıra ayrılan çalışanın yerine yeni çalışanın bulunması, işe yerleştirilmesi ve eğitilmesi sürecinin oluşturduğu zaman ve para kaybına yol açmaktadır. Çalışan için ise yeni bir iş bulma ve işe uyum sağlama, gelirinde düzensizlik, psikolojik ve ailevi sorunlar, işe ait özel kazanımların boşa gitmesi gibi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Toplum açısından bakıldığında ise iş gücü ve üretim kaybına yol açmaktadır (Öztürk Çiftçi, 2015).

Çalışanların işten ayrılma niyetinin oluşturabileceği muhtemel olumsuzluklardan dolayı, araştırmalar çalışanların bu niyetini önceden öngörüp açıklamaya çalışırken, yöneticiler ise olası işten ayrılmaları önlemek için örgüt içinde bazı tedbirler geliştirmektedirler (Çankaya, 2020). Gerçekten işten ayrılma ile sonuçlanmasa bile işten ayrılma niyeti, çalışanın örgüte gönderdiği bir sinyaldir (Diktaş, 2020). Eğer örgütte bu sinyal zamanında algılanıp doğru okunursa çalışanın işten ayrılma davranışını önlemeye yönelik gerekli tedbirler alınabilir. Bu nedenle işyeri şiddetinin ve onun yarattığı korkunun çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini tartışmak sinyallerin doğru okunması ve gerekli tedbirlerin alınması adına önemli bulgular sağlayabilir.

Çalışanın işten ayrılma niyetini azaltan önleyici faktörlerden biri de işin çalışan için taşıdığı anlamdır. Araştırmacılar, işin anlamlılığı duygusuna sahip olan çalışanların, işten ayrılma niyetlerinin azaldığını göstermektedir. İşini anlamlı bulan çalışanların, işe karşı memnuniyetlerinin de arttığı ve işlerinden duydukları bu memnuniyeti başka bir örgüte bulamayacakları fikriyle işten ayrılma eğilimlerinin azalacağı iddia edilmektedir (Passmore, 2020; Yener, 2018).

### 2.3. İşin Anlamlılığı

Pek çok insan kariyerlerinin ve işlerinin para kazanmanın veya zaman geçirmenin bir yolu olmaktan daha fazlasını ifade etmesini ister. Yani yaptıkları işin bir anlamı olmasını ister (Steger vd., 2012). Araştırmalar milliyeti, dini ve mesleki geçmişi ne olursa olsun çalışan için iş, bir anlam ve öz kimlik kaynağı olarak hizmet etmektedir (Rózański vd., 2020) İşin anlamlılığı sorgulanırken işin iç yapısından ziyade işin genel olarak çalışanlar için ne ifade ettiği, başka bir deyişle işin çalışanlar için genel sembolü sorgulanmaktadır. Bu nedenle, bireyler için işin anlamı ve insanların neden çalıştığı ya da işin çalışanlar için ne anlama geldiği gibi soruların cevapları aranmaktadır (Yener, 2018). Literatürde işin anlamlılığı kavramı, araştırmacılar tarafından farklı tanımlar ile açıklanmaya çalışılmıştır. Kavramın anlamı konusunda fikir birliğinin eksikliği hala devam

etmektedir (Dan vd., 2020; Steger vd., 2012). İşin anlamlılığı konusu, bazı araştırmacılar tarafından iki yönlü olarak kabul edilir. Buna göre "anlam" terimi hem nesnel (çalışmanın ne anlama geldiğini) hem de öznel (kişi için çalışmanın neyi ifade ettiği, örneğin anlamlılık) boyutları içerir. Bu farklılaşma bazı yazarlar tarafından vurgulanırken bazıları da bu iki husus arasındaki dinamik ilişkiden bahsetmekte ve bu iki kavramı birbirinin yerine kullanmaktadır (Dan vd., 2020; Rosso, vd. 2010).

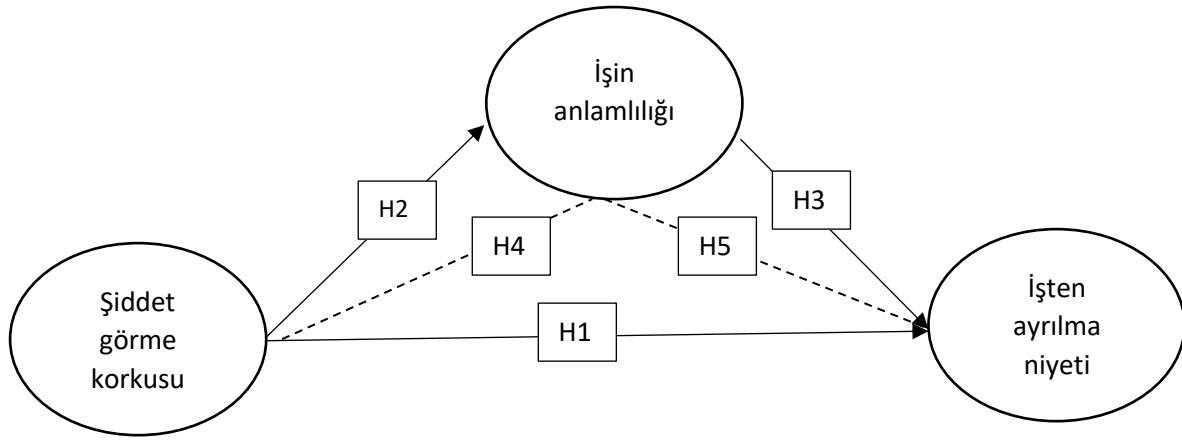
Spreitzer'e (1995) göre işin anlamlılığı, çalışanın kendi beklenti ve standartlarına göre işe verdiği değerdir. Bu tanımdaki anlam, işin gereklilikleri ile çalışanın inanç, değer ve davranışı arasındaki uyumu kapsar. Çalışanın işini anlamlı bulması bu uyuma bağlıdır. İşin gereklilikleri ile çalışanın inanç ve değerleri arasındaki uyum ne kadar çok ise çalışan işini o kadar anlamlı bulacaktır. Rosso ve diğerleri (2010) ise işin anlamlılığını açıklarken, işin çalışanın veya işsizlerin hayatlarında oynadığı role odaklanmaktadır. Bu yaklaşım genellikle işin ne olduğu ve insanların neden çalıştığı hakkındaki araştırmalarla ilgilidir. Özellikle de çalışanların bakış açılarından işin ne anlama geldiğini inceler (Overell, 2009). Rosso ve diğerleri (2010) işin anlamını sadece olgusal boyutta değil, aynı zamanda birey için önemi ve anlamı olan bir şey olarak görmektedir. Harrison (2009) da benzer şekilde işin anlamlılığının öznel bir yapıda olduğunu ifade ederek onu dinamik, öznel, deneyimsel temelli bir psikolojik değer ve deneyimler koleksiyonu olarak tanımlar. Steger ve diğerleri (2012) de iş anlamlılığını çalışanın öznel deneyimlerine dayalı olarak tanımlamaktadır. Buna göre çalışan yaptığı işi olumlu bir öneme sahip olduğu, kişisel gelişimi kolaylaştırdığı ve daha büyük iyiliğe katkıda bulunduğu için anlamlı bulmaktadır. Bu tanımlamalarda genel olarak işin anlamlılığı, çalışanların *işte ne yaptıkları* ve *neyi önemli bulduğuna dair* anlayışı ifade eder (Ward ve King 2017). Bu bakış açılarıyla işin anlamlılığı üzerine yapılan araştırmalar genellikle sosyolojik ve antropolojik bir temele dayandırılmış ve insanların günlük yaşamındaki normlarına, değerlerine ve çalışma geleneklerine bakılarak yürütülmüştür (Hutmire, 2016). Bu araştırmanın amacına uygun olarak, işin anlamlılığı; işin birey için anlamı ve önemini açıklayan bir kavram olarak ele alınacaktır. Bu çalışmada benimsenen teorik bakış açısı, işin anlamlılığını işin anlamının öznel karşılığı olduğunu öne sürdüğü için, "anlam" ve "anlamlılık" terimleri birbirinin yerine kullanılacaktır.

Araştırmalar işin anlamlılığını etkileyen çok sayıda bağlamsal faktör mevcut olduğunu göstermektedir. Bunları, kişinin kimlik algısı, eğitimi ve mesleki tecrübeleri, ailesi, kültürü, toplumsal nitelikleri ve kişinin çalışmış olduğu örgütün nitelikleri olarak saymak mümkündür (Wrzesniewski vd., 2013). Rosso ve diğerleri (2010), işin anlamlılığının dört temel kaynağını; benlik, sosyal ilişki ağı, iş ortamı ve manevi yaşam olarak belirlemiştir. İşin anlamlı hale geldiği mekanizmaları ise özgünlük, öz yeterlilik, özsaygı, amaç, aidiyet, alışkanlık, kültürel ve kişilerarası duyarlılık yeteneği olarak açıklamıştır. Steger ve Dik (2010) ise, işin anlamlılığının, çalışanların açık bir benlik duygusuna sahip olduklarında, çalışma ortamının doğasını, kendilerinden beklenenleri ve iş hedeflerini gerçekleştirmek için örgütleriyle nasıl etkileşime gireceklerini doğru bir şekilde anladıklarında ortaya çıktığını iddia etmektedir. Bu kaynaklar arasından iş ortamının doğası fikrine bağlı olarak, işin özellikleri, çalışanların işlerinin anlamlılığına ilişkin algılarını şekillendirmede önemli görülmektedir (Dan vd., 2020). Özellikle çalışanın hangi koşullar altında çalıştığı, onun işini anlamlı bulması üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olabilir. Öte yandan işi anlamlı bulmanın, kaygı, korku, depresyon, iş stresi gibi çalışanın işten ayrılma niyetini artırdığı düşünülen psikolojik unsurları olumlu yönde etkilediği ve pozitif ruh halini arttırdığı bilinmektedir (Allan vd., 2016; Passmore, 2020; Steger vd., 2012). Bu yönü ile yoğun stres ve baskı altında çalışan sağlık çalışanlarının işlerini anlamlı bulma düzeyini belirlemek ve bu araştırmanın diğer bir amacıdır.

### 3. Yöntem

#### 3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, sağlık çalışanlarının işyerinde şiddet görme korkularının işten ayrılma niyetlerine etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolünün incelenmesi amacı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma nicel araştırma desenlerinde biri olan kesitsel tarama desenine göre yapılmıştır.



Çalışmada işyerinde şiddet görme korkusunun sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetini etkilediğini varsaymak için aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: İşyerinde şiddet görme korkusu işten ayrılma niyetini etkiler.

H2: İşyerinde şiddet görme korkusu işin anlamlılığını etkiler.

H3: İşin anlamlılığı işten ayrılma niyetini etkiler.

H4: İşyerinde şiddet görme korkusunun işten ayrılma niyetine etkisinde işin anlamlılığının aracı etkisi vardır.

H5: İşyerinde şiddet görme korkusu demografik değişkenlere göre farklılık gösterir.

Araştırmanın temel amacı ve stratejisi doğrultusunda test edilmek üzere şekil 2 ve 4'teki varsayımsal model geliştirilmiştir.

### 3.2. Evreni ve Örnekleme:

Araştırmanın evrenini Kastamonu'da bulunan sağlık kurumlarında çalışan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Ancak ilde bulunan iki özel hastaneden gerekli izinler alınmadığı için araştırmaya dahil edilememiştir. Buna bağlı olarak Kastamonu'da kamuya ait sağlık kurumlarında çalışan sağlık çalışanları (N2453) araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırma sorularını test edecek veriler ise kamuya bağlı sağlık kurumlarından basit rastgele örnekleme tekniği kullanılarak 421 sağlık çalışanından elde edilmiştir. Basit rastgele örnekleme, zaman ve kaynak tasarrufu sağlayan olasılıksal örnekleme tekniklerinden biridir. Bu teknikte popülasyon listesinden örneklem birimi rastgele seçilir. Örnek, Microsoft Excel'in = RASTGELEARA fonksiyonunu kullanarak kare sayı tablosundan belirlenmiştir. Basit rastgele örnekleme yöntemi, evreni temsil eden her birimin seçilme şansının eşit olduğu bir teknik olduğu için tercih edilmiştir (Tutar & Erdem 2020). Örnekleme ilgili ayrıntılı bilgiler Tablo 4'de verilmiştir.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak için dört bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Anket formunun birinci bölümü katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin sorulardan oluşmaktadır. Diğer üç bölüm ise sırası ile İşyerinde Şiddet Görme Korkusu Ölçeği, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve İşini Anlamli Bulma Ölçeğine ilişkin ifadelerden oluşmaktadır. Tüm ölçekler 5'li Likert yapıya sahiptir.

*İşyerinde Şiddet Görme Korkusu Ölçeği:* Rogers (1994) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe 'ye Akbolat ve diğerleri (2019) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek 10 maddelik ve tek faktörlü bir yapıya sahiptir. Ölçek maddeleri katılımcıların iş yerinde bir sonraki yıl maruz kalabilecekleri veya maruz kalmaktan korktukları fiziksel veya fiziksel olmayan şiddeti ölçmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Ölçekte ortalamasının yüksek çıkması şiddet görme korkusunun da yüksek olduğunu gösterir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapanlar Cronbach alpha değerini 0,94 olarak bulmuştur.

*İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği:* Karataş'ın (2013) Wayne ve diğerleri (1997) ile Rusbelt ve diğerleri (1998) çalışmalarından uyarladığı 6 maddelik tek faktörlü bir ölçektir. Ölçek, katılımcıların mevcut görev aldıkları sağlık kurumunda çalışmaya son verip, farklı bir kuruluştaki istihdam edilme arzularıyla ilgili ifadelerini içermektedir. Ölçek ortalamasının yüksek olması, katılımcıların kurumlarından ayrılma niyetinde olduklarını

ve kendilerine sunulan yeni iş fırsatlarını değerlendirmeye meyilli olduklarını göstermektedir. Karataş (2013) çalışmasında ölçeğin Cronbach alpha katsayısını 0,912 olarak bulmuştur. Bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach alpha katsayısı 0,871 olarak bulunmuştur.

*İşin Anlamlılığı Ölçeği*: Steger ve diğerleri (2012) tarafından geliştirilen ölçek, Türkçeye Fındıklı ve arkadaşları tarafından (2017) uyarlanmıştır. Ölçek; bir maddesi ters kodlanmış olmak üzere 10 maddelik ve tek faktörlü bir yapıya sahiptir. Araştırmacılar ölçeğin Cronbach alpha katsayısını 0,88 olarak bulmuşlardır.

Araştırma uygulamaya geçilmeden önce Kastamonu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kuruludan 01.03.2022 tarihli ve 3/13 sayılı kararla etik onayı alınmıştır. Araştırma verileri ise Kastamonu ilinde bulunan kamuya ait sağlık kurumlarında çalışan sağlık çalışanlarına anket formunun yüz yüze dağıtılması yolu ile toplanmıştır. Araştırma verileri 05.20.2022 -07.07.2022 tarihleri arasında toplanmıştır. Bu yolla toplamda 500 anket formu toplanmış ve 421 anket formu analize uygun bulunmuştur. Katılımcıların anketleri doldurma süresi ortalama olarak 10-15 dakika arasında olduğu gözlenmiştir.

### 3.4. Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik testlerine ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

**Tablo 1.** Madde Toplam İstatistikleri

	Madde Toplam Korelasyon	Madde Silinirse Cronbach $\alpha$
<b>Şiddet Görme Korkusu (Cronbach <math>\alpha</math>: 0,918)</b>		
siddetgörmekorkusu1	,779	,904
siddetgörmekorkusu2	,766	,905
siddetgörmekorkusu3	,810	,902
siddetgörmekorkusu4	,779	,904
siddetgörmekorkusu5	,683	,910
siddetgörmekorkusu6	,428	,924
siddetgörmekorkusu7	,605	,914
siddetgörmekorkusu8	,723	,908
siddetgörmekorkusu9	,664	,911
siddetgörmekorkusu10	,709	,909
<b>İşten Ayrılma Niyeti: (Cronbach <math>\alpha</math>: 0,871)</b>		
istenayrilmaniyeti1	,732	,839
istenayrilmaniyeti2	,746	,838
istenayrilmaniyeti3	,644	,854
istenayrilmaniyeti4	,431	,896
istenayrilmaniyeti5	,758	,836
istenayrilmaniyeti6	,783	,830
<b>İşin Anlamlılığı (Cronbach <math>\alpha</math>: 0,878)</b>		
işinanlamlılığı1	,645	,863
işinanlamlılığı2	,680	,861
İşinanlamlılığı3*	-,072	,938
işinanlamlılığı4	,675	,862
işinanlamlılığı5	,716	,859
işinanlamlılığı6	,749	,858
işinanlamlılığı7	,787	,854
işinanlamlılığı8	,826	,851
işinanlamlılığı9	,823	,850
işinanlamlılığı10	,797	,854

Ölçme yönteminin güvenilirliğine ilişkin olarak gerçekleştirilen madde-toplam istatistikleri ve güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde Şiddet Görme Korkusu ölçeği için güvenilirlik düzeyinin %91,8 (Cronbach  $\alpha$ : 0,918) gibi oldukça yüksek bir oran olduğu görülmektedir. Bu ölçeğe ait maddelerin madde toplam

korelasyonları incelendiğinde tümünün 0,4'ün üzerinde olduğu görülmektedir. İşten Ayrılma Niyeti ölçeğine bakıldığında güvenilirlik düzeyinin %87,1 ((Cronbach  $\alpha$ : 0,871) madde-toplam korelasyonlarının da 0,4 ila 0,8 arasında değiştiği görülmektedir. Son olarak İşin Anlamlılığı ölçeği için değerler incelendiğinde güvenilirlik düzeyinin %87,8 (Cronbach  $\alpha$ : 0,878) olduğu ve 3.madde dışındaki diğer tüm maddelerin madde toplam korelasyonlarının 0,6'nın üzerinde olduğu görülmüştür. Pallant (2020) madde toplam korelasyonu için 0,3'ün altında bir değere sahip maddelerin eğer söz konusu maddeler ölçekten çıkarıldığında toplam güvenilirliği artırıyor bu maddelerin ölçekten çıkarılmasının faydalı olacağını belirtmiştir. Bu öneriler dikkate alınarak İş Anlamlılığı boyutundaki 3.madde ölçekten çıkarılmış ve güvenilirlik düzeyinin %93,8'e (Cronbach  $\alpha$ : 0,938) yükseldiği görülmüştür. Ölçekte tutulmasına karar verilen maddelerle örneklem uyumunun test edilmesi için yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonuçları aşağıda verilmiştir.

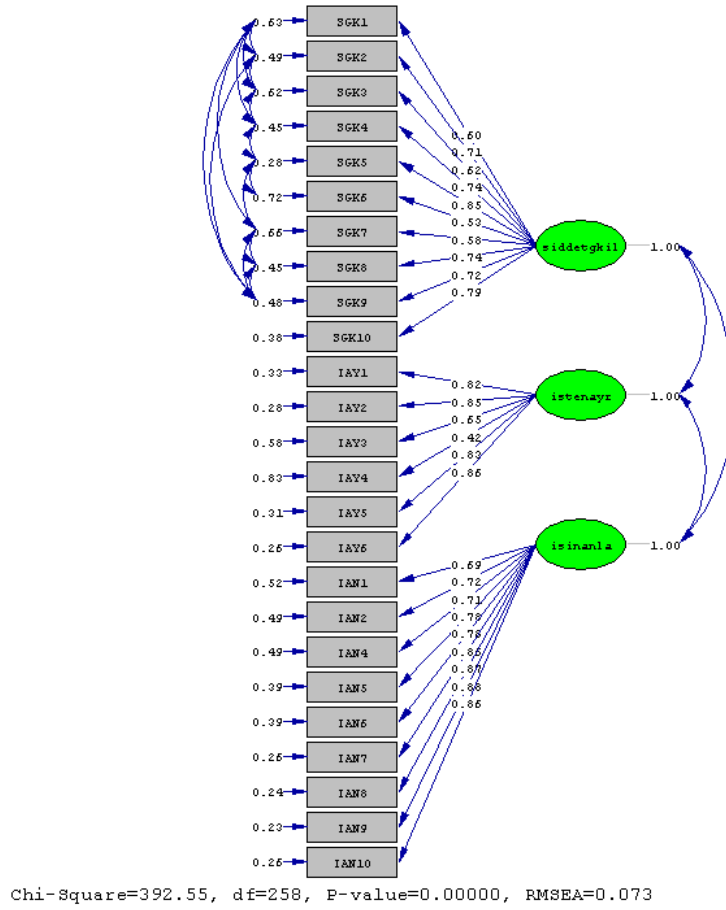
Tablo 2. DFA Uyum İyiliği Değerleri

Kriter	Modifikasyon Öncesi Uyum İyiliği Değeri	Modifikasyon Sonrası Uyum İyiliği Değeri
RMSEA	0,15	0,073
$\chi^2/sd$	3,10	1,52
SRMR	0,091	0,069
NFI	0,79	0,89
GFI	0,94	0,97
AGFI	0,93	0,96
PGFI	0,78	0,77
CFI	0,81	0,96
RFI	0,77	0,88
S.d	272	258
$\chi^2$	844,44	392,55
N	421	421

**RMSE:** Root Mean Squared Errors, **GFI:** Goodness of Fit Index, **NFI:** Normed Fit Index, **CFI:** Comparative Fit Index, **SRMR:** Standardized Root Mean Errors, **PCFI:** Parsimony Goodness of Fit Index, **RFI:** Relative Fit Index

Yukarıdaki tablo incelendiğinde 421 katılımcıdan toplanan verilerle test edilen ölçeklerin uyum iyiliği değerlerinin iyi ve kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir (Jackson vd., 2009; Hu ve Bentler, 1999). Program önerileri doğrultusunda orijinal modele uygulanan hata kovaryans düzeltmeleri sonrasında RMSEA ve ki-kare değerlerinde düşüşlerin olduğu görülmüştür. Bu sebeple modifikasyon ölçeklerin örneklemle uyum noktasında gereken kriterleri sağladığı söylenebilir. Uyum iyiliği değerlerinden sonra faktör yüklerinin incelenmesi için PATH diyagramı çizdirilmiş ve grafik aşağıdaki Şekil 1'deki gibi verilmiştir.





Şekil 1. DFA PATH Diyagramı

PATH diyagramı incelendiğinde her üç ölçek için hesaplanan faktör yüklerinin hepsinin 0,3'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu aşamadan sonra kullanılan ölçme yönteminin örnekleme uyumlu olduğuna karar verilmiş ve hipotezlerin sınanmasına geçilmiştir.

Boyutlara ilişkin tanımlayıcı istatistikler tablosu aşağıda verilmiştir.

Tablo 3. Boyutlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler Tablosu

N:421	Min	Max	Ort.	Std.Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Şiddet Görme	1	5	3,359	1,101	-,466	-,478
İş Anlamlılığı	1	5	4,156	,691	-1,699	4,045
İşten Ayrılma	1	5	2,157	,926	,986	,681

Yukarıdaki Tablo 3 incelendiğinde 421 katılımcı için şiddet görme korkusu boyutunun ortalaması  $3,359 \pm 1,101$  işin anlamlılığı boyutunun  $4,156 \pm 0,691$  ve işten ayrılma boyutunun  $2,157 \pm 0,926$  olduğu görülmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde tüm boyutların çarpıklık değerinin  $\pm 2$  basıklık değerlerinin ise  $\pm 5$  aralığında olduğu görülmektedir. George (2011) ve Hair ve diğerleri (2010) çarpıklık değerinin  $\pm 2$  aralığında basıklık değerinin ise  $\pm 7$  aralığında olması durumunda verilerin dağılımının normal kabul edilebileceğini belirtmişlerdir. Araştırmacıların bu önerileri dikkate alınarak verilerin normal dağılıma uyduğu varsayılmış ve analizler bu kapsamda gerçekleştirilmiştir.

### 3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada verilerin analizi için tanımlayıcı istatistiksel yöntemler ile korelasyon analizlerinden ve t-testi ile tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) yararlanılmıştır. Araştırmada aracı değişken olarak belirlenen işin anlamlılığın, şiddet görme korkusu ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini analiz etmek için ise LISREL programlarının 8.5 sürümü kullanılarak yapısal eşitlik modeli uygulanmıştır.

#### 4. Bulgular

Katılımcılara ait demografik bulgular Tablo 4'teki gibidir.

**Tablo 4:** Katılımcıların Demografik Bilgileri

		f	%
Yaş	26,75±8,49		
Cinsiyet	Kadın	218	51,8
	Erkek	203	48,2
Medeni durum	Evli	100	23,8
	Bekar	321	76,2
Eğitim	Lise	36	8,6
	Ön lisans	192	45,6
	Lisans	153	36,3
	Lisansüstü	40	9,5
Meslek	Doktor	62	14,7
	Hemşire	197	46,8
	Sağlık teknisyeni	140	33,3
	Diğer Sağlık Çalışanı	22	5,2
Çalışma süresi	1 Yıldan Az	180	42,8
	1-5 Yıl	115	27,3
	6-10 Yıl	44	10,5
	11 Yıl Ve Üzeri	82	19,5
Nöbetli çalışma	Evet	108	25,7
	Hayır	313	74,3
İşyerinde şiddete maruz kalma	Evet	75	17,8
	Hayır	346	82,2
Şiddete tanık olmak	Evet	217	51,5
	Hayır	204	48,5
N:421			

Araştırmaya katılanların %51,8'i kadın, %76,2'si bekadır. Katılımcıların % 8,6'sı lise, %45,6'sı ön lisans, %36,3 lisans ve %9,5'i ise lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Katılımcıların %46,8 hemşire iken % 41,8'inin çalışma süresi bir yıldan azdır. Katılımcıların %25,7'si nöbetli çalışmazken, %17,8 işyeri şiddetine maruz kalmış ve %51,5'i de işyerinde şiddete tanık olmuştur.

Demografik değişkenlere göre çalışanların şiddet görme korkusu, işin anlamlılığı ve işten ayrılma niyetlerini araştıran test sonuçları aşağıda verilmiştir.

**Tablo 5.** Demografik Değişkenlere Göre Boyutlara Yönelik İstatistikler ve Farklılık Testleri Tablosu

N:421		Şiddet Görme Korkusu			İş Anlamlılığı			İşten Ayrılma		
		Ort.	Std.S.	Test	Ort.	Std.S.	Test	Ort.	Std.S.	Test
Cinsiyet	Kadın (218)	3,72	1,14	t:7,435 p<0,001	4,17	,68	t:0,364 p:0,716	2,16	,93	t:0,139 p:0,716
	Erkek (203)	2,97	,92		4,14	,70		2,15	,92	
Medeni durum	Evli (100)	3,24	1,28	t:-1,258 p:0,261	3,84	,96	t:-4,180 p<0,001	2,31	1,11	t:1,942 p:0,053
	Bekar (321)	3,40	1,04		4,26	,55		2,11	,86	
Eğitim	Lise (36)	2,56	1,36	F:8,450 p<0,001	3,63	1,01	F:8,198 p<0,001	2,27	1,11	F:16,440 p<0,001
	Ön lisans (192)	3,44	1,02		4,23	,54		2,00	,69	
	Lisans (153)	3,35	1,05		4,17	,73		2,09	,96	
	Lisansüstü (40)	3,70	1,12		4,25	,64		3,05	1,12	
Meslek	Doktor (62)	3,51	1,10	F:2,846 p:0,037	4,28	,48	F:3,031 p:0,029	2,55	1,06	F:6,785 p<0,001
	Hemşire (197)	3,24	1,16		4,06	,86		2,14	,96	
	Sağlık Tek. (140)	3,52	,98		4,25	,48		1,96	,75	

	Diğer Sağ. Çalış. (22)	3,00	1,11		4,08	,53		2,43	,92	
<b>Çalışma süresi</b>	1 Yıldan Az (180)	3,40	1,03	F:0,819 p:0,484	4,30	,51	F:13,55 p<0,001	2,04	,80	F:8,817 p<0,001
	1-5 Yıl (115)	3,39	1,02		4,23	,65		1,97	,69	
	6-10 Yıl (44)	3,12	1,31		4,12	,57		2,35	1,07	
	11 Yıl ve Üzeri (82)	3,36	1,24		3,75	,96		2,56	1,22	
<b>Nöbetli Çalışma</b>	Evet (108)	3,44	1,11	t:0,855	4,17	,72	t:0,274	2,15	,93	t:-0,132
	Hayır (303)	3,33	1,10	p:0,393	4,15	,68	p:0,784	2,16	,93	p:0,895
<b>Şiddete Maruz Kalma</b>	Evet (75)	3,82	1,01	t:4,053	4,10	,74	t:-0,774	2,52	1,06	t:3,374
	Hayır (346)	3,26	1,10	p<0,001	4,17	,68	p:0,439	2,08	,88	p<0,001
<b>Şiddete Tanık Olma</b>	Evet (217)	3,37	1,08	t:0,116	4,16	,72	t:0,019	2,28	,99	t:2,864
	Hayır (204)	3,35	1,12	p:0,908	4,16	,67	p:0,985	2,02	,84	p:0,004

Test: İki grup ortalamasının karşılaştırılması için bağımsız örneklem t-testi, ikiden fazla grup ortalamasının karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. İlgili gruplara ilişkin gözlem sayıları parantez ( ) içinde verilmiştir.

Yukarıdaki Tablo 5 incelendiğinde kadınların şiddet görme korkusunun ( $3,72\pm 1,14$ ) erkeklerden daha yüksek ( $2,97\pm 0,92$ ) ve aralarındaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir ( $p<0,05$ ). Cinsiyet açısından boyutlar incelenmeye devam edildiğinde kadınların ( $4,17\pm 0,68$ ) ve erkeklerin ( $4,14\pm$ ) işin anlamlılığını algılamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ). Cinsiyete göre işten ayrılma niyetleri incelendiğinde kadınları ortalamasının  $2,16\pm 0,93$  erkeklerin ortalamasının  $2,15\pm 0,92$  olduğu görülebilir. İşten ayrılma niyeti açısından yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçları incelendiğinde aradaki farkın istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülebilir ( $p>0,05$ ). Buna göre gerek kadın gerekse erkeklerin işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olduğu ve cinsiyete göre farklılaşmadığı söylenebilir.

Medeni durum açısından incelendiğinde bekarların şiddet görme korkularının ( $3,40\pm 1,04$ ) evlilere göre daha yüksek ( $3,24\pm 1,28$ ) olduğu görülmektedir ancak aradaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $p>0,05$ ). Bununla beraber bekarlar çalıştıkları işi daha anlamlı görmekte iken (İşin anlamlılığı boyutu için ortalamalar bekar:  $4,26\pm 0,55$  evli:  $3,84\pm 0,96$ ) işten ayrılma niyeti evlilerde daha yüksektir (Bekar ort.:  $2,11\pm 0,86$  evli ort.:  $2,31\pm 1,11$ ). Bekar ve evlilerin yaptıkları işi anlamlandırma boyutları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşırken ( $p<0,05$ ) işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ( $p>0,05$ ).

Katılımcıların eğitim düzeyleri açısından sonuçlar incelendiğinde şiddet görmekten en çok korkan grubun lisansüstü düzeye sahip çalışanlar ( $3,70\pm 1,12$ ) en az korkan grubun ise lise mezunu çalışanlar ( $2,56\pm 1,36$ ) olduğu görülmüş ve gruplar arasındaki farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Bununla beraber işini anlamlı bulma oranı en yüksek grup lisansüstü ( $4,25\pm 0,64$ ) eğitime sahip bireyler olmuşken işten ayrılma niyetleri açısından en yüksek ortalamaya sahip grup yine lisansüstü eğitime sahip bireyler olmuştur ( $3,05\pm 1,12$ ). Gerek işin anlamlılığı gerekse işten ayrılma niyetlerinin çalışanların eğitim seviyesine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı da söylenebilir ( $p<0,05$ ).

Çalışanların meslek gruplarına göre verileri incelendiğinde şiddet görme korkusu en yüksek grubun sağlık teknisyenleri olduğu görülmektedir ( $3,52\pm 0,98$ ). Ayrıca yine aynı verilere göre şiddet görme korkusu en yüksek diğer grup doktorlar ( $3,51\pm 1,10$ ) iken işin anlamlılığı noktasında en yüksek ortalamaya sahip grup ta doktorlar olmuştur ( $4,28\pm 0,48$ ). İşten ayrılma niyetleri incelendiğinde yine doktorların en yüksek ortalamaya sahip grup olduğu gözlemlenmiştir ( $2,55\pm 1,06$ ). Şiddet görme korkusu en fazla olan sağlık teknisyenleri işten ayrılma niyetleri açısından ise en düşük ortalamaya sahip grubu temsil etmektedir ( $1,96\pm 0,75$ ). Bununla beraber gerek şiddet görme korkusu gerek işin anlamlılığı gerekse işten ayrılma niyetleri meslek gruplarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır denebilir ( $p<0,05$ ).

Çalışma süresi açısından veriler incelendiğinde şiddet görmekten en çok korkan grubun 1 yıldan az süredir çalışanlar olduğu görülmüştür ( $3,40\pm 1,03$ ). 1 yıldan az çalışanlar işini en çok anlamlı bulan grupken ( $4,30\pm 0,51$ ) 11 yıl ve üzeri çalışanlar işten ayrılma niyetleri en yüksek çalışanlardır ( $2,56\pm 1,22$ ). Yapılan tek yönlü varyans

analizi sonuçlarına göre şiddet görme korkusu çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılaşmazken ( $p>0,05$ ) işin anlamlılığı ve işten ayrılma niyetleri anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ( $p<0,05$ ).

Nöbetli çalışmanın şiddet görme korkusu, işin anlamlılığı ve işten ayrılma niyeti açısından anlamlı bir farklılık yaratmadığı verilerden tespit edilmiştir ve nöbetli çalışan ve çalışmayan grupların ortalamalarının birbirine bir hayli yakın olduğu Tablo 5'te görülebilir.

Şiddete maruz kalma açısından veriler incelendiğinde şiddete maruz kalanların şiddet görme korkularının daha yüksek olduğu görülmektedir (Evet ort.: $3,82\pm 1,01$  Hayır ort.:  $3,26\pm 1,10$ ) ve aradaki bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir ( $p<0,05$ ). Şiddete maruz kalan çalışanlarda işin anlamlılığı açısından anlamlı bir farklılık gözlemlenemezken şiddete maruz kalmanın işten ayrılma üzerinde anlamlı bir farklılık yarattığı söylenebilir ( $p<0,05$ ). Ortalamalar incelendiğinde şiddete maruz kalanların ortalaması  $2,52\pm 1,06$  iken maruz kalmayanlarda bu ortalama  $2,08\pm 0,88$ 'dir.

Son olarak çalışanların şiddete tanık olma durumları açısından boyutlar incelendiğinde şiddete tanık olan ve olmayan çalışanların şiddet görme korkularının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ). İşin anlamlılığı açısından da benzer bir durum söz konusuysen işten ayrılma niyetleri incelendiğinde şiddete tanık olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir ve grup ortalamaları arasındaki fark anlamlıdır ( $p>0,05$ ). Tüm bu sonuçlar doğrultusunda H5 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

İşten Ayrılma Niyeti, İşin Anlamlılığı ve Şiddet Görme Korkusu boyutları hesaplanarak boyutlar arasındaki ilişkinin araştırılması için Pearson Korelasyon testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda verilmiştir.

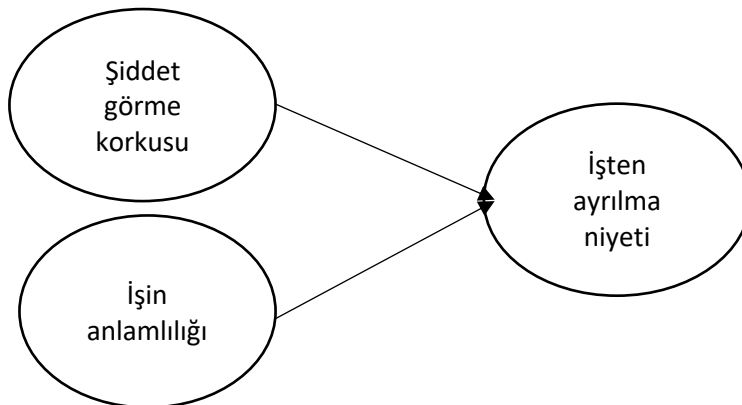
**Tablo 6.** Boyutlar Arası Korelasyon Katsayıları Tablosu

		Şiddet Görme Korkusu	İşin Anlamlılığı	İşten Ayrılma
Şiddet Görme Korkusu	r	1	,183**	,057
	p.		,000	,246
İşin Anlamlılığı	r	,183**	1	-,190**
	p.	,000		,000
İşten Ayrılma	r	,057	-,190**	1
	p.	,246	,000	

r: Pearson korelasyon katsayısı, p: Korelasyon katsayısının anlamlılığına ilişkin test istatistiği

Tablo 6 incelendiğinde Şiddet Görme Korkusu ile İşin Anlamlılığı boyutu arasında pozitif yönlü ve zayıf ( $r:0,183$  ve  $p<0,05$ ), Şiddet Görme Korkusu ile İşten Ayrılma boyutu arasında ise anlamsız bir ilişki tespit edilmiştir ( $r:0,57$  ve  $p>0,05$ ). İşten Ayrılma ile İşin Anlamlılığı boyutları arasında negatif yönlü zayıf bir ilişkinin varlığından söz edilebilir ( $r:-0,190$  ve  $p<0,05$ ).

Korelasyon analizinden sonra Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) analizlerine geçilmiştir. YEM analizinde 2 farklı model denenmiştir:



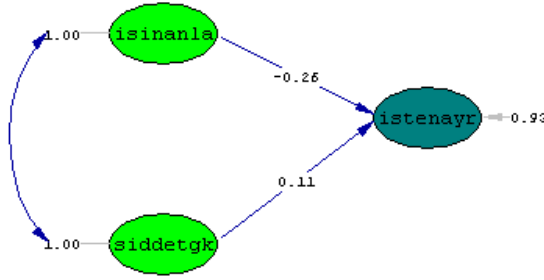
**Şekil 2.** Model.1 Çalışanların şiddet görme korkuları ve işin anlamlılığı boyutlarının işten ayrılma niyetleri üzerine olan etkisi

Model 1 için gerçekleştirilen YEM modeli sonuçları aşağıda verilmiştir.

**Tablo 7.** Model 1 için Uyum İyiliği Değerleri

Kriter	RMSEA	$\chi^2/sd$	SRMR	NFI	GFI	AGFI	PGFI	CFI	RFI	S.d.	$\chi^2$	N
Modifikasyon Öncesi Uyum İyiliği Değeri	0,075	1,55	0,069	0,89	0,97	0,96	0,77	0,96	0,87	259	402.19	421

Model uyum iyiliği değerleri incelendiğinde (Tablo 7) kurulan YEM modelinin uyum iyiliği değerleri açısından tatmin edici sonuçlar verdiği görülmektedir. Örtük değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması amacıyla YEM'e ait ilişki katsayılarını gösteren PATH diyagramı aşağıda Şekil 3'te verilmiştir.



Chi-Square=402.19, df=259, P-value=0.00000, RMSEA=0.075

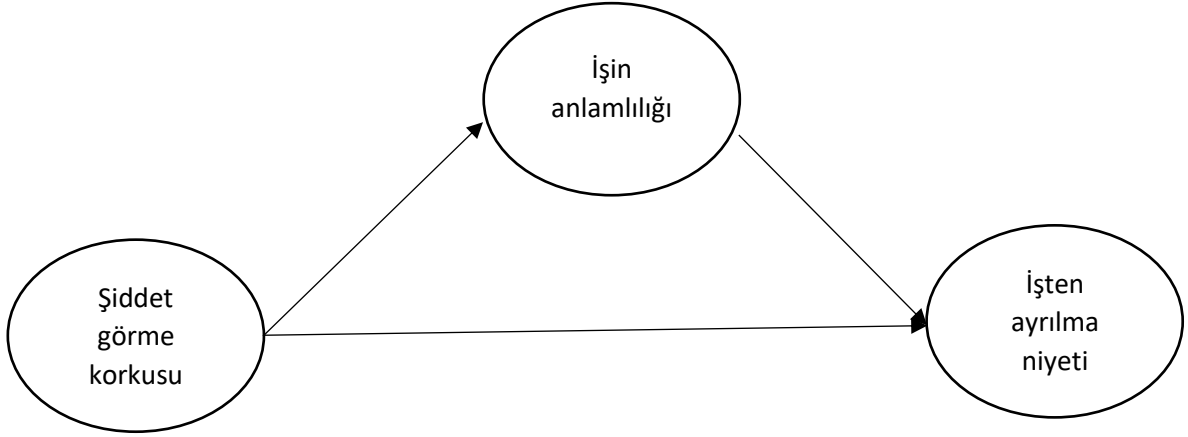
**Şekil 3.** Model 1 Ait PATH Diyagramı

**Tablo 8.** Model 1 için YEM Katsayıları

Bağımsız Değişken	$\beta$	Std.Hata	t	p.	R-kare
Şiddet Görme	0,12	0,024	-11,28	0,003	0,066
İş Anlamlılığı	-0,26	0,016	-7,19	0,002	

Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma

Yukarıdaki tablo incelendiğinde işin anlamlılığının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilir ( $\beta$ :-0,27 ve  $p<0,05$ ). Şiddet görme korkusunun ise işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği görülmektedir ( $\beta$ :0,12 ve  $p<0,05$ ). Çalışanların şiddet görme korkusu ve işin anlamlılığı boyutlarının işten ayrılma niyetlerindeki varyansın sadece %6,6'sını açıklayabildiği görülmektedir (R-kare: 0,066). Bu açıklama düzeyinin düşük bir oranda olduğu söylenebilir. YEM sonuçlarına göre işin anlamlılığında meydana gelecek 1 birimlik artışın çalışanların işten ayrılma niyetlerini 0,27 birim düşüreceği, şiddet görme korkularında meydana gelecek 1 birimlik artışın ise işten ayrılma niyetini 0,12 birim artıracığı söylenebilir. Bir başka ifade ile işin anlamlılığında meydana gelecek %10'luk bir artış işten ayrılma niyetini %2,7 azaltırken şiddet görme korkusunda meydana gelecek %10'luk bir artış işten ayrılma niyetini %1,2 oranında artıracaktır da denebilir.



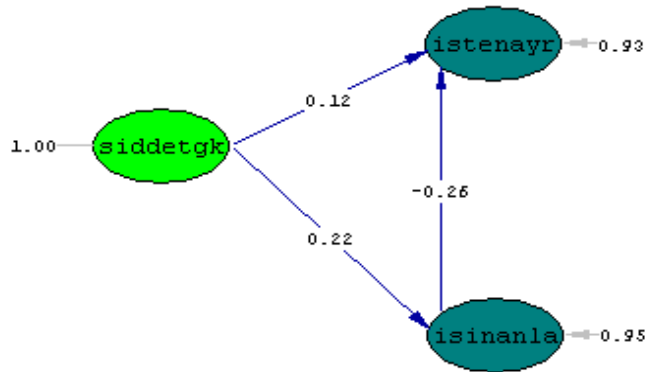
şekil 4. Model 2 Çalışanların şiddet görme korkularının işin anlamlılığı boyutuna, işin anlamlılığı boyutunun da işten ayrılma niyetleri üzerine etkisi

Model 2 için yapılan YEM analizi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 9. Model 2 için Uyum İyiliği Değerleri

Kriter	RMSEA	$\chi^2/sd$	SRMR	NFI	GFI	AGFI	PGFI	CFI	RFI	S.d.	$\chi^2$	N
Modifikasyon ncesi Uyum İyiliği Değeri	0,068	1,45	0,069	0,90	0,97	0,96	0,77	0,97	0,88	258	374.41	421

Model uyum iyiliği değerleri incelendiğinde (Tablo 9) kurulan YEM modelinin uyum iyiliği değerleri açısından tatmin edici sonuçlar verdiği görülmektedir. rtk değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması amacıyla YEM 'e ait ilişki katsayılarını gösteren PATH diyagramı aşağıda şekil 5'te verilmiştir.



Chi-Square=374.41, df=258, P-value=0.00000, RMSEA=0.068

şekil 5. Model 1 Ait PATH Diyagramı

Tablo 10. Model 2 için YEM Katsayıları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	Std.Hata	t	p.	R-kare
İşten Ayrılma	şiddet Görme	0,12	0,018	6,70	0,003	0,067
	İşin Anlamlılığı	-0,26	0,024	-10,61	<0,001	
İşin Anlamlılığı	şiddet Görme	0,22	0,016	14,40	0,001	0,051

Tablo 10'daki YEM modeli sonuçlarına göre şiddet görme korkusu işin anlamlılığını pozitif yönde etkilerken ( $\beta$ : 0,22 ve  $p<0,05$ ) işin anlamlılığı işten ayrılma niyetini negatif etkilemektedir ( $\beta$ : -0,26 ve  $p<0,05$ ). Diğer bir

ifadeyle şiddet görme korkusu işin anlamlılığını etkilerken işin anlamlılığı da işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Bununla beraber şiddet görme korkusu işten ayrılma niyetini de pozitif yönde etkilemektedir.

## 5. Sonuç ve Tartışma

İşyerinde şiddet sağlık kurumlarında hala yaygın bir olgu olsa da şiddetin görülme sıklığı farklı araştırmalarda farklı oranlarda rapor edilmiştir. (Piquero vd. 2013; Akbolat vd., 2018; Pınar, T., ve Pınar, G. (2013). Bu araştırmada ise katılımcıların beşte birine yakını işyerinde şiddete maruz kaldığını, yarısından fazlası da işyerinde şiddete tanık olduklarını bildirmiştir. Araştırmacıların, işyeri şiddetinin sıklığını farklı farklı bildirmesinin nedeni, araştırmanın yapıldığı ülkenin, bölgenin veya kültürün farklı olması, katılımcıların işyeri şiddetine ilişkin algılarının veya tanımlamalarının farklı olması, katılımcıların çalışma yerlerinin, birimlerinin, mesleklerinin farklı olması yada araştırmacıların araştırma metodolojilerinin farklı olması olabilir. (Özdamar Ünal vd., 2022).

İşyerinde şiddetin çalışan üzerinde bıraktığı olumsuz etkilerden biri de korkudur. Şiddete maruz kalma açısından sonuçlar değerlendirildiğinde şiddete maruz kalanların şiddet görme korkularının (Evet ort.:3,82±1,01 Hayır ort.: 3,26±1,10) daha yüksek olduğu görülmektedir. Sağlık çalışanları üzerinde yapılan benzer araştırmalarda işyerinde şiddete maruz kalan çalışanların, kalmayanlara oranla daha fazla işyerinde şiddet görme korkusu yaşadıklarını raporlamıştır (Fu vd., 2023; Akbolat vd., 2018; Akbolat vd., 2021). Bununla birlikte bu çalışma sonuçları şiddet görme korkusunun kadın (3,72±1,14) katılımcılarda erkek (2,97±0,92) katılımcılara oranla daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırmanın sonuçları ile paralel olarak Ünal ve diğerler (2021) da kadınların erkelere oranla şiddet görme korku düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. Benzer şekilde Amerikan Ulusal Eştanı Çalışması verilerine göre anksiyete bozukluklarının yaşam boyu sıklık oranları kadınlarda %30,5, erkeklerde %19,2 olduğu vurgulanmaktadır (Ufuk vd., 2013).

Araştırma sonuçları katılımcıların eğitim düzeyine göre değerlendirildiğinde şiddet görmekten en çok korkan grubun lisansüstü düzeye sahip çalışanlar (3,70±1,12) en az korkan grubun ise lise mezunu çalışanlar (2,56±1,36) olduğu belirlenmiştir. Bu bulgulara göre katılımcıların eğitim düzeyi arttıkça şiddet görme korku düzeylerinin de arttığı söylenebilir.

Çalışmanın sonuçları katılımcıların mesleklerine göre incelendiğinde şiddet görme korkusu en yüksek grubun sağlık teknisyenleri (3,52±0,98) ile doktorların (3,51±1,10) olduğu tespit edilmiştir. Buna karşılık Ünal ve diğerleri (2021) hemşireler ve doktorlar üzerinde yaptığı araştırmada mesleklerin şiddet görmek korkusu açısından bir farklılık yaratmadığını bildirmişlerdir. Şiddet görme korkusunun en öncelikli sebeplerinden biri şiddete maruz kalmaktır. Araştırmacılar işyeri şiddetine maruz kalmanın sağlık çalışanların mesleklerine göre farklılaştığını vurgulamaktadır. Bazı araştırmacılar doktorların şiddet görme düzeylerin daha yüksek olduğunu vurgularken (Ünal vd., 2021; Yıldırak, 2023), bazı araştırmacılar ise hemşirelerin (Bahadır Yılmaz vd., 2022) şiddet görme düzeylerinin diğer sağlık çalışanlarına göre daha yüksek olduğunu vurgulamaktadır. Bu sonuçlar göstermektedir ki sağlık çalışanlarının mesleklere göre işyeri şiddet görme korku düzeyleri araştırmanın örnekleme göre farklılık gösterebilir. Tüm bu sonuçlar doğrultusunda H5 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Araştırma sonuçları mevcut literatürle (Akbolat vd., 2021; Li vd., 2019) çelişir şekilde şiddet görme korkusu ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı olmayan ilişkinin varlığını işaret etmektedir. Bunun nedenin ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum ve yüksek işsizlik oranları olabileceği düşünülmektedir. Nitekim her yıl çok sayıda sağlık çalışanı kamuda işe girmek için sınavlara girmekte ve atanmayı beklemektedir. Atanma olanağını kazanmış bir sağlık çalışanının kolay kolay işini bırakmaması da beklenen bir durumdur. Buna bağlı olarak araştırmanın bu sonucu her ne kadar mevcut literatürle çelişse de ülkenin mevcut koşulları ile uyumlu olduğu söylenebilir. Aman-Ullah ve arkadaşları (2023) de sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada işyerinde şiddet görme ile işten ayrılma arasında ilişki tespit edememişlerdir. Öte yandan araştırma sonuçlarından kısmen de olsa şiddet görme korkusunun işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Akbolat ve diğerleri (2021) çalışmalarında böyle bir etkinin olduğunu göstermiştir. Bu sonuca göre çalışanların şiddet görme korku düzeylerindeki artışın işten ayrılma niyetlerini de artıracağı söylenebilir.

Araştırmada test edilen araştırma modelinin sonuncularından çalışanların işini anlamlı bulma düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif yönde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca şiddet görme korkusu işin anlamlılığını etkilerken; işin anlamlılığı da işten ayrılma niyetini etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre denilebilir ki sağlık çalışanın işyerinde şiddet görme korkusu işte ayrılma niyetini artırırken çalışanın işini anlamlı bulması bu niyeti azaltmaktadır. Bu sonuçlara göre H1, H2, H3 ve H4 hipotezleri kabul edilmiştir. Mevcut literatürde araştırmanın bu sonuçlarını karşılaştıracak bir çalışmaya rastlanmaması bu sonuçlara özgün değer katmaktadır.

İşyerinde şiddet, Dünya’da ve Türkiye’de hala varlığını çok güçlü hissettiren bir olgudur. Şiddetin çalışan üzerinde yarattığı en bariz psikolojik etkilerinden biri korkudur. Şiddet görme korkusu kişileri işlerinden ayrılmaya kadar götüren bir süreçtir. Çalışanların işlerinde sürekli şiddet görme korkusu yaşamaları onların iş verimini düşüreceği gibi işten ayrılmalarına da neden olabilir. Bu durum örgütlerin nitelikli insan kaynağını kaybetmesine sebebiyet verebilir. Özellikle nitelikli insan gücüne gereksinim duyan sağlık kurumları için bu durum verimin düşmesi, müşteri şikâyetlerinin artması gibi birçok olumsuzluk oluşturabilir. Öte yandan çalışanların işlerini anlamlı bulması çalışanın işten ayrılma niyetini azaltarak, şiddet görme korkusunun çalışan üzerinde oluşturduğu olumsuz etkiyi azaltabilir. Bunun için yöneticiler örgütlerinde, çalışanlarına şiddet korkusu olmadan görevlerini yerine getirebilecekleri çalışma ortamı oluşturmalı ve yaptıkları işleri onlar için daha anlamlı hale getirecek uygulamaları da hayata geçirmelidir.

Bu araştırmada yeni formüle edilmiş bir model test edildi ve değerlendirildi. Araştırma modeli Türkiye’de daha önceki araştırmalarda test edilmediği için araştırma sonuçlarının özgün bir değer taşıdığı söylenebilir. Gelecekteki araştırmalar aynı modeli farklı örneklemeler üzerinde test ederek araştırma sonuçlarının doğruluğunu sınavabilir.

Bu araştırma bazı sınırlılıklara sahiptir. Öncelikle araştırmada kesitsel desen kullanılmıştır. Bu durum araştırmada nedensellik ilişkisi kurmamızı zorlaştırmaktadır. Araştırmanın en başta kamu ve özel sektörde görev yapan sağlık çalışanları üzerinde yapılması kararlaştırılmış ancak özel hastanelerden izin alınamamıştır. Bu bağlamda özel hastane çalışanlarının çalışmanın örnekleme dışında bırakılması bu araştırmanın önemli sınırlılıklarından biridir. Ayrıca araştırma bulguları yalnızca Kastamonu İlinde bulunan kamu sağlık kurumlarında görevli sağlık çalışanları ile sınırlıdır.

#### KAYNAKÇA

- Acik, Y., Deveci, S. E., Gunes, G., Gulbayrak, C., Dabak, S., Saka, G., ... & Tokdemir, M. (2008). Experience of workplace violence during medical speciality training in Turkey. *Occupational Medicine*, 58(5), 361-366.
- Akbolat, M., Ünal, Ö., Durmuş, A., Amarat, M., & Turan, M. (2018). Hekim ve hemşirelerin şiddete maruz kalma durumunun ve şiddet görme korkusunun tükenmişliğe etkisi. 3. *Uluslararası Farklı Şiddet Boyutları ve Toplumsal Algı Kongresi, Kocaeli*, 369-371.
- Akbolat, M., Sezer, C., Ünal, Ö., Amarat, M., & Durmuş, A. (2021). The effects of direct violence and witnessed violence on the future fear of violence and turnover intention: a study of health employees. *Current Psychology*, 40(9), 4684-4690.
- Allan, B. A., Douglass, R. P., Duffy, R. D., & McCarty, R. J. (2016). Meaningful work as a moderator of the relation between work stress and meaning in life. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 429-440.
- Aman-Ullah, A., Ali, A., Ariza-Montes, A., Mehmood, W., & Saraih, U. N. (2023). Nexus of workplace incivility, workplace violence and turnover intentions: a mediation study through job burnout. *Kybernetes*
- Anner, M. (2021). Preisdruck in globalen Wertschöpfungsketten und seine Auswirkungen auf Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. *WSI-Mitteilungen*, 74(1), 28-36.
- Aslan, Z. (2014). İşgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: İstanbul’daki seyahat acentalarında bir araştırma. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 19-41
- Aydın, G. Ç., Aytaç, S., & Şanlı, Y. (2020). Hemşirelerde algılanan stres ve stres semptomlarının işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisi. *Ibad Sosyal Bilimler Dergisi*, 526-538.



- Bahadır Yılmaz, E., Yüksel, A., & Mutlu, H. (2022). Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddetin Değerlendirilmesi: Kesitsel Bir Çalışma. *Türkiye Klinikleri Journal of Forensic Medicine & Forensic Sciences*, 19(3).
- Barling, J. (1996). İşyerinde şiddetin tahmini, deneyimi ve sonuçları. GR VandenBos & EQ Bulatao'da (Ed.), İş başında şiddet: Riskleri belirleme ve çözüm geliştirme (s. 29-49). *Amerika Psikoloji Derneği*. <https://doi.org/10.1037/10215-001>
- Chappell, D., & Di Martino, V. (2006). *Occupations and situations at risk*. In *Violence at work* (pp. 71-109). Geneva: International Labour Office
- Chen, M. L., Su, Z. Y., Lo, C. L., Chiu, C. H., Hu, Y. H., & Shieh, T. Y. (2014). An empirical study on the factors influencing the turnover intention of dentists in hospitals in Taiwan. *Journal of dental sciences*, 9(4), 332-344.
- Çankaya, M. (2020). Hastane çalışanlarındaki iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 121-143
- Çelik, M., & Yıldız, B. (2018). Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü Ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 47-75.
- Dan, C. I., Roşca, A. C., & Mateizer, A. (2020). Job Crafting and performance in firefighters: The Role of work meaning and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 11, 894.
- De los Santos, J. A. A., & Labrague, L. J. (2020). Impact of COVID-19 on the psychological well-being and turnover intentions of frontline nurses in the community: A cross-sectional study in the Philippines. *MedRxiv*, 2020-08.
- Demirci, S., & Ugurluoğlu, Ö. (2020). An evaluation of verbal, physical, and sexual violence against healthcare workers in Ankara, Turkey. *Journal of forensic nursing*, 16(4), E33-E41.
- Diktaş, G. (2020). Çalışan performansı ve işten ayrılma niyeti konularında örgütsel sinizm ve sosyal zekânın rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 18(2), 11-28.
- Di Martino, V. (2002). Workplace violence in the health sector. Country case studies Brazil, Bulgaria, Lebanon, Portugal, South Africa, Thailand and an additional Australian study. *Ginebra: Organización Internacional del Trabajo*, 3-42.
- George, D. (2011). *SPSS for windows step by step: A simple study guide and reference*, 17.0 update, 10/e. Pearson Education India.
- Gill, M., Fisher, B.S., & Bowie, V. (Eds.). (2001). *Violence at Work* (1st ed.). Willan. <https://doi.org/10.4324/9781843924913>
- Günday, F. D., & Keleş, H. N. (2017). Örgütsel stresin işten ayrılma niyetine etkisi: Görgül bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, Özel Sayı, 681-694.
- Fu, C., Ren, Y., Wang, G., Shi, X., & Cao, F. (2021). Fear of future workplace violence and its influencing factors among nurses in Shandong, China: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 20(1), 1-10.
- Fu, C., Lv, X., Cui, X., Huang, M., & Cao, F. (2023). The association between fear of future workplace violence and depressive symptoms among nurses based on different experiences of workplace violence: a cross-sectional study. *BMC nursing*, 22(1), 123.
- International Labour Office. (2018). *Ending violence and harassment against women and men in the world of work*. *Report*, 5(1), 1.
- International Labour Organization (2019). *Harassment in the World of Work: Convention No. 190, Recommendation No. 206, and the accompanying Resolution*.
- Hair, J. F., Black, W., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Pearson.

- Harrison, M. M. (2009). Finding meaning in the every day: An in-depth investigation of meaningful work experiences. (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database
- Hutmire, J.L. (2016). *Meaningfulness of Work as Perceived by Women from Diverse Social Classes: A Grounded Theory* (Unpublished Doctoral Thesis). Walden University
- Hogh, A., & Viitasara, E. (2005). A systematic review of longitudinal studies of nonfatal workplace violence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 291-313.
- Hoşgör, H., & Türkmen, İ. (2021). Bitmeyen çile: Sağlıkta şiddet (Medimagazin haber portalı üzerinden bir araştırma). *Izmir Democracy University Health Sciences Journal*, 4(2), 192-211.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological methods*, 3(4), 424.
- Jackson, D. L., Gillaspay Jr, J. A., & Purc-Stephenson, R. (2009). Reporting practices in confirmatory factor analysis: an overview and some recommendations. *Psychological methods*, 14(1), 6.
- Kambur, E. (2018). Havaçılık Sektöründe Psikolojik Güçlendirme, İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14( 1) 147-162 <http://dx.doi.org/10.17130/ijmeb.2018137578>
- Karataş, A. (2013). *Otel işletmelerinde kronizmin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi.
- Labrague, L. J., McEnroe-Petitte, D. M., Gloe, D., Tsaras, K., Arteché, D. L., & Maldia, F. (2017). Organizational politics, nurses' stress, burnout levels, turnover intention and job satisfaction. *International nursing review*, 64(1), 109-116.
- Lanctôt, N., & Guay, S. (2014). The aftermath of workplace violence among healthcare workers: A systematic literature review of the consequences. *Aggression and Violent Behavior*, 19(5), 492-501.
- Leather, P., Beale, D., Lawrence, C., & Dickson, R. (1997). Effects of exposure to occupational violence and the mediating impact of fear. *Work & Stress*, 11(4), 329-340.
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J. and Lu, Q. (2019). The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses, *International Emergency Nursing*, 45, 50-55
- Liu, J., Gan, Y., Jiang, H., Li, L., Dwyer, R., Lu, K., ... & Lu, Z. (2019). Prevalence of workplace violence against healthcare workers: a systematic review and meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 76(12), 927-937
- Mayhew, C. (2013). Occupational violence in industrialized countries: types, incidence patterns and 'at risk' groups of workers. In M. Gill, B. Fisher & V. Bowie (Eds.) *Violence at Work* (pp. 21-40). Willan.
- Milet, M., & Yanık, A. (2017). Workplace violence against health workers. *Int J Health Manage Strat Res*, 3, 25-36.
- Özveren, C. G. (2023). Şiddete maruz kalmış sağlık çalışanlarının covid-19 sürecinde işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörleri keşfetmek: Bir saha araştırması ve eğitim önerileri. *Korkut Ata Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, Özel Sayı, 1507-1528.
- Özdemir, H. Ö., & İsmailçebi, Y. Z. (2020). Örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşmeye etkisinde işten ayrılma niyetinin rolünün yapısal eşitlik modeli ile analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(1), 261-274.
- Özdamar Ünal, G., İşcan, G., & Ünal, O. (2022). The occurrence and consequences of violence against healthcare workers in Turkey: before and during the COVID-19 pandemic. *Family practice*, 39(6), 1001-1008.
- Öztürk Çiftci, D., Meriç, E., & Meriç, A. (2015). örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Ordu İli Özel Eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde bir uygulama. *Journal of International Social Research*, 8(41).

- Overell, S. (2009). The Meaning of work, *Provocation Paper 3. The Good Work Commission Report*, 2009
- Pallant, J. (2020). SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS. McGraw-hill education (UK).
- Passmore, S., Hemming, E., McIntosh, H. C., & Hellman, C. M. (2020). The relationship between hope, meaning in work, secondary traumatic stress, and burnout among child abuse pediatric clinicians. *The Permanente Journal*, 24.
- Piquero, N. L., Piquero, A. R., Craig, J. M., & Clipper, S. J. (2013). Assessing research on workplace violence, 2000–2012. *Aggression and violent behavior*, 18(3), 383-394
- Pınar, T., & Pınar, G. (2013). Sağlık çalışanları ve işyerinde şiddet. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 12(3), 3.
- Portoghese, I., Galletta, M., Leiter, M. P., Cocco, P., D'Aloja, E., & Campagna, M. (2017). Fear of future violence at work and job burnout: A diary study on the role of psychological violence and job control. *Burnout Research*, 7, 36-46.
- Rogers, K. A., & Kelloway, E. K. (1997). Violence at work: personal and organizational outcomes. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 2(1), 63.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Rózański, A., Ardichvili, A., & Byun, S. W. (2020). Ten years later: changes in the meaning of work among Polish managers. *European Journal of Training and Development*, 44 (8/9), 783-803
- Rusbult Caryl E., Farrell, Dan, Rogers, Glen, & Mamous, Arch G. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), s. 599- 627
- Sökmen, A., Şimşek, T. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606–620.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Stahl-Gugger, A., & Hämmig, O. (2022). Prevalence and health correlates of workplace violence and discrimination against hospital employees—a cross-sectional study in German-speaking Switzerland. *BMC Health Services Research*, 22(1), 1-13.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). Work as meaning: Individual and organizational benefits of engaging in meaningful work. In N. Garcea, S. Harrington, P. Alex Linley (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp. 131-142), New York, Oxford University Press
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Tutar, H., & Erdem, A. T. (2020). *Örnekleriyle bilimsel araştırma yöntemleri ve SPSS uygulamaları*. Ankara, Seçkin Yayıncılık
- Ufuk, B. A. L., Çakmak, S., & Şükrü, U. Ğ. U. Z. (2013). Anksiyete bozukluklarında cinsiyete göre semptom farklılıkları. *Arşiv Kaynak Tarama Dergisi*, 22(4), 441-459.
- Ünal, Ö., Akbolat, M., & Palan, G. (2021). Sağlık çalışanlarının beş faktör kişilik özellikleri ile şiddete maruz kalma ve şiddet görme korkusu arasındaki ilişki. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(1), 1-14.
- Van Fleet, E. W., & Van Fleet, D. D. (2014). *Violence at work: What everyone should know*. North Carolina, Information Age Publishing
- Ward, S.J., & King, L.A. (2017). Work and the good life: how work contributes to meaning in life. *Research in Organizational Behavior*, 37, 59-82.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management journal*, 40(1), 82-111.

- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E. & Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. *Advances in Positive Organizational Psychology*, 1(1), 281-302
- Yao, S., Zeng, Q., Peng, M., Ren, S., Chen, G., & Wang, J. (2014). Stop violence against medical workers in China. *Journal of Thoracic Disease*, 6(6), E141.
- Yener, S. (2018). Kadın çalışanların kadınsı cinsiyet normları ve işin anlamlılığı arasındaki etkileşimde cinsiyet rol stresinin aracı rolü. *İş'te Davranış Dergisi*, 3(1), 42-56.
- Yıldırak, Y. (2023). Sağlık çalışanlarına uygulanan şiddetin işten ayrılma niyeti üzerine bir araştırma, İstanbul Gelişim Üniversitesi
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E., & Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44
- Yılmaz, M., Telliöglü, M., & Arıkan, İ. (2021). Sağlıkta şiddet: Tıp fakültesi öğrencilerinin mesleğe bakışına etkisi. *Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(3), 404-412.
- Zhao, S., Liu, H., Ma, H., Jiao, M., Li, Y., Hao, Y., ... & Qiao, H. (2015). Coping with workplace violence in healthcare settings: social support and strategies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(11), 14429-14444.