
Literature review: workplace violence dan turnover intention pada perawat

¹Farahul Jannah, ²Shintia Yunita Arini, ³Indah Kurniawati

¹Sarjana Terapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Ilmu Kesehatan, Institut Kesehatan dan Teknologi Pondok Karya Pembangunan

²Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga

³Sarjana Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Institut Kesehatan dan Teknologi Pondok Karya Pembangunan

How to cite (APA)

Jannah, F., Arini, S. Y., & Kurniawati, I. (2023). *Literature review: workplace violence dan turnover intention pada perawat*. *Journal of Public Health Innovation*, 4 (1), 1–8.

<https://doi.org/10.34305/jphi.v4i01.854>

History

Received: 1 Oktober 2023

Accepted: 4 November 2023

Published: 1 Desember 2023

Corresponding Author

Farahul Jannah, Sarjana Terapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Institut Kesehatan dan Teknologi Pondok Karya Pembangunan;
farahul.jannah@iktj.ac.id



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

ABSTRAK

Latar Belakang: Perawat, di tempat kerja, berhadapan langsung dengan pasien sehingga berisiko tinggi untuk mengalami *workplace violence* (WPV), seperti *verbal violence* dari pasien atau keluarga pasien. WPV ini akan meningkatkan terjadinya *turnover intention* (TI) yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas pelayanan kepada pasien. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari WPV terhadap TI pada perawat.

Metode: Penelitian ini merupakan penelitian *literature review*. Tiga database digunakan untuk mencari artikel penelitian *cross-sectional* tentang pengaruh WPV dan *turnover intention* pada perawat. Kriteria pencarian literatur dalam penelitian ini menggunakan pendekatan PICOS.

Hasil: Hasil penelitian *literature review* ini menunjukkan bahwa WPV dapat memberikan pengaruh terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja di tempat kerjanya. Hubungan antara WPV dan *turnover intention* ini dipengaruhi beberapa variabel mediator, yaitu stress kerja, *burnout*, dukungan sosial, kepuasan kerja dan *organisational support*

Kesimpulan: WPV mempengaruhi TI pada perawat, dimana hubungan ini dipengaruhi oleh beberapa variabel mediator, seperti stress kerja, *burnout*, dukungan sosial, kepuasan kerja dan *organisational support*

Saran: Organisasi tempat perawat bekerja, dalam hal ini rumah sakit, klinik, puskesmas, dan lainnya, dapat meningkatkan dukungan sosial dan *organisational support* terhadap para perawat sehingga dapat meminimalisir efek WPV dan *turnover intention*.

Kata Kunci : Perawat, *turnover intention*, *workplace violence*

Pendahuluan

Occupational Safety and Health Administration (OSHA) mendefinisikan *workplace violence* (WPV) sebagai tindakan atau ancaman baik dalam bentuk kekerasan fisik, pelecehan, intimidasi, atau perilaku mengganggu lainnya yang mengancam yang terjadi di tempat kerja. WPV dapat berupa ancaman, kekerasan verbal hingga kekerasan fisik bahkan pembunuhan (Siegel, 2019). *International Labor Organization* (ILO) menyatakan bahwa WPV merupakan permasalahan global yang mempengaruhi semua negara pada tingkat yang berbeda-beda. Selain itu, WPV juga dikategorikan sebagai faktor risiko yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kesehatan pekerja (Dagenais-Desmarais & Courcy, 2014; Giménez Lozano et al., 2021). Survei yang dilakukan oleh *Workplace Bullying Institute* di Amerika Serikat pada tahun 2021 menunjukkan bahwa 79,3 juta pekerja di Amerika Serikat mengalami *workplace bullying* (Workplace Bullying Institute, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, et.al menunjukkan bahwa 49% dari 123 pekerja di Surabaya menyaksikan terjadinya *bullying* di tempat kerja (Silviandari & Helmi, 2018).

Pekerjaan yang paling sering terpapar oleh WPV adalah pekerjaan yang berhubungan dengan bidang penyedia jasa, sehingga tenaga kesehatan lebih rentan mengalami WPV (Lozano et al., 2021). Perawat, dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya, mempunyai risiko yang lebih tinggi untuk mengalami WPV. Hal ini disebabkan karena perawat merupakan penyedia layanan garis depan, dimana perawat berhadapan langsung dengan individu yang mengalami trauma, penderitaan dan peristiwa yang mengubah kehidupan (Kadir et al., 2019).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa perawat yang menjadi korban kekerasan psikologikal di tempat kerja mempunyai motivasi kerja yang rendah (Dagenais-Desmarais & Courcy, 2014). Selain itu, WPV juga memberikan dampak terhadap perilaku perawat, seperti hilangnya

komitmen kerja dan dorongan untuk berhenti kerja (*turnover intention*) (Silviandari & Helmi, 2018).

Turnover intention merupakan suatu kemungkinan pekerja meninggalkan pekerjaan dan organisasinya saat ini atas kehendak mereka sendiri dalam jangka waktu tertentu (Kasemsap, 2017). *Turnover intention* pekerja dapat dipandang sebagai suatu indikasi rendahnya loyalitas pekerja terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Susilo & Satrya, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Mardiana et al. (2014) di RS Dhuafa menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pernah mencari informasi kerja di organisasi lain dan juga pernah berpikir untuk berhenti bekerja, dimana hal ini merupakan indikator adanya *turnover intention* pada perawat di rumah sakit tersebut. Apabila tingkat *turnover intention* pada perawat ini tinggi maka dapat menurunkan pelayanan klinis yang diberikan perawat kepada pasien. Penelitian yang dilakukan oleh Zaheer et al. (2021) menunjukkan bahwa *turnover intention* berdampak secara signifikan terhadap persepsi perawat tentang *patient safety*.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa perawat sering mengalami WPV karena perawat langsung berhadapan dengan pasien, dimana dampak WPV adalah *turnover intention* pada perawat. *Turnover intention* ini dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kepada pasien. Penelitian ini akan meneliti tentang pengaruh dari workplace violence terhadap turnover intention pada perawat dan faktor mediator dalam hubungan kedua variabel tersebut.

Metode

Penelitian ini dilakukan dengan panduan *Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-analysis* (PRISMA statement). Berdasarkan panduan ini, maka peneliti akan mengekstraksi informasi tentang judul, abstrak, pengantar, metode, dan hasil dari artikel penelitian yang akan dimasukkan ke dalam penelitian literature review ini.

Kriteria inklusi dan eksklusi dalam penelitian review ini menggunakan pendekatan PICOS (*Population, Intervention, Comparison, Outcome dan Study type*), yang disajikan pada Tabel 1.

Pencarian literatur dalam penelitian literature review ini menggunakan beberapa database online, yaitu ProQuest, PubMed, dan Ebsco. Pencarian di database online tersebut menggunakan beberapa kata kunci, yaitu "*workplace violence*" atau "*workplace bullying*" atau "*workplace harassment*" atau "*workplace abuse*" atau "*workplace aggression*" atau "*workplace mobbing*" dan "*turnover intention*" dan "*nurse*" atau "*nurses*". Artikel penelitian yang dimasukkan

adalah artikel penelitian yang diterbitkan dari Januari 2012 sampai dengan Oktober 2022. Selain itu, artikel tersebut dapat diakses secara bebas atau termasuk dalam kategori *open access*.

Seleksi literatur dalam penelitian ini dilakukan dengan menyaring judul, abstrak, dan subjek penelitian, yang kemudian akan dievaluasi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang sebelumnya sudah ditentukan. Semua literatur yang telah disaring akan diunggah ke Zotero, kemudian dilakukan pengecekan duplikasi. Setelah itu, artikel lengkap atau *full text* akan disaring sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi.

Tabel 1. Kriteria PICOS

Parameter	Kriteria Inklusi	Kriteria Eksklusi
<i>Population</i>	Profesi perawat	
<i>Intervention</i>	<i>Workplace violence</i> , termasuk istilah lainnya seperti, <i>workplace bullying</i> , <i>workplace harassment</i> , <i>workplace abuse</i> , <i>workplace aggression</i> dan <i>workplace mobbing</i>	
<i>Outcome</i>	<i>Turnover intention</i> , termasuk istilah lainnya seperti <i>intention to leave</i> , dan <i>turnover attempt</i> yang dirasakan oleh perawat	
<i>Study type</i>	Penelitian <i>cross-sectional</i>	<i>Systematic literature review</i> , <i>literature review</i> , <i>meta-analysis</i> , dan penelitian bukan Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris

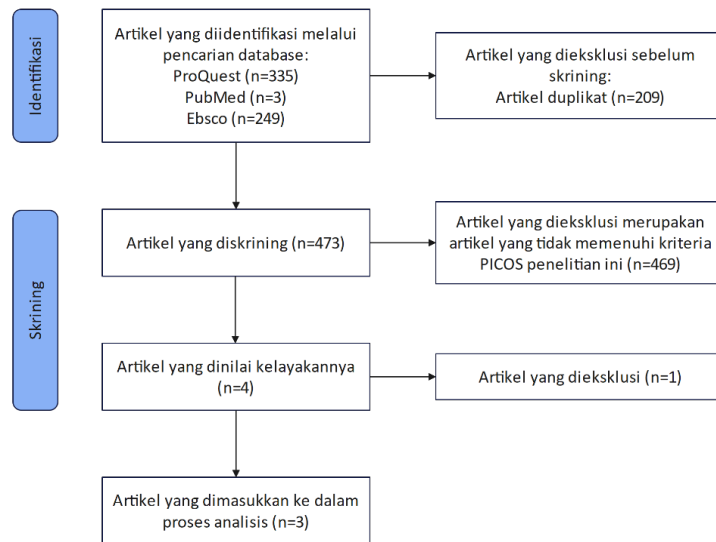
Hasil

Hasil proses pencarian artikel menggunakan 3 database, yaitu ProQuest, PubMed, dan Ebsco, didapatkan sebanyak 587 artikel yang sesuai dengan kata kunci yang telah ditetapkan. Seluruh artikel yang ditemukan di ketiga database tersebut kemudian diidentifikasi apakah terdapat artikel yang terduplikasi dengan bantuan perangkat lunak Zotero. Hasil pemeriksaan duplikasi ini didapatkan terdapat 209 artikel yang terduplikasi sehingga jumlah artikel yang akan dilakukan proses skrining adalah 473 artikel. Alur pencarian artikel pada

penelitian ini menggunakan PRISMA Flowchart yang dapat dilihat pada Gambar 1.

Judul dan abstrak dari seluruh artikel tersebut kemudian dianalisis berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, yaitu (1) populasi penelitian tersebut harus berprofesi sebagai perawat; (2) salah satu intervensi atau variabel independennya adalah *workplace violence*; (3) salah satu variabel dependen adalah *turnover intention*; dan (4) penelitian tersebut harus penelitian dengan pendekatan *cross-sectional*. Hasil proses analisis judul dan abstrak artikel ini mendapatkan 4 artikel

yang akan dilakukan proses analisis kelayakan.



Gambar 1. PRISMA Flowchart

Analisis kelayakan artikel bertujuan untuk menganalisis kualitas metodologi dalam setiap artikel penelitian tersebut serta menentukan sejauh mana penelitian tersebut mengatasi kemungkinan bias dalam desain, pelaksanaan, dan analisisnya. Penilaian kualitas pada penelitian menggunakan *The Joanna Briggs Institute (JBI) Critical Appraisal Checklist for Analytical Cross-Sectional Studies*. Artikel yang akan dimasukkan ke dalam artikel yang akan dianalisis secara komprehensif adalah artikel yang skor hasil *critical appraisal*-nya lebih dari 50%. Ketiga peneliti masing-masing melakukan *critical appraisal* terhadap 4 artikel yang telah melalui proses skrining dan sepakat bahwa 4 artikel tersebut selanjutnya akan dilakukan analisis secara komprehensif karena 4 artikel tersebut mempunyai skor *critical appraisal* lebih dari 50%. Akan tetapi, salah satu artikel dieksklusi karena penelitian tersebut

hanya melihat angka prevalensi terjadinya *workplace violence* pada perawat.

Hasil analisis ketiga artikel ini menyimpulkan bahwa WPV dapat memberikan pengaruh terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja di tempat kerjanya sekarang. Hubungan antara WPV dan *turnover intention* ini tidak lepas dari beberapa variabel mediator. Hasil analisis ketiga artikel ini menyimpulkan bahwa WPV dapat memberikan pengaruh terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja di tempat kerjanya sekarang. Hubungan antara WPV dan *turnover intention* ini tidak lepas dari beberapa variabel mediator yang membuat hubungan kedua variabel ini menjadi lebih kuat. Variabel mediator tersebut adalah stress kerja, *burnout*, dukungan sosial, kepuasan kerja dan *organisational support*. Kesimpulan ketiga artikel tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Literature Review

No.	Penulis	Sampel	Variabel yang Diteliti	Hasil
1	Laequee et al., 2018	Perawat rumah sakit umum milik pemerintah di pusat Kota Pakistan (n=216)	a. Workplace violence b. Turnover intention c. Stress kerja d. Burnout	a. WPV mempunyai pengaruh terhadap <i>turnover intention</i> pada perawat b. WPV secara tidak langsung mempengaruhi <i>turnover intention</i> pada perawat melalui mediator stress kerja dan burnout c. WPV mempengaruhi <i>turnover intention</i> pada perawat secara

No.	Penulis	Sampel	Variabel yang Diteliti	Hasil
2	Yeh et al., 2020	Perawat klinis yang bekerja di 2 rumah sakit pendidikan di wilayah Taiwan (n=198)	a. <i>Workplace violence</i> b. <i>Turnover intention</i> c. <i>Job control</i> d. <i>Psychological demands</i> e. Dukungan sosial	tidak langsung melalui stress kerja kemudian <i>burnout</i> a. WPV mempunyai pengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . Akan tetapi, ketika variabel mediator dipertimbangkan dalam perhitungan statistik tidak terjadi pengaruh yang signifikan antara WPV dan <i>turnover intention</i> b. <i>Psychological demands (work-related stress)</i> dan dukungan sosial merupakan variabel mediator dalam pengaruh WPV dan <i>turnover intention</i> .
3	Liu et al., 2018	Perawat di 9 rumah sakit spesialis (tertiary hospital) di Beijing, Heilongjiang, Anhui, dan Shaanxi.	a. <i>Workplace violence</i> b. <i>Turnover intentions</i> c. Kepuasan kerja d. <i>Burnout</i> e. <i>Organisational support</i>	a. WPV dan <i>burnout</i> berhubungan positif dengan <i>turnover intention</i> pada perawat. b. Kepuasan kerja dan <i>organisational support</i> berhubungan negatif dengan <i>turnover intention</i> pada perawat. c. <i>Organisational support</i> merupakan variabel mediator dalam hubungan antara WPV, <i>burnout</i> , dan kepuasan kerja <i>turnover intention</i> pada perawat

Pembahasan

Hasil penelitian literature review ini menunjukkan bahwa WPV dapat memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* perawat dengan variabel mediator stress kerja, *burnout*, dukungan sosial, kepuasan kerja dan *organisational support*. Pengaruh WPV terhadap *turnover intention* dengan beberapa variabel mediator tersebut dapat dijelaskan melalui teori *conservation of resources*.

Teori *conservation of resources* menjelaskan bahwa individu akan berusaha melindungi dan memelihara sumber daya miliknya, baik itu sumber daya yang bersifat psikologis, sosial, emosional maupun fisik. WPV yang terjadi di tempat kerja dapat mengakibatkan individu mengalami kehilangan sumber daya psikologis dan emosional yang dia miliknya, seperti kehilangan harga diri dan martabat serta menyebabkan individu tersebut merasa tidak berdaya, cemas, frustrasi, sedih, dan marah. Perasaan negatif seperti ini akan menyebabkan stress kerja terhadap perawat. Stress kerja yang berkepanjangan dan tidak

ditangani dapat menyebabkan perawat mengalami *burnout*. Berdasarkan teori *conservation of resources*, apabila individu terus menerus kehilangan sumber dayanya, dalam hal ini dikarenakan oleh stress kerja dan *burnout* yang dirasakan perawat, maka perawat akan berusaha memberikan respon terhadap situasi tersebut. Respon ini ditujukan untuk mempertahankan sumber daya yang dimiliki oleh perawat. Salah satu cara untuk mempertahankan sumber daya tersebut adalah mempunyai niat untuk meninggalkan organisasi tempat dia bekerja sekarang (Laeque et al., 2018; Ren & Kim, 2023; Srivastava & Agarwal, 2020; Yeh et al., 2020).

Penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja juga merupakan salah satu variabel mediator pada pengaruh WPV terhadap *turnover intention*. WPV dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan *turnover intention* (Li et al., 2019). Pengaruh WPV terhadap kepuasan kerja bisa terjadi dikarenakan adanya *burnout* yang dirasakan

oleh perawat. Seperti diketahui bahwa *burnout* memiliki tiga dimensi, salah satunya adalah penurunan prestasi pribadi. Dimensi *burnout* ini mengacu pada perasaan negatif individu, dalam hal ini adalah perawat, terhadap nilai pekerjaannya dan kompetensi dirinya. Sedangkan agar individu mengalami kepuasan kerja yang tinggi individu harus mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya dan merasa mampu dalam melakukan pekerjaannya. Perasaan negatif terhadap pekerjaan dan kemampuan diri ini pada gilirannya akan menyebabkan perawat mempunyai keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini (Alzailai et al., 2021; Wang et al., 2023).

Variabel stress kerja, *burnout*, dan kepuasan kerja merupakan variabel mediator yang akan memberatkan pengaruh WPV terhadap *turnover intention*. Selain ketiga variabel mediator tersebut, penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat variabel mediator yang dapat meringankan pengaruh WPV terhadap *turnover intention*, yaitu dukungan sosial dan *organisational support*. Dukungan sosial dan *organizational support* merupakan dua konteks yang hampir sama, dimana rumah sakit tempat perawat bekerja harus mampu memberikan dukungan kepada perawat apabila mereka mengalami WPV. Beberapa hal yang bisa dilakukan oleh organisasi, dalam hal ini adalah rumah sakit, klinik, puskesmas, dan lainnya, diantaranya adalah mengambil tindakan proaktif agar pelaku WPV tidak melanjutkan kekerasan yang dilakukan, memberikan konseling terhadap korban dan pelaku, atau mengambil jalan hukum apabila diperlukan. Dukungan dari organisasi juga dapat meningkatkan komitmen emosional perawat terhadap tempat kerjanya saat ini. Selain dukungan dari organisasi, perawat juga dapat mencari dukungan emosional dari keluarga dan teman di luar tempat kerja. Dukungan sosial baik dari keluarga, teman, dan organisasi dapat membantu mengurangi niat perawat untuk berhenti bekerja pada tempat dia bekerja saat ini (Liu et al., 2018; Yeh et al., 2020).

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa WPV dapat memberikan dampak terhadap *turnover intention* pada perawat dengan beberapa variabel mediator. Variabel mediator yang memperparah dampak WPV terhadap *turnover intention* pada perawat adalah stress kerja, *burnout*, dan kepuasan kerja yang rendah. Sedangkan variabel mediator yang dapat menekan keinginan perawat untuk berhenti bekerja adalah dukungan sosial dan *organisational support*.

Saran

Pengendalian yang dapat dilakukan oleh organisasi tempat perawat bekerja, dalam hal ini rumah sakit, klinik, puskesmas, dan lainnya, untuk meminimalisir dampak negatif WPV dan *turnover intention* adalah dengan cara meningkatkan dukungan sosial dan *organisational support* terhadap para perawat. Beberapa cara yang bisa dilakukan adalah membuat standar pengendalian WPV, menyediakan sarana konseling, serta mengambil jalan hukum apabila diperlukan kepada pelaku kekerasan.

Daftar Pustaka

- Alzailai, N., Barriball, L., & Xyrichis, A. (2021). Burnout and job satisfaction among critical care nurses in Saudi Arabia and their contributing factors: A scoping review. In *Nursing Open* (Vol. 8, Issue 5, pp. 2331–2344). John Wiley and Sons Inc. <https://doi.org/10.1002/nop2.843>
- Dagenais-Desmarais, V., & Courcy, F. (2014). Understanding Workplace Violence: The Contribution of Self-Determination Theory. In M. Gagne (Ed.), *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory* (p. 295). Oxford University Press.
- Giménez Lozano, J. M., Martínez Ramón, J. P., & Morales Rodríguez, F. M. (2021). Doctors and Nurses: A Systematic Review of the Risk and Protective Factors in Workplace Violence and Burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3280. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063280>

- Kadir, A., Syahrul, S., & Erika, K. A. (2019). Prevalensi Kekerasan Terhadap Perawat di Tempat Kerja di Rumah Sakit Ditinjau dari Berbagai Negara di Dunia: A Literature Review. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 260–264.
- Kasemsap, K. (2017). Mastering Employee Turnover Intention in the Modern Workplace. In B. Christiansen & H. C. Chandan (Eds.), *Handbook of Research on Organizational Culture and Diversity in the Modern Workplace*. IGI Global.
- Laeque, S. H., Bilal, A., Babar, S., Khan, Z., & Ul Rahman, S. (2018). How Patient-Perpetrated Workplace Violence Leads to Turnover Intention Among Nurses: The Mediating Mechanism of Occupational Stress and Burnout. *Journal of Aggression, Maltreatment and Trauma*, 27(1), 96–118. <https://doi.org/10.1080/10926771.2017.1410751>
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., & Lu, Q. (2019). The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. *International Emergency Nursing*, 45, 50–55. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.02.001>
- Liu, W., Zhao, S., Shi, L., Zhang, Z., Liu, X., Li, L., Duan, X., Li, G., Lou, F., Jia, X., Fan, L., Sun, T., & Ni, X. (2018). Workplace violence, job satisfaction, burnout, perceived organisational support and their effects on turnover intention among Chinese nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 8(6). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-019525>
- Lozano, J. M. G., Ramon, J. P. M., & Rodriguez, F. M. M. (2021). Doctors and Nurses: A Systematic Review of The Risk and Protective Factors in Workplace Violence and Burnout. *International Journal of Enviroment Research and Public Health*, 18, 1–19.
- Mardiana, I., Hubies, A. V. S., & Panjaitan, N. K. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intentions pada Perawat Rumah Sakit Dhuafa. *Manajemen IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 9(2), 119130.
- Ren, L., & Kim, H. (2023). Serial multiple mediation of psychological empowerment and job burnout in the relationship between workplace bullying and turnover intention among Chinese novice nurses. *Nursing Open*, 10(6), 3687–3695. <https://doi.org/10.1002/nop2.1621>
- Siegel, M. H. (2019). *Preventing and Managing Violence in Organization: Workplace Violence, Targeted Violence, and Active Shooter*. CRC Press.
- Silviandari, I. A., & Helmi, A. F. (2018). Bullying di Tempat Kerja di Indonesia. *Buletin Psikologi*, 26(2), 137–145.
- Srivastava, S., & Agarwal, S. (2020). Workplace bullying and intention to leave: a moderated mediation model of emotional exhaustion and supervisory support. *Employee Relations*, 42(6), 1547–1563. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2019-0293>
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3700–3729.
- Wang, T., Abrantes, A. C. M., & Liu, Y. (2023). Intensive care units nurses' burnout, organizational commitment, turnover intention and hospital workplace violence: A cross-sectional study. *Nursing Open*, 10(2), 1102–1115. <https://doi.org/10.1002/nop2.1378>
- Workplace Bullying Institute. (2021). *2021 WBI U.S. Workplace Bullying Survey*.
- Yeh, T. F., Chang, Y. C., Feng, W. H., sclerosis, M., & Yang, C. C. (2020). Effect of Workplace Violence on Turnover Intention: The Mediating Roles of Job Control, Psychological Demands, and Social Support. *Inquiry (United States)*, 57. <https://doi.org/10.1177/0046958020969313>
- Zaheer, S., Ginsburg, L., Wong, H. J., Thomson, K., Bain, L., & Wulffhart, Z. (2021). Acute care nurses' perceptions of leadership, teamwork, turnover intention and patient safety – a mixed methods study. *BMC Nursing*, 20(1).

<https://doi.org/10.1186/s12912-021-00652-w>