

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA SORUMLU LİDERLİĞİN COVID-19 PSİKOLOJİK SIKINTISINA ETKİSİNİN İNCELENMESİ

¹ Öğr. Gör. Bedirhan ELDEN

² Doç. Dr. Halil Özcan ÖZDEMİR

ÖZ

Çalışılan örgütün iç ve dış tüm paydaşlarında güven oluşturacak ilişkiler kurmak, ortak ve paylaşılan bir vizyon yaratmak için sorumluluk odaklı faaliyetleri tasarlama ve yürürlüğe koyma yeteneği olarak ifade edilen sorumlu liderlik kavramı ile sağlık çalışanlarının psikolojik sıkıntıları arasındaki ilişkiler bu çalışmanın ana konusunu oluşturmaktadır. Bu çalışmanın amacı sağlık çalışanlarında sorumlu liderliğin Covid-19 pandemisinin yarattığı psikolojik sıkıntılara etkisini incelemektir. Örgütler için olumlu ve olumsuz sonuçları olan bu iki kavramın incelenmesinin hem pandeminin sağlık çalışanlarında neden olduğu sorunların ortaya konulmasına hem de bu sorunun çözümünde fayda sağlayabilecek liderlik tarzlarının belirlenmesi için literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. Bu kapsamda Kayseri, Sivas, Kırşehir illerinde çalışan 113 sağlık çalışanına internet aracılığı ile hazır ölçek sorularından oluşan form doldurtulmuş; elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilerek sonuçlar belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarını yorumlamak için korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda; sorumlu liderlik davranışının çalışanlardaki Covid-19 psikolojik sıkıntılarını azalttığı tespit edilmiştir. Ayrıca sorumlu liderlik davranışı çalışanların Covid-19 ile alakalı korku ve kaygılarını da azaltmaktadır. Araştırmanın bir diğer sonucu da; sorumlu liderlik davranışının çalışanların Covid-19' a dair endişelerini azaltmasıdır. Araştırma sonuçlarının bilime katkı sağlaması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sorumlu Liderlik, Psikolojik Sıkıntı, Sağlık Çalışanları.

¹ Kayseri Üniversitesi, Pınarbaşı Meslek Yüksekokulu, bedirhanelden@kayseri.edu.tr, orcid.org/0000-0001-5955-1606

² Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Ziraat Fakültesi, hoozdemir@ahievran.edu.tr, orcid.org/0000-0002-0021-3618

INVESTIGATION OF THE EFFECT OF RESPONSIBLE LEADERSHIP IN HEALTH CARE WORKERS ON COVID-19 PSYCHOLOGICAL DISTRESS

ABSTRACT

The main subject of this study is the relationship between the concept of responsible leadership, which is expressed as the ability to design and implement responsibility-oriented activities in order to establish relationships that will build trust with all internal and external stakeholders of the organization, and to create a common and shared vision, and the psychological distress of health workers. The aim of this study is to examine the effect of responsible leadership in healthcare professionals on the psychological distress caused by the Covid-19 pandemic. It is expected that the examination of these two concepts, which have positive and negative consequences for organizations, will contribute to the literature both to reveal the problems caused by the pandemic in health workers and to determine the leadership styles that can be beneficial in solving this problem. In this context, 113 healthcare professionals working in the provinces of Kayseri, Sivas and Kırşehir were asked to fill out a form consisting of ready-made scale questions via the internet. The obtained data were analyzed with the SPSS program and the results were determined. Correlation and regression analyzes were used to interpret the research results. As a result of the research; It has been determined that responsible leadership behavior reduces Covid-19 psychological distress in employees. In addition, responsible leadership behavior also reduces employees' fear and anxiety about Covid-19. Another result of the research is; Responsible leadership behavior reduces employees' concerns about Covid-19. It is expected that the results of the research will contribute to science.

Keywords: Responsible Leadership, Psychological Distress, Healthcare Workers.

GİRİŞ

Liderlik yıllardır yönetim biliminde önemli bir çalışma alanı olmuştur. Liderler örgütü harekete geçirmede önemli roller üstlenmektedir. Covid-19 pandemi döneminde çalışanların işlerini yapabilmelerinde liderlere önemli görevler düşmektedir. 2019 yılı Aralık ayında ilk defa Çin’de tespit edilen Covid-19, bir süre sonra bütün dünyada etkisini göstermiştir. Günümüzde giderek etkisini artıran Covid-19 bulaşıcılığı yüksek olan bir hastalıktır. Dünya Sağlık Örgütü 2020 yılında bu virüs ile alakalı pandemi ilan etmiştir (Yip ve Chau, 2020).

Pandemi döneminde salgının etkilerini kontrol altında tutmak için tedbirler uygulanırken; hastalarını ve kendilerini virüsten korumaya ve tedavi etmeye çalışan sağlık çalışanları zor bir mücadele içerisindeyler. Sağlık çalışanları hem ilgilendikleri hastalarına, hem kendilerine, hem de kendi ailelerine bulaş riskini en aza indirmek için çaba sarf etmişlerdir. Bu dönemde uzun mesai saatleri, iki katlı korumalar, yüksek sıcaklık ve kişisel koruyucu ekipmanlar çalışmışlardır. Yoğun ve riskli çalışma ortamı çalışanlarda travma nedeni olabilir (Polat ve Çoşkun, 2020).

Bireylerin daha verimli çalışabilmeleri için kendilerini ruhsal açıdan iyi hissetmeleri önem arz etmektedir. Dünya genelinde 59 milyondan fazla sağlık çalışanı bulunmaktadır (Arpacıoğlu vd., 2021). Ülkemizde ve dünya genelinde COVID-19 pandemisinden etkilenen sağlık çalışanı sayısı çok fazladır. Bu çalışmanın amacı Covid-19 virüsü ile en fazla mücadele eden sağlık çalışanlarının pandemi sırasında sorumlu liderlik algılarının COVID-19 psikolojik sıkıntılarına etkilerini analiz etmektir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Sorumlu Liderlik

Liderler ve takipçileri genellikle ortak ahlaki değerlere sahiplerdir. Fakat günümüzde örgütler giderek kültürel açıdan heterojen bir ortama sahip olmaktadır. Ekonomik faaliyetler sürecinde ahlaki ve etik çatışmalar ortaya çıktıkça, liderler ahlaki ilkelerin tek vekili haline gelmektedir (Maak and Pless 2006).

Liderler dış paydaşlarla giderek daha fazla etkileşime girdikçe, hiyerarşik organizasyon yapısına dayalı güç kavramının yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda meşru gücün nasıl bir şekil aldığı açıklanmalıdır. Liderler, kurumsal meşruiyetini koruma, güven inşa etme ve sosyal sermaye üretme sürecinde sosyal ve finansal hedeflere aracılık etmek zorundadır (Voegtlin vd., 2012). Örgütlerde bu zorlukların üstesinden gelmek için sorumlu liderliği “liderler ve paydaşlar arasında değer temelli ve etik ilkelere dayalı bir ilişki” olarak anlayarak, liderliğin paydaş bakış açısını vurgulanmaktadır (Waldman ve Galvin, 2008).

Liderlik, toplumların kültürleri içerisinde oluşmuş bir insan modeli, farklı bireyler için aynı anlamları ifade etmeyebilir (Ciulla 2008). Her insanın liderden beklentileri farklı olabilir. Liderliğe

ilişkin yönetim literatüründe pek çok fikir ve araştırma bulunmaktadır (Çelik 1999). Birçok liderlik türü bulunmaktadır ve bunlardan birisi de sorumlu liderliktir. Sorumlu liderlik; *örgütün iç ve dış tüm paydaşlarında güven oluşturacak ilişkiler kurmak, ortak ve paylaşılan bir vizyon yaratmak için sorumluluk odaklı faaliyetleri tasarlama ve yürürlüğe koyma yeteneği* olarak ifade edilebilir (Özkan ve Üzüm, 2021). Sorumlu liderler hem örgüt içerisinde hem de paydaşlarda güvenilirliği, sorumluluk sahibi olmayı, hesap verilebilirliği, yani sorumlu bir birey olmayı ifade etmektedir (Cameron, 2011).

Örgütsel müzakere süreci içinde kaynakları yönlendiren kuruluşların temsilcileri olarak iş liderleri, paydaşların dahil edilmesi ve harekete geçirilmesi yoluyla kararların kalitesini ve ahlaki meşruluğunu güvence altına alabilen merkezi aktörler haline gelir. Sorumlu liderlik anlayışının öncülü olarak müzakereci demokratik süreçlere dahil olan bu iş liderleri fikri, kurallara bağlı olmanın yanı sıra küresel değerleri taşıyan bir yaklaşım sağlar. Sorumlu liderler, sorumluluklarını kültürel olarak yabancı bağlamlar ile çatışan çıkarların rasyonel söylem yoluyla değerlendirildiği açık ve karşılıklı bir öğrenme süreci aracılığıyla yaklaşan iletişimsel değiş tokuş koşullarında pratik akıl anlayışıyla gerçekleştirirler (Habermas 2001; Steinmann ve Scherer 1998; Wohlrapp 1998).

Sorumlu liderlik kavramı bazı nedenlerden dolayı önemsenmektedir. Son dönemlerde işletmelerin üzerinde sosyal sorumluluk sahibi olmaları için küresel bir baskı bulunmaktadır. Sosyal sorumluluk genellikle bir işletmenin müşteriler, tedarikçiler, çalışanlar, sivil toplum kuruluşları, hissedarlar ile ilişkilidir. Sosyal sorumluluk işletmenin çalışma alanı ve geniş kitleler arasında sürdürülebilirlik, çeşitlilik, ileriye yönelik uygulamaların benimsenmesi gibi konuları kapsamaktadır (McWilliams ve Siegel, 2001; Siegel, 2014).

Stone ve Johnson (2014) okullarda sorumlu liderler hakkında yaptıkları çalışmada, liderler sadece öğrenci başarısını değil öğrenciler ile birlikte ebeveynler ve topluluk kurumları dahil olmak üzere bütün paydaşların etkileşim içerisinde oldukları süreçler olarak görürler. Waltman ve Balvin (2008) çalışmalarında sorumlu liderliğin hem ekonomik hem de paydaş perspektiflerini ele alarak, zaman içinde liderlerin nasıl görüldüğünü ele almıştır. Voegtlin ve arkadaşları (2012) çalışmalarında küreselleşmenin zorlukları ile başa çıkmak için sorumlu liderlik modelini önermektedir.

2.1. Covid 19 Psikolojik Sıkıntı

Pandemi dönemlerinde ilk yapılacaklar, salgınla mücadele etmenin başlangıcıdır. Halk sağlığı ile alakalı bilgilerin pekiştirilmesi, vakaların evlerinde yönlendirilmesi, hastanede tedaviye ihtiyaç duyan vakaların belirlenmesi, sağlık çalışanları tarafından gerçekleştirilir. COVID-19 pandemisinin etkisinden korunmak amacıyla fiziksel mesafenin sağlanması, kişisel hijyene dikkat edilmesi, maske kullanılması, kullanılan araç gereç ve eşyaların hijyenine dikkat edilmesi, şüpheli ve temaslı kişilerin karantinaya alınması, testlerin yapılması, temaslı ve hastaların takibi, kronik hastalıkları bulunan insanların takibi hekimler tarafından yapılmaktadır (Saatçi, 2020).

Bireyler fiziksel ve sosyal yapıları açısından birbirinden farklı davranışlar gösterebilir. Bu farklılıklar insanların farklı davranış profilleri oluşturmalarına neden olmaktadır. Bazı bireyler zor durumlarla karşı karşıya kaldıklarında mücadele ederken, diğerleri ise mücadeleden kaçınabilir. İnsanlar olumsuz şartlarda farklı tepkiler verebilmekte, farklı başa çıkma davranışları sergileyebilmektedir (Gürkan, 2006). Yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde; belirsizlik ortamı ve psikolojik sorunlar ile alakalı olan bireylerin belirsizliğe tahammülsüzlüğü görülmektedir. Belirsizlik, yetersiz belirti sebebiyle yalın bir biçimde temellendirilemeyen, sınıflandırılmayan durum olarak ifade edilmektedir. Belirsizliğe tahammülsüzlük ise, net olmayan şartlara yönelik olumsuz tepkiler göstermek olarak ifade edilmektedir (Budner, 1962, Buhr ve Dugas, 2002).

Covid-19'un çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri ile alakalı yapılan çalışmalarda çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır (Labrague vd., 2021; Nikčević vd., 2021; Fares vd., 2021);

- Çalışanlarda iş korkusunun artması,
- İş tatminin azalması,
- Genel kaygı ve depresif belirtiler,
- Ankisitiye ve depresyon belirtileri,
- İşten ayrılma niyeti

Covid 19 pandemi döneminde çalışanlarda oluşan hastalık korkusu psikolojik sorunları ve sıkıntıyı tetikleyici bir ortam olarak kabul görebilir. Pandemi sürecinde virüs ve ile hastalarla en fazla karşılaşan sağlık çalışanları yüksek düzeyde önlemler uygulasa da ne kadar yüksek bir riske maruz kaldıklarının farkındalardır. Bu şartlarda sağlık çalışanlarında kaygı düzeyinde psikolojik sıkıntılar oluşabilir.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. Araştırma Yöntemi ve Tekniği

Araştırma, nicel olarak tasarlanmış anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Pandemi koşullarında fiziksel mesafe kuralları gereği katılımcılara sosyal medya üzerinden (online anket uygulaması) üzerinden ulaşılmıştır.

3.2. Araştırmanın Ana Kütlesi

Araştırmanın ana kütlesini, Kayseri, Kırşehir, Sivas İllerinde faaliyet gösteren hastanelerde çalışan personel oluşturmuş, tamamlanan anket formlarının 113'ü analize uygun bulunmuştur. Tablo 1'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılanların %46'sı erkektir. Yaklaşık %62,8'i 34 ve altı yaş grubunda ve %47,7'si 1-5 yıl arasında iş deneyimine sahiptir.

Tablo 1: Demografik Durum

Cinsiyet	N	%	Yaş	N	%
Erkek	53	46,9	34 ve altı	71	62,8
Kadın	60	53,1	35 ve üstü	42	37,2
Meslek	N	%	Kıdem	N	%
Doktor	27	23,9	1-5 Yıl	54	47,7
Sağlık Tek.	34	30	6-10 Yıl	28	24,7
Hemşire	43	38	11-15 Yıl	13	11,5
Diğer	9	7,9	15 Yıldan Fazla	18	15,9

3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Katılımcıların sorumlu liderlik algı düzeylerini ölçmek amacıyla Voegtlin (2011) tarafından geliştirilen Özkan ve Üzüm'ün Türkçeye uyarlama çalışmalarını yaptığı beş sorudan oluşan Sorumlu Liderlik ölçeği kullanılmıştır (Özkan ve Üzüm, 2021). Ölçeğin güvenilirlik çalışması sonucu (Cronbach Alpha) 0,867 olarak tespit edilmiştir.

Katılımcıların Covid-19 psikolojik sıkıntı düzeylerini ölçmek amacıyla Feng ve arkadaşlarının (2021) tarafından geliştirilen on iki adet sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmalarını Ay ve arkadaşları (2021) yapmıştır (Ay vd., 2021). Ölçek iki boyutludur. 1, 2, 3, 4 ve 6. maddeler korku ve kaygı boyutunu, 5, 7, 8, 9, 10, 11 ve 12. maddeler şüphe boyutunu oluşturmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik çalışması sonucu (Cronbach Alpha) 0,784 olarak tespit edilmiştir.

Araştırmanın teorik modeli şekil 1'de gösterilmiştir.

**Şekil 1:** Araştırma Modeli

Araştırmada üç tane hipotez bulunmaktadır. Bu hipotezler;

Hipotez 1: Sorumlu liderlik algısı ile Covid-19 psikolojik sıkıntısı arasında negatif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Sorumlu liderlik algısı ile Covid-19 korku ve kaygısı arasında negatif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3: Sorumlu liderlik algısı ile Covid-19 şüphesi arasında negatif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Katılımcılardan elde edilen veriler SPSS 26 programı ile analiz edilmiştir.

4.1. Değişkenler Arasındaki İlişkilere İlişkin Bulgular

Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde, Tablo 2’de yer alan korelasyon analizi bulgularına göre, sorumlu liderlik ile Covid-19 psikolojik sıkıntı ($r = -.419, p < 0.01$) negatif ve anlamlı şekilde ilişkilidirler. Sorumlu liderlik ve Covid-19 korkusu kaygısı arasında ($r = -.242, p < 0.01$) pozitif ve anlamlı şekilde ilişkilidir. Değişkenler arasındaki anlamsız ilişkinin, sorumlu liderlik ile Covid-19 şüphesi arasında olduğu ($r = -.335, p > 0.05$) bulunmuştur.

Tablo 2: Korelasyon Analizi

Değişkenler	Sorumlu liderlik
Sorumlu liderlik	1
Covid-19 psikolojik sıkıntı	-,419**
Korku ve Kaygı	-,242**
Şüphes	-,335*

n= 193; * p< 0,05; ** p< 0,01

4.2. Sorumlu Liderlik ile Covid-19 psikolojik sıkıntı ilişkisinde Regresyon Analizi Bulguları

Araştırmanın ilk hipotezi olan, sorumlu liderliğin Covid-19 psikolojik sıkıntısına etkisini (Hipotez 1) sorgulamak amacıyla doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analize ilişkin bilgiler tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3: Regresyon analizi 1

Model (Bağımsız Değişkenler)	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Beta	Anlam Düzeyi	İç İlişki İstatistikleri	
	B	Standart Hata			Tolerans Değeri	VIF Değeri
Sabit	3,458	,348				
Sorumlu Liderlik	-,364	,041	-,324	,000	1,000	1,000
R	,514					
R ²	,267					
Düzeltilmiş R ²	,263					
Anlam Düzeyi	,000					
Durbin-Watson	1,874					

Bağımlı değişken: Covid-19 psikolojik sıkıntı * p<0.05 düzeyinde anlamlıdır. ** p<0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3’te görüldüğü üzere çalışanların sorumlu liderliğin Covid-19 psikolojik sıkıntısına etkisini inceleyen model anlamlı bulunmuştur ($\beta = -.324, p<0.01; R^2 = 0.263, p<0.01$). Dolayısıyla 1. Hipotez kabul edilmiştir.

Araştırmanın ikinci hipotezi olan, sorumlu liderliğin Covid-19 korku ve kaygısına etkisini sorgulamak amacıyla doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analize ilişkin bilgiler tablo 4’te verilmiştir;

Tablo 4: Regresyon analizi 2

Model (Bağımsız Değişkenler)	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Beta	Anlam Düzeyi	İç İlişki İstatistikleri	
	B	Standart Hata			Tolerans Değeri	VIF Değeri
Sabit	7,452	,864				
Sorumlu Liderlik	-,218	,124	-,208	,000	1,000	1,000
R	,427					
R²	,211					
Düzeltilmiş R²	,203					
Anlam Düzeyi	,000					
Durbin-Watson	1,764					

Bağımlı değişken: Covid-19 korku ve kaygısı * $p<0.05$ düzeyinde anlamlıdır. ** $p<0.01$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4’te görüldüğü üzere çalışanların sorumlu liderliğin Covid-19 korku ve kaygısına etkisini inceleyen model anlamlı bulunmuştur ($\beta = -.208, p<0.01; R^2 = 0.203, p<0.01$). Dolayısıyla 2. Hipotez kabul edilmiştir.

Araştırmanın üçüncü hipotezi olan, sorumlu liderliğin Covid-19 şüphesine etkisini sorgulamak amacıyla doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analize ilişkin bilgiler tablo 5’te verilmiştir;

Tablo 5: Regresyon analizi 3

Model (Bağımsız Değişkenler)	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Beta	Anlam Düzeyi	İç İlişki İstatistikleri	
	B	Standart Hata			Tolerans Değeri	VIF Değeri
Sabit	11,142	,087				
Sorumlu Liderlik	-,127	,034	-,122	,03	1,000	1,000
R	,341					
R ²	,123					
Düzeltilmiş R ²	,098					
Anlam Düzeyi	,000					
Durbin- Watson	1,937					

Bağımlı değişken: Covid-19 şüphesi * p<0.05 düzeyinde anlamlıdır. ** p<0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 5'te görüldüğü üzere çalışanların sorumlu liderliğin Covid-19 korku ve kaygısına etkisini inceleyen model anlamlı bulunmuştur ($\beta = -,127$, $p<0.05$; $R^2 = 0.098$, $p<0.01$). Dolayısıyla 3. Hipotez kabul edilmiştir.

SONUÇ

Bu çalışma, koronavirüsten çok fazla etkilenen meslek grubu olan sağlık çalışanlarını incelemektedir. Sorumlu liderlerin sağlık çalışanlarında Covid-19'un oluşturduğu psikolojik sıkıntı düzeyi araştırılmıştır. Özdemir (2021) yaptığı nitel çalışma ile pandemi koşullarında insan kaynakları yönetiminin önemini vurgulamıştır.

Sonuçlar;

- Sorumlu liderlik davranışı çalışanlarda Covid-19 psikolojik sıkıntılarını azaltmaktadır.
- Sorumlu liderlik davranışı çalışanların Covid-19 ile alakalı korku ve kaygılarını azaltmaktadır.
- Sorumlu liderlik davranışı çalışanların Covid-19' a dair endişelerini azaltmaktadır.

Koronavirüs döneminde sağlık sektörü çeşitli insan kaynakları sorunlarıyla karşılaşmıştır. Dünya genelinde böyle sonuçlar doğuran salgın sağlık çalışanlarını aşırı iş yükü ve virüse maruz kalma riski ile karşı karşıya getirmiştir. Koronavirüsün bu olumsuz etkisi ile karşılaşan sağlık çalışanlarının psikolojik sıkıntı, kaygı, korku ve endişe gibi davranışları olabilir. Özdemir (2019)'in çalışması da bu durumu destekler niteliktedir. Bu ve benzeri durumların neticesinde gelişecek stresin sağlık çalışanlarının davranışlarında değişmelere yol açtığı ve çatışmalara neden olduğu da belirlenmiştir (Özdemir, 2019). Sağlık örgütlerindeki sorumlu liderlik davranışlarının bu problemleri azaltacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Arpacıoğlu, S., Baltalı, Z., Ünübol, B. (2021). COVID-19 pandemisinde sağlık çalışanlarında tükenmişlik, Covid korkusu, depresyon, mesleki doyum düzeyleri ve ilişkili faktörler. *Cukurova Medical Journal*, 46(1), 88-100.

Ay, T., Oruç, D., Özdoğru, A. A. (2021). Adaptation and evaluation of COVID-19 related Psychological Distress Scale Turkish form. *Death Studies*, 1-9. <https://doi.org/10.1080/07481187.2021.1873459>

Buhr, K., & Dugas, M. J. (2002). The intolerance of uncertainty scale: Psychometric properties of the English version. *Behaviour Research and Therapy*, 40(8), 931-945.

Cameron, K. (2011). "Responsible Leadership As Virtuous Leadership", *Responsible Leadership*, 25-35, Springer, Dordrecht.

Ciulla, J. B. (2008). "Leadership studies and "the fusion of horizons"." *The Leadership Quarterly* 19(4): 393–395.

Çelik V. (1999) Eğitimsel Liderlik. Doğu Matbaası: Ankara.

Fares, Z. E. A., Ala'a, B., Gadelrab, H. F., Lin, C. Y., Aljaberi, M. A., Alhuwailah, A., & Roubi, M. L. (2021). Arabic COVID-19 Psychological Distress Scale: development and initial validation. *BMJ open*, 11(6).

Feng, L. S., Dong, Z. J., Yan, R. Y., Wu, X. Q., Zhang, L., Ma, J., & Zeng, Y. (2020). Psychological distress in the shadow of the COVID-19 pandemic: Preliminary development of an assessment scale, *Psychiatry Research*, 291, 113-202.

Gürkan, U. (2006a). Yılmazlık Ölçeği (YÖ): Ölçek geliştirme, güvenirlik ve geçerlik çalışması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 39(2), 45-74.

Habermas, J. (2001b). *The inclusion of the other: Studies in political theory*. Cambridge, MA: MIT Press.

Maak, T., & Pless, N. (2006b). Responsible leadership in a stakeholder society: A relational perspective. *Journal of Business Ethics*, 66(1), 99–115.

McWilliams, A., Siegel, D. (2001). Corporate social responsibility: A theory of the firm perspective, *Academy of Management Review*, 26(1), 117-127

Nikčević, A. V., Marino, C., Kolubinski, D. C., Leach, D., & Spada, M. M. (2021). Modelling the contribution of the Big Five personality traits, health anxiety, and COVID-19 psychological distress to generalised anxiety and depressive symptoms during the COVID-19 pandemic. *Journal of affective disorders*, 279, 578-584.

Labrague, L. J., & de Los Santos, J. A. A. (2021). Fear of Covid-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *Journal of nursing management*, 29(3), 395-403.

Özdemir, N. (2019). Sağlık sektöründe çalışan ebelerin işkolikliklerinin iş stresleri üzerine etkileri. *International Journal of Arts and Social Studies*, 2(3) , 60-69.

Özdemir, N. (2021). Sağlık sektöründe insan kaynakları yönetiminde performans yönetimi ve personel verimliliği, *Journal of Organizational Psychology and Behavior*, 2(1), 28-36.

Özkan, O. S. ve Üzüm, B. (2021). Sorumlu liderlik: Bir ölçek uyarlama çalışması, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 19(4), 199-212.

Polat, Ö. P., Coşkun, F. (2020). COVID-19 salgınında sağlık çalışanlarının kişisel koruyucu ekipman kullanımları ile depresyon, anksiyete, stres düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Batı Karadeniz Tıp Dergisi*, 4(2), 51-58.

Saatçı, E. (2020). COVID-19 Pandemisi ve sağlık çalışanları: Yaşatmak mı yaşamak mı?, *Türkiye Aile Hekimliği Dergisi*, 24(3), 153-166.

Siegel, D. S. (2014). Responsible Leadership, *Academy of Management Perspectives*, 28(3), 221-223.

Steinmann, H., & Scherer, A. G. (1998). Corporate ethics and global business: Philosophical considerations on intercultural management.

Stone-Johnson, C. (2014). Responsible leadership. *Educational Administration Quarterly*, 50(4), 645-674.

Voegtlin, C. (2011). Development of a Scale Measuring Discursive Responsible Leadership. *J Bus Ethics*, 98, 57-73.

Voegtlin, C., Patzer, M., & Scherer, A. G. (2012). Responsible leadership in global business: A new approach to leadership and its multi-level outcomes. *Journal of business ethics*, 105(1), 1-16.

Waldman, D. A., & Galvin, B. M. (2008). Alternative perspectives of responsible leadership. *Organizational Dynamics*, 37(4), 327– 341.

Wohlrapp, H. (1998). Constructivist anthropology and cultural pluralism: Methodological reflections on cultural integration.

Yip, P. S. F., Chau, P.H. (2020). Physical distancing and emotional closeness amidst COVID-19, *Crisis*, 41(3), 153-155.