




Adaptation of the Professional Moral Courage Scale to Turkish Culture: A Validity and Reliability Study*

Sami Yollu^a  Hanifi Yumuşak^b  Mehmet Korkmaz^c 

^a Dr., Ministry of Education, Türkiye, samiyollu@gmail.com

^b Dr., Ministry of Education, Türkiye, hanifiyumusak@gmail.com

^c Prof. Dr., Gazi University, Ankara, Türkiye, korkmaz@gazi.edu.tr

ABSTRACT

In this study, it was aimed to adapt the "Professional Moral Courage" scale developed by Sekerka et al. (2009) to Turkish culture to assess teachers' Professional Moral Courage levels. For this purpose, the data obtained from 446 teachers working in primary and secondary schools in the central districts of Antalya province in the 2020-2021 academic year were analyzed. The Professional Moral Courage scale is a seven-point Likert-type measurement tool comprising five dimensions and 15 items. First-Level Confirmatory Factor Analysis and Second-Level Confirmatory Factor Analysis were conducted to determine whether the original structure of the scale was also provided in Turkish culture. Additionally, Cronbach's Alpha (α) coefficient, McDonald's Omega (ω) reliability coefficient, and AVE values were calculated to determine the reliability level of the scale. The fit indices obtained supported the five-dimensional structure identified in the original study, which included moral judgment, multiple values, confronting threats, going beyond conformity, and moral goal. In addition, Cronbach's Alpha (α) coefficient for the whole scale was calculated as .94, and McDonald's Omega (ω) reliability coefficient was calculated as .91. Consequently, the analysis determined that the scale adapted for Turkish culture is a valid and reliable measurement tool for measuring teachers' moral courage.

Article Type
Research

Article Background
Received:
12.08.2023
Accepted:
06.02.2024

Keywords
Moral Courage,
Scale Adaptation,
Validity,
Reliability

To cite this article: Yollu, S., Yumuşak, H. & Korkmaz, M. (2024). Adaptation of the professional moral courage scale to Turkish culture: A validity and reliability study. *International Journal of Turkish Educational Sciences*, 12(1), 221-254. <https://doi.org/10.46778/goputeb.1341919>

Corresponding Author: Sami Yollu, e-mail: samiyollu@gmail.com

*This study was based on the following doctoral thesis: Yollu, S. (2023). *An examination of the relationship between the authentic leadership behaviors of school administrators and positive psychological capital and moral courage behaviors of teachers*. [Unpublished Doctoral Dissertation]. Gazi University.

Introduction

As organizations continue to grow and develop, they are evolving into more complex structures. While these positive developments offer significant opportunities, the increasing diversity and changing demands of both employees and society present challenges for organizations. In contemporary organizational management approaches, the growing emphasis on the value of people underscores the importance of meeting their demands. However, conflicts between managers and employees, as well as unmet demands, can lead to ethical issues within organizations. According to Hannah et al. (2011), the process of modernizing organizations with changes and developments has created morally complex environments, bringing about significant ethical challenges and demands for employees. These morally complex environments may lead to moral distress and value conflicts within organizations. Consequently, moral distress can decrease employee productivity and have a negative impact on job satisfaction and performance (Baqtayan et al., 2014). Therefore, organizations need to address issues such as moral distress and value conflicts to mitigate these negative outcomes. To achieve this, the importance of moral courage behaviour is emphasized (Sharma, 2018). Furthermore, meeting the demands of employees and society necessitates the development of organizational ethics. It is argued that individuals must possess a strong character for the development of organizational ethics (Hunter, 2003), and moral courage is considered essential for building such a character (Peterson & Seligman, 2004)

Sekerka and Bagozzi (2007) argued that willpower is needed to face and cope with moral challenges and to face the obstacles that the individual will face in doing what he/she believes is right. Peterson and Seligman (2004) referred to the concept of courage by mentioning that there must be a power that supports the use of willpower to succeed in internal and external opposition. Courage is regarded as an important characteristic for employees within organizations (Verschoor, 2003) and a necessary quality for organizational ethical behavior (Pears, 2004). As ethical issues in organizational contexts continue to rise over time, experts have revived the concept of courage and started to discuss the concept in physical, psychological, and moral terms (Sekerka et al., 2009). In the context of ethics, it is possible to say that the concept of moral courage, which is necessary for moral action, has come to the fore. In addition, experts emphasize the importance of moral courage in the development of organizational ethical behavior (Kidder, 2005).

As a social organization, schools face ethical challenges just like other organizations. Considering the role and importance of schools in education, it can be said that both the concept of ethics in the organizational sense and the ethical behaviors exhibited by teachers, whom students take as role models, are important. In this context, it is considered important to exhibit moral courage behavior, which is thought to contribute to the development of ethical behaviors in schools. The task of teachers is not only to teach knowledge and develop students' thinking skills (Klaassen & Maslovaty, 2010). They should also possess the willingness and capability to engage in discussions about ethical issues to raise their students' awareness (Klassen, 2007). According to Kidder (2005), teachers perceive moral education as a central aspect of their educational role, viewing themselves as advocates of critical education and individuals of significant moral courage. Teachers should be strong in doing the right thing despite the pressures and risks they face and maintain these behaviors consistently. Teachers should encourage students to exhibit moral courage through their role model behaviors. In this way, teachers' moral courage behaviors can lead to the spread of moral courage to the whole society through students. From this point of view, it is possible to say that teachers' moral courage behaviors are important in terms of teaching and developing ethical behaviors not only in schools but also in the whole society.

The purpose of moral courage is to create a moral environment by increasing the use of moral power in organizations. Organizations experiencing moral difficulties face the destruction of organizational and personal values. Moral courage acts as a locomotive in the use of moral power and has an important role in overcoming ethical problems and difficulties (Sekerka et al., 2009). Otherwise, expecting all problems in an organization to be solved by rules or legislation is nothing more than a dream. As Napoleon said, "Where there is no morality, law can do nothing". Therefore, the lack of managerial will in management processes must be complemented by a 'system of values' (Arslan, 2018). Consequently, moral courage contributes to the cultivation of an ethical environment, aiding in the resolution of moral dilemmas and the cultivation of a positive organizational climate.

In this context, it is very important to reveal teachers' moral courage levels and other concepts related to moral courage. When the literature was examined, no specific scale that can be used for teachers was found. Consequently, there is a need for a measurement tool that determines the moral courage levels of teachers and reveals the importance of the related factors. Accordingly, it is important to adapt a measurement tool that is accepted in the international literature to Turkish culture to determine the level of moral courage of teachers and to make a comparison with the international literature. It is thought that this scale study will fill this gap in the field. In this context, after the theoretical explanation of the concept of moral courage, it is aimed to adapt the Professional Moral Courage Scale developed by Sekerka et al. (2009) to Turkish culture, to conduct validity and reliability analyses and to bring it to the national literature. Additionally, the study aims to spearhead efforts to explore and promote the utilization of moral courage within schools and contribute to addressing the dearth of research in this area.

Conceptual Framework

Moral Courage

Moral courage is described as a character strength or trait that provides individuals with an inner psychological strength when they face challenging ethical choices (Peterson & Seligman, 2004). Sekerka and Bagozzi (2007) define moral courage as the ability to act in accordance with one's inner principles for the good of others despite the threats and risks faced by the individual and argue that moral courage is a personal characteristic that the individual must act when faced with ethical challenges and threats. In this context, moral courage is not a static personal trait or asset, but it is seen as a developable individual trait in which different levels of moral courage are created depending on the influence of situational factors on individuals' psychological characteristics (Hannah, et al., 2011; Hannah & Avilio, 2010). Lachman (2010) argued that moral courage encourages individuals to speak up and do the right thing in contempt of forces that would cause them to behave in a different way; Pianalto (2012) argued that moral courage involves facing certain fears and dangers emerging from the possibility of punishment. Baratz and Reingold (2010) see moral courage as an activity linked to the most central values in the eyes of the individual. Kidder (2005) argued that individuals with moral courage are committed to their moral principles, are aware of the real or potential risks that may come with following these principles, and are willing to bear these risks. Considering all these explanations, it can be said that moral courage encourages doing the right thing, and the right thing is related to the central values of the individual. There is an element of risk in exhibiting moral behavior. The decisions and behaviors taken are for the good of others despite threats and pressures.

Professional moral courage is seen as a trait that motivates and enables to choose a path of ethical action depending on professional task (Sekerka & Zolin, 2005). In an organizational context,

professional moral courage involves making an intentional attempt to set and realize ethical aims and to reach them in an ethical manner. Professional moral courage is seen as a competence in more general application to different professions. Professional moral courage is described as a core characteristic that can be a motive, trait, skill, a part of one's social position or self-image, or a body of knowledge that one uses to achieve work (Sekerka et al., 2009). Although professional moral courage can be considered to be a trait, quality, or attribute (Verschoor, 2003; Pears, 2004), the way it manifests in managerial decision-making is progressive and dynamic.

When faced with an ethical challenge, those who act with moral courage have the skill to handle uncertainty by increasing the desire to take moral action and the motivation to support their decision (Sekerka & Yacobian, 2017). The elicitation of the desire to pursue moral behavior and the subsequent maintenance of devotion to a morally courageous action has been described by the existence of five elements (Sekerka et al., 2009). These are as follows:

1. Moral Agency
2. Multiple Values
3. Endurance of Threats
4. Going Beyond Compliance
5. Moral Goal

Moral Agency

Moral agency is the first component of moral courage. It can be said that moral courage starts with moral agency as there is a tendency to be moral, to improve this situation, and to attain a moral outcome (Watson et al., 2008; Sekerka et al., 2009). Moral agency allows people to act quickly in deciding what is moral or not. Therefore, those who act with moral agency are always prepared to act morally and exhibit consistent behavior to reach the right action. They quickly assume moral responsibility and are persistent in maintaining the right behavior, persevering in the face of opposing views. Moral agency begins with a desire to be moral and to demonstrate it through behavior. It is represented by doing what is right in all but specific times and situations in life. Those with moral judgment are equipped with the ability to evaluate the ethical components of any issue (Sekerka et al., 2009). They are always alert and exhibit proactive behavior, anticipating where moral challenges may arise (Schaubroeck et al., 2012). It is seen as a continuous self-directed effort. Supported by self-efficacy, it maintains and strengthens the desire to reach for the more moral (Pury et al., 2007).

Multiple Values

Values work as principles that lead people to determine what is ethical, moral, right, or just (Lewis & Gilman, 2005). In addition, acting with multiple values in mind helps to define and determine the right action (Davis & Frederick, 1984). These values are related to determining the collective goodness or badness of a decision or behavior. Decision-making consciousness requires decisive action to adhere to standards of correct behavior. At the same time, multiple perspectives should be taken into account. In this process, the skill to be sensitive to others' points of view and to think holistically is developed (Sekerka & Yacobian, 2017).

Acting with moral courage requires the implementation of various individual and professional values. Instead of basing actions on a few values, those who demonstrate moral courage act on more values and thus aim to achieve a collective moral good (Sekerka & Yacobian, 2017). They align individual, professional, and organizational principles of right and wrong as they seek to determine the way to understand and label ethical issues (Carlson et al., 2002). Those with moral courage

demonstrate the skill to draw on the value sets of the various roles they assume as persons who exhibit ethical behavior. Anyone acting to achieve a moral outcome may be confronted with a variety of social norms that run counter to their values. This necessitates the need to prioritize one's values and to hold fast to those values that support a better outcome despite internal conflict, personal desires, and external pressures (Sekerka & Yacobian, 2017). As a result, when making a moral decision or taking an action, a person utilizes a set of multiple values and determines what should be implemented in accordance with his/her values and beliefs that he/she adheres to despite external pressures and threats. It can be said that multiple values are critical in ensuring that the action or decision is the most correct and moral.

Endurance of Threats

Those who demonstrate moral courage show resilience by remaining strong in the face of both perceived and real danger or threat. Ethical challenges do not require physical courage, but it requires moral courage (Sekerka, et al., 2009). The position, identity, and character of those who act with moral courage may be at risk, and those who act with moral courage may be anxious about achieving their goals, but they remain resolute no matter what (Sekerka & Yacobian, 2017). Those who exhibit moral courage risk situations such as loss of status and deterioration of social relations and accept this from the very beginning. This shows that acting with moral courage is more valuable than personal interests (Goud, 2005). As a result, those who act with moral courage show resistance and maintain their moral attitudes and behaviors without compromising their values at all costs.

Going Beyond Compliance

Those who act with moral courage may go beyond what the law requires in order to create a fair and inclusive work environment based on equal opportunities (Petrick & Quinn, 2001), they may adhere to policies, laws, or rules, but when faced with an ethical challenge, they go beyond what the rules and laws require. This describes an overworked person who exhibits proactive behavior that prevents unethical actions (Sekerka & Yacobian, 2017).

Moral Goal

Those who show moral courage use virtues such as honesty and justice to achieve a virtuous outcome. It is necessary to set a moral goal and make an effort to reach a moral solution and overcome ethical challenges (Sekerka et al., 2009). Those who show moral courage have goals that go beyond their own interests (Bass & Steidlmeier, 1999). They strive to reach a moral outcome that contributes to ethical awareness (Treviño et al., 2006). Having a moral goal can positively affect ethical decision-making and keep moral reasoning strong. The desire to reach a moral goal is a component of a continuous effort to fulfill what is right and get the greater moral good (Sekerka & Yacobian, 2017).

Method

This research constitutes a scale adaptation study. In this part of the research paper, detailed information about the study group, the data collection tool, the stages of scale adaptation followed in the research, and the data analysis is provided.

Study Group

A scale is a measurement tool whose construct validity has been determined theoretically and statistically. This study seeks to answer the question of whether the scale measures the same

construct in the language and culture to be adapted as it measures in the original culture. Therefore, Confirmatory Factor Analysis (CFA) method was used in this study. The study group consists of 446 teachers working in primary and secondary schools in the central districts of Antalya province during the 2020-2021 academic year, determined by maximum diversity and convenience sampling from purposeful sampling methods. On this basis, it was pointed to ensure maximum diversity by reaching teachers according to distinct demographic characteristics (age, gender, etc.) and educational levels (primary school, secondary school). Descriptive statistics about the study group are given in Table 1.

Table 1

Demographic Characteristics of Participants

Demographic Variables	n	%
Gender		
Female	269	60,3
Male	177	39,7
Age		
20-30 years old	28	6,3
31-40 years	188	42,2
41-50 years	168	37,7
51-60 years	58	13,0
61 years and over	4	,9
Education Status		
Associate degree	15	3,4
Bachelor	387	86,8
Postgraduate	44	9,9
Education Level		
Primary School	216	48,4
Middle School	230	51,6
Seniority		
1-5 years	15	3,4
6-10 years	72	16,1
11-15 years	116	26,0
16-20 years	88	19,7
21 years and over	155	34,8
Total	446	100,0

When Table 1 is examined, the study group consists of teachers with different characteristics in terms of gender, age, seniority, education status, and educational level variables. However, female teachers (60.3%), teachers between the ages of 31-40 (42.2%), and teachers with bachelor's degrees (86.8%) were the majority in the study group. According to the Ministry of National Education 2021-2022 data, the rate of female teachers working in primary and secondary schools in Antalya province in the 2021-2022 academic year is 61%. In addition, according to the strategic plan of Antalya MEM, the number of teachers with postgraduate education is approximately 8%. In this context, it can be said that the research sample reflects the research population.

Adaptation of the Data Collection Tool

Professional Moral Courage Scale (PMC-S): The original form of the scale (Professional Moral Courage -PMC) was developed by Sekerka et al. The scale consists of 15 items and 5 sub-dimensions. These five dimensions are i) moral judgment (Items 1, 2, 3), ii) multiple values (Items 4, 5, 6), iii)

confronting threats (Items 7, 8, 9), iv) going beyond compliance (Items 10, 11, 12) and v) moral goal (Items 13, 14, 15). The MAC-Scale was graded on a 7-point Likert scale ranging from "1 = never" to "7 = always", with "4 = sometimes" as the midpoint. A high score on the scale means that the participant has a high level of moral courage, while a low score means that the participant has a low level of moral courage. There are no reverse items in the scale.

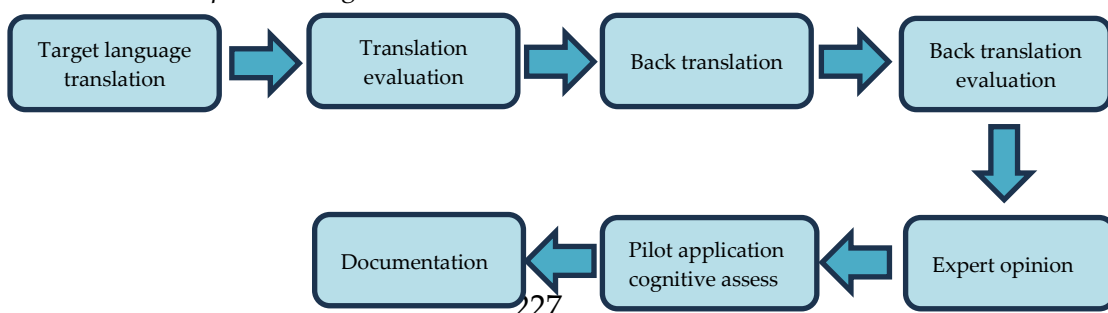
The original version of the scale was developed using a trait-method-error CFA model, that is, a model that combines convergent and discriminant validity and confirmatory factor analysis procedures (Sekerka et al., 2009). The authors created two different instruments using two different methods (Qualitative research data - Literature review). In other words, the authors created item form A by content analysis method from the data obtained as a result of face-to-face interviews and item form B by literature review. They named this approach as Method A and Method B. In psychology, there are different measurement tools to measure a certain trait. Even if a trait is measured by different methods, it is expected that there is a relationship between the measurements. In order to measure a variable accurately, various characteristics can be revealed by using different methods (Ünsal et al., 2014). This model aims to consider observed variables separately in terms of method, feature and error components. When the parameter estimates for the trait-method-error CFA model are examined, it is seen that the reliability values vary between .76 and .88 for Method A and between .61 and .80 for Method B. The authors finally decided to use the scale developed with Method A. The researchers stated that the reliability diagonal values and validity diagonal values were sufficient according to the findings they obtained and then established a CFA model. As a consequent of the confirmatory factor analysis (CFA) conducted during the development of PMC-S, it was reported that the goodness of fit values of the 5-factor model (Chi-Square = 23.01, df = 15, P-value = 0.00, RMSEA = 0.05), NNFI=.99, CFI=1.00 and SRMR=.02 (Sekerka et al., 2009).

Adaptation Process

First of all, the necessary permissions were obtained for the modification of the scale to Turkish culture through correspondence with the lead author of the scale. In cross-cultural adaptation studies, one of the most critical steps is to translate the original text into the target language, but this alone is not sufficient. The original instrument also reflects culture, and therefore it is very important not to overlook the features that reflect culture and society, such as semantic equivalence, conceptual equivalence, and normative equivalence. Failure to take into account the differences between different cultures will damage the reliability and validity of the scale. In this context, many guidelines for standardizing the adaptation of measurement instruments have been developed by various researchers or institutions. Among these, the guidelines created by Brislin et al. (1973), the World Health Organization (WHO), and the International Test Commission (ITC) are frequently used. During the adaptation phase of the Professional Moral Courage Scale (PMC-S), this situation was taken into consideration, and the stages suggested by Brislin et al. (1973) and the guidelines of the International Test Commission were utilized. The adaptation stages were determined as follows:

Figure 1

Measurement Tool Adaptation Stages



Translation Process

The scale was first translated into Turkish by 2 faculty members working in the department of English Language and Literature. The translated scale items were compared with the original form and evaluated for semantic equivalence, conceptual equivalence and normative equivalence by 5 faculty members (Educational Administration, Psychology, Philosophical, Social and Historical Foundations of Education, and Measurement and Evaluation). At the end of the evaluation, it was decided that it was appropriate for the adapted culture and field in terms of semantic equivalence, conceptual equivalence, and normative equivalence. The scale was then translated back into English by 2 different English Language and Literature faculty members who were not involved in the previous process.

Expert Opinion

The original version of the scale and the back-translated form were compared and analyzed by two field experts (Educational Administration) and one measurement and evaluation expert who were not involved in the previous processes. Finally, the Turkish form was examined in terms of language and expression by a teacher who is an expert in Turkish. Finally, no changes were requested by the experts, and the scale was finalized.

Pilot Application

After receiving the opinion of the experts that it was appropriate, the form was applied to a group of 30 teachers in accordance with the target group. In this application, the participants were asked questions about the comprehensibility of the items, what they understood from the items, what first came to their minds when they heard the sentence, and why they chose this answer, and it was evaluated for the last time whether there was a difference in terms of semantic, conceptual and normative equivalence. In addition, in this application, the administration time of the measurement tool was determined to be approximately 10 minutes.

Data Collection and Analysis

The data were collected online and in print by the researchers during the 2020-2021 academic year. The data, which started to be collected in printed form in the first stage, were collected online due to the pandemic that occurred later. In other words, the data were collected through online and printed forms. At the end of the data collection process, 451 measurement tools were obtained. Before the analysis, each scale item was examined in terms of erroneous and incorrect coding, null value, outlier, and normality requirements. It was seen that there was no missing or incorrectly coded data, but 2 univariate outlier data were removed from the research sample. Since CFA is a multivariate statistical method, multivariate normality, and multicollinearity were additionally tested. The relationship between variables was examined for multicollinearity control. Büyüköztürk (2010) stated that a relationship of .90 and above between variables may indicate multicollinearity. As a result of the analysis, it was seen that the relationships between the variables ranged between .45 and .75. Mahalanobis distance values were calculated to check multivariate normality. As a result of the calculations, 3 outlier data were excluded from the study.

According to the literature surveyed, 100-150 participants are sufficient for CFA in some sources (Tabachnick & Fidell, 2013), while different sources state that the sample size should be 10 times the number of items rather than a general number (Nunnally, 1978). In this context, it can be said that

the final sample size (n=446, m=15) is quite sufficient for CFA. Thus, the questionnaire form of five participants was finally excluded from the study, and the scale of 446 participants was subjected to Confirmatory Factor Analysis. SPSS and Mplus programs were used in the validity and reliability analyses of the scale, and Maximum Likelihood (ML) was used as the estimation method. Legal permission was obtained from the Antalya Provincial Directorate of National Education for the scale used in the main application. In addition, the ethics committee approval of the Gazi University Ethics Commission for this study was obtained with the document dated 21.10.2020 and numbered 91610558-302.08.01-E113162.

Findings

Before proceeding to confirmatory factor analysis, Corrected item-total correlation values and Cronbach Alpha values, which give the relationship between the individual responses and the total score of each item of a scale as a result of a measurement and help us to evaluate whether the items in the measurement tool are compatible with each other, were calculated.

Table 2

Corrected Item-Total Correlations and Cronbach Alpha Values for Each Item

Factor	Items	Corrected item-total correlation	Cronbach Alpha
Moral Agency	I1	,611	,939
	I2	,679	,937
	I3	,701	,936
Multiple Values	I4	,665	,937
	I5	,708	,936
	I6	,686	,937
Endurance of Threats	I7	,731	,935
	I8	,739	,935
	I9	,709	,936
Going Beyond Compliance	I10	,707	,936
	I11	,697	,936
	I12	,649	,938
Moral Goal	I13	,742	,935
	I14	,694	,936
	I15	,734	,936

When Table 2 is examined, it is seen that the item-total correlation values calculated for 15 items vary between .61 and .74. Various criterion values are given for item-total correlation, and it is generally accepted that values of .30 and above are sufficient (Büyüköztürk, 2010). In light of these criteria, it is seen that the items of the measurement tool have the necessary adequacy.

Confirmatory Factor Analysis (CFA)

This section presents the CFA goodness of fit values obtained as validity evidence, Cronbach's Alpha (α) coefficient, McDonald's Omega (ω) reliability coefficient, AVE values, standardized path coefficients and their errors, significance values, and variance explained ratios. First-order confirmatory factor analysis (CFA) and second-order confirmatory factor analysis (CFA) were

conducted to determine whether the structure of the original form of the scale was valid in Turkish culture.

Confirmatory factor analysis was conducted using the Mplus 7.0 program to verify whether the original scale provides the same structure in Turkish culture. ML estimation method was used in the CFA analysis. The fit indices found as a result of the analysis are shown in Table 3.

Table 3

First Level Confirmatory Factor Analysis Fit Values

Indexes of Fit	Values	Recommended Values	
χ^2/df	147,757/ 79	< 3 Good Fit	Kline, 2011; Sümer (2000)
RMSEA	0,044 (%90 GA ile 0,33-0,55)	< 0.08 Good Fit	Jöreskog & Sörborm, 1993; Munro, 2005
SRMR	.034	< 0.05 Good Fit	Browne & Cudeck, 1993; Hu & Bentler, 1995; Kline, 2011
CFI	0.97	> 0.90 Good Fit	Baumgartner & Homburg, 1996; Çokluk et al., 2010; Kline, 2011
TLI	0.96	> 0.95 Good Fit	Baumgartner & Homburg, 1996; Tabachnick & Fidell, 2013

When the model fit indices given in Table 3 are examined, the fact that the χ^2/df value is between 1 and 2, the CFI / TLI values are greater than .95, the RMSEA value is less than .08, and the SRMR value is less than .05 indicates that the model has a very good fit (Kline, 2011). It is also seen that the χ^2/df value is well below the generally accepted value of 3 ($\chi^2(446) = 147.757$; CFI = .97; TLI = .96; RMSEA = .044; SRMR = .034). In addition, modification suggestions were examined, and it was seen that the modification to be made in items ac4-ac5 would make a significant contribution to the Chi-square value. It was decided that this modification was also theoretically appropriate, and the relevant modification was made. The path analysis diagram showing the final version of the model is given in Figure 2.

Figure 2

Confirmatory Factor Analysis Model for the Professional Moral Courage Scale (PMC-S)

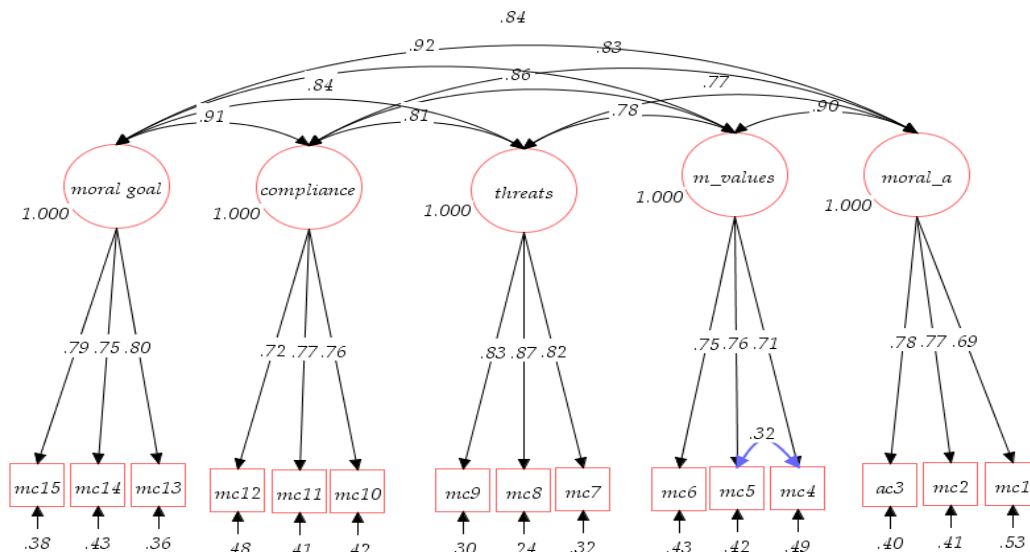


Figure 2 shows that the standardized factor loadings between the items and their dimensions ranged between .69-.78 for the moral reasoning dimension, .71-.76 for the dimension of multiple values, .82-0.87 for the confronting threats dimension, .72-.77 for the going beyond conformity dimension, and .75-.80 for the moral goal dimension. As can be seen in Figure 1, the error variances of the fourth and fifth items in the dimension of multiple values were combined because they significantly reduced the chi-square value. This modification was found to contribute significantly to the χ^2 ($p < .05$). In addition, standardized path coefficients and their errors, significance values, and explained variance ratios were calculated and presented in Table 4.

Table 4

Standard Path Coefficients, Error Variances, and Variances Explained

	Items	Standard Estimates	Standard Error	SK/ SH	Pairwise p-value	Variance Explained	Cronbach Alfa	AVE/CR* ω
Moral Agency	I1	0.687	0.032	21.756	0.000	0.471	.787	.55/.79
	I2	0.771	0.031	24.946	0.000	0.595		
	I3	0.775	0.029	26.305	0.000	0.601		
Multiple Values	I4	0.712	0.036	19.995	0.000	0.506	.807	.55/.79
	I5	0.759	0.034	22.654	0.000	0.576		
	I6	0.754	0.033	22.665	0.000	0.568		
Endurance Thraets	I7	0.824	0.025	33.173	0.000	0.679	.880	.71/.88
	I8	0.871	0.029	29.756	0.000	0.759		
	I9	0.833	0.021	38.794	0.000	0.695		
Going Beyond Compliance	I10	0.761	0.027	27.897	0.000	0.580	.794	.56/.80
	I11	0.770	0.027	28.866	0.000	0.592		
	I12	0.722	0.048	15.075	0.000	0.522		
Moral Goal	I13	0.798	0.027	30.050	0.000	0.636	.814	.60/.82
	I14	0.752	0.043	17.296	0.000	0.566		
	I15	0.785	0.027	29.190	0.000	0.616		

Considering the p values given in Table 4, all path coefficients were found to be significant. Accordingly, it can be said that the items in the scale predicted the scale in a statistically significant way. The path coefficients of the items in the scale vary approximately between .69 and .87. Since these standardized values are above .30, it can be said that these items measure the desired feature to be measured. In addition, it can be said that the errors of the items are low and at an acceptable level.

To determine the reliability level of the scale, Cronbach's α coefficient, McDonald's ω reliability coefficient, and AVE/CR values were calculated. When Cronbach's α and McDonald's ω reliability coefficients given in Table 4 are examined, it is seen that Cronbach's α coefficients range between .79-.88 and McDonald's ω reliability coefficients range between .76-.88. A Cronbach's α coefficient of .90 and above indicates very high reliability (Büyüköztürk, 2010, p. 181). Again, according to Kline (2011), McDonald's ω reliability coefficient of around .80 is quite good. AVE values are expected to be .50 and above, and CR values are expected to be .70 and above (Yaşlıoğlu, 2017). In light of these criteria, Cronbach's α and McDonald's ω reliability coefficient values show that the reliability level of the measurement tool is quite high. At the same time, when AVE and CR values are analyzed, it can be said that the model has sufficient convergent validity.

The scale theoretically consists of 5 factors and holistically measures the concept of Professional Moral Courage. Theoretically, the sum of these 5 factors gives the level of Professional Moral

Courage. For this reason, the second level CFA of the Professional Moral Courage Scale was conducted to determine whether a total score can be obtained from the whole scale statistically.

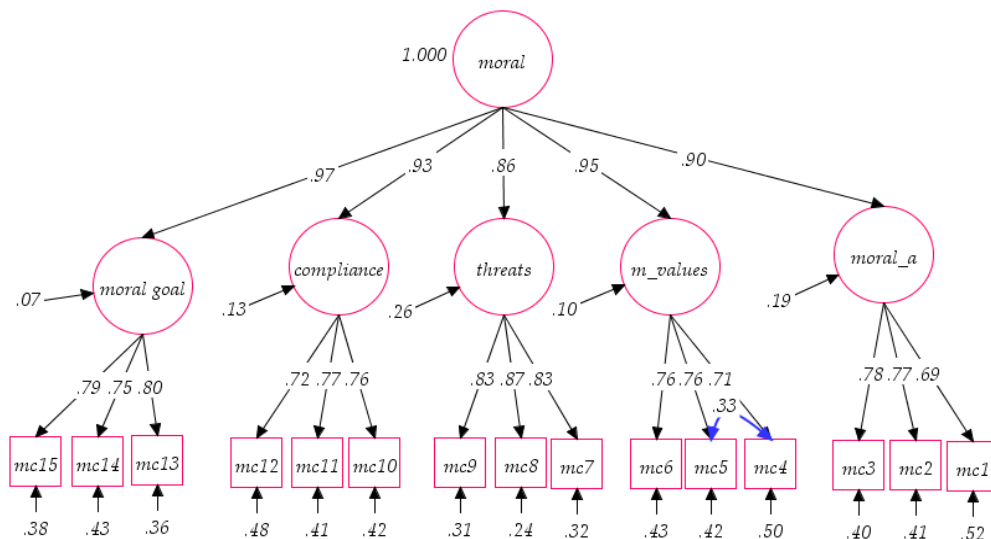
Table 5

Second Level Confirmatory Analysis Fit Values

Fit Indexes	Değerler	Recommended Values	
χ^2 / sd	157,588/ 84	< 3 Good Fit	Kline, 2011; Sümer (2000)
RMSEA	0,044 (%90 GA with 0,34-0,55)	< 0.08 Good Fit	Jöreskog & Sörborm, 1993; Munro, 2005
SRMR	.035	< 0.05 Good Fit	Browne & Cudeck, 1993; Hu & Bentler, 1995; Kline, 2011
CFI	0.97	> 0.90 Good Fit	Baumgartner & Homburg, 1996; Çokluk et al., 2010; Kline, 2011
TLI	0.96	> 0.95 Good Fit	Baumgartner & Homburg, 1996; Tabachnick & Fidell, 2013

Modification suggestions were examined ($\chi^2(446) = 170.769$; CFI = .96; TLI = .95; RMSEA = .048; SRMR = .037) It was seen that the modification to be made in items M4-M5 would make a significant contribution to the Chi-square value. It was decided that this modification was also theoretically appropriate, and the relevant modification was made. When the model fit indices given in Table 4 are examined, the χ^2/df value between 1 and 2, CFI/TLI values greater than .95, RMSEA value less than .08, and SRMR value less than .05 indicate that the model has a very good fit (Kline, 2011). It is also seen that the χ^2/df value is well below the generally accepted value of 3 ($\chi^2(446) = 157.588$; CFI = .97; TLI = .96; RMSEA = .044; SRMR = .035). The path analysis diagram showing the final version of the model is given in Figure 3.

Figure 3

Second Level Confirmatory Factor Analysis Model for PMC-S

When Figure 3 is examined, it is seen that the standardized factor loadings between the items and the dimensions vary between .69-.78 for the moral reasoning dimension, .71-.76 for the dimension of multiple values, .83-.87 for the confronting threats dimension, .72-.77 for the going beyond conformity dimension, and .75-.80 for the moral goal dimension. As can be seen in Figure 3, the error variances of the fourth and fifth items in the dimension of multiple values were combined because

they significantly reduced the chi-square value. This modification made a significant contribution to the χ^2 ($p < .05$). It can be said that the second level factor score and the factor scores of the sub-dimensions are quite good. In addition, standardized path coefficients and their errors, significance values, and explained variance ratios were calculated and presented in Table 6.

Table 6

Standard Path Coefficients, Error Variances, and Variance Explained

	Items	Standard Estimates	Standard Error	SK/ SH	Pairwise p-value	Variance Explained	Cronbach Alfa	AVE/CR	ω
Moral Agency	I1	0.691	0.031	21.981	0.000	0.478	.787	.55/.79	.79
	I2	0.767	0.031	24.590	0.000	0.589			
	I3	0.775	0.030	26.145	0.000	0.601			
Multiple Values	I4	0.708	0.036	19.779	0.000	0.501	.807	.55/.79	.76
	I5	0.761	0.034	22.638	0.000	0.580			
	I6	0.755	0.034	22.311	0.000	0.569			
Endurance of Threats	I7	0.827	0.025	33.732	0.000	0.684	.880	.69/.88	.86
	I8	0.870	0.029	29.701	0.000	0.757			
	I9	0.831	0.022	38.202	0.000	0.691			
Going Beyond Compliance	I10	0.764	0.027	28.737	0.000	0.584	.794	.56/.80	.79
	I11	0.769	0.027	28.860	0.000	0.591			
	I12	0.720	0.048	15.128	0.000	0.518			
Moral Goal	I13	0.797	0.026	30.122	0.000	0.636	.814	.60/.82	.82
	I14	0.752	0.044	17.182	0.000	0.565			
	I15	0.786	0.027	29.125	0.000	0.617			

* $CR = (\sum \lambda_i)^2 / [(\sum \lambda_i)^2 + \sum \text{ivar}(\epsilon_i)]$ $AVE = \sum \lambda_i^2 / [\sum \lambda_i^2 + \sum \text{ivar}(\epsilon_i)]$

Considering the p values given in Table 6, all path coefficients were found to be significant. Accordingly, it can be said that the items in the scale predicted the scale in a statistically significant way. The path coefficients of the items in the scale vary approximately between .69 and .87. Since these standardized values are above .30, it can be said that these items measure the desired feature to be measured. It can also be said that the errors of the items are low and at an acceptable level.

Cronbach's α coefficient, McDonald's ω reliability coefficient, and AVE values were calculated to determine the reliability level of the model established for the second level CFA analysis. When Cronbach's α and McDonald's ω reliability coefficients given in Table 6 are analyzed, it is seen that Cronbach's α coefficients range between .79-.88 and McDonald's ω reliability coefficients range between .76-.86. A Cronbach's α coefficient of .90 and above indicates very high reliability (Büyüköztürk, 2010, p.181). Again, according to Kline (2011), McDonald's ω reliability coefficient of around .80 is quite good. AVE values are expected to be .50 and above, and CR values are expected to be .70 and above (Yaşlıoğlu, 2017). When AVE and CR values are analyzed in the light of these criteria, it can be said that the model has sufficient convergent validity. Within the framework of the evidence presented regarding the validity and reliability of the five sub-factors, one second-order factor, and both sub-dimension and total scores, it is considered appropriate to use the Professional Moral Courage Scale to determine the level of moral courage.

Discussion and Conclusion

This study aimed to adapt the Professional Moral Courage (PMC) Scale developed by Sekerka et al. (2009) for Turkish culture. In the literature, it is evident that the PMC Scale has been utilized in

numerous studies (Abadi et al., 2020; Abdeen et al., 2020; Abney, 2016; Cole-Edmonson, 2010; Connor, 2017; Mohammadi et al., 2014; Saleem et al., 2021; Sharma, 2018). Professional Moral Courage is a character strength or trait that provides individuals with inner psychological strength when faced with challenging ethical choices. In cases where rules are insufficient, moral and ethical values contribute to the order and functioning of the organization. Moreover, morality and ethics will help individuals to understand their responsibilities to society and to exhibit positive behavior that will enhance the well-being of society. Alongside rules and regulations, moral and ethical values are important elements that hold the organization together and move it in a positive direction. As Napoleon said, "Where there is no morality, the law can do nothing" (Sandal, 2019).

It has been concluded that the PMC-S is useful in terms of determining the level of teachers' moral courage, revealing related concepts, and raising awareness about the concept of moral courage. Keeping silent and turning a blind eye to unethical behaviors in schools may cause the problems to become even more unsolvable. From this point of view, teachers should adopt and display ethical behaviors in the formation of a moral and ethical environment in the functioning process of the school. Attention is drawn to the morally courageous behaviors of teachers in schools where ethical problems are increasing gradually. It can be said that overcoming ethical problems in schools is related to teachers' approach to ethical issues and displaying ethical behaviors and that ethical behaviors displayed by teachers can prevent many ethical problems that may be encountered in schools. In this context, teachers are expected to create an ethical environment by using moral power and to exhibit moral courage behaviors for this purpose. Teachers who exhibit moral courage are willing to react to unethical situations (Klaassen & Maslovaty, 2010). Teacher's willingness to exhibit moral courage behaviours can contribute to the formation of an ethical culture in schools.

The findings of the current study indicate that the validity and reliability values obtained during in the adaptation of PMC-S originally developed by Sekerak et al., (2009) to Turkish culture are at an acceptable level. In addition, the goodness of fit indices obtained from the confirmatory factor analysis results are within the acceptable level ranges, indicating that the scale provides structural validity and measures the construct in line with the original scale. Sekerak et al. (2009) stated that PMC-S can also be used in social organizations and various researchers in different fields Abadi et al., (2020), Abdeen et al., (2020), Abney, (2016), Cole - Edmonson, (2010), Connor, (2017), Mohammadi et al., (2014), Saleem et al., (2021) and Sharma, (2018) used the same scale in their studies. In these studies, it was found that the validity and reliability of the scale were at acceptable levels. In light of this evidence, it can be concluded that the adaptation of PMC-S to Turkish culture has yielded a scale that is generally valid and reliable, providing robust support for its utility.

With this study, the concept of professional moral courage has been introduced to the national literature and it was revealed that a scale adapted for Turkish culture can be used in the evaluation of teachers' moral courage level. The concept is quite new in Turkish educational literature and is gradually developing with related studies whose effects in different fields are analyzed. The validity and reliability findings of PMC-S obtained in the study are limited within the framework of the qualifications of the participants of the study (the application of the participants to teachers working in primary and secondary schools, unlike the original scale). It is important to use the scale with quantitative and qualitative methods in different samples and to obtain validity and reliability findings from pre-test and post-test applications in order to reach generalizable and stronger findings.

Ethics Committee Approval: Ethics committee approval was obtained from the Gazi University Ethics Committee with the document dated 21.10.2020 and numbered 91610558-302.08.01-E113162.

Author Contributions: All authors contributed to all processes of the research. The responsibility of the study belongs to the authors.

Conflict of Interest: This research has no financial support. The authors declare no potential conflict of interest.

Mesleki Ahlaki Cesaret Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması: Bir Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması *

Sami Yollu^a  Hanifi Yumuşak^b  Mehmet Korkmaz^c 

^a Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye, samiyollu@gmail.com

^b Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye, hanifiyumusak@gmail.com

^c Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye, korkmaz@gazi.edu.tr

ÖZET

Bu araştırmada öğretmenlerin Mesleki Ahlaki Cesaret düzeylerini ortaya koymak için, Sekerka ve diğerleri (2009) tarafından geliştirilen "Mesleki Ahlaki Cesaret" ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması amaçlanmıştır. Bu amaçla, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Antalya ili merkez ilçelerinde yer alan ilk ve ortaokullarda görev yapan 446 öğretmenden elde edilen veriler analiz edilmiştir. Mesleki Ahlaki Cesaret ölçeği beş boyut ve 15 maddeden oluşan yedili likert tipinde bir ölçme aracıdır. Ölçeğin orijinalinde sahip olduğu yapının Türk kültüründe de sağlanıp sağlanmadığını belirlemek için Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi ve İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Ölçeğin güvenirlilik düzeyinin belirlenmesi için Cronbach's Alpha (α) katsayısı, McDonald's Omega (ω) güvenilirlik katsayısı ve AVE değerleri hesaplanmıştır. Elde edilen uyum indeksleri, orijinal çalışmadaki beş boyutlu yapıyı destekler niteliktedir. Bu boyutlar ahlaki muhakeme, çoklu değerler, tehditlere göğüs germe, uyumluluğun ötesine geçme ve ahlaki hedef olarak adlandırılmıştır. Ayrıca ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach's Alpha (α) katsayısı .94, McDonald's Omega (ω) güvenilirlik katsayısı ise .91 olarak hesaplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda Türk kültürüne uyarlanan ölçeğin, öğretmenlerin ahlaki cesaretlerini ölçmek için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu tespit edilmiştir.

MAKALE BİLGİSİ

Makale Türü
Araştırma

Makale Geçmişi
Gönderim tarihi:
12.08.2023
Kabul tarihi:
06.02.2024

Anahtar Kelimeler
Ahlaki Cesaret,
Ölçek Uyarlama,
Geçerlik,
Güvenirlilik

Atıf Bilgisi: Yollu, S., Yumuşak, H. ve Korkmaz, M. (2024). Mesleki ahlaki cesaret ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması: Bir geçerlik ve güvenirlilik çalışması. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(1), 221-254. <https://doi.org/10.46778/goputeb.1341919>

Sorumlu yazar: Sami Yollu, e-mail: samiyollu@gmail.com

*Bu çalışma şu doktora tezine dayanmaktadır: Yollu, S. (2023). *Okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışları ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve ahlaki cesaret davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi.

Giriş

Örgütler büyüyerek gelişimlerini sürdürürken daha karmaşık yapılara dönüşmektedir. Yaşanan olumlu gelişmeler örgütlere önemli fırsatlar sunarken farklılıkların artması, çalışanların ve toplumun değişen talepleri, örgütlerin zor bir duruma düşmesine neden olmaktadır. Çağdaş örgüt yönetimi anlayışında insana biçilen değerler daha da artması insanların taleplerinin yerine getirilmesini önemli kılmaktadır. Ancak gerek yönetsel anlamda gerekse çalışanlar arasında yaşanan anlaşmazlıklar ve karşılanamayan talepler örgütlerde etik sorunların yaşanmasına neden olmaktadır. Hannah ve diğerleri (2011), değişim ve gelişmelerle birlikte modernleşen örgütlerin, çalışanlarına önemli etik zorluk ve talepler getiren ahlaki açıdan karmaşık ortamlar haline geldiğini belirtmişlerdir. Ahlaki açıdan karmaşık ortamlar örgütlerde ahlaki açıdan sıkıntılı durumların yaşanmasına ve değer çatışmasına neden olabilmektedir. Bu bağlamda ahlaki sıkıntı, çalışan verimliliğini düşürebilir, iş tatminini ve performansını olumsuz etkileyebilir (Baqtayan ve diğerleri, 2014). Örgütlerin bu olumsuz durumlarla karşı karşıya kalmaması için ahlaki sıkıntı ve değer çatışması gibi durumlarla baş etmesi gerekir. Bunun için de ahlaki cesaret davranışına vurgu yapılmaktadır (Sharma, 2018). Diğer taraftan çalışanların ve toplumun taleplerini karşılamak, gelişmiş bir örgütsel etik ile mümkündür. Gelişmiş bir örgütsel etik için bireylerin güçlü bir karaktere (Hunter, 2003), güçlü bir karakter için ise ahlaki cesarete sahip olunması gerektiği öne sürülmektedir (Peterson ve Seligman, 2004).

Sekerka ve Bagozzi (2007) ahlaki açıdan zorluklarla yüz yüze gelmek ve bu zorluklarla baş etmek ve bireyin inandığı doğruyu yapması noktasında karşılaşılabilecek engellerle yüzleşmek için irade gücüne gerek olduğunu ileri sürmüştür. Peterson ve Seligman (2004) ise iç ve dış muhalefet karşısında hedeflere ulaşmak için irade kullanılmasını destekleyen bir gücün var olması gerektiğinden söz ederek cesaret kavramına atıfta bulunmuştur. Cesaret, örgüt çalışanları için önemli bir özellik (Verschoor, 2003) ve örgütsel etik davranışı için gerekli bir nitelik (Pears, 2004) olarak görülmektedir. Uzmanlar, örgütsel bağlamda yaşanan etik problemlerin zamanla artması ile birlikte cesaret kavramını tekrardan canlandırma yoluna giderek kavramı fiziksel, psikolojik ve ahlaki anlamda tartışmaya başlamışlardır (Sekerka ve diğerleri, 2009). Etik bağlamında düşünüldüğünde, ahlaki eylem için gerekli olan ahlaki cesaret kavramının ön plana çıktığını söylemek mümkündür. Bunun yanında uzmanlar örgütsel etik davranışın gelişiminde ahlaki cesaret kavramının önemine vurgu yapmaktadırlar (Kidder, 2005).

Sosyal bir örgüt olan okullar da diğer örgütlerde olduğu gibi etik zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Okulların eğitim üzerindeki rolü ve önemi göz önünde bulundurulduğunda gerek örgütsel anlamda etik kavramının gerekse öğrencilerin rol model aldıkları öğretmenlerin sergilediği etik davranışların önem arz ettiği söylenebilir. Bu bağlamda okullarda etik davranışların geliştirilmesine katkı sağlayacağı düşünülen ahlaki cesaret davranışının sergilenmesi önemli görülmektedir. Öğretmenlerin görevi sadece bilgi öğretmek ve öğrencilerin düşünce becerilerini geliştirmek değildir (Klaassen ve Maslovaty, 2010). Öğretmenler, öğrencilerinin farkındalığını uyandırmak için etik konuları tartışma arzusuna ve yeteneğine sahip olmalıdır (Klassen, 2007). Kidder (2005), öğretmenlerin, ahlaki eğitim görevinin eğitimci rollerinde merkezi bir unsur olduğunu ve kendilerini eleştirel eğitimin temsilcileri ve büyük ahlaki cesaret gösteren kişiler olarak gördüklerini iddia etmektedir. Öğretmenler karşılaşılabilecek baskılara, risklere rağmen doğru olanı yapma noktasında güçlü olmalı ve bu davranışları tutarlı bir şekilde sürdürmelidir. Öğretmenler rol model davranışları ile öğrencileri ahlaki cesaret davranışı sergilemeleri noktasında teşvik etmelidirler. Böylelikle öğretmenlerin ahlaki cesaret davranış sergilemeleri ahlaki cesaretin

öğrenciler aracılığıyla tüm topluma yayılmasına öncülük edebilir. Buradan hareketle öğretmenlerin ahlaki cesaret davranışları sadece okullarda değil tüm toplumda etik davranışların öğretilmesi ve geliştirilmesi adına önemli olduğunu söylemek mümkündür.

Ahlaki cesaretin amacı örgütlerde ahlaki gücün kullanımını arttırarak ahlaki bir ortamın oluşmasını sağlamaktır. Ahlaki açıdan zorluk yaşayan örgütler, örgütsel ve kişisel değerlerin yok olması ile karşı karşıya kalmaktadır. Ahlaki cesaret, ahlaki gücün kullanılmasında lokomotif görevini üstlenir ve yaşanan etik sorunların ve zorlukların üstesinden gelmede önemli bir role sahiptir (Sekerka ve diğerleri, 2009). Aksi takdirde bir örgütteki bütün sorunların kurallar ya da mevzuat ile çözülmesini beklemek bir hayalin ötesine geçemez. Napolyon'un dediği gibi "Ahlak olmayan yerde kanun bir şey yapamaz". Bu nedenle, yönetim süreçlerinde ortaya çıkan yönetim iradesinin eksikliği, bir 'değerler sistemi' ile tamamlanmalıdır (Arslan, 2018). Sonuç olarak ahlaki cesaret etik bir ortamın oluşmasına katkı sağlayarak ahlaki meselelerin çözümüne ve olumlu bir örgüt ortamının oluşmasına kaynaklık yapar.

Bu bağlamda öğretmenlerin ahlaki cesaret düzeylerinin ve ahlaki cesaret ile ilişkili olan diğer kavramların ortaya konması son derece önemlidir. Alan yazın incelendiğinde öğretmenler için kullanılacak spesifik bir ölçeğe de rastlanılmamıştır. Tüm bu nedenlerle öğretmenlerin ahlaki cesaret düzeylerini belirleyen, ilgili faktörlerin önem derecesini ortaya koyan bir ölçme aracına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu doğrultuda, çalışma kapsamında öğretmenlerin ahlaki cesaret düzeyini belirleyebilecek ve uluslararası alan yazın ile karşılaştırma yapabilmek için uluslararası alan yazında kabul görmüş bir ölçme aracının Türk kültürüne uyarlanması önem arz etmektedir. Bu ölçek çalışmasının alandaki bu eksikliği gidereceği düşünülmektedir. Bu bağlamda, ahlaki cesaret kavramının kuramsal açıklanmasından sonra Sekerka ve diğerleri (2009) tarafından geliştirilen Mesleki Ahlaki Cesaret Ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanarak, geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin yapılması ve ulusal literatüre kazandırılması amaçlanmaktadır. Okullarda ahlaki cesaretin kullanılmasına ve yaygınlaştırılmasına ilişkin çalışmalara öncülük etmek ve alanda yaşanan eksikliği katkıda bulunmak araştırmanın diğer bir amacıdır.

Kavramsal Çerçeve

Ahlaki Cesaret

Ahlaki cesaret, bireylere zorlu etik seçimlerle karşılaştıklarında içsel bir psikolojik güç sağlayan bir karakter gücü veya özellik olarak tanımlanmaktadır (Peterson ve Seligman, 2004). Sekerka ve Bagozzi (2007) ahlaki cesareti, bireyin karşılaştığı tehdit ve risklere rağmen; başkalarının iyiliği için içsel ilkelerine uygun davranma yeteneği olarak tanımlayarak ahlaki cesaretin bireyin etik zorluklar ve tehditlerle karşı karşıya kalındığı anda harekete geçmesi gereken kişisel özellik olarak oluştuğunu ileri sürmektedir. Bu bağlamda ahlaki cesaret statik bir kişisel özellik ya da varlık değildir, fakat bireylerin psikolojik özellikleri üzerindeki durumsal faktörlerin etkisine bağlı olarak farklı ahlaki cesaret seviyelerinin yaratıldığı, geliştirilebilir bireysel bir özellik olarak görülmektedir (Hannah, ve diğerleri, 2011; Hannah ve Avilio, 2010). Lachman (2010) ahlaki cesaretin, bireyi başka bir şekilde davranmasına neden olacak güçler karşısında konuşmaya ve doğru olanı yapmaya teşvik ettiğini; Pianalto (2012) ise ahlaki cesaretin cezalandırılma olasılığından kaynaklanan belirli korku ve tehlikelerle yüzleşmeyi içerdığını ileri sürmüştür. Baratz ve Reingold (2010) ahlaki cesareti bireyin gözünde en merkezi değerlerle bağlantılı bir faaliyet olarak görmektedir. Kidder (2005), ahlaki cesarete sahip olan bireylerin ahlaki ilkelerine bağlı olduğunu, bu ilkelere uymanın beraberinde getireceği gerçek veya potansiyel risklerin bilincinde olduğunu ve bu risklere

katlanmayı göze aldıklarını ileri sürmüştür. Tüm bu açıklamalar göz önünde bulundurulduğunda ahlaki cesaret davranışının doğru olanı yapmayı teşvik ettiği, doğru olanın ise bireyin merkezi değerleriyle ilişkili olduğu söylenebilir. Ahlaki davranışı sergilemede risk alma söz konusudur. Alınan kararlar ve davranışlar tehdit ve baskılara rağmen başkasının iyiliği içindir.

Mesleki ahlaki cesaret, mesleki göreve dayalı bir etik eylem yolu seçmeyi motive eden ve mümkün kılan bir özellik olarak görülmektedir (Sekerka ve Zolin, 2005). Örgütsel bağlamda bakıldığında, mesleki ahlaki cesaret, etik hedefler belirlemek ve elde etmek için kasıtlı bir girişimde bulunmayı ve bunları etik bir şekilde gerçekleştirmeyi içerir. Mesleki ahlaki cesaret farklı mesleklere yönelik daha genel uygulama alanında yönetsel bir yetkinlik olarak görülmektedir. Mesleki ahlaki cesaret, kişinin işi başarmak için kullandığı bir güdü, özellik, beceri, kişinin kendi imajının veya sosyal rolünün bir yönü veya bir bilgi bütünü olabilecek temel bir özellik olarak tanımlanmaktadır (Sekerka ve diğerleri, 2009). Mesleki ahlaki cesaret bir özellik, kalite veya nitelik olarak kabul edilebilse de (Verschoor, 2003; Pears, 2004), yönetsel karar vermede ortaya çıkma şekli ilerici ve dinamiktir.

Ahlaki cesaretle hareket edenler etik bir zorlukla karşı karşıya kaldıklarında, ahlaki bir eylemde bulunma arzusunu ve kararını destekleme motivasyonunu arttırarak belirsizlikle başa çıkma yeteneğine sahiptir (Sekerka ve Yacobian, 2017). Ahlaki davranışı sürdürme isteğinin ortaya çıkarılması ve daha sonra ahlaki olarak cesur bir eyleme bağlılığın sürdürülmesi beş unsurun varlığı ile açıklanmıştır (Sekerka, ve diğerleri, 2009). Bunlar şu şekildedir:

1. Ahlaki Muhakeme
2. Çoklu Değerler
3. Tehditlere Göğüs Germe
4. Uyumluluğun Ötesine Geçmek
5. Ahlaki Hedef

Ahlaki Muhakeme

Ahlaki muhakeme ahlaki cesaretin birinci bileşenidir ve ahlaki cesaretin ahlaki muhakeme ile başladığı söylenebilir. Çünkü ahlaki muhakemede ahlaki olmaya, bu durumu geliştirmeye ve ahlaki bir sonuç elde etmeye yönelik bir eğilim vardır (Watson ve diğerleri, 2008; Sekerka ve diğerleri, 2009). Ahlaki muhakeme insanlara neyin ahlaki olup olmadığına karar verme noktasında hızlı hareket etmesini sağlar. Bu yüzden ahlaki muhakeme ile hareket edenler her zaman ahlaki davranmaya hazırlıktır ve doğru eyleme ulaşmada tutarlı davranışlar sergilerler. Hızlı bir şekilde ahlaki açıdan sorumluluk üstlenirler ve doğru davranışları sürdürmede ısrarcı, zıt görüşlere karşı sebatkardırlar. Ahlaki muhakeme ahlaki olma ve bunu davranış yoluyla gösterme isteği ile başlar ve hayatın belirli zaman ve durumlarında değil tamamen doğru olanı yapmakla temsil edilir. Ahlaki muhakemeye sahip olanlar herhangi bir konunun etik unsurlarını değerlendirebilme yetisiyle donatılır (Sekerka ve diğerleri, 2009). Bu kişiler her zaman tetiktedir ve ahlaki zorlukların nerede ortaya çıkabileceğini öngörerek proaktif davranışlar sergilerler (Schaubroeck ve diğerleri, 2012). Ahlaki muhakeme sürekli kendini yöneten çaba olarak görülmektedir. Öz-yeterlik tarafından desteklenerek daha ahlaki olana ulaşma isteğini korur ve güçlendirir (Pury ve diğerleri, 2007).

Çoklu Değerler

Değerler, neyin doğru, etik, ahlaki veya adil olduğunu tespit etme yeteneğini yönlendiren ilkeler olarak hizmet eder (Lewis ve Gilman, 2005). Bunun yanında birden çok değeri göz önünde

bulundurarak hareket etmek, doğru eylemin tanımlanmasına ve belirlenmesine yardımcı olur (Davis ve Frederick, 1984). Bu değerler bir kararın ya da davranışın kolektif anlamda iyiliğinin veya kötülüğünün belirlenmesiyle ilgilidir. Karar verme bilinci, doğru davranış standartlarına uymak için kararlı bir şekilde hareket etmeyi gerekli kılar, aynı zamanda çoklu bakış açıları da göz önünde bulundurur. Bu süreçte başkalarının bakış açılarına empatik olma ve bütünsel bir bakış açısı ile düşünme yeteneği gelişir (Sekerka ve Yacobian, 2017).

Ahlaki cesaretle hareket etmek, birden fazla kişisel ve mesleki değerlerin uygulanmasını gerektirir. Ahlaki cesaret sergileyenler eylemleri birkaç değere dayandırmak yerine, daha fazla değerlere dayandırarak hareket eder ve böylelikle kolektif bir ahlaki iyiliğe ulaşmayı hedefler (Sekerka ve Yacobian, 2017). Bu kişiler, etik konuların nasıl anlaşılacağını ve ele alınacağını belirlemeye çalışırken kişisel, mesleki ve örgütsel doğru ve yanlış ilkelerini birbirleri ile uyumlu hale getirirler (Carlson ve diğerleri, 2002). Ahlaki cesarete sahip olanlar, etik davranış sergileyen kişiler olarak üstlendiği çeşitli rollerin değer kümelerinden yararlanma becerisini gösterir. Ahlaki bir sonuca ulaşmak için hareket eden herkes, değerlerine ters düşecek çeşitli sosyal normlarla karşı karşıya kalabilirler. Bu durum, kişinin değer önceliklerini sıralama ihtiyacını ve içsel çekişme, kişisel arzular ve dış baskılara rağmen daha iyi bir sonuç ortaya koymayı destekleyen değerlere sıkı sıkıya bağlı kalmayı gerekli kılar (Sekerka ve Yacobian, 2017). Sonuç olarak kişi ahlaki bir karar verme veya eylemde bulunma aşamasında çoklu değerler kümesinden yararlanırken neyin uygulanması gerektiğini, dış baskı ve tehditlere rağmen, sıkı sıkıya bağlı kaldığı değerlerine ve inançlarına uygun bir şekilde belirler. Çoklu değerlerin eylemin veya kararın en doğru ve ahlaki olmasını sağlamada kritik öneme sahip olduğu söylenebilir.

Tehditlere Göğüs Germe

Ahlaki cesaret gösterenler hem algılanan hem de gerçek tehlike veya tehditle karşı karşıya kalma durumunda güçlü kalarak dayanıklılık gösterirler. Etik zorluklar fiziki cesaret gerektirmezken ahlaki cesaret gerektirir (Sekerka, ve diğerleri, 2009). Ahlaki cesaretle hareket edenlerin pozisyonu, kimliği ve karakteri risk altına girebilir, ahlaki cesaretle hareket edenler hedeflerine ulaşma yolunda endişeye kapılabilir ama yine de her ne olursa olsun kararlılıklarını sürdürürler (Sekerka ve Yacobian, 2017). Ahlaki cesaret sergileyenler statü kaybı, sosyal ilişkilerin bozulması gibi durumları göze almakta ve bunu en başından kabul etmektedirler. Bu durum, ahlaki cesaretle davranmanın kişisel çıkarlardan daha değerli olduğunu göstermektedir (Goud, 2005). Sonuç olarak ahlaki cesaretle hareket edenler direnç göstererek ne pahasına olursa olsun değerlerinden taviz vermeden ahlaki tutum ve davranışlarını sürdürürler.

Uyumluluğun Ötesine Geçmek

Ahlaki cesaretle hareket edenler fırsat eşitliğine dayalı, adil ve kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturabilmek için yasaların gerektirdiği zorunlulukların ötesine geçebilir (Petrick ve Quinn, 2001), politika, yasa veya kurallara bağlı kalsa da etik bir zorlukla karşı karşıya kaldığında kuralların ve yasaların gerektirdiğinden daha fazlasını yaparlar. Bu durum, etik olmayan eylemlerin önüne geçen, proaktif bir davranış sergileyen gereğinden fazla çalışan bir kişiyi tanımlar (Sekerka ve Yacobian, 2017).

Ahlaki Hedef

Ahlaki cesaret gösterenler erdemli bir sonuca ulaşmak için dürüstlük, adalet gibi erdemleri kullanırlar. Ahlaki bir çözüme ulaşmak ve etik zorlukların üstesinden gelmek için ahlaki bir hedef

belirlemek ve çaba göstermek gerekir (Sekerka ve diğerleri, 2009). Ahlaki cesaret gösterenler kendi çıkarlarının ötesine geçen hedeflere sahiptir (Bass ve Steidlmeier, 1999). Bu kişiler etik farkındalığı destekleyen ahlaki bir sonucu elde etmeye çalışır (Treviño ve diğerleri, 2006). Ahlaki bir hedefin olması etik karar verme sürecini olumlu etkileyebilir ve ahlaki muhakemeyi güçlü tutabilir. Ahlaki bir hedefe ulaşma arzusu, doğru olanı yerine getirmek ve daha büyük ahlaki iyiliği elde etmek için sürekli bir çabanın parçasıdır (Sekerka ve Yacobian, 2017).

Yöntem

Bu araştırma, bir ölçek uyarlama çalışmasıdır. Bu başlık altında, çalışma grubuna, veri toplama aracına, araştırmada izlenen ölçek uyarlama aşamalarına ve verilerin analizine ilişkin bilgiler detaylı olarak açıklanmıştır.

Çalışma Grubu

İlgili ölçek kuramsal ve istatistiksel olarak yapı geçerliliği belirlenmiş bir ölçme aracıdır. Bu araştırmada ölçeğin uyarlanmak istenen dil ve kültürde de orijinal kültüründe ölçtüğü yapıyı ölçüp ölçmediği sorusuna cevap aranmaktadır. Bu nedenle bu araştırmada Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yöntemi kullanılmıştır. Çalışma grubu 2020–2021 eğitim öğretim yılında Antalya ili merkez ilçelerinde bulunan ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik ve kolay ulaşılabilir (uygun) örnekleme yoluyla belirlenmiş 446 öğretmenden oluşmaktadır. Bu kapsamda, farklı demografik özelliklere (cinsiyet, yaş vs.) ve eğitim kademelerine (ilkokul, ortaokul) göre öğretmenlere ulaşarak maksimum çeşitlilik sağlanması hedeflenmiştir. Çalışma grubuna ilişkin betimsel istatistikler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Değişkenler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	269	60,3
Erkek	177	39,7
Yaş		
20-30 yaş	28	6,3
31-40 yaş	188	42,2
41-50 yaş	168	37,7
51-60 yaş	58	13,0
61 yaş ve üzeri	4	,9
Öğrenim Durumu		
Ön lisans	15	3,4
Lisans	387	86,8
Lisansüstü	44	9,9
Eğitim Kademesi		
İlkokul	216	48,4
Ortaokul	230	51,6
Mesleki Kıdem		
1-5 yıl arası	15	3,4
6-10 yıl arası	72	16,1
11-15 yıl arası	116	26,0
16-20 yıl arası	88	19,7
21 yıl ve üzeri	155	34,8
Toplam	446	100,0

Tablo 1 incelendiğinde çalışma grubu cinsiyet, yaş, kıdem, öğrenim durumu ve eğitim kademesi değişkenleri açısından farklı özelliklere sahip öğretmenlerden oluşmaktadır. Bununla birlikte çalışma grubunda kadın öğretmenler (%60.3), 31-40 yaş arası öğretmenler (%42.2) ile lisans mezunu öğretmenler (%86.8) çoğunlukta yer almaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı 2021-2022 verilerine göre Antalya ilinde 2021-2022 eğitim öğretim yılında ilkökul ve ortaokullarda görev yapan kadın öğretmen oranı % 61'dir. Ayrıca Antalya MEM stratejik planına göre lisansüstü eğitime sahip öğretmen sayısı da yaklaşık olarak % 8'dir. Bu bağlamda araştırma örnekleminin araştırma evrenini yansıttığı söylenebilir.

Veri Toplama Aracının Uyarlanması

Mesleki Ahlaki Cesaret Ölçeği (MAC-Ö): Ölçeğin orijinal formu (Professional Moral Courage - PMC), Sekerka ve diğerleri (2009) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 15 madde ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu beş boyut i) ahlaki muhakeme (1, 2, 3. Maddeler), ii) çoklu değerler (4, 5, 6. Maddeler), iii) tehditlere göğüs germe (7, 8, 9. Maddeler), iv) uyumluluğun ötesine geçme (10, 11, 12. Maddeler) ve v) ahlaki hedef (13, 14, 15. Maddeler) olarak adlandırılmıştır. MAC-Ölçeği "1 = hiçbir zaman" ile "7 = her zaman", aralığında sıralı ve "4 = bazen" seçeneği ise orta nokta olacak şekilde 7'li Likert tipinde derecelendirilmiştir. Ölçekten alınan yüksek puan, ilgili katılımcının yüksek düzeyde ahlaki cesarete sahip olduğu, alınan düşük puan ise ilgili katılımcının düşük düzeyde ahlaki cesarete sahip olduğu anlamına gelmektedir. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır.

Ölçeğin orijinal hali geliştirilirken özellik-yöntem-hata DFA modeli yani yakınsak ve ayırt edici geçerlilik ile doğrulayıcı faktör analizi prosedürlerinin birlikte yer aldığı bir model kullanılmıştır

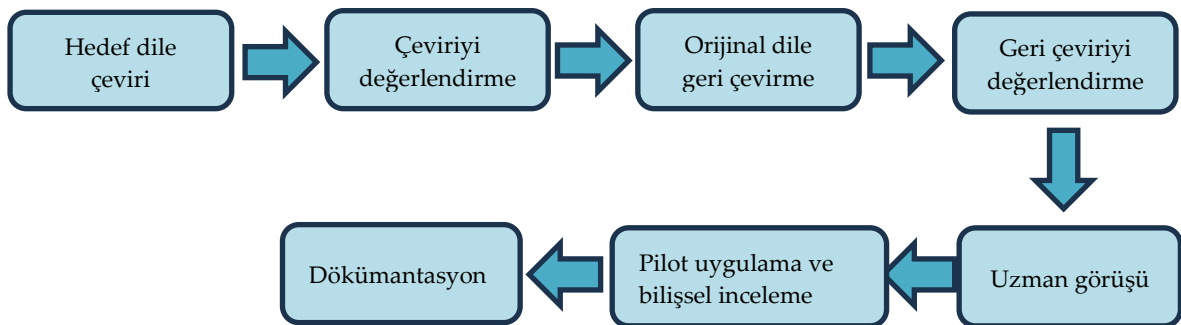
(Sekerka ve diğerleri, 2009). Yazarlar iki farklı yöntem kullanarak (Nitel araştırma verileri - Literatür taraması) iki farklı ölçme aracı oluşturmuşlardır. Yani yazarlar, yüz yüze yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen verilerden içerik analizi yöntemi ile A madde formunu, literatür taraması yaparak ise B madde formunu oluşturmuşlardır. Bu yaklaşımı ise A metodu ve B metodu olarak adlandırmışlardır. Psikolojide, belirli bir özelliği ölçmek için farklı ölçme araçları bulunmaktadır. Bir özellik farklı yöntemlerle ölçülse de ölçümler arasında ilişki olması beklenir. Bir değişkeni doğru bir şekilde ölçmek için, farklı yöntemleri kullanarak çeşitli özellikler ortaya çıkarılabilir (Ünsal ve diğerleri, 2014). Bu model, gözlenen değişkenleri yöntem, özellik ve hata bileşenleri bakımından ayrı ayrı ele almayı amaçlamaktadır. Özellik-yöntem-hata DFA modeli için parametre kestirimleri incelendiğinde güvenirlik değerlerinin A metodu için .76 ile .88 arasında; B metodu için ise .61 ile .80 arasında değiştiği görülmektedir. Yazarlar nihai olarak A metodu ile geliştirilen ölçeğin kullanılmasına karar vermişlerdir. Araştırmacılar elde ettikleri bulgulara göre güvenirlik köşegeni değerleri ve geçerlik köşegeni değerlerinin yeterli olduğunu belirtmişler ve ardından DFA modeli kurmuşlardır. MAC-Ö' nin geliştirilmesi aşamasında yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda 5 faktörlü model uyum iyilik değerlerinin (Chi-Square = 23.01, df = 15, P-value = 0.00, RMSEA = 0.05), NNFI=.99, CFI=1.00 ve SRMR=.02 biçiminde olduğu rapor edilmiştir (Sekerka ve diğerleri, 2009).

Uyarlama Süreci

Öncelikle ölçeğin Türk kültürüne uyarlanması için ölçek başyazarı ile yazışmalar yapılarak gerekli izinler alınmıştır. Kültürler arası uyarlama çalışmalarında, en kritik aşamalardan biri, orijinal metni hedef dile çevirmektir ancak tek başına yeterli değildir. Orijinal araç bir kültürü de yansıtmaktadır ve bu nedenle anlamsal eşdeğerlik, kavramsal eşdeğerlik ve normatif eşdeğerlik gibi kültürü ve toplumu yansıtan özelliklerin de dikkatten kaçmaması oldukça önemlidir. Farklı kültürler arasındaki farkların göz önünde bulundurulmaması, ölçeğin güvenirliliği ile geçerliğine zarar verecektir. Bu bağlamda ölçme araçlarının adaptasyonunun standart hale getirilmesi için pek çok rehber çeşitli araştırmacılar ya da kurumlar tarafından oluşturulmuştur. Bunlardan, Brislin ve diğerleri (1973), Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ve Uluslararası Test Komisyonu (International Test Commission-ITC) tarafından oluşturulan kılavuzların sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. Mesleki Ahlaki Cesaret Ölçeği'nin (MAC-Ö) adaptasyon aşamasında bu durum özellikle dikkate alınmış ve Brislin ve diğerleri (1973)'ün önerdiği aşamalardan ve Uluslararası Test Komisyonu'nuna ait kılavuzdan yararlanılmıştır. Uyarlama aşamaları aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

Şekil 1

Ölçme Aracı Uyarlama Aşamaları



Çeviri Süreci

Ölçek ilk önce İngiliz Dili ve Edebiyatı bölümünde görev yapmakta olan 2 öğretim üyesi tarafından Türkçe' ye çevrilmiştir. Türkçe' ye çevrilen ölçek maddeleri, orjinal form ile karşılaştırılarak anlamsal eşdeğerlik, kavramsal eşdeğerlik ve normatif eşdeğerlik açısından alan uzmanı olan 5 öğretim üyesi (Eğitim Yönetimi, Psikoloji, Eğitimin Felsefi Sosyal ve Tarihi Temelleri ve Ölçme ve Değerlendirme) tarafından değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonunda anlamsal eşdeğerlik, kavramsal eşdeğerlik ve normatif eşdeğerlik açısından uyarlanan kültür ve alana uygun olduğu kararı verilmiştir. Daha sonra değerlendirilen ölçek önceki süreçte bulunmayan, farklı 2 İngiliz Dili ve Edebiyatı öğretim üyesi tarafından İngilizce' ye tekrar geri çevrilmiştir.

Uzman Görüşü

Ölçeğin özgün hali ile geri çeviri sonucunda oluşan formu önceki süreçlerde yer almayan iki alan uzmanı (Eğitim Yönetimi) ve bir ölçme ve değerlendirme uzmanı tarafından karşılaştırılarak incelenmiştir. Son olarak Türkçe form, Türkçe alan uzmanı bir öğretmen tarafından dil ve anlatım bakımından incelenmiştir. Nihai olarak uzmanlar tarafından bir değişiklik talep edilmemiş böylece ölçeğe son şekli verilmiştir.

Pilot Uygulama

Uzmanlardan uygun olduğuna dair görüş alındıktan sonra form hedef gruba uygun olarak 30 kişilik bir öğretmen grubuna uygulanmıştır. Bu uygulamada katılımcılara, maddelerin anlaşılabilirliği, maddelerden ne anladıkları, cümleyi duyduklarında ilk akıllarına gelenler ve neden bu cevabı seçtiklerine dair sorular yöneltilerek anlamsal, kavramsal ve normatif eşdeğerlik açısından bir fark olup olmadığı son kez değerlendirilmiştir. Ayrıca bu uygulamada ölçme aracının uygulama süresi yaklaşık 10 dakika olarak tespit edilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin toplanması araştırmacılar tarafından çevrimiçi ve basılı olarak 2020 – 2021 eğitim öğretim yılında gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada basılı olarak toplanmaya başlanan veriler daha sonra meydana gelen salgın nedeni ile çevrimiçi olarak toplanmıştır. Yani veriler çevrimiçi ve basılı olarak oluşturulan formlar aracılığıyla toplanmıştır. Veri toplama süreci sonunda 451 adet ölçme aracı elde edilmiştir. Analize başlamadan önce her bir ölçek maddesi hatalı ve yanlış kodlama, boş değer, aykırı değer ve normallik gereklilikleri açısından incelenmiştir. Kayıp ya da hatalı kodlanmış bir veri olmadığı görülmüştür ancak tespit edilen 2 adet tek değişkenli aykırı veri araştırma örnekleminde çıkarılmıştır. DFA çok değişkenli istatistiksel bir yöntem olduğu için ilaveten çok değişkenli normallik ve çoklu bağlantı olup olmadığı test edilmiştir. Çoklu bağlantı kontrolü için değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Büyüköztürk (2010) değişkenler arasında .90 ve üzeri bir ilişkinin çoklu bağlantıya işaret edebileceğini belirtmiştir. Yapılan analizlere sonucunda değişkenler arasındaki ilişkilerin .45 ile .75 arasında değiştiği görülmüştür. Çok değişkenli normallik kontrolü için ise Mahalanobis uzaklık değerleri hesaplanmıştır. Yapılan hesaplamalar sonunda 3 adet aykırı veri araştırmadan çıkarılmıştır.

Alan yazın incelediğinde, DFA için bazı kaynaklarda 100-150 katılımcının yeterli olduğu belirtilirken (Tabachnick ve Fidell, 2013), farklı kaynaklar ise genel bir sayıdan ziyade örneklem sayısının madde sayısının 10 katı kadar olmasının yeterli olduğu belirtilmiştir (Nunnally, 1978). Bu bağlamda nihai örneklem sayısının (n=446, m=15) DFA için oldukça yeterli olduğu söylenebilir.

Böylece nihai olarak beş katılımcıya ait anket formu araştırmadan çıkarılmış ve 446 katılımcıya ait ölçek Doğrulayıcı Faktör Analizine tabi tutulmuştur. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizlerinde SPSS ve Mplus programları ve kestirim yöntemi olarak ise Maximum Likelihood (ML) kullanılmıştır. Ana uygulamada kullanılan ölçek için Antalya İl Millî Eğitim Müdürlüğünden yasal izin belgesi alınmıştır. Bununla birlikte bu çalışma için Gazi Üniversitesi Etik Komisyonunun, 21.10.2020 tarih ve 91610558-302.08.01-E113162 sayılı belge ile etik kurul onayı alınmıştır.

Bulgular

Doğrulayıcı faktör analizine geçmeden önce bir ölçme sonucunda bir ölçeğe ait her bir maddenin bireysel yanıtları ile toplam puanı arasındaki ilişkiyi veren ve ölçüm aracındaki maddelerin birbiriyle uyumlu olup olmadığını değerlendirmemize yardımcı olan Düzeltilmiş madde toplam korelasyon değerleri ve Cronbach Alpha değerleri hesaplanmıştır.

Tablo 2

Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonları ve Her Bir Madde İçin Cronbach Alpha Değerleri

Faktör	Maddeler	Düzeltilmiş madde toplam korelasyonu	Cronbach Alpha
Ahlaki Muhakeme	M1	,611	,939
	M2	,679	,937
	M3	,701	,936
Çoklu Değerler	M4	,665	,937
	M5	,708	,936
	M6	,686	,937
Tehditlere Göğüs Germe	M7	,731	,935
	M8	,739	,935
	M9	,709	,936
Uyumluluğun Ötesine Geçme	M10	,707	,936
	M11	,697	,936
	M12	,649	,938
Ahlaki Hedef	M13	,742	,935
	M14	,694	,936
	M15	,734	,936

Tablo 2 incelendiğinde, 15 madde için hesaplanan madde toplam korelasyon değerleri .61 ile .74 arasında değiştiği görülmektedir. Madde toplam korelasyonu için çeşitli ölçüt değerler verilmektedir, genel olarak .30 ve üzeri değerlerin yeterli olduğu kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2010). Bu ölçütler ışığında ölçme aracına ait maddelerin gerekli yeterliliğe sahip olduğu görülmektedir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Bu bölümde Mesleki Ahlaki Cesaret Ölçeği'nin (MAC-Ö) Türk kültürüne uyarlama çalışmasında geçerlik kanıtı olarak elde edilen DFA uyum iyiliği değerleri, güvenirlik kanıtı olarak elde edilen Cronbach's Alpha (α) katsayısı, McDonald's Omega (ω) güvenilrlik katsayısı, AVE değerleri ile standartlaştırılmış yol katsayıları ve bunlara ait hatalar, anlamlılık değerleri ve açıklanan varyans oranlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Ölçeğin orijinal formuna ait yapının Türk kültüründe de

geçerli olup olmadığını tespit etmek için birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır.

Orijinal ölçeğin Türk kültüründe aynı yapıyı sağlayıp sağlamadığını doğrulamak için Mplus 7.0 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. DFA analizinde ML kestirim yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonucu bulunan uyum indeksleri Tablo 3'e gösterilmiştir.

Tablo 3

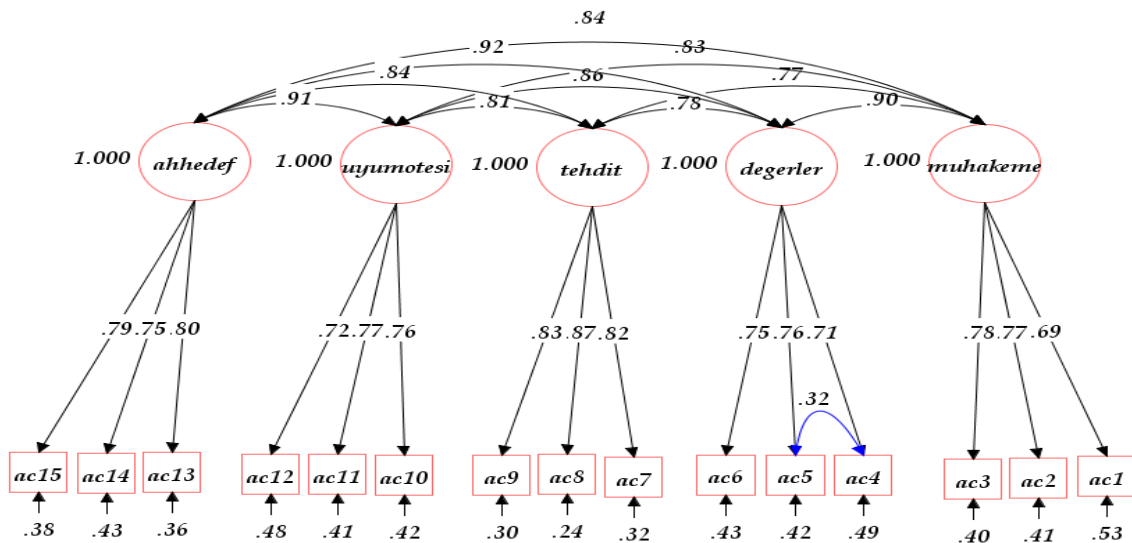
Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Değerleri

Uyum İndeksleri	Değerler	Önerilen Değerler	
χ^2 / sd	147,757/ 79	< 3 İyi Uyum	Kline, 2011; Sümer (2000)
RMSEA	0,044 (%90 GA ile 0,33-0,55)	< 0.08 İyi Uyum	Jöreskog & Sörborm, 1993; Munro, 2005
SRMR	.034	< 0.05 İyi Uyum	Browne & Cudeck, 1993; Hu & Bentler, 1995; Kline, 2011
CFI	0.97	> 0.90 İyi Uyum	Baumgartner & Homburg, 1996; Çokluk ve diğerleri, 2010; Kline, 2011
TLI	0.96	> 0.95 İyi Uyum	Baumgartner & Homburg, 1996; Tabachnick & Fidell, 2013

Tablo 3'te verilen model uyum indeksleri incelendiğinde χ^2/sd değerinin 1 ile 2 arasında olması, CFI/ TLI değerlerinin .95' den büyük, RMSEA değerinin .08' den ve SRMR değerinin .05' den küçük olması modelin oldukça iyi bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir (Kline, 2011). Yine χ^2/sd değerinin genel olarak kabul gören 3 ün oldukça altında bir değere sahip olduğu görülmektedir ($\chi^2(446) = 147.757$; CFI = .97; TLI = .96; RMSEA = .044; SRMR = .034). İlâveten modifikasyon önerileri incelenmiş ac4-ac5 maddelerinde yapılacak modifikasyonun Ki-kare değerine anlamlı bir katkı sağlayacağı görülmüştür. Bu modifikasyonun kuramsal açıdan da uygun olduğuna karar verilerek ilgili modifikasyon yapılmıştır. Modelin son halini gösteren yol analiz diyagramı şekil 2'de verilmiştir.

Şekil 2

Mesleki Ahlaki Cesaret Ölçeği'ne (MAC-Ö) İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli



Şekil 2 incelendiğinde maddelerle boyutları arasındaki standartlaştırılmış faktör yüklerinin, ahlaki muhakeme boyutu için .69-.78; çoklu değerler boyutu için .71-.76; tehditlere göğüs germe boyutu için 0.82-0.87; uyumluluğun ötesine geçme boyutu için .72-.77 ve ahlaki hedef boyutu için .75-.80 arasında değiştiği görülmektedir. Şekil 1'den izlenebileceği gibi çoklu değerler boyutunda bulunan dördüncü ve beşinci maddelerin hata varyansları ki-kare değerini önemli ölçüde düşürdüğü için birleştirilmiştir. Yapılan bu modifikasyonun χ^2 'ye anlamlı düzeyde katkı sağladığı görülmüştür ($p < .05$). İlaveten standartlaştırılmış yol katsayıları ve bunlara ait hatalar, anlamlılık değerleri ve açıklanan varyans oranları hesaplanarak tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4

Maddelere İlişkin Standart Yol Katsayıları, Hata Varyansları ve Açıklanan Varyans

	Maddeler	Standart Kestirimler	Standart Hata	SK/SH	Çift Yönlü p-değeri	Açıklanan Varyans	Cronbach Alfa	AVE/CR*	ω
Ahlaki Muhakeme	M1	0.687	0.032	21.756	0.000	0.471	.787	.55/.79	.78
	M2	0.771	0.031	24.946	0.000	0.595			
	M3	0.775	0.029	26.305	0.000	0.601			
Çoklu Değerler	M4	0.712	0.036	19.995	0.000	0.506	.807	.55/.79	.76
	M5	0.759	0.034	22.654	0.000	0.576			
	M6	0.754	0.033	22.665	0.000	0.568			
Tehditlere Göğüs Germe	M7	0.824	0.025	33.173	0.000	0.679	.880	.71/.88	.88
	M8	0.871	0.029	29.756	0.000	0.759			
	M9	0.833	0.021	38.794	0.000	0.695			
Uyumluluğun Ötesine Geçme	M10	0.761	0.027	27.897	0.000	0.580	.794	.56/.80	.79
	M11	0.770	0.027	28.866	0.000	0.592			
	M12	0.722	0.048	15.075	0.000	0.522			
Ahlaki Hedef	M13	0.798	0.027	30.050	0.000	0.636	.814	.60/.82	.82
	M14	0.752	0.043	17.296	0.000	0.566			
	M15	0.785	0.027	29.190	0.000	0.616			

* CR = $(\sum \lambda_i)^2 / [(\sum \lambda_i)^2 + \sum \text{ivar}(\epsilon_i)]$ AVE = $\sum \lambda_i^2 / [\sum \lambda_i^2 + \sum \text{ivar}(\epsilon_i)]$

Tablo 4'te verilen p değerleri göz önünde bulundurulduğunda yol katsayılarının tümünün anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, ölçekte yer alan maddelerin ölçeği istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordadığı söylenebilir. Ölçekte yer alan maddelere ait yol katsayıları yaklaşık olarak .69 ile .87 arasında değişmektedir. Bu standartlaştırılmış değerler .30 üzerinde olduğu için bu maddelerin ölçülmek istenilen özelliği ölçtüğü söylenebilir. Ayrıca maddelere ait hataların düşük ve kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir.

Ölçeğin güvenilirlik düzeyinin belirlenmesi için Cronbach's α katsayısı, McDonald's ω güvenilirlik katsayısı, AVE/CR değerleri hesaplanmıştır. Tablo 4'te verilen Cronbach's α ve McDonald's ω güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, Cronbach's α katsayıları .79-.88 arasında ve McDonald's ω güvenilirlik katsayılarının ise .76-.88 arasında değiştiği görülmektedir. Cronbach's α katsayısının .90 ve üzeri değerler alması oldukça yüksek güvenilirliğe işaret etmektedir (Büyüköztürk, 2010, s. 181). Yine Kline (2011) göre McDonald's ω güvenilirlik katsayısının .80 civarında olması oldukça iyidir. AVE değerlerinin ise .50 ve üzeri; CR değerlerinin ise .70 ve üzeri olması beklenmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). Bu ölçütler ışığında Cronbach's α ve McDonald's ω güvenilirlik katsayısı değerleri ölçme

aracının güvenilirlik düzeyinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda AVE ve CR değerleri incelendiğinde modelin yeterli benzeşim geçerliğine sahip olduğu söylenebilir.

Ölçek kuramsal olarak 5 faktörden oluşmakta ve bütüncül olarak Mesleki Ahlaki Cesaret kavramını ölçmektedir. Kuramsal olarak bu 5 faktörün toplamı Mesleki Ahlaki Cesareti düzeyini vermektedir. Bu nedenle istatistiksel olarak da ölçeğin bütününden toplam puan alınıp alınamayacağını belirlemek için Mesleki Ahlaki Cesareti Ölçeği ikinci düzey DFA gerçekleştirilmiştir.

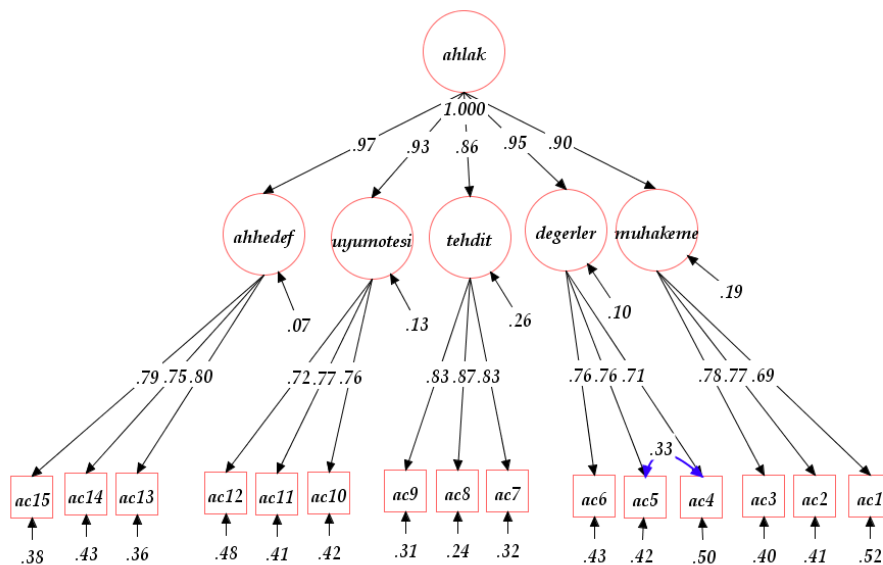
Tablo 5

İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Değerleri

Uyum İndeksleri	Değerler	Önerilen Değerler	
χ^2 / sd	157,588/ 84	< 3 İyi Uyum	Kline, 2011; Sümer (2000)
RMSEA	0,044 (%90 GA ile 0,34-0,55)	< 0.08 İyi Uyum	Jöreskog & Sörborm, 1993; Munro, 2005
SRMR	.035	< 0.05 İyi Uyum	Browne & Cudeck, 1993; Hu & Bentler, 1995; Kline, 2011
CFI	0.97	> 0.90 İyi Uyum	Baumgartner & Homburg, 1996; Çokluk ve diğerleri, 2010; Kline, 2011
TLI	0.96	> 0.95 İyi Uyum	Baumgartner & Homburg, 1996; Tabachnick & Fidell, 2013

Modifikasyon önerileri incelenmiş ($\chi^2(446) = 170.769$; CFI = .96; TLI = .95; RMSEA = .048; SRMR = .037) M4-M5 maddelerinde yapılacak modifikasyonun Ki-kare değerine anlamlı bir katkı sağlayacağı görülmüştür. Bu modifikasyonun kuramsal açıdan da uygun olduğuna karar verilerek ilgili modifikasyon yapılmıştır. Tablo 4'te verilen model uyum indeksleri incelendiğinde χ^2/sd değerinin 1 ile 2 arasında olması, CFI/ TLI değerlerinin .95' den büyük, RMSEA değerinin .08'den ve SRMR değerinin .05'den küçük olması modelin oldukça iyi bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir (Kline, 2011). Yine χ^2/sd değerinin genel olarak kabul gören 3 ün oldukça altında bir değere sahip olduğu görülmektedir ($\chi^2(446) = 157.588$; CFI = .97; TLI = .96; RMSEA = .044; SRMR = .035). Modelin son halini gösteren yol analiz diyagramı şekil 3'te verilmiştir.

Şekil 3

MAC-Ölçeğine İlişkin İkinci Kademe Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Şekil 3 incelendiğinde maddelerle boyutları arasındaki standartlaştırılmış faktör yüklerinin, ahlaki muhakeme boyutu için .69-.78; çoklu değerler boyutu için .71-.76; tehditlere göğüs germe boyutu için .83-.87; uyumluluğun ötesine geçme boyutu için .72-.77 ve ahlaki hedef boyutu için .75-.80 arasında değiştiği görülmektedir. Şekil 3'den izlenebileceği gibi çoklu değerler boyutunda bulunan dördüncü ve beşinci maddelerin hata varyansları ki-kare değerini önemli ölçüde düşürdüğü için birleştirilmiştir. Yapılan bu modifikasyonun χ^2 'ye anlamlı düzeyde katkı sağladığı görülmüştür ($p < .05$). İkinci kademe faktör puanının ve alt boyutlara ait faktör puanlarının oldukça iyi düzeyde olduğu söylenilebilir. İlaveten standartlaştırılmış yol katsayıları ve bunlara ait hatalar, anlamlılık değerleri ve açıklanan varyans oranları hesaplanarak tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6

Maddelere İlişkin Standart Yol Katsayıları, Hata Varyansları ve Açıklanan Varyans

	Maddeler	Standart Kestirimler	Standart Hata	SK/ SH	Çift Yönlü p-değeri	Açıklanan Varyans	Cronbach Alfa	AVE/CR	ω
Ahlaki	M1	0.691	0.031	21.981	0.000	0.478	.787	.55/.79	.79
Muhakeme	M2	0.767	0.031	24.590	0.000	0.589			
	M3	0.775	0.030	26.145	0.000	0.601			
Çoklu Değerler	M4	0.708	0.036	19.779	0.000	0.501	.807	.55/.79	.76
	M5	0.761	0.034	22.638	0.000	0.580			
	M6	0.755	0.034	22.311	0.000	0.569			
Tehditlere Göğüs Germe	M7	0.827	0.025	33.732	0.000	0.684	.880	.69/.88	.86
	M8	0.870	0.029	29.701	0.000	0.757			
	M9	0.831	0.022	38.202	0.000	0.691			
Uyumluluğun Ötesine Geçme	M10	0.764	0.027	28.737	0.000	0.584	.794	.56/.80	.79
	M11	0.769	0.027	28.860	0.000	0.591			
	M12	0.720	0.048	15.128	0.000	0.518			
Ahlaki Hedef	M13	0.797	0.026	30.122	0.000	0.636	.814	.60/.82	.82
	M14	0.752	0.044	17.182	0.000	0.565			.914
	M15	0.786	0.027	29.125	0.000	0.617	(İkinci düzey)		

$$* CR = (\sum \lambda_i)^2 / [(\sum \lambda_i)^2 + \sum \text{ivar}(\epsilon_i)] \quad AVE = \sum \lambda_i^2 / [\sum \lambda_i^2 + \sum \text{ivar}(\epsilon_i)]$$

Tablo 6'da verilen p değerleri göz önünde bulundurulduğunda yol katsayılarının tümünün anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, ölçekte yer alan maddelerin ölçeği istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordadığı söylenebilir. Ölçekte yer alan maddelere ait yol katsayıları yaklaşık olarak .69 ile .87 arasında değişmektedir. Bu standartlaştırılmış değerler .30 üzerinde olduğu için bu maddelerin ölçülmek istenilen özelliği ölçtüğü söylenebilir. Ayrıca maddelere ait hataların düşük ve kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir.

İkinci düzey DFA analizi için kurulan modele ait güvenilirlik düzeyinin belirlenmesi için Cronbach's α katsayısı, McDonald's ω güvenilirlik katsayısı, AVE değerleri hesaplanmıştır. Tablo 6'da verilen Cronbach's α ve McDonald's ω güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, Cronbach's α katsayıları .79-.88 arasında ve McDonald's ω güvenilirlik katsayılarının ise .76-.86 arasında değiştiği görülmektedir. Cronbach's α katsayısının .90 ve üzeri değerler alması oldukça yüksek güvenilirliğe işaret etmektedir (Büyüköztürk, 2010, s.181). Yine Kline (2011) göre McDonald's ω güvenilirlik katsayısının .80 civarında olması oldukça iyidir. AVE değerlerinin ise .50 ve üzeri; CR değerlerinin

ise .70 ve üzeri olması beklenmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). Bu ölçütler ışığında AVE ve CR değerleri incelendiğinde modelin yeterli benzeşim geçerliğine sahip olduğu söylenebilir. Beş alt faktör ve 1 ikinci düzey faktör ile hem alt boyut hem de toplam puanların geçerlik ve güvenilirlik özelliklerine dair sunulan kanıtlar çerçevesinde Mesleki Ahlaki Cesaret Ölçeği'nin ahlaki cesaret düzeylerini belirlemede kullanılması uygun görülmektedir.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada Sekerka ve diğerleri (2009) tarafından geliştirilen Mesleki Ahlaki Cesaret Ölçeği'nin (MAC-Ö) Türk kültürüne uyarlanması amaçlanmıştır. Alanyazında MAC-Ö'nün çok sayıda araştırmada kullanıldığı görülmektedir (Abadi ve diğerleri, 2020; Abdeen ve diğerleri, 2020; Abney, 2016; Cole Edmonson, 2010; Connor, 2017; Mohammadi ve diğerleri 2014; Saleem ve diğerleri, 2021; Sharma, 2018). Mesleki Ahlaki Cesaret, bireylere zorlu etik seçimlerle karşılaştıklarında içsel bir psikolojik güç sağlayan bir karakter gücü veya özelliğidir. Kuralların yetersiz kaldığı durumlarda, ahlaki ve etik değerler, örgütün düzenini ve işleyişini katkı sağlamaktadır. Ayrıca, ahlak ve etik, bireylerin topluma olan sorumluluklarını anlamalarına ve toplumun refahını artıracak olumlu davranışlar sergilemelerine yardımcı olacaktır. Kurallar ve mevzuatla birlikte, ahlaki ve etik değerler, örgütü bir arada tutan ve olumlu yönde ilerleten önemli unsurlardır. Napolyon'un dediği gibi "Ahlak olmayan yerde kanun bir şey yapamaz"(Sandal, 2019).

MAC-Ö'nün öğretmenlerin ahlaki cesaret düzeylerinin belirlenmesi, ilişkili kavramların ortaya konması ve ahlaki cesaret kavramına karşı farkındalık oluşturabilmesi açısından yararlı olduğu kanaatine varılmıştır. Okullarda etik olmayan davranışlara ses çıkarmamak, göz yummak sorunların daha da çözülemez hale gelmesine neden olabilmektedir. Buradan hareketle okulun işleyiş sürecinde ahlaki ve etik bir ortamın oluşmasında öğretmenlerin etik davranışları benimsemesi ve sergilemesi gerekmektedir. Etik sorunların giderek artış gösterdiği okullarda öğretmenlerin ahlaki cesaret davranışlarına dikkat çekilmektedir. Okullarda etik sorunların üstesinden gelinmesi öğretmenlerin etik konulara yaklaşımı ve etik davranış sergilemeleri ile bağlantılı olduğu ve öğretmenlerin sergileyeceği etik davranışların okullarda karşılaşılabilecek birçok etik sorunların önüne geçebileceği söylenebilir. Bu bağlamda öğretmenlerden ahlaki gücü kullanarak etik bir ortamın oluşturulması ve bunun için de ahlaki cesaret davranışları sergilemesi beklenir. Ahlaki cesaret sergileyen öğretmenler etik olmayan durumlar karşısında tepkisini göstermeye yönelik isteklidirler (Klaassen ve Maslovaty, 2010). Öğretmenlerin ahlaki cesaret davranışı sergilemeye istekli olması okullarda etik kültürün oluşumuna katkı sunabilir.

Mevcut çalışma bulguları, Sekerka ve diğerleri (2009)'den uyarlanan MAC-Ö'nün Türk kültürüne uyarlanmasında elde edilen geçerlik ve güvenilirlik değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarından elde edilen uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir düzey aralıklarında olması ölçeğin yapısal geçerliğini sağladığını ve orijinal ölçek ile uyumlu olarak yapıyı ölçtüğünü göstermektedir. Sekerka ve diğerleri (2009) MAC-Ö'nün sosyal örgütlerde de kullanılabilirliğini ifade etmiş ve farklı alan araştırmacıları Abadi ve diğerleri (2020), Abdeen ve diğerleri (2020), Abney, (2016), Cole-Edmonson, (2010), Connor, (2017), Mohammadi ve diğerleri (2014), Saleem ve diğerleri (2021) ve Sharma (2018) çalışmalarında aynı ölçeği kullanmıştır. Bu çalışmalarda ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği kabul edilebilir düzeylerde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda MAC-Ö'nün Türk kültürüne uyarlanarak geçerliğinin ve güvenilirliğinin ortaya konması ölçeğin genel anlamda geçerli ve güvenilir olduğu yönünde kanıt sunduğu söylenebilir.

Bu araştırma ile mesleki ahlaki cesaret kavramı ulusal literatüre tanıtılmış, öğretmenlerin ahlaki cesaret düzeylerinin değerlendirilmesinde Türk kültürüne uyarlanmış bir ölçeğin kullanılabileceği ortaya konmuştur. Kavram farklı alanlardaki etkileri incelenen, yürütülen ilişkisel çalışmalarla giderek gelişen bir kavram olmasının yanı sıra Türk eğitim literatüründe oldukça yenidir. Çalışmada elde edilen MAC-Ö'ye ait geçerlik ve güvenirlik bulguları araştırmanın katılımcıların nitelikleri (katılımcıların orijinal ölçekten farklı olarak ilk ve ortaokullarda çalışan öğretmenlere uygulanması) çerçevesinde sınırlıdır. Ölçeğin farklı örneklerde nicel ve nitel yöntemlerle kullanılması, geçerlik ve güvenirlik bulgularının ön-test, son-test uygulamalarından elde edilebilmesi, genellenebilir ve daha güçlü bulgulara ulaşabilme açısından önem taşımaktadır.

Etik Kurul Onayı: Gazi Üniversitesi Etik Komisyonunun, 21.10.2020 tarih ve 91610558-302.08.01-E113162 sayılı belge ile etik kurul onayı alınmıştır.

Araştırmacıların Katkı Oranı: Tüm yazarlar araştırmanın tüm süreçlerine katkıda bulunmuştur. Çalışmanın sorumluluğu yazarlara aittir.

Çatışma Beyanı: Araştırma herhangi bir finansal destek almamıştır. Yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

References

- Abadi, N. E., Rahimzadeh, M., Omid, A., Farahani, F., Malekian, L., & Jalayer, F. (2020). The relationship between moral courage and quality of work life among nursing staff in Bam hospitals. *J Adv Pharm Educ Res Jan-Mar*, 10(1), 127-32.
- Abdeen, M. A., & Atia, N. M. (2020). Ethical work climate, moral courage, moral distress and organizational citizenship behaviour among nurses. *Amarjeet Kaur Sandhu*, 12(2), 86-91.
- Abney, A. C. (2016). *Authentic leadership: A model for professional moral courage* [Unpublished doctoral dissertation]. Regent University.
- Arslan, S. (2018). Yönetim sürecinde otorite kullanımı ve ortaya çıkan sorunların değerlendirilmesi. Eleştirel bir yaklaşım [The Usage of Authority in Management Process and Evaluation of Emerged Problems: A Critical Approach]. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 1-18. <https://doi.org/10.17541/optimum.301052>
- Baqtayan, S.M.S., Tabrizi, M.R.F., & Minavand, H. (2014). Is workplace conflict costly? An international case study of conflict and stress among project managers. *International Journal of Development and Conflict*, 4(1), 49-59.
- Baratz, L., & Reingold, R. (2010). The ideological dilemma in teaching literature process-moral conflicts in a democratic and nationally diverse society: An Israeli teacher case study. *Current Issues in Education*, 13(3), 79-93.
- Bass, B.M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behaviour. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 181-217.
- Baumgartner, H., & Homburg, C. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International Journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161. [https://doi.org/10.1016/0167-8116\(95\)00038-0](https://doi.org/10.1016/0167-8116(95)00038-0)
- Brislin, R. W., Lonner, W. & Thorndike, R. M. (1973). *Cross-cultural research methods*. John Wiley-

SonsPub

- Browne, M.W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In Bollen, K.A., & Long, J.S. (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Sage.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı [Manual of data analysis for social sciences]*. Pegem Akademi.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., & Wadsworth, L.L. (2002). The impact of moral intensity dimensions on ethical decision making: Assessing the relevance of orientation. *Journal of Managerial Issues*, 14(1), 15-31.
- Connor, J. (2017). *Psychometric evaluation of the Professional Moral Courage (PMC) Scale in a nurse executive population* [Unpublished doctoral dissertation]. Molloy College.
- Cole Edmonson, M. S. (2010). Moral courage and the nurse leader. *Online Journal of Issues in Nursing*, 15(3), 1A. <https://doi.org/10.3912/OJIN.Vol15No03Man03>
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve Lisrel uygulamaları [Multivariate statistics for social sciences: SPSS and Lisrel applications]*. Pegem Akademi.
- Davis, M. A., & Frederick, W. C. (1984). *Business and society: Management, public policy, ethics* (5th ed.). McGraw-Hill
- Goud, N.H. (2005). Courage: Its nature and development. *Journal of Humanistic Counseling, Education, and Development*, 44(1), 102-116. <https://doi.org/10.1002/j.2164-490X.2005.tb00060.x>
- Hannah, S. T., & Avolio, B. J. (2010). Moral potency: Building the capacity for character-based leadership. *Consulting Psychology Journal*, 62, 291-310. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0022283>
- Hannah, S., Avolio, B., & Walumbwa, F. (2011). Relationships between authentic leadership, moral courage, and ethical and pro-social behaviours. *Business Ethics Quarterly*, 21(4), 555-578. <https://doi.org/10.5840/beq201121436>
- Hu, L., & Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hunter, J. D. (2003). *The death of character*. Basic Books.
- Jöreskog, K.G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: User's guide*. Scientific Software.
- Kidder, R. M. (2005). *Moral courage*. William Morrow.
- Klaassen, C. (2007). The moral role of tutors investigated. What did we learn? Paper presented at the 2007 annual convention of the American Educational Research Association, Chicago.
- Klaassen, C., & Maslovaty, N. (2010). *Moral courage and the normative professionalism of tutors*. BRILL. <https://doi.org/10.1163/9789460912344>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). Guilford.
- Lachman, V. (2010). Strategies necessary for moral courage. *Online Journal of Issues in Nursing*, 15(3). <https://doi.org/10.3912/OJIN.Vol15No03Man03>
- Lewis, C. W., & Gilman, S. C. (2005). *The ethics challenge in public service: A problem-solving guide*. John Wiley & Sons.
- Mohammadi, S., Borhani, F., & Roshanzadeh, M. (2014). Relationship between moral distress and moral courage in nurses. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 7(3), 26-35.
- Munro, B. H. (2005). *Statistical methods for health care research*. Lippincott Williams & Wilkins.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2002). How to use a Monte Carlo study to decide on sample size

- and determine power. *Structural Equation Modeling*, 9(4), 599-620. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0904_8
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. McGraw Hill.
- Pears, D. (2004). The anatomy of courage. *Social Research: An International Quarterly*, 71(1), 1-12. <https://doi.org/10.1353/sor.2004.0041>
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Character strengths and virtues: A handbook and classification. Oxford University.
- Petrick, J.A., & Quinn, J.F. (2001). The challenge of leadership accountability for integrity capacity as a strategic asset. *Journal of Business Ethics*, 34(3), 331-343.
- Pianalto, M. (2012). Moral courage and facing others. *International Journal of Philosophical Studies*, 20(2), 165-184. <https://doi.org/10.1080/09672559.2012.668308>
- Pury, C. L. S., Kowalski, R. M., & Spearman, J. (2007). Distinctions between general and personal courage. *Journal of Positive Psychology* 2, 99-114. <https://doi.org/10.1080/17439760701237962>
- Saleem, S., Khalid, A., & Ashraf, R. (2021). Emotional intelligence and life-satisfaction: Mediating role of moral courage in government employees of Pakistan. *Journal of Research and Review in Social Sciences Pakistan*, 4(1), 1157-1168.
- Sandal, A. (2019). *Kamu görevlileri etik davranış ilke ve kuralları [Principles and rules of ethical behavior of public officials]*. <https://www.tarimorman.gov.tr/SYGM/Belgeler>
- Schaubroeck, J. M., Hannah, S. T., Avolio, B. J., Kozlowski, S. W., Lord, R. G., Treviño, L.K., Dimotakis, N., & Peng, A. C. (2012), Embedding ethical leadership within and across organization levels. *Academy of Management Journal*, 55(5), 1053-1078. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0064>
- Sharma, E. (2018). Professional moral courage to combat ethical challenges in the workplace. *International Journal of Development and Conflict*, 8, 31-45.
- Sekerka, L. E., & Zolin, R. (2005). Proactive versus reactive approaches to ethical dilemmas: Battling moral mediocrity with professional courage. *Business & Professional Ethics Journal*, 24(4), 27-50. <https://doi.org/10.5840/bpej200524418>
- Sekerka, L., E., & Bagozzi, R. (2007). Moral courage in the workplace: moving to and from the desire and decision to act. *Business Ethics: A European Review*, 16(2), 132-149. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8608.2007.00484.x>
- Sekerka, L., E., Bagozzi, R., & Charnigo, R. (2009). Facing ethical challenges in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 89, 565-579. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-0017-5>
- Sekerka, L., E., & Yacobian, M. (2017). Understanding and addressing Islamophobia in organizational settings. Leading with moral courage. *International Journal of Public Leadership*, 13(3), 134-150. <https://doi.org/10.1108/IJPL-10-2016-0040>
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar [Structural equation models: Basic concepts and sample applications]. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3 (6), 49-74.
- Tabachnick BG, Fidell LS. (2013) Using multivariate statistics [6th ed]. New York: Pearson.
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioural ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, 32(6), 951-990. <https://doi.org/10.1177/0149206306294258>
- Ünsal Özberk, E. & Doğan, N. (2014). Çoklu özellik-çoklu yöntem analizlerinde kullanılan farklı modellere ilişkin sonuçların incelenmesi [Examining the results of different models used in multi-feature-multi-method analysis]. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 5(2), 43-61. <https://doi.org/10.21031/epod.01666>
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör

analizlerinin kullanılması [Factor analysis and validity in social sciences: Using exploratory and confirmatory factor analysis]. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.

Verschoor, C. C. (2003). Eight ethical traits of a healthy organization. *Strategic Finance*, 85, 20–30.

Watson, G., Freeman, R.E., & Parmar, B. (2008). Connected moral agency in organizational ethics. *Journal of Business Ethics*, 81(2), 323-341. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9497-y>