

## “İşyerinde Sosyal Cesaret Davranışı” Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlama Çalışması\* (Adaptation of The Scale of "Social Courage Behavior in the Workplace" to Turkish)

Emre UYSAL<sup>a</sup> Gökben BAYRAMOĞLU<sup>b</sup>

<sup>a</sup>Hitit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çorum, Türkiye. [emre.uysal19@gmail.com](mailto:emre.uysal19@gmail.com)

<sup>b</sup>Hitit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çorum, Türkiye. [gokbenbayramoglu@hitit.edu.tr](mailto:gokbenbayramoglu@hitit.edu.tr)

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<b>Anahtar Kelimeler:</b> Cesaret İş yerinde sosyal cesaret Ölçek uyarlama	<b>Amaç</b> – Başkaları adına kendini feda etmeyi ifade eden cesaret, evrensel olarak en çok takdir edilen erdemlerden biridir. Temelleri Antik Çağa dayanan cesaret kavramının, kişisel bir özellik olarak kabul eden felsefi yaklaşımlardan daha kapsamlı bir şekilde inceleyen araştırmalara gereksinim duyulmaktadır. Bu nedenle söz konusu çalışma, özellikle örgütsel değişkenlere ilişkin çalışmalar yapılabilmesi amacıyla Howard, Farr, Grandey and Gutworth (2017) tarafından geliştirilen ve geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış “İş Yerinde Sosyal Cesaret Davranışı” ölçeğinin Türkçe ’ye uyarlaması yapılması amaçlanmıştır.
Gönderilme Tarihi 10 Temmuz 2021 Revizyon Tarihi 1 Mart 2022 Kabul Tarihi 10 Mart 2022	<b>Yöntem</b> – Bu araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim öğretim yılında Çorum Merkez ilçesindeki ortaöğretim kurumlarında görev yapan 1.400 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 381 öğretmen oluşturmaktadır.
<b>Makale Kategorisi:</b> Araştırma Makalesi	<b>Bulgular</b> – Yapılandırılmış ölçek uyarlama çalışmalarına paralel olarak, araştırma alt boyutlarını belirlemek ve faktör yapılarını ortaya çıkarmak için öncelikle keşfedici faktör analizi yapılmıştır. SPSS programı yardımı ile yapılan keşfedici faktör analizi sonucunda birden fazla faktör yükü alan 2 madde, ölçekten çıkarılarak tek boyutlu “İşyerinde Sosyal Cesaret Davranışı” ölçeği elde edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda modelin uyum iyiliği indeksi CMIN/DF= 2,956; RMSEA= ,072; CFI= ,955; GFI= ,965; AGFI=,934; TLI=,933; p=,000 ve standartlaştırılmış RMR= ,0393 olarak istenilen sınırlar içerisinde bulunmuştur. Yapı geçerliliği kabul edilen ölçeğin güvenilirliğinin tespiti için Cronbach Alpha değerinden (0,849) yararlanılmıştır.
	<b>Tartışma</b> – Geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonucunda, tek boyutlu ve 9 madden oluşan “İşyerinde Sosyal Cesaret Davranışı” ölçeğinin son halinin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<b>Keywords:</b> Courage Social courage at work Scale adaptation	<b>Purpose</b> – Courage, which refers to self-sacrifice for others, is one of the most universally appreciated virtues. There is a need for research that examines the concept of courage, which has its roots in the Ancient Age, more comprehensively than philosophical approaches that accept it as a personal trait. For this reason, the aim of this study is to adapt the "Social Courage Behavior at Work" scale, developed by Howard, Farr, Grandey and Gutworth (2017) and proven to be valid and reliable, into Turkish in order to conduct studies on organizational variables.
Received 10 July 2021 Revised 1 March 2022 Accepted 10 March 2022	<b>Design/methodology/approach</b> - The universe of this research consists of 1,400 teachers working in secondary education institutions in Çorum Central district in the 2020-2021 academic year. The sample of the study consists of 381 teachers who were reached through the convenience sampling method.
<b>Article Classification:</b> Research Article	<b>Findings</b> – In parallel with the structured scale adaptation studies, firstly, exploratory factor analysis was performed to determine the research sub-dimensions and to reveal the factor structures. As a result of exploratory factor analysis with the help of SPSS program, 2 items with more than one factor loading were removed from the scale and a one-dimensional "Social Courage Behavior at Work" scale was obtained. As a result of confirmatory factor analysis, the model's goodness-of-fit index was CMIN/DF= 2.956; RMSEA= .072; CFI = .955; GFI= .965; AGFI=0.934; TLI=0.933; p=.000 and standardized RMR=.0393 were found within the desired limits. The Cronbach Alpha value (0.849) was used to determine the reliability of the scale whose construct validity was accepted.
	<b>Discussion</b> – As a result of the validity and reliability analysis, it was determined that the final version of the "Social Courage Behavior at Work" scale, consisting of 9 items and one-dimensional, is a valid and reliable scale.

\*Bu ölçek uyarlama çalışması, doktora tezinin araştırma verilerinin toplanmasında kullanılmak üzere yapılmıştır.

### Önerilen Atf/ Suggested Citation

Uysal, E., Bayramoğlu, G. (2022). “İşyerinde Sosyal Cesaret Davranışı” Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlama Çalışması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (1), 54-71.

## 1. Giriş

Woodart ve Pury (2007: 136) **cesareti** “*ahlaki bir sonuca ya da hedefe ulaşma tehdidine karşılık olarak korkusuzca ya da korkuyla birlikte harekete geçme isteği*” olarak tanımlamaktadır. Cesaret, başkaları için kendini feda etmeyi gerektirmesi ve diğer erdemlerin temelini oluşturması bakımından evrensel olarak en çok takdir edilen erdemlerden biridir (Koerner, 2014: 65). Temelleri Antik Çağa dayanan bu kavram, son dönemlerde yönetim araştırmalarında yeniden incelenmeye başlanmıştır. Ancak örgütsel araştırmacılar, bağlam içerisinde ortaya çıkan bir eylem modeli elde etmeye odaklandıkları için cesareti daha çok kişisel bir özellik olarak kabul eden felsefi yaklaşımlardan daha kapsamlı açıklamalara gereksinim duymaktadır.

Cesaretin boyutları ve doğası, alan yazında farklılıklar göstermekle birlikte fiziksel cesaret, ahlaki cesaret ve sosyal cesaret olmak üzere üç boyutta incelendiği görülmektedir (Howard ve Holmes, 2020: 56). **Fiziksel cesaret** daha çok kahramanlık ya da özveri olarak nitelendirilebilecek davranışları içerirken **ahlaki ve sosyal cesaret**, bireylerin günlük yaşamında karşılaştıkları sorunları çözebilmek için olumsuz sonuçlarla karşılaşmak pahasına bile olsa harekete geçmelerini ifade etmektedir. Bu bağlamda çalışmanın konusu iş yaşamıyla yakından ilişkili olması bakımından “sosyal cesaret” kavramıyla sınırlandırılmıştır.

Örgütsel çalışmalar açısından bakıldığında, doğru zaman, doğru fırsat ve kaynakların bileşiminde, organizasyon içerisinde herhangi birinin cesurca eylemde bulunabileceği kabul edilmektedir (Worline, 2012: 306). Diğer bir deyişle örgütsel araştırmalar, cesareti sıra dışı durumlarda gösterilen bir özveri ya da kahramanlık değil; sıradan insanların iş yaşamlarında karşılaştıkları belirli durumlar karşısında gösterdiği cesurca davranışlar olarak ele almaktadır. Sosyal cesaret davranışı, kişinin sosyal imajını riske atma ve/veya ilişkilerine zarar verme riski taşımakla birlikte (Howard ve Holmes, 2020: 56); mevcut sorunların düzeltilmesinde ve uzun vadeli güven oluşturulmasındaki etkisi nedeniyle örgütsel yaşamda kritik bir öneme sahip olabilmektedir (Schilpzand vd., 2015).

İş yaşamı açısından önemli sonuçları olan sosyal cesaretle ilgili bir araştırma sürecinde karşılaşılan en büyük zorluk; hangi davranışların “cesurca” olarak değerlendirileceğini belirlemenin oldukça güç olmasıdır. Bir eylemin tek başına “cesur bir davranış” olup olmadığına karar vermek oldukça güçtür (Worline, 2012: 306). Bu nedenle cesaretin kavramsallaştırılmasında ya da türlerinin belirlenmesinde ortak temel niteliklerden ziyade bağlamsal kısıtlamalar daha belirleyici olmaktadır. Örneğin bir risk “türü” fiziksel ya da ahlaki olarak algılandığında cesaret otomatik olarak fiziksel ya da ahlaki olarak tanımlanmaktadır. Bu durum ise, cesaretin tüm türleri için geçerli olan ve fikir birliğine dayanan bir tanım yapılmasına engel olmaktadır (Rate, 2010: 48).

Konuya ilişkin zorlukların üstesinden gelebilmek için her şeyden önce “*işyerinde cesaret*” kavramının net bir şekilde ortaya konması önem taşımaktadır. Bu netlik, “işyerinde en yaygın cesaret türleri nelerdir ve bu tür davranışların öncülleri ve sonuçları nelerdir? İşyeri cesareti teşvik edilebilir mi ya da geliştirilebilir mi?” sorularına cevap bulunabilmesi açısından önem taşımaktadır (Detert ve Bruno, 2017: 594). Bu bağlamda yapılan ampirik çalışmalar incelendiğinde, işyerinde cesaret kavramının; *etik* (Sekerka vd., 2009; Comer ve Sekerka, 2018); *iş performansı* (Tkachenko vd. 2018), *prososyal davranış* (Greitemeyer vd., 2006), *inisiyatif alma ve değişim* (Morrison ve Phelps, 1999; Kotter ve Cohen, 2002), *zorluklara dayanma* (King, 2014; Battaly, 2017), *liderlik* (Waltson, 2003; Lee ve Lee, 2006; Hannah vd., 2011; Mert ve Aydemir, 2019; Mansur vd., 2020), *örgütsel adalet* (Mert, Sen ve Alzghoul, 2021), *haber uçurma* (Dungan vd., 2019; Zakaria, 2015), *ses çıkarma* (Howard ve Holmes, 2020; Brurris, 2012) ve *yaşam kalitesi* (Santisi vd., 2020; Mert, Sen ve Alzghoul, 2021) gibi birçok değişkenle ilişkili olarak araştırıldığı görülmektedir. Konuya ilişkin Türkçe alanyazında yapılan ilk çalışmada Mert ve Aydemir’in (2019) gerçekleştirdikleri çalışmada eski Türk yazıtlarının ve mezar taşlarının incelenmesinden elde edilen bilgiler doğrultusunda yönetsel cesaretin, modern yazımla karşılaştırmalı analizlerinin yapıldığı görülmektedir. Mert, Sen ve Alzghoul (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışma ise yazım dili İngilizce olmakla birlikte, araştırma örneklemini Türkiye’de faaliyet gösterecek işletmelerden oluştuğu için ulusal alanyazın kapsamında değerlendirilmiştir. Söz konusu çalışmada; sosyal cesaret kavramının, yaşam kalitesini belirleyen iki temel unsur olan yaşam doyumu ve mutluluk değişkenleriyle ilişkisi açıklanmaktadır. Türkçe alanyazında sosyal cesaretle ilgili sadece iki çalışmanın olması, örgütsel çalışmalar açısından konuya ilişkin önemli bir eksiklik olduğunu göstermektedir. Bu eksiklikte, söz konusu değişkene ilişkin geçerliliği ve güvenirliliği test edilmiş bir ölçüm aracının olmamasının etkisi olduğu düşünülmektedir.

Bu bağlamda çalışmanın temel amacı; iş hayatı açısından daha ön plana çıkan sosyal cesaret kavramının temel unsurlarını ortaya koymak ve sosyal cesaretin, çeşitli örgütsel değişkenlerle (zorluklara dayanma, etik davranma, ses çıkarma, haber uçurma, örgütsel adalet, liderlik, değişim ve yenilik, yönetsel cesaret vb.) ilişkilerinin araştırılabilmesi için geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış bir ölçüm aracını Türkçe alanyazına kazandırmaktır. Böylelikle hâlâ yeterince açıklanmamış bir erdem olan cesaretin, iş hayatı açısından önem taşıyan birçok değişkenle ilişkilerinin analiz edilmesine olanak sağlayacağı ve böylelikle alanyazına katkı yapılabileceği düşünülmektedir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

Cesaret kavramı; cesur (cüretkâr, meydan okumaktan çekinmeyen), pervasız (gözü kara), yiğit (atılgan ve maceracı), gözü pek, korkusuz, asil ve kendisinden çok daha yüce bir amaca adanmış, kahraman ve metanet sahibi kişilere atfedilen bir özellik olarak görülmektedir (Kiddet, 2006: 26). Sosyal düzen için gerekli olan bu erdem, endüstriyel, kültürel ve tarihsel bağlamda incelenebilecek oldukça kapsamlı bir içeriğe sahiptir (Worline, 2012: 304).

Cesaretle ilgili ilk detaylı incelemeler Antik Çağ'a kadar ulaşmaktadır. Platon, Lakhes diyalogunda Sokrates'in cesaret kavramıyla ilgili incelemesine yer vermiştir. Sokrates, savaşta korkmadan düşmanın karşısında durmanın yanı sıra bazen taktik gereği düşmandan kaçmanın da cesaretin bir parçası olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca fiziksel cesaretin yanı sıra denizde tehlikelere karşı koyan, hastalığa ve sıkıntılara göğüs geren ya da siyasetin tehlikelerine katlanan sıradan insanların da cesaretli olarak kabul edilebileceğini ifade etmektedir. Bu nedenle korkulara, zevklere ya da acılara dayanma gücünü de cesaretin bir parçası olarak tanımlamaktadır. Söz konusu diyalogda Nikias ise bir kişinin sonuçlarını bilmediği ya da öngöremediği için tehlikeyi küçümsemesini cesaret değil ataklık ya da gözü peklik olarak kabul edilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bu yönüyle cesaretin, korkusuzlukla eş anlamlı olmadığına vurgu yapılmıştır (Platon, 2010: 346). Aristo ise erdemlerin ölçülü olması gerektiği noktasından hareket etmektedir. Buna göre insan üç gücün etkisindedir: düşünce gücü, arzu gücü ve öfke gücü. Erdemli insan, bu üç gücün itidalini bulabilen insandır. Öfke gücünün çok düşük olmasını korkaklık (tefrit), aşırı olmasını ise zorbalıkla (ifrat) eşleştiren Aristo, cesaretin bu ikisinin ortasında (itidal) yer aldığını ifade etmektedir (Aristoteles, 2020: 32 (1104b)). Yazılarında cesaret temasını sıklıkla işleyen Ernest Hemingway ise cesareti "*baskı durumunda zarafetle performans göstermek*" olarak tanımlamıştır. Siyaset alanında ise John F. Kennedy, cesur senatörlerden "*milletlerine bağlılıkları, kişisel ve siyasi kaygılarından üstün gelen adamlar*" olarak bahsetmektedir (aktaran Perrin, 2012:144). Görüleceği üzere cesaretle ilgili bu yorumlar, çağdaş araştırmaların rotasını belirleyebilecek nitelikte değerlendirmeleri içermektedir.

**Cesaret**, "*güç ya da tehlikeli bir işe girişirken kişinin kendisinde bulduğu güven, yüreklilik ya da cüret*" olarak tanımlanabilmektedir (TDK). Rate vd. (2007: 81) ise **cesareti** "*ilgili risklerin makul bir şekilde değerlendirildiği tehlikeli bir durumda, kendisinin ya da başkalarının iyiliğine olan bir şeyi yapması ya da koruması için korkuya rağmen harekete geçme eğilimi*" olarak tanımlamaktadır. Bu tanım cesaret davranışının a) bir değerlendirme sürecini içerdiğini, yani kasıtlı bir davranış olduğu b) kişinin kendisi ya da başkasının yararına olacak bir davranışta bulunmasını c) davranışın korku duyulmasına rağmen yapıldığı d) sonuçların her zaman beklendiği gibi sonuçlanmayabileceğine vurgu yapmaktadır (Howard ve Holmes, 2020: 53).

### 2.1. Cesaretin Boyutları

Cesaretin boyutları ve doğası, alanyazında farklılıklar göstermekle (yaşamsal, psikolojik, entelektüel vb.) birlikte genellikle fiziksel cesaret, ahlaki cesaret ve sosyal cesaret olmak üzere üç boyutta incelendiği görülmektedir (Howard ve Holmes, 2020: 56).

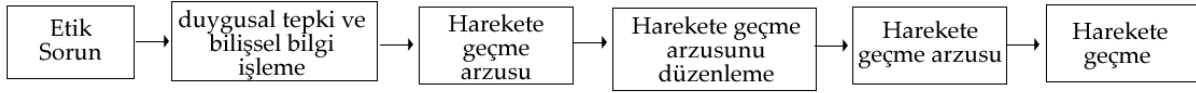
#### 2.1.1. Fiziksel Cesaret

Cesaret denildiğinde çoğu insanın aklına gelen ilk şey, fiziksel cesarettir. Kişinin hayatını, başkaları için riske atmasını ifade etmektedir. Genellikle risk karşısında ölüm ya da fiziksel zarar korkusunun üstesinden gelme olarak tanımlanmaktadır (Rate, 2010: 48). Fiziksel olarak zarar görme ya da ölme tehlikesi olan bir durumda gösterilen cesaret, Aristo tarafından soğukkanlılıkla-acelecilik ve korkaklıkla-zorbalık arasındaki itidal noktası olarak tanımlanmaktadır. Aristo, erdemli davranma ve onurlu/ahlaki amaca hizmet etme arzusunun motive ettiği davranış ve eylemleri kapsayan cesaretin, özellikle savaşta çok önemli bir unsur olduğunu ifade etmektedir. Aristo'ya göre cesur bir asker, savaşta asil bir ölümden korkmayan kişidir (Olshoorn, 2007: 270).

### 2.1.2. Ahlaki Cesaret

Ahlaki cesaret, “anlaşmazlık, onaylamama veya reddedilme rahatsızlığı karşısında özgün bir şekilde davranmayı” ifade eder. Kendisi için olduğu kadar başkaları için konuşmaya ve harekete geçmeye istekli olmayı gerektirir. Ahlaki cesaret, sosyal veya ekonomik bedellerinden korkmasına rağmen bireyi doğru olduğuna inandığı şeyi yapması için yönlendirir. Sonuç olarak, ahlaki niyet ve davranış arasındaki tutarlılığın sağlanmasına katkıda bulunur. Ahlaki cesaretin, fiziksel cesaretle birlikte bulunması zorunlu değildir. Örneğin birey ahlaki bir hedefin (ahlaki cesaret) peşinde koşarken sosyal kınanma riskini göze alabilir ancak hiçbir fiziksel tehlikeyle karşılaşmaz. Bunun tersi olarak sosyal ret edilme tehlikesi olmayan ancak yaşamı tehlikeye atan bir eylem (fiziksel cesaret) ahlaki cesaret gerektirmez (Comer ve Sekerka, 2018: 117). Ahlaki cesaret, sosyal onaylanmama riskine rağmen köklü ahlaki değerleri savunurken korkunun üstesinden gelinmesini ifade etmektedir. 1955’te Alabama’da Rosa Parks, sivil haklar için tavır alma gerekliliği hissederek otobüste koltuğunu beyaz bir adama vermeyi ret ettiğinde ahlaki bir cesaret göstermiştir (Rate, 2010: 48).

Sekerka ve Bagozzi (2007: 132), “insanlar işyerinde etik bir sorunla karşılaştıklarında ahlaki cesaret göstermeye nasıl karar verirler?” sorusundan hareketle yaptıkları çalışmada, karar verme modellerindeki deterministlik yaklaşımlardan farklı olarak insanın bilişsel değerlendirmelerini temel alan bir yol modeli (Şekil-1) oluşturmuşlardır. Çünkü bireylerin deneyimleri ve baskılar (örgütsel talimatlar, sosyal normlar, algılanan ödüller, sosyal baskı vb.) hakkındaki düşünceleri, harekete geçme ya da geçmeme kararında etkili olabilmektedir.



Kaynak: Sekerka ve Bagozzi, 2007: 133

**Şekil 1:** Ahlaki Cesaret İçin Yol-Model: Etik sorundan Harekete Geçme

Aslında cesurca davranmak, kişinin korkusuz olduğunu değil riskleri metanetle karşılayabildiğini göstermektedir. Cesaret, kişinin güvende kalma ihtiyacı ile doğru olan şeyi yapması arasındaki gerilimi çözebilmesinde bir katalizör olup (Goud, 2005); eylemden önce gelen gerilimi, cesurca davranma seçimini, eylemin kendisini ve eylemin sonuçlarını kapsamaktadır (Koerner, 2014: 64). Yani cesur kişi, korkusunun farkında olan ve onu kontrol etmeye çalışan diğer bir deyişle korkmasına rağmen harekete geçen kişidir (Woodart ve Pury, 2007: 136).

Bu özellikleri itibariyle cesaretin, sadece savaş ya da önemli bir durumda başkaları yararına kendini feda etme davranışıyla sınırlanamayacağı görülmektedir. Buna göre cesaret ara sıra ve münferit bir kurtarma ya da özveri eyleminin yanı sıra sıradan insanların günlük eylemlerinde de ortaya çıkabilen bir erdem olarak kabul edilmektedir (Rate vd., 2007: 90).

### 2.1.3. Sosyal Cesaret

Sivil cesaret olarak da adlandırılan sosyal cesaret, fiziksel cesarettten farklı özellikler taşımaktadır. Fiziksel cesaretin aksine sosyal cesaret genellikle harekete geçmeden önce bilişsel değerlendirmeyi ve düşünmeyi içerir. Bu nedenle fiziksel cesarettten farklı öncüller tarafından etkilenebilir (Schilpzand, 2008). Çalışma yaşamında sorunların gün yüzüne çıkarılması ve tartışılmasında oldukça önem taşıyan sosyal cesaret “kişinin, başkalarının gözündeki itibarına zarar verme ihtimaline rağmen cesurca davranması” olarak tanımlanmaktadır (Howard ve Fox, 2020). Sosyal cesaret koşullarını belirleyen altı temel özellik bulunmaktadır (Perrin, 2012: 136):

- Bir kişi ya da grubun psikik-fiziksel bütünlüğünü ve/veya değerlerini ihlal eden bir durum
- Bu ihlal nedeniyle ortaya çıkan bir çatışma
- Harekete geçme baskısı
- Alternatif eylem için bir olasılık
- Gözlemleyen ya da katılan bir halk
- Gerçek ya da algılanan bir güç dengesizliği
- Risk içeren bir eylem

Bu açıdan bakıldığında cesur bir eylemde bulunmaya karar verme, bir çatışmanın kişinin dikkatini çekmesiyle başlamaktadır. Daha sonra birey, çatışmanın kendi kişisel değer ve inançlarıyla çelişip çelişmediğini değerlendirmektedir. Eğer bir çelişki söz konusu ise bireyler durum içindeki konumlarını ve kişisel sorumluluklarını değerlendirirler. Riskler nelerdir? Başarı şansı nedir? Müdahale etmeye ne kadar hazırım? Ve son olarak, risk almaya hazır mıyım? sorularına yanıt arar. Eğer kişi risk almaya hazırsa karar verme aşamasına girer. Bu aşama birey, “harekete geçmek istiyor muyum?” ya da “harekete geçmek zorunda mıyım” sorularını sormakta ve evet cevabını vermesi durumunda ise eyleme geçmektedir (Perrin, 2012: 136).

Sosyal cesaret tanımında iki önemli unsur ön plana çıkmaktadır. İlk olarak, kişinin değerli ilişkilerini tehlikeye atması riski söz konusudur. Örneğin çalışan, iş arkadaşının hatalı bir davranışına denk geldiğinde sinirli ve agresif bir tavır sergileyebilir. Bu durum ise işyerindeki sosyal ilişkilerine zarar verebilmektedir. İkinci unsur ise kişinin kariyerine, itibarına veya statüsüne zarar verebilmesidir. Örneğin, kişi işiyle ilgili olarak yardım talep ettiğinde çalışma arkadaşları tarafından yetersiz ya da özgün olmayan bir kişi olarak algılanma riskiyle karşılaşmaktadır. Böyle bir durumda ise kendine olan güvenini kaybedebilmektedir (Howard ve Fox, 2020).

Organizasyonların sahip olduğu üç temel özellik işyerinde cesaret kavramını gerekli ancak aynı zamanda bireyler açısından riskli bir hale getirmektedir. Bu özelliklerin *ilki*, organizasyonların farklı kişisel beklentilere ve çıkarılara sahip kişilerin işbirliği içerisinde çalışmasını gerektirmektedir. Bu durum ise kaçınılmaz olarak güç mücadelelerine yola açar. Bu yapı içerisinde sorunları gündeme getirme, azınlık haklarını savunma ya da güç mücadelelerine karşı çıkma konusunda cesaret gösterme; yolsuzlukların ve örgütün gerilemesine neden olan faktörlerin önüne geçilmesi açısından oldukça önem taşımaktadır. *İkinci olarak* organizasyonların gelişmesine yardımcı olan yenilikçi çalışmalar, yüksek düzeyde risk ve önemli mali kayıp olasılığını içermektedir. Bu nedenle gereken işbirliğinin merkezinde cesaret bulunmaktadır. *Son olarak* kişinin yaşamında önemli bir yere sahip olmasından dolayı iş, birçok psikolojik ve sosyal gereksinimleri karşılamaktadır. Bu nedenlerle organizasyonda cesur bir eylemde bulunmak kişinin işini, arkadaşlıklarını, itibarını ve kişisel kimliğini tehdit edebilmektedir (Koerner, 2014: 65).

Schilpzand vd. (2015) işyerinde cesaretin; otoriteye karşı çıkmak, hataları ortaya çıkarmak, belirsizlikle mücadele etmek ve ihtiyacı olan kişileri korumak gibi dört temel şekilde olabileceğini ifade etmektedir. Woodart ve Purry (2007: 140), cesaret türlerine ilişkin olarak geliştirdikleri ölçekte “sosyal cesaret” boyutu içerisinde şu davranışlara yer vermiştir:

- Eleştirilme riskine rağmen bir işi kabul etme
- Terfi talebinde bulunma
- Yabancı bir ülkedeki iş teklifini kabul etme
- Eleştirilere rağmen çalışmalarını yayınlamaya devam etme
- Sosyal baskılara rağmen doğru davranma
- Amaçlarına ulaşma konusunda başkaları tarafından engellenme
- Azınlık olarak çoğunluğun zorbalıklarına direnme
- İşyerinde çatışmanın bir parçası olma

Kuşkusuz yukarıda belirtilen davranışlarda bulunan çalışanlar; otoriteye, normlara, amirlerine ya da çalıştığı kuruma meydan okuduklarında belirli bir risk almaktadır. Ancak yine de bu davranışı öğrenilebilen bazı davranış ve yaklaşıma sahip olarak gösteren kişiler, kariyerleri zora sokmadan pozitif değişime neden olabilmektedir. Bu kişiler, kurum içerisinde güçlü bir itibara sahip olup işler kötüye gittiğinde bir çözüm yolu bulma konusunda uygun koşulların ortaya çıkmasına olanak sağlamaktadır. Detert’in (2018), “*yetenekli cesurlar*” dediği bu kişilerin temel özelliklerini şu şekilde sıralanabilmektedir:

- Dikkatli bir biçimde savaşlarını vermektedirler.
- Sahip oldukları değerler, zamanlama ve büyük resme uygunluk açısından “harekete geçme fırsatını” detaylı bir şekilde değerlendirdikten sonra harekete geçmeye karar vermektedirler.
- Duygularını ve mesajlarını oldukça dikkatli bir şekilde kontrol ederek başarı şanslarını arttırmaya çalışmaktadırlar.

### 3. Literatür Araştırması

Kişisel gelişim açısından oldukça önemli bir kavram olan cesaret, alanyazında oldukça geniş bir yer bulmaktadır. Tablo-1, İşyerinde cesaret kavramının incelendiği çalışmalara ve elde edilen sonuçlara ilişkin olarak kısa bir özet sunmaktadır.

**Tablo 1: İşyerinde Cesarete İlişkin Literatür Taraması**

İncelenen Değişken	Araştırmacı ve Araştırmanın tarihi	Bulgular
Etik	Sekerka vd. (2009)	Yazarlar, alanyazında cesaretin yapısına ilişkin ilginin yeniden canlandığını ifade etmektedir. Ç alışmada pratik bir ahlaki cesaret anlayışı için örgütsel ortamlarda etik zorlukların nasıl etkili bir şekilde yönetildiğine ilişkin çalışmalara gereksinim duyulduğu vurgulanmaktadır.
	Comer ve Sekerka (2018)	Yazarlar, çalışanların etik davranmak için ahlaki cesarete ihtiyacı olduğu ifade etmiştir. Bu bağlamda örgütsel muhalefetle karşılaşılrsa bile etik bir şekilde davranmaya olanak sağlayan bir model sunmuşlardır. Model; sürdürülebilir ahlaki cesaretin, cesur eylemleri kolaylaştırdığı buna karşın yaşanan ahlaki yozlaşmaların ise zorlaştırdığı varsayımına dayanmaktadır. Model, kişinin cesur bir şekilde davranmadan önce bilişsel değerlendirme ve kendini ayarlama süreci geçirdiğini belirtmektedir. Bu dönemde karşılaşılabilecekleri örgütsel tepkinin yönetilebilirliğine ilişkin algılarının artması halinde dayanıklılığın ve ahlaki etkinliğin artması beklenmektedir.
İş Performansı	Tkachenko vd. (2018)	Davranışsal cesaret ile iş performansı arasında anlamlı ilişki olduğunu ve cinsiyetin bu etki üzerinde aracılık rolüne sahip olduğunu tespit etmişlerdir.
Prososyal davranış	Greitemeyer vd. (2006)	Prososyal davranış ve sosyal cesaret kavramları arasındaki benzerliklerin ve farklılıkların incelendiği bu çalışmada, cesurca davranma ve prososyal bir davranış olan yardım etmenin açıkça ayırt edilebilir olduğu ortaya konmuştur. Çalışmada yardımdan ziyade sivil cesaret gerektiren durumların daha hızlı algılandığı ve daha fazla sorumluluk algısı yarattığı ve olumlu sonuç bekleme ihtimalinin olumlu sonuçlar elde etmekten daha düşük bir ihtimal taşıdığı tespit edilmiştir.
İnisiyatif alma ve değişim	Morrison ve Phelps (1999)	Araştırmacılar, ekstra rol davranış olarak değerlendirdikleri sorumluluk alma davranışının örgütsel değişim sürecindeki etkisini değerlendirmişlerdir. Buna göre ekstra sorumluluk alma davranışında etkili olan faktörleri sorumluluk hissi, öz-yeterlilik ve üst yönetimin değişime açıklığı olarak tanımlamışlardır. Üst yönetimin değişime açıklığına ise “cesaret” kavramı ile açıklamışlardır.
	Kotter ve Cohen (2002)	Yazarlar değişim sürecinde giderek daha zor hale gelen değişikliklerle mücadele etmek için cesaretin ve azmin yardımcı olacağını ifade etmektedir.
Zorluklara dayanma	King (2014)	Bu çalışmada azim, entelektüel bir erdem olarak incelenmiş ve uzlaşmazlığa ve kararsızlığa karşı koyan entelektüel cesaret kavramıyla ilişkileri analiz edilmiştir. Yazar azim (sebat) erdemini, entelektüel cesaret ve birçok erdem için bir öncül olarak değerlendirmektedir.
	Battaly (2017)	Battaly, azim kavramını, entelektüel bir erdem olarak ele almıştır. Entelektüel azmi, kişinin entelektüel hedeflerinin peşinden koşarken karşılaştığı engellerin üstesinden gelme eğilimi olarak tanımlamaktadır. Yazar ayrıca entelektüel cesaret ve entelektüel özdenetim kavramlarının da entelektüel azim olarak değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürmektedir.
Liderlik	Walston, (2003)	Cesur liderliğin; çaresiz konumların üstesinden gelme, konuşulmak istenmeyen şeyleri konuşma, uzun dönemli ve üstün amaçlar uğrunda kendini feda etme, engelleri ortadan kaldırma, risk alma ve vizyonun peşinde gitme gibi özellikleriyle ön plana çıktığını ifade etmektedir.
	Lee ve Lee (2006)	Cesareti, liderliğin bel kemiği olarak tanımlayan yazarlar, yüzyıllar boyunca liderlerin insanları etkilemek için üç temel araçtan yararlandıklarını ifade etmektedir. <b>Otorite</b> (yap yoksa bedelini ödersin) ya da <b>ödüllendirme</b> (istediğimi yaparsan sana ödül veririm) mantığından farklı olarak <b>cesaretin</b> takipçilerin kişisel gelişimlerini ve doğru şekilde davranmalarını sağlamak için etik olarak rol model olmak ve ilham vermek amacıyla olduğuna vurgu yapmaktadır.
	Hannah vd. (2011)	Araştırmacılar; otantik liderlik ile takipçilerin ahlaki cesaret davranışları arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit etmişlerdir. Ayrıca takipçilerin ahlaki cesaretinin, otantik liderin takipçilerinin etik ve sosyal yanlısı davranışları üzerindeki etkisinde tam aracılık etkisi olduğu tespit etmişlerdir.
	Mert ve Aydemir (2019)	Yazarlar, eski Türk yazıtlarının ve mezar taşlarının incelenerek, yönetsel cesaretin modern yazımla karşılaştırmalı analizlerine yer vermişlerdir.

	Mansur vd. (2020)	Çalışmada, liderin ahlaki cesaretinin ve suçluluğunun grup düzeyinde örgütsel vatandaşlık davranışının gelişmesindeki rolü incelenmiştir. Liderin, takipçileriyle arasında etik bir modelin varlığına dayanarak, liderin cesurca davranmasının takipçilerin örgütsel vatandaşlık davranışını arttırdığını tespit etmişlerdir. Bunun tersi olarak ise liderin suç içeren davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışını azalttığı tespit edilmiştir.
<b>Haber uçuurma (whistleblowing)</b>	Dungan vd. (2019)	Yazarlar, ahlaki kaygıların, ifşa kararlarını yordama gücünü gösteren iki deneysel çalışma yapmışlardır. Sonuçlar, ahlaki kaygıların diğer örgütsel ve durumsal faktörlere nazaran çok daha önemli olduğunu ortaya koymuştur. Diğer bir deyişle, örgütün dışındaki kişilere karşı adil muamele yapma endişeleri, etik olmayan davranışların bildirilmesine neden olurken; kuruluşa hissedilen sadakat etik dışı davranışların bildirilmemesine neden olmaktadır. Çalışmada ayrıca kuruluşlar etik dışı davranışları nasıl ifşa edileceğine dair eğitim vermemesinin çok önemli bir etkisi olmadığını ve ahlaki kaygıların bilgi uçurmaya neden olan en önemli unsurlardan biri olduğu vurgulanmıştır.
	Zakaria (2015)	Yazar, örgütsel yanlışların ortaya çıkmasında etkili iç kontrol mekanizmalarından biri olan haber uçuurma davranışının; örgütsel etik kültürü, ahlak felsefesi ve cesaret tarafından belirlendiğini ileri sürmektedir.
<b>Ses çıkarma</b>	Howard ve Holmes (2020)	Yazarlar, ses çıkarma davranışının sosyal cesaretin en önemli ardıllarından biri olduğunu ifade etmektedir. Bu kapsamda 134 katılımcı ile yaptıkları çalışmada, sosyal cesaretin toplum yararına ses çıkarma davranışını olumlu yönde etkilediğini buna karşın sessizlik davranışını ise olumsuz yönde etkilediğini etmişlerdir.
	Burris (2012)	Benzer şekilde yönetimin tepkilerinin ve cesaretin, çalışanların ses çıkarma davranışları üzerinde etkili olduğunu ifade etmiştir.
<b>Örgütsel adalet</b>	Mert vd. (2021)	Bu çalışmada, yaşam kalitesinin iki göstergesi olan yaşam doyumu ve mutluluk üzerinde durulmuş ve örgütsel adalet ile yaşam kalitesinin iki boyutu arasındaki ilişkilerin araştırılması amaçlanmıştır. Sosyal cesaretin bu ilişki içerisinde aracılık rolünün olup olmadığı ortaya konmaya çalışılmıştır. Çalışma sonucunda algılanan örgütsel adaletin, işyeri sosyal cesareti için güçlü bir öncül olduğu tespit edilmiştir. İşyeri sosyal cesareti, öznel mutluluk ve yaşam doyumu için bir kolaylaştırıcı bir etken olarak ortaya çıkmaktadır. İşyeri sosyal cesaretinin, algılanan örgütsel adalet ile öznel mutluluk arasındaki ve algılanan örgütsel adaletle ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide aracılık rolü olduğu da tespit edilmiştir.
<b>Yaşam kalitesi</b>	Bockorny ve Youssef-Morgan (2019)	Söz konusu çalışmada girişimcilerin cesareti, psikolojik sermayesi ve yaşam doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda, girişimcinin ve girişimin temel özelliklerini değerlendirmeye alındığında dahi girişimcilerin cesaretinin yaşam doyumlarıyla ilişkili olduğu tespit edilmiştir.
	Howard (2019)	Çalışmada, cesaret ile ilgili çalışmaların ilerlemesi için; sosyal cesaret ve iş sonuçları arasındaki ve sosyal cesaret ve iyi oluş arasındaki ilişki incelemek, sosyal cesaretin bu sonuçları nasıl etkilediğini anlamak için yaklaşma/kaçınma çerçevesini uygulamak ve bu çerçeveyi kişilik, vicdanlılık ve nevrotilikğin tipik özelliklerinin cesaret açısından incelemeyi amaçlanmaktadır. Araştırma sonucunda, yaklaşma motivasyonunun cesaret ile hem işyeri hem de iyi oluş sonuçları arasında güçlü bir aracılık etkisi olduğunu ve cesur bireylerin, bu tür eylemlerdeki faydalara değer verdiği için olumlu sonuçlar elde ettiğini göstermektedir. Kaçınma motivasyonu ise daha az tutarlı bir araç özelliği taşıdığı tespit edilmiştir.
	Santisi vd., (2020)	Bu çalışmada, cesaretin, çeşitli iş davranışları sonuçlarını, kişisel kimliği ve olumlu sosyal eylemleri olumlu yönde etkilediği noktasından hareketle psikolojik sermaye ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkide cesaretin etkisi araştırılmıştır. Çalışma sonucunda iki önemli sonuca ulaşıldığı ifade edilmektedir. Bunlardan ilki, yaşam doyumu ve gelişme yaşam kalitesinin temel göstergeleridir. İkinci olarak ise cesaret, bireyin risk toplumunun belirsizlikleriyle yüzleşmesini ve yönetmesini destekleyen önemli bir psikolojik kaynak olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo-1'den de görüleceği üzere "işyerinde sosyal cesaret" değişkeni birçok örgütsel fenomeni açıklamada öncül ya da ardıl olarak incelenmiştir.

## 4. Yöntem

Bu bölümde ölçek uyarlama sürecine ilişkin bilgi verilecektir.

### 4.1 Araştırmanın Modeli

“İş Yerinde Sosyal Cesaret Davranışı Ölçeği'nin” Türkçeye uyarlanması amaçlanan bu araştırma, mevcut durumu saptamaya yönelik betimsel bir çalışmadır. Araştırma yöntemi olarak, anket (survey) türünde bir betimsel tarama modeli seçilmiştir.

İş yerinde sosyal cesaret davranışı alanyazında son dönemlerde tartışılmaya başlanan davranış bilimleri konuları arasındadır. Cesaretin kendisi ve alt boyutları uzun yıllardır tartışılmakla birlikte, iş hayatındaki etkilerinin detaylı bir şekilde incelenmesine gereksinim duyulmaktadır. Bu bağlamda Howard vd., (2017) tarafından geliştirilen “iş yerinde sosyal cesaret davranışı” ölçeği sayesinde sosyal cesaretin, öncülleri ve ardıllarıyla arasındaki ilişkilerin incelenmesi olanaklı hale gelmiştir. Bu çalışma ile ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması yapılarak literatüre katkı sağlamak amaçlanmaktadır. Böylelikle benzer araştırmaların, Türkçe alanyazınında yapılması için bir başlangıç noktası oluşturmak hedeflenmektedir.

### 4.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, 2020-2021 eğitim öğretim yılında Çorum Merkez ilçesi sınırları içinde bulunan ortaöğretim kurumlarında görev yapan 1.400 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme yöntemi ile seçilen 381 öğretmenden oluşmaktadır. Kolayda örnekleme, yeterli örneklem sayısına ulaşılan kadar, gönüllülük esasına dayalı, en kolay ulaşılabilen katılımcıları seçme esasına dayanmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 132). Google Forms üzerinden oluşturulan anketler dijital platformlarda katılımcılara dağıtılmış ve elektronik ortamda uygulanması sağlanmıştır.

Sağlıklı bir faktör analizinin yapılabilmesi için katılımcı sayısının 100 ila 200 arasında olması (Tabachnick ve Fideli, 2018: 317) ya da kullanılan madde sayısının 10 katı bir örneklem büyüklüğünün seçilmesi önerilmektedir (Kline, 1994: 22). Örneklem büyüklüğü arttıkça daha iyi sonuçlar elde edilebilmektedir (Büyüköztürk, 2002: 474; Gürbüz ve Şahin, 2018: 331; Ural, 2011: 35). Bu bağlamda 381 katılımcının uyarlama çalışması için yeterli olduğu düşünülmektedir.

### 4.3 Veri Toplama Aracı

Araştırmada öğretmenlerin İş Yerine Sosyal Cesaret Davranışı algılarını ölçmek amacıyla Howard vd., (2017) tarafından geliştirilen İş Yerinde Sosyal Cesaret (İYSC) Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 11 maddeden oluşan, tek boyutlu, beşli Likert Tipi bir ölçektir. Ölçeğin maddeleri; Hiçbir Zaman (1), Nadiren (2), Bazen (3), Sık Sık (4) ve Her Zaman (5) şeklinde puanlanmaktadır. Katılımcıların puanlarının yükselmesi daha cesur davranış gösterdiklerini belirtmektedir. Howard vd., (2017) yapmış oldukları çalışmalarında ölçeğin güvenilirlik katsayısı .78 olarak hesaplanmıştır.

#### 4.3.1. Veri Toplama Aracının Hazırlanması

Geliştirildiği dilin ve içinde bulunduğu kültürün özelliklerini yansıtan bir ölçme aracının bir başka dil ve kültürde uygulanabilir olması için yapılan sistematik çalışmalar bütününe (Öner, 1987: 80) ve ölçekle ilgili temel psikometrik işlemlerin (geçerlik, güvenilirlik) de yapılması sürecine (Deniz, 2007) ölçek uyarlama denilmektedir. Hambleton (2017: 47)'e göre bu süreç, testin kaynak dilden hedef dile çevrilmesi ile başlamakta, standardizasyon ve norm çalışmalarıyla devam etmekte ve geçerlik, güvenilirlik analizlerinin yapılmasıyla son bulmaktadır. Bu aşamalara titizlikle uyulmadan yapılan çalışmalarda, harcanan emek ve zamanın boşa gitmesinin yanı sıra bilimsel hata gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (Delice ve Ergene, 2015: 63).

Bu çalışmada ölçeğin uyarlama aşamaları, Hambleton and Patsula (1999: 4-9) ve Brislin (1976: 221-224) tarafından yapılan çalışmalarda ölçek uyarlama için belirtilen kriterler dikkate alınarak şekillendirilmiştir. Zaman ve maliyet gibi faktörler göz önüne alınarak yeni bir ölçek geliştirmek yerine ilgili ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmasına karar verilmiştir. Ölçek uyarlama sürecinde izlenen aşamalar aşağıda özetlenmiştir:

- Süreç, İYSC ölçeğinin uyarlanması ve araştırmada kullanımı için ilgili yazarlardan gerekli izinler alınmasıyla başlamıştır.



- Daha sonra anket formu kaynak dilden (İngilizce) hedef dile (Türkçe) bir tercümanlık bürosu vasıtasıyla çevrilmiş, elde edilen ifadeler akıcılık ve uygunluk açısından bir Türk Dili ve Edebiyatı uzmanı tarafından değerlendirilmiştir.
- Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı'nda görev yapmakta olan iki akademisyen tarafından, ifadelerin alana uygunluğuna ve kapsamına yönelik yapılan değerlendirme ile anket formuna son hali verilmiştir.
- Elde edilen son form, tekrar kaynak dile (İngilizce) çevrilerek ölçeğin orijinal formu ile kıyaslanmış ve anlamca tutarlı olduğu görülerek uygulama aşamasına geçilmiştir.
- Anket formunun son hali üzerinden Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'na başvurularak etik rapor izinleri (Sayı No: 2020-131) alınmıştır.
- Veri toplama aracının Türkçe uyarlaması yapılarak geliştirilen ölçek 381 katılımcıya uygulanmıştır.
- Verilerin analiz yapmaya uygun olup olmadığına karar vermek için normallik analizi, KMO örneklem yeterliliği ve Barlett Küresellik testi sonuçlarına bakılmıştır.
- Elde edilen veriler iki gruba ayrılarak birinci gruba keşfedici faktör analizi, ikinci gruba doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve analizlerin sonuçları karşılaştırılmıştır.
- Son olarak verilerin güvenilirlik analizleri yapılarak uyarlama çalışması sonlandırılmıştır.

#### 4.4. Verilerin Analizi

Çalışmanın bu bölümünde bazı betimsel istatistikler, SPSS ve yapısal eşitlik modeli (YEM) yardımıyla yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleri verilmektedir. Ölçek uyarlama aşamasında orijinal ölçekteki ifade sayısı ile geçerlik ve güvenilirliği test edilmiştir.

##### 4.4.1. Demografik Bulgular

Araştırma katılımcılarının demografik özellikleri de iki ayrı grup olarak düzenlenmiş ve Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2.** Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

	Değişken	1. GRUP		2. GRUP	
		Frekans (n)	Yüzde(%)	Frekans (n)	Yüzde (%)
CİNSİYET	Kadın	121	63,4	109	57,4
	Erkek	70	36,6	81	42,6
	<b>Toplam</b>	<b>191</b>	<b>100</b>	<b>190</b>	<b>100</b>
EĞİTİM DURUMU	Lisans	126	65,9	156	82,1
	Yüksek Lisans	54	28,3	23	12,1
	Doktora	11	5,8	11	5,8
	<b>Toplam</b>	<b>191</b>	<b>100</b>	<b>190</b>	<b>100</b>
YAŞ	27 Yaş ve Altı	28	14,7	13	6,8
	28-31 Yaş Arası	50	26,2	29	15,3
	32-35 Yaş Arası	53	27,7	30	15,8
	36-40 Yaş Arası	37	19,4	48	25,3
	41 Yaş ve Üzeri	23	12,0	70	36,8
	<b>Toplam</b>	<b>191</b>	<b>100</b>	<b>190</b>	<b>100</b>
MESLEKİ KIDEM	1-3 Yıl Arası	66	34,6	32	16,8
	4-6 Yıl Arası	69	36,1	49	25,8
	7-9 Yıl Arası	32	16,8	39	20,5
	10-12 Yıl Arası	10	5,2	31	16,3
	13 Yıl ve Üzeri	14	7,3	39	20,5
	<b>Toplam</b>	<b>191</b>	<b>100</b>	<b>190</b>	<b>100</b>
ÇALIŞMA SÜRESİ	1-3 Yıl Arası	79	41,4	62	32,6
	4-6 Yıl Arası	56	29,3	53	27,9
	7-9 Yıl Arası	25	13,1	34	17,9
	10 Yıl ve Üzeri	31	16,2	41	21,6
	<b>Toplam</b>	<b>191</b>	<b>100</b>	<b>190</b>	<b>100</b>

Tablo 2 incelendiğinde 1. grupta yer alan katılımcıların eğitim düzeyleri dikkate alındığında yoğunluğun lisans eğitimi alanlarda (%82,1) olduğu görülmektedir. Katılımcıların %63,4'ü kadınlardan oluşurken %27,7'si ise 32-35 yaş grubundadır. Mesleki kıdem olarak en fazla katılımcın 4-6 yıl arasında (%36,1) olduğu katılımcıların son görev yaptıkları kurumda çalışma sürelerinin ise 1-3 yıl arasında (%41,4) yoğunluk gösterdiği görülmektedir.

Benzer şekilde 2. grupta yer alan katılımcıların eğitim düzeyleri dikkate alındığında yoğunluğun lisans eğitimi alanlarda (%82,1) olduğu görülmektedir. Katılımcıların %57,4'ü kadınlardan oluşurken %36,8'i ise 41 yaş ve üzeri grubundadır. Mesleki kıdem olarak en fazla katılımcın 4-6 yıl arasında (%25,8) olduğu katılımcıların son görev yaptıkları kurumda çalışma sürelerinin ise 1-3 yıl arasında (%32,6) yoğunluk gösterdiği görülmektedir.

#### 4.4.2. İş Yerinde Sosyal Cesaret Davranışı (İYSC) Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Yapılmış ölçek geliştirme ve uyarılama çalışmalarına paralel olarak, araştırma yapısının alt boyutlarını belirlemek ve faktör yapılarını ortaya çıkarmak için araştırma değişkenlerinden İYSC ölçeğine ilişkin ilk önce keşfedici faktör analizi (KFA) yapılmıştır. KFA, özellikle ölçek geliştirme ve uyarılama çalışmalarında, yapı geçerliğini sağlamak için sıklıkla kullanılan tekniklerden birisidir (Akça ve Tuna, 2019: 2982). Bu analiz, taşıdıkları ortak bilgiye dayanarak, birbiriyle ilişkili birçok maddeyi bir araya getirip, birbirleriyle tutarlı daha az sayıda değişken (faktör) elde etmek amacıyla yapılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 317).

Ölçeğin KFA analizlerinden elde edilen sonuçlar ile DFA analizlerinden elde edilen sonuçları karşılaştırabilmek adına 1. grupta yer alan katılımcılardan elde edilen verilere KFA, 2. grupta yer alan katılımcılardan elde edilen verilere ise DFA yapılmıştır. Bu bağlamda İYSC ölçeğinin yapı geçerliğini ve faktörünü oluşturan ifadeleri belirleyebilmek için SPSS paket programında, temel bileşenler (principal component) ve direct oblimin rotasyon yöntemlerinden yararlanılarak KFA yapılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre iş yerinde sosyal cesaret davranışı için KMO örneklem yeterlilik değeri 0,871 ve Barlett Küresellik testi= 282,744 ise  $p < 0,01$  düzeyinde anlamlı olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, verilere faktör analizi uygulanabileceğini göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 320; Kalaycı, 2010: 322).

Tablo 3'deki ifadelerle numaralandırma ataması (örneğin İYSC\_1) ifadelerin anket formundaki sırasına göre yapılmıştır. KFA sonuçlarına göre İş Yerinde Sosyal Cesaret Ölçeğinde, orijinal ölçeğin aksine üç faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Karakoç ve Dönmez'e (2014: 44) göre analiz sonuçlarına göre maddelerin ölçekten çıkartılması ya da eklenmesi sonrası analizin tekrar edilmesi gerekmektedir. Bu süreç, ölçülecek alanı ölçmede yeterli sayıda madde içeren uygun bir çözüme ulaşıncaya dek devam etmelidir. Buradan hareketle, KFA sonuçları analiz edilmiş ve birbirine çok yakın değerlerde, birden fazla faktöre çapraz yüklenen iki ifade ölçekten silinmiştir (İYSC\_1: "arkadaşlığımıza zarar verecek olsa bile, iş arkadaşım yanlış bir şey yaptığında amirime söylerim" ve İYSC\_4: "İş arkadaşlarımdan bana inancım azalsa ya da başarısız olma ihtimaline rağmen yine de projeyi yönetirim."). Tekrar yapılan KFA sonuçlarına göre iş yerinde sosyal cesaret davranışı tek boyut ve dokuz ifadeden oluşmaktadır. Bu yapı, toplam varyansın %49,67'sini açıklamaktadır.

**Tablo 3.** İş yerinde sosyal cesaret ölçeğine ilişkin KFA sonuçları

Maddeler	
İş arkadaşımın güceneceğini bilsem de çalışma konusunda ona daha iyi yöntemler öneririm (İYSC_2).	,631
İş ile ilgili anlamadığım bir konu olduğunda saçma bir soru gibi düşünsem de yine o soruyu sorarım (İYSC_3).	,547
Üzüleceğini bilsem de başkasına karşı kaba davranan iş arkadaşıma tolerans göstermem (İYSC_5).	,577
Emrimdeki kişileri, bundan hoşlanmayacak olsalar bile kurum politikasına ters davrandıklarında uyarırım (İYSC_6).	,686
Olaya negatif baktığımı düşünse bile endişelendiğim bir durumu iş arkadaşlarımla paylaşırım (İYSC_7).	,694
Aramızdaki ilişkiye zarar vereceğini düşünsem de, çalışmam uyumsuzluk çıkardığında bunu ona söylerim (İYSC_8).	,747

Beceriksiz gibi görünecek olsam bile herhangi bir hata yaptığımda bunu iş arkadaşlarıma söylerim (İYSC_9).	,588
İnsanlar önünde gülünç duruma düşme riskine rağmen yine de iş ile ilgili sunum yapmaya gönüllü olurum (İYSC_10)	,762
Arkadaşlığımızı tamamen mahvedeceğini bilsem bile iş arkadaşlarıma dürüst bir performans değerlendirmesi yaparım (İYSC_11).	,651
Toplam açıklanan varyans	%49,67

**Rotasyon:** Direct Oblimin

KMO: 0,894  $\chi^2$  :1373,982; p< 0,001

#### 4.4.3 Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi daha önceden yapısı ortaya konmuş, geçerlik ve güvenilirliği test edilmiş ölçme aracının elde edilen veriler ile uyumlu olup olmadığını ortaya çıkarmak için yapılmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2015: 61). Ölçme aracı geliştirilirken ya da uyarılama yapılırken keşfedici faktör analizi ile faktör yapıları belirlendikten sonra DFA da yapılması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 342). DFA için AMOS 24.0 programı kullanılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizinin yapılabilmesi için öncelikle veri setinin normal dağılım varsayımını karşılaması gerekmektedir. Bu varsayım karşılandığında çözümün değeri artmaktadır (Büyüköztürk, 2002: 480). Tablo 4'te veri seti için çarpıklık ve basıklık değerleri verilmiştir.

**Tablo 4.** İYSC Ölçeğinin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Değişken	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
IYSC_11	1	5	-0,859	-6,842	0,103	0,411
IYSC_10	1	5	-0,930	-7,749	0,052	0,270
IYSC_9	1	5	-0,760	-6,055	0,162	0,645
IYSC_8	1	5	-0,752	-5,996	-0,020	-0,079
IYSC_7	1	5	-0,792	-6,308	0,359	1,432
IYSC_6	1	5	-0,804	-6,408	0,060	0,240
IYSC_5	1	5	-0,781	-6,225	0,066	0,263
IYSC_3	1	5	-0,608	-4,847	-0,189	-2,525
IYSC_2	1	5	-0,285	-2,274	-0,634	-2,525
Multivariate					13,27	9,311

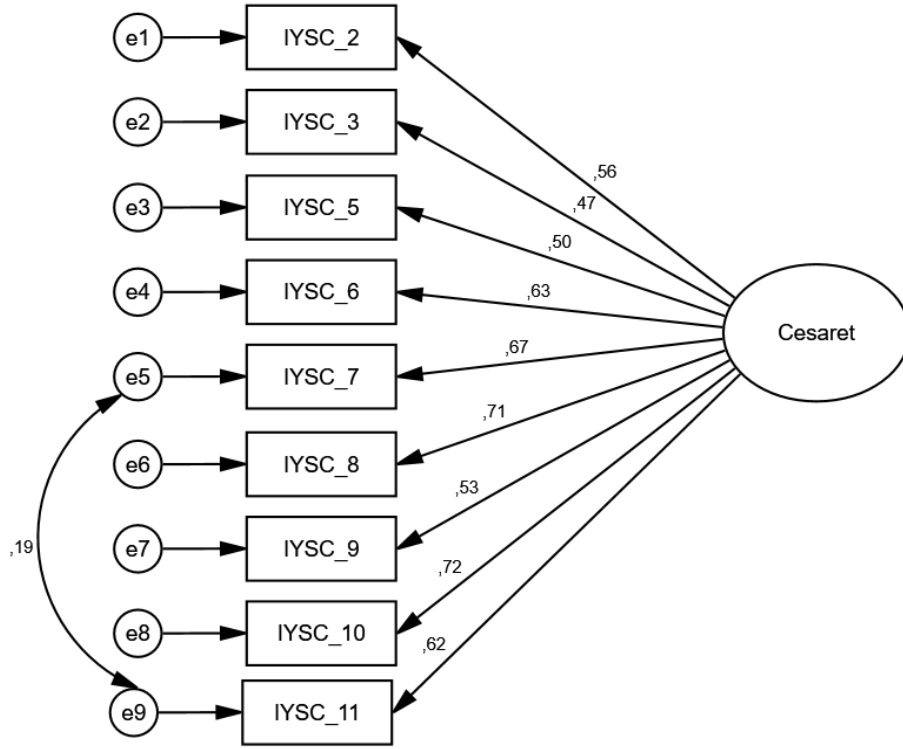
Tablo 4 incelendiğinde çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarının +1,5 ile -1,5 aralığında olduğu, multivariate değerinin ise 10'dan küçük olduğu görülmektedir. Bu durumda veri setinin normal dağılım varsayımını karşıladığı söylenebilir (Tabachnick and Fideli, 2018: 341).

Yapısal eşitlik modellemesi (YEM) sonucunda oluşan model iyiliğinin kabul edilebilir aralıkları Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5.** Yapısal Eşitlik Modelinin Kabul Edilebilir Uyum İyiliği Aralıkları

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA*	$0 < RMSEA < ,05$	$,05 \leq RMSEA \leq ,10$
NFI*	$,95 \leq NFI \leq 1$	$,90 \leq NFI \leq ,95$
CFI*	$,97 \leq CFI \leq 1$	$,95 \leq CFI \leq ,97$
GFI*	$,95 \leq GFI \leq 1$	$,90 \leq GFI \leq ,95$
AGFI*	$,90 \leq AGFI \leq 1$	$,85 \leq AGFI \leq ,90$
$X^2/df^{**}$	$0 < X^2/df < 3$	$3 < X^2/df < 5$
SRMR**		$< ,08$

\* Ye at al., 2014: 2, \*\* Hu & Bentler, 1999: 3 den alınmıştır.



CMIN/DF=2,746;  $p=,000$ ; RMSEA=,056; CFI=,966; GFI=,971; AGFI=,950; TLI=,953

Şekil 2. İYSC Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda, oluşturulan modelde uyum iyiliği değerleri incelendiğinde CMIN/DF= 3,225; RMSEA= ,063; CFI= ,955; GFI= ,965; AGFI=,942; TLI=,941 olarak bulunmuştur. Bu değerlerin literatürde kabul edilen sınırlara çok yakın olduğu görülmektedir. Modifikasyon indeksleri incelendiğinde e5 ve e9 arasında bir kovaryans yapısı önerilmiştir. İlgili yapı oluşturulup model tekrar çözümlendiğinde elde edilen model uyum indeksleri CMIN/DF= 2,785; RMSEA= ,056; CFI= ,966; GFI= ,970; AGFI=,949; TLI=,952;  $p=,000$  ve standartlaştırılmış RMR= ,0351 olarak istenilen sınırlar içerisinde bulunmuştur. Model çözümlemesi tamamlanıp Tablo 6' da verilmiştir. Sosyal cesaret üzerinde en çok etki eden maddenin, 10. madde (.715) olduğu görülmektedir.

Tablo 6. İYSC Ölçeğinin Modele Yaptığı Katkıların Katsayıları

			$\beta_1$	$\beta_2$	S.E.	C.R.	P
IYSC_2	<---	Cesaret	0,515	1			
IYSC_3	<---	Cesaret	0,466	0,837	0,093	9,023	<,001
IYSC_5	<---	Cesaret	0,503	0,920	0,096	9,561	<,001
IYSC_6	<---	Cesaret	0,630	0,989	0,088	11,201	<,001
IYSC_7	<---	Cesaret	0,670	0,906	0,079	11,519	<,001
IYSC_8	<---	Cesaret	0,710	0,970	0,080	12,060	<,001
IYSC_9	<---	Cesaret	0,526	0,819	0,083	9,884	<,001
IYSC_10	<---	Cesaret	0,715	1,094	0,090	12,114	<,001
IYSC_11	<---	Cesaret	0,621	1,202	0,110	10,948	<,001

$\beta_1$  Standartlaştırılmış katsayılar,  $\beta_2$  Standartlaştırılmamış katsayılar

Tablo 6'ya bakıldığında her bir maddenin modele katkısının anlamlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla DFA işlemlerinin sonucunda İYSC ölçeğinin KFA'da olduğu gibi tek boyut ve dokuz maddeden oluştuğu belirlenmiştir.

#### 4.4.4. İYSC Ölçeğinin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Güvenirlik bir ölçme aracının, ölçülmek istenilen özelliği ne derece tutarlı ölçtüğüyle ilgilidir. Güvenilir bir ölçme aracının tesadüf hatalardan arındırılmış olması (Turgut, 1990: 34) ve bu araçtan aynı evrene ait farklı

örneklem gruplarına, farklı zaman dilimlerinde uygulandığında benzer sonuçlar elde edilmiş olması beklenmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 155).

Güvenilirlik analizine ilişkin çeşitli yöntemler olmakla birlikte bu çalışmada, ölçekte yer alan maddelerin ölçeğin toplam puanına katkısını ortaya koymak ve her bir maddenin ölçeğin tamamı ile olan ilişkini tespit etmek için madde analizinden (Tablo 7) ve iç tutarlılığı analiz etmek için Cronbach's Alpha değerinden yararlanılmıştır. İYSC ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,849 olarak bulunmuştur. Bu değer 0,70'den büyük olması önerilmektedir (Büyüköztürk, 2007: 41).

**Tablo 7. İYSC Ölçeğinin Madde Analizleri**

Madde	Ortalama ( $\bar{X}$ )	Standart Sapma (S)	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silinirse Alfa
İYSC_2	3,63	1,037	,527	,797
İYSC_3	3,86	1,008	,447	,808
İYSC_5	3,88	1,058	,444	,809
İYSC_6	4,04	,952	,567	,791
İYSC_7	4,17	,806	,578	,792
İYSC_8	4,08	,899	,672	,777
İYSC_9	3,96	,945	,510	,799
İYSC_10	3,86	1,097	,488	,803
İYSC_11	3,86	1,109	,569	,790

Tablo 7 incelendiğinde madde toplam korelasyonlarının 0,30 değerinin üstünde olduğu dolayısıyla madde silmeye gerek olmadığı görülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 157). Ayrıca tüm maddeler için herhangi biri silindiğinde ölçeğin güvenilirlik katsayısının düştüğü görülmektedir. Geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonucunda "İşyerinde Sosyal Cesaret Davranışı" ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.

## 5. Sonuç ve Tartışma

Ahlaki bir sonuca ya da hedefe ulaşma tehdidine karşılık korkusuzca ya da korkuya rağmen harekete geçme isteği olarak tanımlanan cesaret, evrensel bakımdan en çok takdir edilen erdemlerin başında gelmektedir. İlk dönemlerde kahramanlıkla ve korkusuzlukla eşleştirilen cesaret, daha sonra sıradan insanların günlük yaşam içerisinde gerçekleştirdikleri cesurca hareketleri de kapsamaya başlamıştır. Günlük yaşam içerisinde önemli bir pay sahibi olan çalışma hayatı da cesaret çalışmalarının gerçekleştirilmesine gereksinim duyulan alanlardan bir haline gelmiştir.

Goud (2005: 103) tarafından tespit edildiği üzere cesaretle ilgili olarak yapılan örgütsel araştırmaların, kavramsal bir model sunmak ve cesareti artırmak için yönergeler belirlemek gibi iki temel amaca yönelik olarak gerçekleştirildiği görülmektedir. Söz konusu çalışmalarda cesaretin, birçok örgütsel fenomeni açıklayan bir öncül olduğu tespit edilmiştir. İlk etapta etik ve ahlaki davranışın bir öncülü olarak kabul edilen cesaret (Sekerka vd. 2009; Corner ve Sekerka, 2018) daha sonra prososyal davranış (Greitemeyer vd., 2006), entelektüel azim (King, 2014; Battaly, 2017), ses çıkarma (Howard ve Holmes, 2020; Burris, 2012) ve haber uçurma (Dungan vd., 2019; Zakaria, 2015) gibi birçok örgütsel değişkenle ilişkileri bakımından incelenmiştir. Özellikle ses çıkarma davranışını gerçekleştiren ya da haber uçuran kişiler, adaletsizliği ifşa etmek için büyük bir risk almaktadır. Bu anlamda cesaret, etik davranma konusunda belirleyici bir kıstas haline gelmektedir. Cesaret, sadece çalışanlar açısından değil yöneticiler ve liderler açısından da önemli bir erdem olarak kabul edilmektedir. Sekerka vd. (2009), profesyonel ahlaki cesareti, yönetsel bir yetkinlik olarak tanımlamıştır. Bu sonuçlar Lee ve Lee (2006) tarafından da desteklenerek cesaretin, liderliğin belkemiği olduğu ifade edilmiştir. Waltson (2003) ise cesur liderliğin, çaresiz durumların üstesinden gelme, konuşulmayan şeyleri konuşma, uzun dönemli hedeflere kendi adama, risk alma gibi özelliklerle kendisini ortaya koyduğunu ifade etmiştir. Howard (2019), ise benzer şekilde sosyal açıdan cesur kişilerin olumlu hedeflere odaklanmaları nedeniyle daha iyi sonuçlar aldığını ve bu nedenle daha bir iyi oluş haline sahip olabileceklerini tespit etmiştir. Mert, Sen ve Alzghoul (2021) tarafından yapılan çalışmada ise işyerinde sosyal cesaretin, bireyin öznel mutluluğu ve yaşam doyumu için bir kolaylaştırıcı etkisi olduğuna vurgu yapılmıştır.

Türkçe alan yazında ise konuya ilişkin araştırmaların çok yetersiz olduğu tespit edilmiştir. Bu eksikliğin giderilmesi için geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş bir ölçüm aracına gereksinim olduğu düşünülmektedir.

Bu noktadan hareketle çalışmada insan davranışlarına etkisi yadsınamaz olan cesaret kavramının alt boyutlarından iş yerinde sosyal cesaret davranışını ölçmek, kavramsal ve yapısal bağlamını ortaya koymak amacıyla, Howard ve arkadaşları (2017) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe alan yazına kazandırılarak bu alanda yapılacak çalışmalara katkı sağlamak amaçlanmıştır. Bu bağlamda Çorum ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu 381 örneklemeden elde edilen verilerle ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmış elde edilen bulguların kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür.

Ölçeğin geçerliliğinin test edilmesi için öncelikle kapsam ve yapı geçerliğine bakılmıştır. Ölçeği oluşturan maddelerin iş yerinde sosyal cesaret davranışını ölçmede nitelik ve nicelik olarak yeterli olup olmadığının göstergesi olan kapsam geçerliliğinin sağlanması adına yönetim bilimleri alanında uzman akademisyenlerden görüş alınmıştır. Yapı geçerliliği için ise keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre bir maddeye ait faktör yük değerleri, iki ayrı faktörde ve birbirine çok yakın değerlerde yer alan ve faktör yükünün çok düşük olduğu tespit edilen İYSC\_1 ve İYSC\_4 ifadeleri ölçekten çıkarılmıştır. İYSC\_1 (*arkadaşlığımıza zarar verecek olsa bile, bir iş arkadaşım yanlış bir şey yaptığında amirime söylerim*) ifadesinin ölçekte neden ayrı bir boyutta yer aldığı değerlendirilmiş ve farklılığın, orijinal ölçeğin geliştirildiği Amerikan kültüründen farklı olarak Türkiye’de güç mesafesinin yüksek olmasından (66 puan) kaynaklanabileceği düşünülmüştür (Hofstede,1983). Türkiye gibi güç mesafesi yüksek olan toplumlarda, “amire yanlış bildirmek” sosyal cesaret göstermekten ziyade ispiyonculuk yapmak olarak algılanabilmektedir. İYSC\_4 (*iş arkadaşlarımdan bana inancı azalsa ya da başarısız olma ihtimaline rağmen yine de projeyi yönetirim*) ifadesi ise birbirine çok yakın değerlerde birden fazla faktöre yüklendiği ve madde silinmesi ölçeğin güvenilirliğini artırdığı için ölçekten çıkarılmıştır. Bu farkın da Türk toplumun belirsizlikten kaçınma oranının ve toplulukçuluk düzeyinin yüksek olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Türk toplumunun belirsizlikten kaçınma puanı (85) oldukça yüksektir. Bu eğilimin yüksek olduğu toplumlarda belirsizlikler, kişilerin stres düzeyini çok yükselttiği için risk alma eğilimlerini azaltmaktadır. Ayrıca Türk toplumunda “toplumcu” özelliğinin (37 puan) baskın olduğu da bilinmektedir. Bu yapıda insanlar genellikle grup içi uyuma çok önem vermekte ve uyumu bozmamak için tartışmalara girmekten kaçınmaktadır. Diğer bir deyişle Türk toplumunda kişiler, başarısız olma ihtimalinin yüksek olduğu ya da arkadaşları tarafından yeterince desteklenmeyeceklerini düşündükleri durumlarda ön plana çıkma konusunda çekinceli davranabilmektedir. Ayrıca aynı ölçeğin kullanıldığı ve Mert, Sen ve Alzghoul (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da İYSC\_1 ve İYSC\_4 ifadelerinin değerlendirmeden çıkarılması, Türkiye’de benzer eğilimlerin sadece eğitim sektöründe değil aynı zamanda sanayi sektöründe de olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda iki çalışmanın sonuçlarının da benzerlik taşıdığı görülmüştür. Bu bağlamda farklı sektörlerde ya da meslek gruplarına uygulanarak geçerlilik ve güvenilirliğinin test edilmesiyle birlikte genellenebilir sonuçlara ulaşılabileceği düşünülmektedir.

Diğer dokuz ifadenin ise orijinal ölçekteki gibi tek faktör altında toplandığı tespit edilmiştir. Ölçeğin açıkladığı toplam ortak varyansı 0,496 olarak bulunmuştur. Doğrulayıcı faktör analizinde, tek faktörlü model için DFA yapılarak uyum değerlerinin (CMIN/DF= 2,785; RMSEA= ,056; CFI= ,966; GFI= ,970; AGFI=,949; TLI=,952; p=,000 ve standartlaştırılmış RMR= ,0351) kabul edilir sınırlar içerisinde olduğu görülmüştür.

Ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla, iç tutarlığı Cronbach Alfa katsayısına bakarak karar verilmiştir. Cronbach Alfa katsayısı 0,849 olarak bulunmuştur. Bu değer, orijinal ölçek ile paralellik göstermektedir. Alfa değerinin 0,70’den büyük olması önerilmektedir (Büyüköztürk, 2007: 41). Bu bağlamda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmiştir. Yapılan geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonucunda “işyerinde sosyal cesaret ölçeğinin” dokuz ifadeden ve tek boyuttan oluşan bir yapı olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca işyerinde sosyal cesaret ölçeğinin, araştırma katılımcılarına ilişkin açıklayıcı istatistikleri incelendiğinde; cesaret davranışlarının yüksek seviyelerde (3,93) olduğu görülmektedir. Bu sonuç literatürde bazı araştırmalarla paralellik göstermektedir (Howard at al., 2007; Mansur vd., 2020; Woodard, 2010). Bu açıdan öğretmenlerin cesaret seviyelerinin yüksek olmasında hareketle; daha fazla motive olduklarını, görev alırken kendilerine daha fazla güvendiklerini, ayrıca kararlara katılmada istekli olduklarını ve böylece lider öğretmen performansı sergileme potansiyeline sahip oldukları söylenebilmektedir. Özellikle bilgi işçilerinin, profesyonellik anlayışı konusunda daha hassas olmaları, kurum içerisindeki sosyal ilişkilerinin zarar görmesi ya da amirleri tarafından tepkiyle karşılaşma risklerinin olmasına rağmen doğru bildiklerini söyleme konusunda cesur olmalarına neden olmaktadır. Bu bağlamda idarecilerin, etik bir kurum kültürü ve davranış kodları yaratabilmek bakımından “sosyal cesaret” kavramının üstünde titizlikle durması ve insanların tespit ettikleri sorunları yüksek sesle dile getirebilmelerinin öneminin farkında olması büyük önem taşımaktadır.

Sonuç olarak karar verme davranışından etkili liderlik davranışına; haber uçurmadan ses çıkarma davranışına kadar birçok örgütsel değişkenle bağlantılı ve örgütsel ilişkilerde belirleyici bir nitelik taşıyan sosyal cesaret davranışını ölçmek için güvenilirliği ve geçerliliği tespit edilmiş bir ölçeğin Türkçe alan yazına kazandırıldığı düşünülmektedir. Bundan sonra gerçekleştirilecek çalışmalar bağlamında araştırmacılara, cesareti etkileyebilecek öncülleri (kişilik özellikleri vb.) ve kavramın etkileyebileceği ardılları (liderlik davranışı, örgütsel sessizlik vb.) arasındaki ilişkileri ortaya koyacak çalışmaların yapılması önerilmektedir.

#### KAYNAKÇA

- Akça, İ. ve Tuna, M. (2019). Paradoksal liderlik davranışı: Bir ölçek uyarlama çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2972-2989. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.788>
- Aristoteles. (2020). *Nikomakhos'a Etik*. (S. Babür, Çev.) BilgeSu.
- Battaly, H. (2017). Intellectual Perseverance. *Journal of Moral Philosophy*, 14, s. 669-697. doi:http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=e7d1bc4a-9938-4652-86fd-6b6d251d6785%40sessionmgr4008
- Brislin, R., W. (1976). Comparative research methodology: Cross-cultural studies. *International Journal of Psychology* 11(3), 215-229. doi:10.1080/00207597608247359
- Bockorny, K., & Youssef- Morgan, C. M. (2019). Entrepreneurs's Courage, Psychological Capital, and Life Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 10(789). doi:10.3389/fpsyg.2019.00789
- Burris, E. R. (2012, August). The Risks and Rewards of Speaking Up: Managerial Responses to Employee Voice. *The Academy of Management Journal*, 55(4), s. 851-875. The Academy of Management Journal adresinden alındı
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 8(32), 470-483. Erişim Adresi: <http://www.kuey.net/index.php/kuey/article/view/517>.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. [8. Baskı]. Ankara: Pegem A.
- Comer, D. R., & Sekerka, L. E. (2018). Keep Calm and Carry on (Ethically): Durable Moral Courage in the Workplace. *Human Resource Management Review*, 28, s. 116-130. <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.05.011> adresinden alındı
- Delice, A. ve Ergene, Ö. (2015). Ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarının incelenmesi: Matematik eğitimi makaleleri örneği. *Karaelmas Journal of Educational Sciences*, 3, 60-75.
- Deniz, K. Z. (2007). Psikolojik ölçme aracı uyarlama. *Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 40(1), 1-16.
- Detert, J. R. (2018, Kasım). Temel Bir Özellik Olarak Cesaret. *Harvard Business Review*.
- Detert, J. R., & Bruno, E. A. (2017). Workplace Courage: Review, Synthesis, and Future Agenda for a Complex Construct. *Academy of Management Annals*, 11(2), s. 593-639. doi:https://doi.org/10.5465/annals.2015.0155
- Dungan, J. A., Young, L., & Waytz, A. (2019). The Power of Moral Concerns in Predicting Whistleblowing Decisions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 85. doi:10.1016/j.jesp.2019.103848
- Goud, N. (2005). Courage: Its Nature and Development. *Journal of Humanistic Counseling, Education & Development*, 44, s. 102-116. <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=2945cfe2-f9d8-424d-9275-7158a1b1df8f%40sessionmgr102> adresinden alındı
- Greitemeyer, T., Fischer, P., Kastenmüller, A., & Frey, D. (2006). Civil Courage and Helping Behavior Differences and Similarities. *European Psychologist*, 11(2), s. 90-98. doi: 10.1027/1016-9040.11.2.90
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. [5. Baskı]. Ankara: Seçkin.
- Hannah, S. T., Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2011, October). Relationship between Authentic Leadership, Moral Courage, and Ethical and Pro-social Behavior. *Business Ethics Quarterly*, 21(4).

[https://www.jstor.org/stable/pdf/41304450.pdf?casa\\_token=8sNilgUctEUAAAAA:MXU-e9xpXZeWFolmhEPv0IjLGzBZMAgqigXvY9JP4V7EYbsiA00L1jbRt12NgjNSPVddogfZnHVGIEj6StXxXUpGrgPcNDiDN90pUDcLm7Xyw-vODVs](https://www.jstor.org/stable/pdf/41304450.pdf?casa_token=8sNilgUctEUAAAAA:MXU-e9xpXZeWFolmhEPv0IjLGzBZMAgqigXvY9JP4V7EYbsiA00L1jbRt12NgjNSPVddogfZnHVGIEj6StXxXUpGrgPcNDiDN90pUDcLm7Xyw-vODVs) adresinden alındı

- Hambleton, R., K. (2017). *Eğitimde ve psikolojide kullanılan testlerin kültürlerarası değerlendirme amacıyla uyarlanması* (Çev. N. Koç ve A. Yıldırım). Ankara: Pegem Akademi. (Orijinal yayın tarihi, 2005).
- Hambleton, R., K. & Patsula, L. (1999). Increasing the validity of adapted tests: Myths to be avoided and guidelines for improving test adaptation practices. *Journal of Applied Testing Technology*, 1(1), 1-30. Erişim adresi: <https://www.testpublishers.org/assets/documents/volume%201%20issue%201Increasing%20validity.pdf>
- Hofstede, G. (1983). National cultures in four dimension: A research-based theory of cultural differences among nations [J]'. *International Studies of Management and Organization*. 13(2). 46-74.
- Howad, M. C., Farr, J. L., Grandey, A. A., & Gutworth, M. B. (2017). The creation of the workplace social courage scale (WSCS): An investigation of internal consistency, psychometric properties, validity, and utility. *Journal of Business and Psychology*. 32. 673-690. <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9463-8>
- Howard, M. C. (2019). Applying the Approach/avoidance Framework to Understand the Relationships between Social Courage, Workplace Outcomes, and Well-being Outcomes. *The Journal of Positive Psychology*, 14(6), s. 734-748. doi:10.1080/17439760.2018.1545043
- Howard, M. C., & Fox, F. R. (2020). Does Gender Have a Significant Relationship with Social Courage? Test of Dual Sequentially Mediated Pathways. *Personality and Individual Differences*, 159. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109904> adresinden alındı
- Howard, M. C., & Holmes, P. E. (2020). Social Courage Fosters both Voice and Silence in the Workplace: A Study on Multidimensional Voice and Silence with Boundary Conditions. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(1), s. 53-73. doi:0.1108/JOEPP-04-2019-0034
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. [6. Baskı]. Ankara: Asil.
- Kiddet, R. M. (2006). *Moral Courage: Face Moral Dilemmas Head-on*. UK: Perfectbound.
- Koerner, M. M. (2014, February). Courage as Identity Work: Accounts of Workplace Courage. *The Academy of Management Journal*, 57(1), s. 63-93. doi:10.5465/amj.2010.0641
- Karakoç, F. Y. ve Dönmez, L. (2014). Ölçek geliştirme çalışmalarında temel ilkeler. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 13(40), 39-49. Doi: 10.25282/ted.228738
- King, N. L. (2014). Erratum to: Perseverance as an Intellectual Virtue. *Synthese*, 191, s. 3379-3801. doi:10.1007/s11229-014-0511-5
- Kline, P. (1994). *An Easy Guide to Factor Analysis*. New York: Routledge.
- Koerner, M. M. (2014, February). Courage as Identity Work: Accounts of Workplace Courage. *The Academy of Management Journal*, 57(1), s. 63-93. doi:10.5465/amj.2010.0641
- Kotter, J. P., & Cohen, D. S. (2002). *The Heart of Change: Real-life Stories of How People Change Their Organizations*. Boston: Harvard Business Press.
- Lee, G., & Elliot-Lee, D. (2006). *Courage: The Backbone of Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mansur, J., Sobral, F., & Islam, G. (2020). Leading with Moral Courage: The Interplay of Guilt and Courage Perceived Ethical Leadership and Group Organizational Citizenship Behaviors. *Business Ethics*, s. 587-601. doi:10.1111/beer.12270



- Mert, İ. S., & Aydemir, M. (2019). Yönetmel Cesaretin Tarihi Kaynakları Üzerine Bir İnceleme: Eski Türk Yazıtlarında Cesaret. *Anemon Muş Alparaslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(6), s. 331340. doi:<https://doi.org/10.18506/anemon.523718>
- Mert, İ. S., Sen, C., & Alzghoul, A., (2021). Organizational Justice, Life Satisfaction, and Happiness: The Mediating Role of Workplace Social Courage. *Kybernetes*, DOI 10.1108/K-02-2021-0116
- Meydan, Meydan, C. H., ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi: AMOS Uygulamaları*. (2. b.). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Morrison, E. W., & Phelps, C. C. (1999). Taking Charge at Work: Extrarole Efforts to Initiate Workplace Change. *Academy of Management Journal*, 42(4), s. 403-419. doi:10.2307/257011
- Olshoorn, P. (2007). Courage in the Military: Physical and Moral. *Journal of Military Ethics*, 6(4), s. 270-279. doi:10.1080/15027570701755471
- Öner, N. (1987). Kültürlerarası Ölçek Uyarlamasında Bir Yöntembilim Modeli. *Türk Psikoloji Dergisi*, 6(21), s. 80-83.
- Rate, C. R. (2010). Defining the Features of Courage: A Search for Meaning. C. L. Pury, & S. J. Lopez (Dü) içinde, *The Psychology of Courage: Modern Research on an Ancient Virtue* (s. 47-66). Washington: American Psychological Association.
- Rate, C. R., Clarke, J. A., Lindsay, D. R., & Sternberg, R. J. (2007). Implicit Theories of Courage. *The Journal of Positive Psychology*, 2(2), s. 80-98. doi:10.1080/17439760701228755
- Perrin, J. (2012). Social Courage: The Case of Judy Bonds. *The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 6(8), s. 135-144. doi:<https://doi.org/10.18848/1833-1882/CGP/v06i08/52142>
- Platon. (2010). *Diyaloglar* (7. b.). Remzi Kitapevi.
- Santisi, G., Lodi, E., Magnano, P., Zarbo, R., & Zammitti, A. (2020). Relationship between Psychological Capital and Quality of Life: The Role of Courage. *Sustainability*, 12(5238). doi:10.3390/su12135238
- Schilpzand, P. (2008). Personal Courage: A Measure Creation Study. *Doctoral thesis of Philosophy*. University of Florida.
- Schilpzand, P., Hekman, D. R., & Mitchell, T. R. (2015, January–February). An Inductively Generated Typology and Process Model of Workplace Courage. *Organization Science*, 26(1), s. 52-77. doi:<http://dx.doi.org/10.1287/orsc.2014.0928>
- Sekerka, L. E., & Bagozzi, R. P. (2007). Moral Courage in the Workplace: Moving to and from the desire and Decision to act. *Business Ethics: A European Review*, 16(2), s. 132-151. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8608.2007.00484.x> adresinden alındı
- Sekerka, L. E., Bagozzi, R. P., & Charnigo, R. (2009). Facing Ethical Challenges in the Workplace: Conceptualizing and Measuring Professional Moral Courage. *Journal of Business Ethics*, 89, s. 565-579. doi:10.1007/s10551-008-0017-5
- Tabachnick, B. G., & Fideli, L.S. (2018). *Using multivariate statistics*. [7th Edition]. Boston: Pearson.
- TDK. (tarih yok). *Cesaret*. 03 11, 2021 tarihinde Türk Dil Kurumu Sözlükleri: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı
- Tkachenko, O., Quast, L. N., Song, W., & Jang, S. (2018). Courage in the Workplace: The Effects of Organizational Level and Gender on the Relationship between Behavioral Courage and Job Performance. *Journal of Management & Organization*, s. 1-17. doi:10.1017/jmo.2018.12
- Ural, A. v. (2011). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi* (3. baskı b.). Ankara: Detay.
- Walston, S. F. (2003). Courage Leadership. *Development*, 58-60.
- Woodart, C., & Pury, C. L. (2007). The Construct of Courage: Categorization and Measurement. *Consulting Psychology Journal Practice and Research*, 59(2), s. 135-147. doi:10.1037/1065-9293.59.2.135

- Worline, M. C. (2012). Courage in Organizations: An Integrative Review of the “Difficult Virtue”. K. S. Cameron, & G. M. Spreitzer (Dü) içinde, *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (s. 304-315). Oxford: Oxford University Press.
- Ye, X., Yao, Z., Liu, W., Fan, Y., Xu, Y., Chen, S., & Zee, H. (2014). Path Analysis to Identify Factors Influencing Health Skills and Behaviors in Adolescents: A Cross-Sectional Survey. *Plos One*, 9(8). doi:10.1371/journal.pone.0104406
- Zakaria, M. (2015). Antecedent Factors of Whistleblowing in Organizations. *Procedia Economics and Finance*, 28, s. 230-234. <https://core.ac.uk/download/pdf/82234845.pdf> adresinden alındı