

Meritokrasi Ölçe?i

RECOMMENDED CITATION

memjavad (2026). *Meritokrasi Ölçe?i*. Turkish Psychological Scales. Retrieved from <https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=25964>

Özet

Meritokrasi Ölçeği, **Tolga Anıl Topdemir** tarafından 2019 yılında yürütülen bir yüksek lisans tezi kapsamında Türkçe'ye uyarlanmış bir psikometrik araçtır. Bu ölçek, bireylerin çalışmaları kurumlarında liyakate dayalı sistemlerin ve adil ödüllendirme mekanizmalarının algılanma düzeyini ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçek, özellikle **meritokrasi** algısının, politik yetenek ve **örgütsel sapma** arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünü incelemek amacıyla kullanılmaktadır. Toplam 15 maddeden oluşan ölçek, tek faktörlü yapıya sahiptir.

Anahtar Kelimeler

Meritokrasi, Örgütsel Sapma, İşletme Yönetimi, İnsan Kaynakları, Ölçek Uyarlama, Kurumsal Adalet, Liyakat Sistemi.

Yazarlar

Tolga Anıl Topdemir

Amaç

Meritokrasi Ölçeği'nin temel amacı, çalışanların iş yerlerindeki terfi, ödüllendirme ve işe alım süreçlerinin ne ölçüde liyakate dayandığını algıladıklarını belirlemektir. Bu algı, bireysel performans ve çabanın tanınması, buna karşılık geldiği bir iş ortamının varlığını sorgular.

Ölçek, aynı zamanda, örgütsel davranış alanında kritik bir değişken olan **örgütsel sapma** davranışlarının ortaya çıkmasında meritokrasi algısının potansiyel düzenleyici etkilerini incelemek için kullanılmaktadır. Yüksek meritokrasi algısının, çalışanların adil davranış hissiyatının artarak sapma davranışlarının azaltması beklenmektedir.

Yapı

Ölçek, sosyolojik ve örgütsel bağlamda kilit bir kavram olan **meritokrasi** yapısını ölçmektedir. Meritokrasi, bir sistemde bireylerin statü, ilerleme ve ödülleri, sosyal geçimleri veya kişisel bağlantılar yerine tamamen yetenek, çaba ve başarılarına göre belirlenmesi ilkesine dayanır.

Meritokrasi Ölçeği, bu yapıyı iş yerindeki uygulamalar üzerinden değerlendirir; örneğin, terfi kararlarında kademeden ziyade yeterliliğin dikkate alınması, görevlerin en yetkin kişiye verilmesi ve performans üzerinden karşılık alınması gibi durumları sorgular. Ölçek, bu liyakat sisteminin ne kadar tutarlı ve evrensel olarak uygulandığına dair çalışanın algısını somutlaştırmayı hedefler.

Geçerlik

Meritokrasi Ölçeği'nin uyarlama çalışmasında, ölçeğin yapısal geçerliliği incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, ölçeğin orijinal yapısının korunmasına karar verilmiş ve herhangi bir alt faktöre bölünmeden tek bir bütün olarak kullanılması uygun görülmüştür. Bu durum, ölçeğin **meritokrasi** kavramını tekil bir yapı olarak başarıyla ölçtüğünü göstermektedir.

Güvenirlilik

Ölçeğin iç tutarlılığını devalendirmek amacıyla **Cronbach Alpha** değeri hesaplanmıştır. Meritokrasi Ölçeği için hesaplanan **Cronbach Alpha** değeri 0,70 olarak bulunmuştur. Bu değer, sosyal bilimler araştırmaları için genel kabul görmüş güvenirlilik eğisi olan 0,70 sınırında yer almakta olup, ölçeğin maddelerinin tutarlı bir şekilde aynı yapıyı ölçtüğünü ifade etmektedir. Ölçek, toplam 15 ifadeden oluşmaktadır.

Faktör Analizi

Uyarlama çalışmasında, Meritokrasi Ölçeği'nin orijinal yapısı muhafaza edilmiştir. Bu bağlamda, ölçek, çok boyutlu bir yapıya ayrılmamış, tek faktörlü bir ölçüm aracı olarak kullanılmıştır. Bu yaklaşımda, ölçeğin **meritokrasi** algısını bütüncül ve ayrılmaz bir kavram olarak ele aldığını göstermektedir.

Araç

Test Türü: Uyarlama Ölçeği (Adaptasyon)

Format: Öz Bildirim Ölçeği (Self-Report)

Mevcut Diller: Türkçe (Uyarlama)

Popülasyon Grubu: Örgütsel Çalışanlar

Yaş Grubu: Yetişkin Çalışan Popülasyonu

Popülasyon Detayları: Yüksek lisans tezinin örneklemini oluşturan ve çeşitli sektörlerde çalışan bireyler.

Test Metodolojisi: Ölçek, 5'li **Likert tipi ölçek** kullanılarak derecelendirilmiştir. Bu derecelendirme, "Kesinlikle Katılmıyorum-1" ile başlayıp "Kesinlikle Katılıyorum-5" ile sonlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler

Liyakat, Ödüllendirme Sistemi, Performans Değerlendirme, ?? Yeri Adaleti, Güvenirlik, **Cronbach Alpha**, Yönetim Bilimleri.

Yazarlar

Yazar ORCID Tanımlayıcı: Bilgi mevcut değildir.

Bağı Kuruluş E-posta Adresleri: tolgaanil91@gmail.com

Yazışma Adresi: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Tez çalışmaları sırasında).

Şinler, Ücret ve Test Yeri

Bu ölçek, **Tolga Anıl Topdemir** tarafından 2019 yılında bir yüksek lisans tezi kapsamında kullanılmı ve uyarlanmıştır. Kullanım izinleri için sorumlu yazar ile doğrudan iletişime geçilmesi önerilmektedir.

Ölçeğin orijinal PDF belgesi aşağıdaki bağlantıdan indirilebilir: meritokrasi-olcegi-toad.pdf

Kaynaklar

Ölçeğin Türkçe uyarlamasına ilişkin birincil referans kaynağı, yazarın yüksek lisans tezidir. Bu **tez**, meritokrasi kavramının örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisini bilimsel olarak incelemektedir.

Topdemir, T. A. (2019). *Politik yetinin örgütsel sapma üzerindeki etkisinde meritokrasinin düzenleyici rolü*. (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, İstanbul.

Ek referans kaynağı (Ulusal Tez Merkezi): tez.yok.gov.tr

Meritokrasi Ölçeği Maddeleri

ÖNEMLİ: Aşağıdaki ölçek maddeleri orijinal dillerinde korunmuş olup, hiçbir şekilde değiştirilmemelidir.

?? yerimde hak etsin ya da etmesin herkes en az bir defa ödüllendirilir.

?? yerimde işini en iyi şekilde yapanlar en üst seviyeye gelirler.

?? yerimde bir görev, o işi en iyi şekilde yapabilecek kişiye verilir.

?? yerimde herkes hak ettiği konumdadır.

- Çalıştığı kurumda bir çalışan göstermiş olduysanız performans üzerinden karişerlik alırsınız.
- ?? yerimdeki bir ekip çalışmasında ekip elemanlarının her biri, çalışmaya yaptıkları katkıya bakılmaksızın eğit düzeyde ödüllendirilirler.
- ?? yerimde terfi kararlarından biri çalışanların işte gösterdikleri çabadır.
- ?? yerimdeki ekip çalışmalarında ekibin elemanları, gruba sağladıkları katkı düzeyine göre ödüllendirilirler.
- ?? yerimde çalışanlara, çok çalışkan olmasalar da ihtiyaç duydukları için ücret arttırılmaz.
- ?? yerimde terfi kararları verilirken kıdemden ziyade yeterlilikler göz önüne alınır.
- ?? yerimde personel temin sürecinde aynı düzeyde zekaya sahip olduysanız düğünölen adaylardan çalışkanlık kriterine göre işe alım yapılır.
- ?? yerimde yüksek performans gösteren ekibin elemanlarının her birine eğit düzeyde prim ödenir.
- ?? yerimdeki personel alım sürecinde, başvuruyu yapan kişilerin bu işe ihtiyaç duyma düzeylerine dikkat edilmez.
- ?? yerimde bazı durumlarda kişilerin düğük kalitede iş yapmaları yanlırdır.
- ?? yerimde aynı yetkinliklere sahip kişiler arasında terfi; her zaman, en çok çaba gösteren kişiye verilir.