

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME VE YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI İLİŞKİSİ

Ebru DEMİREL¹

Öz

Bu çalışma, psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek ve bütüncül bir yaklaşımla değerlendirebilmek amacıyla yapılmıştır. Bu doğrultuda 2018-2023 yılları arasında yayınlanan ve korelasyon değerine sahip 11 makale ve tez meta analize tabi tutulmuştur. 11 çalışmanın meta analizinde CMA V4.0 yazılım programı kullanılmıştır. Analiz sonucunda psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki rastgele etkiler modelinde ortalama etki büyüklüğü ($r=0,580$ 'dir) güçlü düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide sektör değişkeninin moderatör rol oynadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler

Psikolojik Güçlendirme
Güçlendirme
Yenilikçi İş Davranışı
Meta Analiz

Makale Hakkında

Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi : 18.08.2023
Kabul Tarihi : 17.09.2023
E-Yayın Tarihi : 29.10.2023
DOI : 10.58702/teyd.1345999

¹ Öğr. Gör. Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Gülşehir Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, e-posta: ebrudemirel@nevsehir.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5073-0683.

THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

Abstract

This study was conducted to examine the relationship between psychological empowerment and innovative work behavior and to evaluate it with a holistic approach. Accordingly, 11 articles and theses published between 2018-2023 with a correlation value were subjected to meta-analysis. In the meta-analysis of 11 studies, CMA V4.0 software program was used. As a result of the analysis, it was revealed that the average effect size ($r=0.580$) was strong in the random effects model between psychological empowerment and innovative work behavior. In addition, it was determined that the sector variable played a moderating role in the relationship between psychological empowerment and innovative work behavior.

Keywords

Psychological Empowerment
Empowerment
Innovative Work Behavior
Meta-Analysis

Article Info

Research Article

Received : 18.08.2023
Accepted : 17.09.2023
Online Published : 29.10.2023
DOI : 10.58702/teyd.1345999

Kaynakça Gösterimi: Demirel, E. (2023). Psikolojik Güçlendirme ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisi. Toplum, Ekonomi ve Yönetim Dergisi, 4 (Özel), 49-66.

Citation Information: Demirel, E. (2023). The Relationship Between Psychological Empowerment and Innovative Work Behavior. Journal of Society, Economics and Management, 4 (Special), 49-66.

GİRİŞ

Çalışanların doğrudan çalışma ortamlarına içerik ve biçim verme motivasyonu, günümüz organizasyonlarında önemli bir başarı faktörü olarak ele alınmaktadır. İnovasyon süreçleri sadece ekonomik açıdan değil, aynı zamanda sosyal psikolojik açıdan da iyileştirmelere yol açmaktadır (Knol ve van Linge, 2009: 360). Çalışma ortamında çalışanların yenilikçi iş davranışı geliştirebilmeleri ve gösterebilmeleri için birtakım faktörlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu faktörlerden en önemlisi destekleyici yönetici ve liderlik davranışları (Bysted ve Jespersen, 2014; Chongvisal, 2020) olarak ele alınmaktadır. Fakat ilerleyen zamanlarda bazı lider ve yöneticiler yenilikçi çalışanları rahatsızlık olarak görmeye başlamışlar ve yenilikçi iş davranışı sergileyen çalışanlara karşı, rütbe düşürme veya işten çıkarma gibi cezalarla yıldırıma başlamışlardır. Bu nedenle, yenilikçi iş davranışının karmaşık sürecini idare etmek ve yenilikçi iş davranışına dahil olmak için çalışanlar, psikolojik güçlendirmeye ihtiyaç duymaya başlamıştır (Javed vd., 2019: 555).

Yenilikçiliğin ön planda tutulduğu günümüz rekabet ortamında psikolojik güçlendirme, çalışanların daha cesur ve daha bağımsız şekilde hareket ederek daha yenilikçi davranış sergilemesine imkân sağlayan bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Çalışanlar ancak güçlendirme yoluyla daha nitelikli kararlar alabilmekte ve daha inovatif ürün ya da hizmetler geliştirebilmektedir.

Bu bağlamda bu çalışmanın amacı psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiye yönelik Türkiye’de ve Türkçe yapılmış çalışmaların sonuçlarının birleştirilmesi ve etki büyüklüklerinin belirlenebilmesidir. Bu çalışma ile psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki meta analiz yöntemiyle analiz edilerek konunun bütüncül bir yaklaşımla ele alınıp genel bir yargı oluşturması ve literatüre ek bir katkı sağlaması beklenmektedir. Ulusal yazın incelendiğinde psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiye yönelik meta analiz çalışmasına rastlanılmamıştır. Bu kapsamda bu çalışma ile literatüre katkı sağlanacağı ve bütüncül bir yaklaşımla değerlendirilerek genel bir yargı oluşturulacağı düşünülmektedir.

1. Teorik Çerçeve

1.1. Psikolojik Güçlendirme

Güçlendirme, çalışanlardaki motivasyonu belirleyen bilişsel değişkenlerdeki değişiklikler olarak ele alınmaktadır. Psikolojik güçlendirme, artan içsel görev motivasyonu olarak ve çalışan güçlendirmenin temeli olarak dört biliş olarak (etki duygusu, yeterlilik, anlamlılık ve seçim) tanımlanmaktadır (Thomas ve Velthouse, 1990: 666). Buna göre iş özellikleri modelinin bir boyutu olan anlam, kişinin iş rolünün gereklilikleri ile inançları, değerleri ve davranışları arasında bir uyumu içermektedir. Yetkinlik veya kişinin işine özgü öz-yeterlik, kişinin iş aktivitelerini beceri ile gerçekleştirme yeteneğine olan inancıdır. Kendi kaderini tayin etme, kişinin eylemlerini başlatma ve düzenleme konusunda bir seçim duygusu ve çalışma yöntemleri, hızı ve çabası hakkında karar verme gibi iş davranışı ve süreçlerin başlatılması ve sürdürülmesi üzerindeki özerkliği yansıtır. Son olarak etki, kişinin işteki stratejik, idari veya operasyonel sonuçları etkileme derecesidir. Dört boyut birlikte, kişinin iş rolüne yönelik pasif yöneliminden ziyade aktif yönelimini yansıtmaktadır (Spreitzer vd., 1999: 512).

Psikolojik güçlendirme, bir çalışanın işi iyi yapma yeteneği algısına, eylemleri başlatma ve düzenleme seçimine, çevreyi etkilemeye ve anlamı olan işe dayalı motivasyonel bir yapı olarak anlaşılmalıdır (Groselj vd., 2021: 681).

Çalışanların güçlendirilmesi, herhangi bir örgütteki yenilikçi süreçlerin temel taşı olarak değerlendirilmektedir. Psikolojik güçlendirme, yönetim uygulamalarını artırmakta ve çalışanları karar verme ve bilgiye erişim yetkisi (Avram ve Priescu, 2012; Stewart vd., 2010) gibi farklı yollarla güçlendirmekte böylece kuruluşun alt düzeyindeki çalışanlar için kaynak sağlamakta ve genel iş verimliliğini artırmaktadır. Çalışanların güçlendirilmesi, çok sayıda görevi verimlilik ve daha fazla sorumlulukla gerçekleştirmelerine olanak sağlamaktadır (Almulhim, 2020: 551).

1.2. Yenilikçi İş Davranışı

Yenilikçi iş davranışı, rol performansına, gruba veya kuruluşa fayda sağlamak için bir iş rolü, grup veya kuruluş içinde yeni fikirlerin kasıtlı olarak yaratılması, tanıtılması ve uygulanması olarak tanımlanmaktadır. İnovasyondan elde edilen kazançlar hem organizasyonun daha iyi işlemesini hem de algılanan iş talepleri ile bir çalışanın kaynakları arasında daha uygun bir uyum, artan iş tatmini ve daha iyi kişilerarası iletişim gibi bireysel çalışanlar veya birey grupları için sosyal psikolojik faydaları içerebilmektedir (Janssen, 2000: 288). Başka bir ifadeyle yenilikçi iş davranışı, hem yeni ürün ve teknolojilerle ilgili fikirlerin geliştirilmesini hem de bir işyerindeki ilişkileri iyileştirmeye hizmet eden ve bunların etkililiğini önemli ölçüde artıran idari prosedürlerle ilgili fikirlerin geliştirilmesini içermektedir. Örneğin, hedeflere ulaşmak için yeni araçların teşvik edilmesi, yeni teknolojilerin araştırılması, yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması gibi uygulamalar yenilikçi iş davranışı olarak ele alınmaktadır (Wojtczuk-Turek, 2012: 73).

Yenilikçi iş davranışı literatürü verimlilik odaklı ve sosyal-politik olmak üzere iki görüşe sahiptir: Verimlilik odaklı görüş, örgütsel iyileştirmelerin çalışanların uygulamalarından kaynaklandığı, inovasyon kararlarına ilişkin rasyonel bir bakış üzerine kuruludur. Verimlilik odaklı görüş, çalışanların yenilikçi davranışlarının işletme için olumlu olduğunu varsaymaktadır. Sosyal-politik bakış açısına göre, verimlilik artışı olsa da yenilikçi iş davranışı işle ilgili çatışmaları artırmakta ve genel iş tatminini azaltmaktadır. Sosyal-politik görüş, örgütlerdeki kişiler arası ilişkilere ve yenilikçi iş davranışlarının onlar üzerindeki etkisine odaklanmaktadır (Bysted ve Jespersen, 2014: 218).

Yenilikçi iş davranışı üç adımdan oluşmaktadır. Bunlar; yeni fikirlerin üretilmesi, desteklenmesi ve uygulanmasıdır. Yenilikçi bir kişi, sorunlarla karşılaştığında yeni fikirler üretmeye başlamaktadır. Yenilikçi bir kişi fikir ürettikten sonra, fikirlerini ürün, hizmet, yöntem veya yaklaşım olarak gerçekleştirmek için örgütten destek beklemektedir. Örgütten destek aldıktan sonra yenilikçilerin örgüt içinde yeni fikirleri uyguladıkları aşama olan fikir uygulaması karşımıza çıkmaktadır (Janssen, 2004: 206; Shih ve Susanto, 2017: 3112).

Literatürde başarılı yenilikçi iş davranışının anahtarı, etkin yönetici ve liderlik davranışları (Bysted ve Jespersen; 2014; Chongvisal, 2020), psikolojik sermaye (Bak vd., 2022; Mishra vd., 2019), örgütsel kültür (Khan vd., 2020; Sinha vd., 2016), psikolojik güçlendirme (Demirer, 2020; Stanescu vd., 2021) vb. olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda bu

çalışmada yenilikçi iş davranışı bağımlı değişken olarak düşünülerek psikolojik güçlendirme ile arasındaki ilişki meta analiz yöntemiyle incelenmiştir.

1.3. Psikolojik Güçlendirme ve Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişki ve Hipotezler

Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerine etkisini inceleyen çalışmalar incelendiğinde karşımıza Knol ve van Linge (2009) tarafından yapılan araştırma çıkmaktadır. Çalışma 2007'de Hollanda'da 519 Kayıtlı Hemşire ile kesitsel bir korelasyonel anket gerçekleştirilerek yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışını pozitif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır.

Singh ve Sarkar (2012) tarafından, Hindistan'da 401 kadın ilkököl öğretmeniyle yapılan çalışmada, psikolojik güçlendirmenin boyutları öz-değerlendirilirken, yenilikçi davranış ve işe bağlılık meslektaşları tarafından değerlendirilmiştir. Araştırmanın bulguları, anlam boyutu için kısmi aracılık ve iş dışı alan kontrol boyutu için tam aracılık göstermektedir.

Başka bir çalışmada Demirer (2020) imalat işletmesinde görev alan beyaz yakalılar üzerine bir anket gerçekleştirmiştir. Yapılan anket sonucunda psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Tekin ve Akgemeci (2019) tarafından yapılan çalışmada psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışına etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışını pozitif yönde etkilediği bulgulanmıştır.

Groselj vd. (2021) dönüşümcü liderlik ve yenilikçi iş davranışıyla otantik liderlik ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkilerde psikolojik güçlendirmenin düzenleyici rolünü analiz etmişlerdir. Analizde karma yöntem kullanılmıştır. Çalışma sonucunda psikolojik güçlendirmenin ılımlı rolü yoluyla yenilikçi çalışma davranışını teşvik etmede yardımcı olduğu ortaya çıkmıştır.

Psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen literatür değerlendirildiğinde iki kavram arasında pozitif yönde ilişki olduğu görülmektedir. Bu durumda bu çalışmada psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki çıkacağı yönünde sonuç beklenmektedir.

Bu bağlamda yukarıda değinilen teorik çerçevede ve de literatür taraması sonucunda bu çalışmanın temel amacı psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi meta analiz yöntemiyle inceleyerek genel bir yargıya ulaşmaktır. Buna göre çalışma çerçevesinde oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H_1 = Psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a} = Sektör değişkeni psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide moderatör etkiye sahiptir.

2. Yöntem

Bu çalışmada psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi ölçmek için meta analiz yöntemi kullanılmıştır. Bu analiz yöntemi, birden fazla çalışmadan

elde edilen verilerin birleştirilmesi için kullanılan istatistiksel bir modeldir. Etki büyüklüğü birden fazla çalışmada tutarlı olduğunda, bu ortak etkiyi belirlemek için meta-analiz kullanılmaktadır. Meta analizde etki büyüklüğünü ölçmek için üç farklı yöntem kullanılmaktadır. Bunlar: ortalamalara dayalı etki büyüklükleri, ikili verilere dayalı etki boyutları ve korelasyonel verilere dayalı etki büyüklükleridir (Borenstein vd., 2021: 50-51). Bu çalışmada ise psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki etki büyüklüğünü ölçmek için korelasyon verilerine dayalı etki büyüklüğü yöntemi tercih edilmiştir.

2.1. Verilerin Toplanması

Çalışmada verilerin toplanması için Google Akademik, YÖK Ulusal Tez Merkezi ve DergiPark veri tabanları taratılmıştır. Tarama kapsamında psikolojik güçlendirme, yenilikçi iş davranışı anahtar kelimeleriyle arama yaparak meta analiz için kullanılacak veriler elde edilmiştir. Bu aşamadan sonra elde edilen verilerin dahil edilme ölçütleri belirlenmiştir. Buna göre meta analiz için dahil edilecek çalışmalara ilişkin kriterler aşağıdaki gibidir:

- Çalışmaların 2018-2023 yılları arasında yapılmış olması,
- Çalışmaların Türkiye’de ve Türkçe yapılmış olması,
- Çalışmaların makale ya da tez olması ve erişime açık olması,
- Çalışmaların psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiş olması,
- Meta analiz yapılabilmesi için çalışmaların Pearson korelasyon değerine (r) ve örneklem sayısına sahip olması.

Çalışma kapsamında dahil edilme kriterlerine uygun olmayan çalışmalar analiz dışı bırakılarak, kriterlere uygun olan 11 çalışma analize tabi tutulmuştur.

2.2. Verilerin Analizi

Bu araştırmada, dahil etme kriterlerine uygun psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların meta analizinde *CMA V4.0 (Comprehensive Meta Analysis 4.0)* yazılım programı kullanılmıştır. Meta analiz kapsamında etki büyüklüğünün ölçülmesinde korelasyon katsayısı ele alınmıştır. Analiz kapsamında öncelikle yayın yanlılığının olup olmadığını tespit etmek için Huni Grafiği, Classic fail-safe N istatistiği, Kendall Tau b Testi (Mazumdar sıra korelasyonları) ve Egger Testi yapılmıştır. Yine araştırma kapsamında heterojenlik testi ve etki büyüklüğü değerleri ölçülmüştür. Heterojenlik testinde sabit etkiler yöntemi ve rastgele etkiler yöntemi olarak iki model bulunmaktadır. Meta analiz, iki istatistiksel modelden birine, sabit etki modeline veya rastgele etkiler modeline dayanmaktadır. Rastgele etkiler modelinde, gerçek etkinin çalışmadan çalışmaya değişebileceğine izin verilirken, sabit etkiler modelinde, analizdeki tüm çalışmaların altında yatan tek bir gerçek etki büyüklüğü olduğu ve gözlemlenen etkilerdeki tüm farklılıkların örnekleme hatasından kaynaklandığı varsayılmaktadır (Borenstein vd., 2021: 59).

Cohen vd. (2007) tarafından yapılan çalışmada korelasyonel verilerde, korelasyon katsayısı, ilişkinin yönünün ayrıntılarıyla (yani, pozitif veya negatif bir korelasyon) birlikte etki büyüklüğü olarak kullanılmaktadır. Buna göre korelasyon katsayısı (etki büyüklüğü) şu şekilde yorumlanmaktadır (Cohen vd., 2007: 521):

Tablo 1. Korelasyon Katsayı Etki Büyüklüğü

< 0 +/- 0,1	çok zayıf
< 0 +/- 0,3	zayıf
< 0 +/- 0,5	orta
< 0 +/- 0,8	güçlü
≥ +/- 0,8	çok güçlü

Buna göre bu çalışmada etki büyüklüğünü yorumlamada Tablo 1.'deki değerler ele alınarak yani Cohen ve arkadaşları tarafından verilen kılavuzlar kullanılarak yorumlanmıştır.

3. Bulgular

Araştırma kapsamında psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi test edebilmek için öncelikle 11 çalışmaya ait verilerin yayın yanlılığına bakılmıştır. Sonrasında heterojenlik ve etki büyüklüğü ve moderatör değişkenlerine ilişkin analizler yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan 11 çalışmaya ait istatistiki bilgiler aşağıda Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. İstatistiki Bilgiler

Değişken	N (11)	
Yayın Türü	Makale	6
	Tez	5
Sektör	Bilişim	2
	Eğitim	1
	Hizmet	1
	İmalat	4
	Otel	2
	Turizm	1

Tablo 2'ye göre araştırmaya 6 makale ve 5 tez olmak üzere 11 çalışma dahil edilmiştir. Bu 11 çalışmanın analizi bilişim, eğitim, hizmet, imalat, otel ve turizm sektörlerine yönelik yapılmıştır. Çalışmada kullanılan 11 çalışmaya ilişkin örneklem sayısı ve korelasyon değerleri ise aşağıda Tablo 3'te sunulmuştur:

Tablo 3. Çalışmaların Künyesi

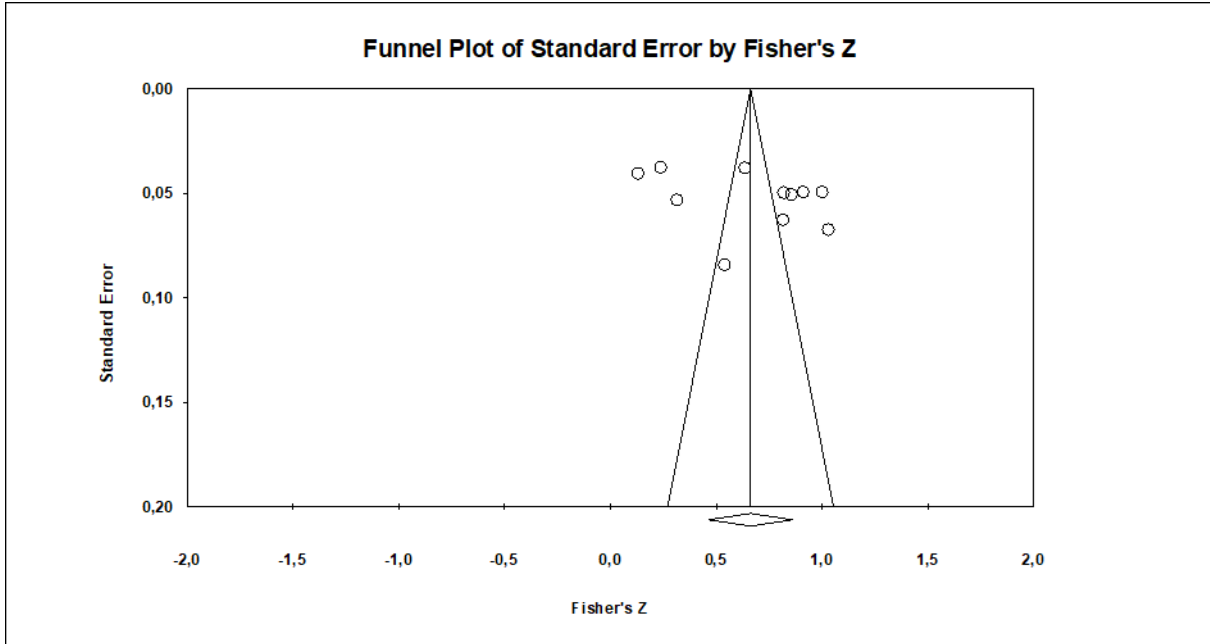
Çalışma Adı	Örneklem (N)	Tür	Korelasyon değeri (r)
Çevik-Tekin ve Akgemci (2019)	406	Makale	0,675
Demirer (2020)	144	Makale	0,493
Canbek ve İpek (2021)	412	Makale	0,762
Erdem (2021)	412	Makale	0,722
Biçer (2021)	257	Makale	0,673
Cinnioğlu ve Ertoğrul (2022)	391	Makale	0,694
Özcan (2020)	223	Tez	0,774
Tuna (2020)	610	Tez	0,130
Fırın (2020)	708	Tez	0,234
Acarol (2019)	355	Tez	0,305
Arslan (2019)	700	Tez	0,562

Tablo 3 psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi ölçmek için analizde kullanılan verilerin örneklem sayısını, çalışma adını, türünü ve korelasyon değerlerini göstermektedir. Buna göre meta analiz çalışmasında toplamda 4.618 örneklem sayısı kullanılmıştır. 11 çalışmadan 6 tanesi makale, 5 tanesi tez olarak yer almaktadır. Korelasyon değerleri incelendiğinde psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmektedir.

3.1. Yayın Yanlılığına İlişkin Bulgular

Yayın yanlılığı, yayınlanmış literatürde yer alan bir araştırmanın, sistematik olarak tamamlanmış çalışma popülasyonunu temsil etmediğinde meydana gelen bir kavramdır (Rothstein vd., 2005: 1). Araştırmada kullanılan verilerin yayın yanlılığının olup olmadığını ölçmek için huni grafiği, classic fail-safe N (Güvenli N Değerleri), Egger testi, Begg ve Mazumdar sıra korelasyonu (Kendall tau b katsayı) analizleri gerçekleştirilmiştir.

Grafik 1. Huni Grafiği



Huni grafiği, yatay eksenindeki etki boyutunun bir fonksiyonu olarak dikey ekseninde çalışma boyutunun (genellikle standart hata veya kesinlik) bir ölçüsünün grafiğidir. Bu grafikte büyük çalışmalar grafiğin üst kısmında görünür ve ortalama etki büyüklüğünün yakınında kümelenme eğilimindedir. Daha küçük çalışmalar grafiğin alt kısmında görünür ve (daha küçük çalışmalarda etki boyutu tahminlerinde daha fazla örnekleme varyasyonu olduğu için) bir değer aralığına dağılır. Yayın yanlılığının yokluğunda, çalışmaların birleşik etki büyüklüğü hakkında simetrik olarak dağıtılması beklenmektedir. Buna karşılık, yanlılığın varlığında, grafiğin alt kısmında, ortalamanın bir tarafında diğerinden daha yüksek bir çalışma konsantrasyonu göstermesi beklenmektedir (Borenstein vd., 2022: 95). Grafik 1'e göre meta analizde kullanılan 11 çalışmanın grafiğin üst kısmında simetrik olarak dağıldığı görülmektedir. Buna göre bu çalışmada yayın yanlılığı bulunmamaktadır. Huni grafiği ile birlikte yayın yanlılığını ölçen diğer bir test ise classic fail-safe N istatistiğidir.

Fail-safe N testi (Güvenli N testi), istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir genel etki elde etmek için analize eklenmesi gereken eksik çalışmaların sayısını hesaplamaktadır (Borenstein vd., 2022: 100).

Tablo 4. Classic Fail-Safe N İstatistiği (Güvenli N Testi)

Classic fail-safe N	Gözlemlenen çalışmalar için z değeri	41,89313
	Gözlemlenen çalışmalar için p değeri	0,00000
	Alfa	0,05000
	Yön	2,00000
	Alfa için z değeri	1,95996
	Gözlemlenen çalışma sayısı	11,00000
	p>alfa olması için gerekli çalışma sayısı	5015,00000

Bu meta analiz çalışması, z değeri 41,89313 ve p değeri 0,00000 olan 11 çalışmanın verilerini içermektedir. Tabloya göre p değerinin alfadan büyük olması için ($p>0,05$) analize 5015 çalışma daha psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı ilişkisini inceleyen araştırmanın eklenmesi gerekmektedir. Psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı ilişkisini inceleyen 5015 çalışmaya daha ulaşılması mümkün olmadığından dolayı, bu analizin sonucu yayın yanlılığı olmadığını göstermektedir.

Yayın yanlılığının varlığını tespit etmek için yapılan başka bir analiz ise Begg ve Mazumdar sıra korelasyonları (Kendall tau b katsayı) testi ve Egger testidir. Begg ve Mazumdar'ın sıra korelasyon testi, standartlaştırılmış etki büyüklüğü ile bu etkilerin varyansları (veya standart hatalar) arasındaki sıra korelasyonunu (*Kendall's tau*) bildirmektedir. Buna göre tau katsayısının sıfır değeri, etki boyutu ile kesinlik arasında hiçbir ilişki olmadığını ve sıfırdan sapmalar ise bir ilişkinin varlığını göstermektedir (Borenstein vd., 2022: 98).

Tablo 5. Kendall Tau b Testi ve Egger Testi

	Değişkenler	Değerler
Kendal'ın Tau b Testi	Tau b	0,09091
	z	0,38925
	p	0,34855
	p	0,07519
Egger Testi	p	0,07519

Tablo 5'e göre Kendall Tau b ve Egger testlerine göre çalışmalarda yayın yanlılığı olmadığı ortaya çıkmıştır. Buna göre Kendall Tau b değeri 0,09091 ve p değeri ise 0,05'ten büyük, aynı şekilde Egger testinde de $p>0,05$ olduğu görülmektedir.

3.2. Heterojenlik Testi ve Etki Büyüklükleri Bulguları

Psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi ölçmek için Türkiye'de yapılan Türkçe çalışmalar ve korelasyon değerine sahip 11 tane çalışma analize tabi tutulmuştur. Çalışmalara ilişkin heterojenlik testi ve etki büyüklükleri aşağıda sunulmuştur:

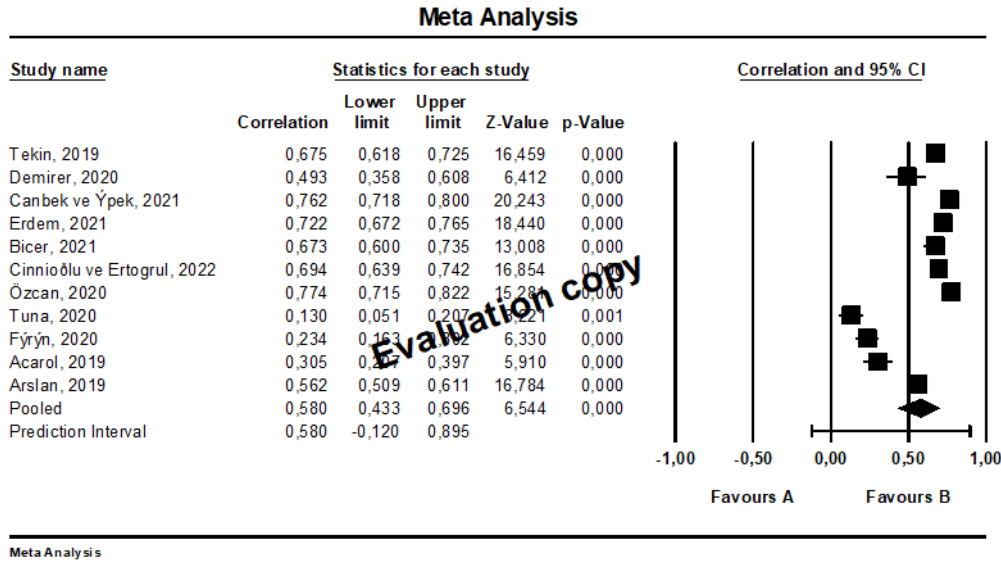
Tablo 6. Heterojenlik Testi ve Etki Büyüklükleri

Model	N	%95 Güven Aralığı				Heterojenlik			
		Ortalama Etki Büyüklüğü	Z	Alt Sınır	Üst Sınır	Df(Q)	Q	p	I ²
Sabit Etkiler Modeli	11	0,538	40,706	0,517	0,558	10	458,770	0,000	97,820
Rastgele Etkiler Modeli	11	0,580	6,544	0,433	0,696				

Heterojenlik için Q istatistiği, analizdeki tüm çalışmaların ortak bir etki boyutunu paylaştığı boş hipotezin testini sağlamaktadır. Buna göre tüm çalışmalar aynı gerçek etki büyüklüğünü paylaşıyorsa, Q'nun beklenen değeri serbestlik derecesine eşit olacaktır (çalışma sayısı eksi 1). Yapılan analiz sonucunda Q değeri, 10 serbestlik derecesinde ve $p < 0,001$ ile 458,770 olarak çıkmıştır. 0,100 alfa kriterini kullanarak, X^2 tablosunda 10 serbestlik derecesinde kritik değer 15,987 çıkmaktadır. Buna göre Q-istatistik değeri (458,770) 10 serbestlik derecesi ile ki-kare dağılımının kritik değerini (15,987) aştığı için etki büyüklüğünün homojen olduğu boş hipotezi reddedebiliriz (Borenstein vd., 2010: 105). Yine heterojenlik testi kapsamında I-kare istatistiği %98 olarak çıkmıştır. Higgins vd. (2003), %25'lik bir I-kare değerinin küçük bir heterojenliği temsil ettiğini, %50'nin orta derecede ve %75'in büyük bir heterojenliği temsil ettiğini öne sürmektedir (Higgins vd., 2003: 559). Buna göre bu çalışmada yüksek heterojenlik olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu bağlamda bu çalışmada rastgele etkiler modeli kullanılmıştır. Analizdeki çalışmaların, potansiyel araştırmalar evreninden rastgele bir örneklem olduğu varsayılmakta ve bu analiz, o evrene bir çıkarım yapmak için kullanılmaktadır (Borenstein vd., 2010: 105-107).

Tablo 6'ya göre psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkileri inceleyen 11 çalışmanın meta analizi sonucu elde edilen değerler kapsamında rastgele etkiler modelinde ortalama etki büyüklüğü 0,580'dir ve %95 güven aralığı 0,433 ile 0,696'dır. Bu değere göre psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışını arasında pozitif, anlamlı ve güçlü düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bilgiler, aynı zamanda Orman grafiği ile de ortaya çıkmaktadır. Orman grafiğinde yer alan çizim, her çalışmayı alt ve üst sınırıyla birlikte bir nokta tahmini olarak göstermekte ve çalışmadan çalışmaya dağılım hakkında bir fikir vermektedir (Borenstein vd., 2022: 23). Buna göre Şekil 1 psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışına ilişkin 11 çalışmanın orman grafiğini (*forest plot*) göstermektedir:

Şekil 1. Orman Grafiği



Şekil 1 incelendiğinde psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasında korelasyon (r) değerlerinin pozitif yönlü olduğu ve en düşük 0,130 ile en yüksek 0,762 değerleri arasında değiştiği görülmektedir. Buna göre 11 çalışmanın rastgele etkiler modelinde ortalama etki büyüklüğü 0,580 değeri ile pozitif yönlü güçlü düzey olarak hesaplanmıştır. Bu bağlamda analiz sonucunda oluşturulan $H_{1=}$ Psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır hipotezi kabul edilmiştir.

3.3. Moderatör Analizler

İşletmelerde psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık ilişkisine etki edebilecek sektörler ilişkili moderatör analiz sonucu aşağıda Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Psikolojik Güçlendirme ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Moderatör Analiz Sonucu

Değişken	N	%95 Güven Aralığı			Df(g)	Q	P	
		Etki Büyüklüğü	Alt Sınır	Üst Sınır				
Sektör	Bilişim	2	0,547	0,029	0,833	5	241,833	0,000
	Eğitim	1	0,762	0,718	0,800			
	Hizmet	1	0,130	0,051	0,207			
	İmalat	4	0,668	0,566	0,750			
	Otel	2	0,631	0,484	0,744			
	Turizm	1	0,234	0,163	0,302			

Tablo 7’ye göre psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde sektör değişkeninin bilişim, eğitim, hizmet, imalat, otel, turizm olma durumu moderatör rol oynamaktadır ($Q=241,833$; $p<0,05$). Bu bulguya göre sektör değişkeni arasında psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde istatistiksel anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmış ve ‘ $H_{1a=}$ Sektör değişkeni psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide moderatör etkiye sahiptir’ hipotezi kabul edilmiştir. Sektör değişkeni eğitim ve imalat olanlarda psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinin diğerlerine göre

daha yüksek olduğu görülmüştür ($r= 0,762; 0,668$). Buna göre psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki sektör değişkeninden etkilenmektedir.

SONUÇ

Günümüz rekabet ortamında işletmeler ayakta kalabilmek ve daha yenilikçi ürün ve hizmetler üretebilmek için birbirleriyle yarış halindedir. İşletmeler inovatif hareket edebilmek ve çalışanlarını da bu yönde sevk edebilmek adına çeşitli stratejik enstrümanlar (liderlik modelleri, örgüt kültürü, öğrenen örgüt vb.) kullanmaktadır. Çalışanların yenilikçi davranışına etki eden bu araçlardan birisi de hiç şüphesiz psikolojik güçlendirmedir. Bu bağlamda bu çalışmada psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemek için meta analiz yöntemi kullanılmıştır. Bu amaç doğrultusunda 11 çalışmanın (N=4.618) sonuçları birleştirilerek genel etki büyüklüğü hesaplanmıştır. Araştırmaya dahil edilen çalışmalar 2018-2023 yılları arasında Türkiye’de Türkçe olarak yayınlanmış makale ve tezlerden oluşmaktadır. Ayrıca çalışma kapsamında psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek moderatör değişkenler de meta analiz yöntemiyle araştırılmıştır. Çalışma sonucunda analize dahil edilen her bir yayının etki büyüklüklerinden yola çıkarak, psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki genel etki büyüklüğünün hangi düzeyde ve hangi yönde olduğu ortaya konulmuş, moderatör değişkenlerin etkisi araştırılmış ve böylece psikolojik sermaye ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiye yönelik ortak ve genel bir yargıya ulaşılmak istenmiştir.

Meta analize dahil edilen yayınların, yayın yanlılığının olup olmadığını tespit etmek amacıyla huni grafiği (Hunnell Plot), classic fail-safe N, Begg ve Mazumdar sıra korelasyonu (Kendall tau b katsayı), Egger testi analizleri gerçekleştirilmiştir. Yapılan testler sonucunda çalışmalarda yayın yanlılığına ilişkin herhangi bir bulguya rastlanmamıştır.

Çalışmada korelasyon değerleri kullanılarak etki büyüklüğünü hesaplamak için yapılan heterojenlik testi sonucunda çalışmada yüksek heterojenlik olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışmaların heterojen olmasından dolayı bu çalışmada rastgele etkiler modeli kullanılmıştır. Yapılan meta analiz sonucunda psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki rastgele etkiler modelinde ortalama etki büyüklüğü 0,580'dir ve %95 güven aralığı 0,433 ila 0,696 olarak hesaplanmıştır. Bu değere göre psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasında güçlü düzeyde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Elde edilen sonuç meta analizde kullanılan çalışmaların sonuçlarını ve literatürü destekler niteliktedir (Arslan, 2019; Biçer, 2021; Canbek ve İpek, 2021; Çevik-Tekin ve Akgemci, 2019 ve Özcan, 2020).

Çalışma kapsamında meta analiz sonuçlarının heterojenliğinin nedenini anlamak maksadıyla yapılan moderatör analizi sonucunda psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide sektör değişkeninin etki büyüklüğünde anlamlı farklılaşmaya neden olduğu ortaya çıkmıştır. Psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde sektör değişkeninin bilişim, eğitim, hizmet, imalat, otel, turizm olma durumu moderatör rol oynamaktadır. Buna göre eğitim sektöründe ve imalat sektöründe faaliyette bulunan çalışanlar psikolojik açıdan güçlendirildiğinde daha inovatif ve cesur davrandıkları ortaya çıkmıştır.

Sonuç olarak bu çalışma psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaları meta analiz yöntemiyle ele alarak bütüncül bir yaklaşımla

değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, işletmede çalışanların psikolojik açıdan güçlendirilmesi (anlam, yetkinlik, seçim, etki) yenilikçi iş davranışını olumlu ve güçlü düzeyde etkilemektedir. Buna göre yenilikçi ve rekabetçi yapıya sahip olmak isteyen işletmeler çalışanlarını güçlendirmek zorundadır. Çalışanlarını sorumluluk, öz yeterlilik, karar verme yetkisi, bilgi paylaşımı gibi unsurlarla donatıp cesaretlendiren firmaların daha yenilikçi ve verimli olduğu ortaya çıkmıştır.

Psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemek ve genel yargıya varabilmek adına yapılan meta analiz sonucunda hipotezler kabul edilmiştir. Ancak bu bulgular değerlendirilirken araştırmanın bazı kısıtlılıkları göz önünde bulundurularak değerlendirilmesi gerektiği de önem taşımaktadır. Buna göre çalışmada sadece korelasyon katsayısına sahip yayınlar analize dahil edilmiş, farklı yöntemlerle ve analiz türleriyle (nitel çalışma, AMOS vb.) yapılan yayınlar çalışmaya dahil edilmemiştir. Araştırma kapsamında sadece Türkçe çalışmalar ele alınmış yabancı literatür analize dahil edilmemiştir. Bu kapsamda gelecekteki çalışmalarda yabancı literatürün de dahil edilerek bu çalışma ile karşılaştırma yapılmasının ve kültürler arası farklılaşmanın bu duruma etki edip etmediğinin araştırılmasının alana katkı sağlayacağı yönünde olduğu düşünülmektedir. Yine gelecek çalışmalarda psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide cinsiyet, medeni durum ve liderlik tarzı faktörlerin de moderatör etkisinin araştırılabileceği düşünülmektedir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışmada içerisinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, çalışmanın özgün olduğunu bildiririm. Aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Bu çalışma tek yazar tarafından oluşturulmuştur.

Çıkar Beyanı

Bu çalışmanın hazırlanmasında çıkar çatışması yaşanacak herhangi bir durum bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Acarol, Ç. (2019). *A Tipi Kişilik Özelliğinin Bireysel Yenilikçilik Üzerindeki Etkisi: Psikolojik Güçlendirmenin Aracı Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü*. Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Almulhim, A. F. (2020). "Linking Knowledge Sharing To Innovative Work Behaviour: The Role Of Psychological Empowerment". *Journal Of Asian Finance, Economics and Business*, 7 (9), 549–560.

- Arslan, F. (2019). *Yiyecek-İçecek Çalışanlarında Dönüşümcü Liderlik ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Aracı Etkisi*. Doktora Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Ashford, S. J., K. M. Sutcliffe ve M. K. Christianson (2009). Speaking up and Speaking Out: The Leadership Dynamics of Voice in Organizations. *Voice and Silence in Organizations*. (Ed. J. Greenberg ve M. S. Edwards.). UK: Emerald Group Publishing.
- Avram, E. ve I. Priescu (2012). "Access to Information and Empowerment Perspectives in Health Services". *Social and Behavioral Sciences*, 33, 949-953.
- Bak, H., M. H. Jin ve B. D. McDonald (2022). "Unpacking the Transformational Leadership-Innovative Work Behavior Relationship: The Mediating Role of Psychological Capital". *Public Performance & Management Review*, 45 (1), 80-105.
- Biçer, M. (2021). "Lider-Üye Etkileşimi ve Yenilikçi Davranış İlişkisinde Personel Güçlendirmenin Aracılık Etkisi". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (1), 330-342.
- Borenstein, M., L. V. Hedges, J. P. T. Higgins ve H. R. Rothstein (2021). *Introduction To Meta-Analysis*. New York: John Wiley & Sons.
- Borenstein, M., L. V. Hedges, J. P. Higgins ve H. R. Rothstein (2010). "A Basic Introduction to Fixed-Effect and Random-Effects Models For Meta-Analysis". *Res Synth Methods*, 1 (2), 97-111.
- Borenstein, M., L. Hedges, J. Higgins ve H. Rothstein (2022). *Comprehensive Meta Analysis Version 3.0*, https://www.meta-analysis.com/Pages/Cma4_Manual.Php (11.12.2022).
- Bysted, R. ve K. R. Jespersen (2014). "Exploring Managerial Mechanisms That Influence Innovative Work Behaviour." *Public Management Review*, 16 (2), 217-241.
- Canbek, M. ve M. A. İpek (2021). "Psikolojik Güçlendirmenin Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde İşle Bütünleşmenin Aracı Etkisi: Öğretmenler Üzerinde Ampirik Bir Araştırma". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (4), 3417-3427.
- Chongvisal, R. (2020). "Factors Affecting Innovative Work Behavior of Managers". *Polish Journal Of Management Studies*, 22 (2), 50-64.
- Cinnioğlu, H. ve R. Ertoğrul (2022). "Otel Çalışanlarının Algıladıkları Liderlik Tarzının Bireysel Yaratıcılık ve Personel Güçlendirme Düzeyleri Üzerindeki Etkisi: Antalya Örneği". *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 8 (56), 1086-1104.
- Cohen, L., L. Manion ve K. Morrison (2007). *Research Methods in Education*. New York: Routledge.
- Çevik Tekin, İ. ve T. Akgemci (2019). "Psikolojik Güçlendirmenin Yenilikçi İş Davranışına Etkisi". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (3), 1674- 1692.
- Demirer, M. C. (2020). "Effects of Structural And Psychological Empowerment on Career Satisfaction and Innovative Work Behavior". *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15 (1), 165-184.

- Erdem, A. T. (2021). "Güçlendirici Liderliğin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü: Bilişim Sektöründe Bir Araştırma". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30 (1), 119-131.
- Fırın, S. (2020). *Psikolojik Güçlendirmenin Yenilikçi Davranışa Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolü Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Groselj, M., M. Cerne, S. Penger ve B. Grah (2021). "Authentic And Transformational Leadership And İnnovative Work Behaviour: The Moderating Role Of Psychological Empowerment". *European Journal of Innovation Management*, 24 (3), 677-706.
- Higgins, J., S. Thompson, J. Deeks ve D. Altman (2003). "Measuring Inconsistency in Meta-Analyses". *BMJ*, 327, 557-560.
- Janssen, O. (2000). "Job Demands, Perceptions Of Effort-Reward Fairness And Innovative Work Behaviour." *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Janssen, O. (2004). "How Fairness Perceptions Make Innovative Behavior More or Less Stressful". *Journal Of Organizational Behavior*, 25, 201-215.
- Javed, B., I. Abdullah, M. A. Zaffar, A. Ul Haque ve U. Rubab (2019)." Inclusive Leadership And Innovative Work Behavior: The Role Of Psychological Empowerment". *Journal Of Management & Organization*, 25, 554-571.
- Khan, M. A., F. B. Ismail, A. Hussain ve B. Alghazali (2020). "The Interplay Of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior". *Sage Open*, 10 (1), 1-16.
- Knol, J. ve R. Van Linge (2009). "Innovative Behaviour: The Effect Of Structural and Psychological Empowerment On Nurses". *Journal of Advanced Nursing*, 65 (2), 359-370.
- Miceli, M. P., J. P. Near ve T. M. Dworkin (2009). "A Word To The Wise: How Managers And Policy-Makers Can Encourage Employees To Report Wrongdoing". *Journal Of Business Ethics*, 86 (3), 379-396.
- Mishra, P., J. Bhatnagar, R. G. Section ve S. M. Wadsworth (2019). "How Work-Family Enrichment Influence Innovative Work Behavior: Role Of Psychological Capital And Supervisory Support". *Journal Of Management & Organization*, 25 (1), 58-80.
- Özcan, G. (2020). *Personel Güçlendirme ve Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişki: Örgütsel Yaratıcılığın Aracılık Etkisi*. Yüksek Lisan Tezi, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Rothstein, R., A. Sutton ve M. Borenstein (2005). *Publication Bias In Meta-Analysis: Prevention, Assessment And Adjustments*. England: John Wiley & Sons.
- Shih, H. A. ve E. Susanto (2017). "Perceived Identifiability, Shared Responsibility And Innovative Work Behavior". *The International Journal Of Human Resource Management*, 28 (22), 3109-3127.

- Singh, M. ve A. Sarkar (2012). "The Relationship Between Psychological Empowerment And Innovative Behavior A Dimensional Analysis With Job Involvement As Mediator". *Journal Of Personnel Psychology*, 11 (3), 127-137.
- Sinha, S., P. Priyadarshi ve P. Kumar (2016)." Organizational Culture, Innovative Behaviour And Work Related Attitude Role Of Psychological Empowerment". *Journal Of Workplace Learning*, 28 (8), 519-535.
- Spreitzer, G. M., S. C. De Janasz ve R. E. Quinn (1999). "Empowered To Lead: The Role Of Psychological Empowerment in Leadership". *Journal of Organizational Behavior: The International Journal Of Industrial, Occupational And Organizational Psychology and Behavior*, 20 (4), 511-526.
- Stanescu, D. F., A. Zbucnea ve F. Pinzaru (2021). "Transformational Leadership And Innovative Work Behaviour: The Mediating Role Of Psychological Empowerment". *Kybernetes*, 50 (5), 1041-1057.
- Stewart, J. G., R. McNulty, M. T. Q. Griffin ve J. J. Fitzpatrick (2010). "Psychological Empowerment And Structural Empowerment Among Nurse Practitioners". *Journal Of The American Academy Of Nurse Practitioners*, 22 (1), 27-34.
- Thomas, K. W. ve B. A. Velthouse (1990), "Cognitive Elements of Empowerment: An 'Interpretive' Model Of Intrinsic Task Motivation". *Academy Of Management Review*, 15 (4), 666-681.
- Tuna, F. A. (2020). *Kişilik Tiplerinin Bireysel Yenilikçiliğe Etkisinde Motivasyon ve Personel Güçlendirme Faktörünün Aracı Rolü: Hizmet Sektörü Üzerine Bir Uygulama*. Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Wojtczuk-Turek, A. (2012). "Innovative Work Behavior and Psychological Capital – Analysis of Relationships". *Organization & Management Scientific Quarterly*, 3, 71-88.

EXTENDED ABSTRACT

Empowerment is considered as changes in cognitive variables that determine the motivation of employees. Psychological empowerment is defined as four cognitions (sense of influence, competence, meaningfulness, and choice) as the basis of increased intrinsic task motivation and employee empowerment. Psychological empowerment should be understood as a motivational construct based on an employee's perception of the ability to do work well, the choice to initiate and organize actions, influence the environment, and work that has meaning. Employee empowerment is considered as the cornerstone of innovative processes in any organization. Psychological empowerment enhances management practices and empowers employees in different ways, such as decision-making and access to information, thus providing resources for employees at the lower level of the organization and increasing overall work efficiency.

Innovative business behavior is defined as the deliberate creation, introduction, and implementation of new ideas within a business role, group, or organization to benefit role performance, group, or organization. The gains from innovation can include both better functioning of the organization and social psychological benefits for individual employees or

groups of individuals, such as a more appropriate fit between perceived job demands and an employee's resources, increased job satisfaction, and better interpersonal communication.

In the literature, the key to successful innovative business behavior is effective executive and leadership behaviors, psychological capital, organizational culture, psychological empowerment, etc. In this context, in this study, the relationship between innovative work behavior and psychological empowerment was examined by meta-analysis method, considering it as a dependent variable.

Accordingly, the main purpose of the study is to reach a general judgment by examining the relationship between psychological empowerment and innovative work behavior with the meta-analysis method. Accordingly, the hypotheses formed within the framework of the study are as follows:

H_1 = There is a positively significant relationship between psychological empowerment and innovative work behavior.

H_{1a} = The sector variable has a moderating effect on the relationship between psychological empowerment and innovative work behavior.

In this study, meta-analysis method was used to measure the relationship between psychological empowerment and innovative work behavior. In the study, Google Academic, YÖK National Thesis Center and DergiPark databases were searched to collect data. Within the scope of the screening, data to be used for meta-analysis were obtained by searching with the keywords of psychological empowerment and innovative work behavior. The inclusion criteria of the data obtained after this stage were determined. Accordingly, the criteria for the studies to be included for meta-analysis are as follows:

- The studies were carried out between 2018-2023,
- The studies have been conducted in Turkey and in Turkish,
- If the studies are articles or theses and they are accessible,
- Studies have examined the relationship between psychological empowerment and innovative work behavior,
- In order to perform meta-analysis, the studies should have Pearson correlation value (r) and number of samples.

Studies that did not meet the inclusion criteria within the scope of the study were excluded from the analysis, and 11 studies that met the criteria were subjected to analysis.

In this study, CMA V4.0 (Comprehensive Meta Analysis 4.0) software program was used in the meta-analysis of the studies examining the relationship between psychological empowerment and innovative work behavior in accordance with the inclusion criteria. Within the scope of the meta-analysis, the correlation coefficient was discussed in measuring the effect size.

Within the scope of the analysis, Funnel Graph, Classic fail-safe N statistic, Kendall Tau b Test (Mazumdar rank correlations) and Egger Test were performed to determine publication bias. Again, within the scope of the research, heterogeneity test and effect size values were measured.

Funnel plot, Begg and Mazumdar rank correlation (Kendall tau b coefficient), Egger test analyzes were performed to determine whether the studies included in the study had publication bias. As a result of the tests, no findings related to publication bias were found in the studies.

As a result of the heterogeneity test performed to calculate the effect size using correlation values in the study, it was revealed that there was high heterogeneity in the study. Due to the heterogeneity of the studies, the random effects model was used in this study. As a result of the meta-analysis, the average effect size in the random effects model between psychological empowerment and innovative work behavior was 0.580 and the 95% confidence interval was calculated as 0.433 to 0.696. According to this value, it has been revealed that there is a strong relationship between psychological empowerment and innovative work behavior. The result obtained supports the results of the studies used in the meta-analysis and the literature.

As a result of the moderator analysis conducted to understand the reason for the heterogeneity of the meta-analysis results within the scope of the study, it was revealed that the sector variable caused a significant difference in the effect size in the relationship between psychological empowerment and innovative work behavior. The fact that the sector variable is informatics, education, service, manufacturing, hotel, and tourism play a moderator role in the relationship between psychological empowerment and innovative business behavior.

As a result, this study aims to evaluate the studies examining the relationship between psychological empowerment and innovative work behavior with a holistic approach by using the meta-analysis method. According to the findings obtained as a result of the research, the psychological empowerment (meaning, competence, choice, impact) of the employees in the enterprise affects innovative business behavior positively and strongly. Accordingly, businesses that want to have an innovative and competitive structure must strengthen their employees.