

**Üniversite** : İstanbul Kültür Üniversitesi  
**Enstitü** : Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
**Anabilim Dalı** : Psikoloji  
**Programı** : Endüstri ve Örgüt Psikolojisi  
**Tez Danışmanı** : Doç. Dr. Ayhan ERBAY  
**Tez Türü ve Tarihi** : Yüksek Lisans - Haziran 2024

## ÖZET

Bu çalışmada çalışan güçlendirme ile örgütsel yenilikçilik ilişkisinde içsel motivasyonun düzenleyici etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu sebeple, yapısal güçlendirme, psikolojik güçlendirme, örgütsel yenilikçilik ve içsel motivasyon kavramları sırasıyla incelenmiştir.

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmış olup, ilgili anket "Google Formlar" aracılığıyla oluşturulmuştur. Araştırma linki katılımcılara çeşitli platformlar aracılığıyla gönderilmiştir. Gelen yanıtlar sonucunda 378 çalışanın verileri analize uygun bulunmuştur. Elde edilen veriler, SPSS 27 paket programları kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırma hipotezlerini sınamak amacıyla, Pearson korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, yapısal ve psikolojik güçlendirme ile örgütsel yenilikçilik arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına göre çalışanların yapısal ve psikolojik olarak güçlendirme düzeyleri örgütsel yenilikçilik düzeylerini yordamaktadır. Aynı zamanda, Process Makro üzerinden bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilerek yapılan analiz sonuçlarına göre, yapısal güçlendirme ve örgütsel yenilikçilik ilişkisinde içsel motivasyonun düzenleyici etkisi anlamlı bulunmamıştır. Yine aynı şekilde, psikolojik güçlendirme ve örgütsel yenilikçilik ilişkisinde içsel motivasyonun düzenleyici etkisi anlamlı bulunmamıştır. Çalışmanın bulguları, yapısal ve psikolojik olarak güçlendirilmiş çalışanların örgütsel yenilikçilik davranışlarının artabileceğine dikkat çekmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Yapısal güçlendirme, psikolojik güçlendirme, örgütsel yenilikçilik, içsel motivasyon, inovasyon, çalışan güçlendirme

**University** : Istanbul Kültür University  
**Institute** : Institute of Graduate Studies  
**Department** : Psychology  
**Programme** : Industrial and Organizational Psychology  
**Supervisor** : Associate Prof. Ayhan ERBAY  
**Degree Awarded and Date** : MA - July 2024

## ABSTRACT

This study aims to examine the moderating effect of intrinsic motivation on the relationship between employee empowerment and organizational innovativeness. For this reason; the concepts of structural empowerment, psychological empowerment, organizational innovativeness and intrinsic motivation were examined respectively.

In the research, the survey technique was used as a data collection method and the relevant questionnaire was created through "Google Forms". The research link was sent to the participants through various platforms. As a result of the responses, the data of 378 employees were found suitable for analysis. The data obtained were analyzed using SPSS 27 package programs.

Pearson correlation analysis and regression analysis were used to test the research hypotheses. According to the results of the study; positive and significant relationships were obtained between structural and psychological empowerment and organizational innovativeness. According to the results of regression analysis, employees' structural and psychological empowerment levels predict their organizational innovativeness levels. At the same time, according to the results of the analysis made by choosing the 5000 resampling option with the bootstrap technique through Process Macro; the moderating effect of intrinsic motivation in the relationship between structural empowerment and organizational innovativeness was not found significant. Likewise, the moderating effect of intrinsic motivation on the relationship between psychological empowerment and organizational innovativeness was not significant. The findings of the study draw attention to the fact that organizational innovativeness behaviors of structurally and psychologically empowered employees may increase.

**Keywords:** Structural empowerment, psychological empowerment, organizational innovativeness, intrinsic motivation, innovation, employee empowerment