Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 26, Sayı 2, 2025, 479-494

Gönderilme Tarihi: 11 Temmuz 2025 Araştırma Makalesi
Kabul Tarihi: 16 Ekim 2025 doi: 10.24889/ifede.1740036

Atıf/Citation:
Orhan, M., Dündar, S. ve Kaya, M. V. (2025). İnovasyon İçin Yönetim Desteği Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 26(2): 479-494. https://doi.org/10.24889/ifede.1740036.

İNOVASYON İÇİN YÖNETİM DESTEĞİ ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE UYARLAMASI*

Mustafa ORHAN, Süleyman DÜNDAR*** ve Mehmet Veysi KAYA******

ÖZ

Bu çalışmada, inovasyon için yönetim desteğini ölçmeye yönelik olarak Vincent-Höper ve Stein (2019) tarafından geliştirilen İnovasyon İçin Yönetim Desteği Ölçeği'nin Türkçe uyarlamasını gerçekleştirmeyi amaçlanmıştır. Araştırma tasarımında betimsel, açıklayıcı ve keşfedici desenler bir arada kullanılmıştır. Çalışma örneklemini, İzmir'de kamu sağlık kurumlarında görev yapan 290 çalışan oluşturmaktadır. Bu çerçevede yürütülen doğrulayıcı faktör analizi bulguları, ölçeğin kuramsal olarak öngörülen faktör yapısının veriyle uyumlu olduğunu göstermiştir. İfade düzeyinde faktör yükleri 0,87–0,98 aralığında değişmekte; bu değerler, maddelerin ilgili örtük yapıyı güçlü biçimde temsil ettiğine işaret etmektedir. Maddelere ilişkin çoklu korelasyon kareleri ise 0,50–0,89 aralığında bulunmuş; her bir maddenin varyansının önemli bir bölümünün ilgili faktör tarafından açıklandığı görülmüştür. Elde edilen indeks değerleri, genel olarak kabul edilebilir ile mükemmel uyum aralığında yer almakta ve ölçüm modelinin örneklem verisiyle tutarlı biçimde çalıştığını desteklemektedir. Ölçeğin güvenirlik kanıtları kapsamında Cronbach alfa katsayılarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak, analizler ölçeğin üç faktörlü yapısının doğrulandığına ve Türkçe formun geçerlik ile güvenirlik bakımından yeterli psikometrik özellikler sunduğuna işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yenilik, Yönetim Desteği, Personel Gelişimi, Yenilikçi Liderlik
JEL Sınıflandırması: M10, M12, M14

TURKISH ADAPTATION OF THE MANAGEMENT SUPPORT FOR INNOVATION SCALE

ABSTRACT

In this study, it was aimed to carry out the Turkish adaptation of the Management Support for Innovation Scale developed by Vincent-Höper and Stein (2019) to measure management support for innovation. In the research design, descriptive, explanatory, and exploratory approaches were used together. The study sample consisted of 290 employees working in public healthcare institutions in İzmir. The findings of the confirmatory factor analysis conducted within this framework indicated that the theoretically proposed factor structure of the scale was consistent with the data. At the item level, factor loadings ranged from 0.87 to 0.98; these values suggest that the items strongly represent the relevant latent construct. The squared multiple correlations for the items were found to range between 0.50 and 0.89, showing that a substantial portion of each item's variance was explained by the corresponding factor. The obtained index values generally fell within the acceptable to excellent fit range and supported that the measurement model operated consistently with the sample data. As evidence of reliability, Cronbach's alpha coefficients were found to be high. In conclusion, the analyses suggest that the three-factor structure of the scale was confirmed and that the Turkish form demonstrates adequate psychometric properties in terms of validity and reliability.

Keywords: Innovation, Management Support, Staff Development, Innovative Leadership
JEL Classification: M10, M12, M14

* Bu çalışmanın Beşerî Bilimler Etik Standartlarına uygunluğu İzmir Bakırçay Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmaları Etik Kurulu tarafından değerlendirilmiş ve 13.10.2021 tarih ve 2021-351 karar no ile onaylanmıştır.

** Arş. Gör. Dr., İzmir Bakırçay Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, İzmir, Türkiye. E-posta: m.orhan@bakircay.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4598-1717
*** Prof. Dr., İzmir Bakırçay Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, İzmir, Türkiye. E-posta: suleyman.dundar@bakircay.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6518-2296
**** Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Sakarya, Türkiye. E-posta: mehmetveysi.kaya@batman.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6935-7524

1. GİRİŞ

İnovasyon, örgütsel gelişimin merkezinde yer almakta ve yeni çalışma yöntemlerini tetikleyerek organizasyonların değişen koşullara uyum sağlamasına imkan tanımaktadır. Çalışanların ortaya koyduğu yaratıcı fikirler ve uygulamalar, genellikle örgütlerin ilerlemesine katkıda bulunan ve önemli bir rekabet avantajı sağlayan temel unsurlar arasında görülmektedir (Eva vd., 2019; Shin vd., 2017). Yönetimin yenilikçi düşünceyi desteklemesi ve çalışanların çabalarını teşvik etmesi, yalnızca yaratıcılığı artırmakla kalmayıp, aynı zamanda süreçlerin sürekli iyileştirilmesine de katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda, organizasyonların etkili ve sürdürülebilir bir iyileştirme süreci oluşturabilmesi için "liderlik" ve "inovasyon" kavramlarının kuramsal çerçevede netleştirilmesi kritik bir önem taşımaktadır.

İnovasyonun teşvikinde yönetici desteği, yalnızca yenilikçi çözümlerin ortaya çıkması açısından değil, aynı zamanda süreç iyileştirmelerinin sürdürülebilirliği bakımından da kritik bir öneme sahiptir. Liderlik, Yukl'un (2006) tanımına göre, başkalarını etkileyerek neyin yapılması gerektiği ve nasıl yapılacağı konusunda yönlendirme ve ortak çabaları paylaşılan hedeflere odaklama süreci olarak ele alınmaktadır. Bu tanım, liderin yalnızca işin zamanlaması ve yöntemini belirlemekle kalmayıp, aynı zamanda çalışanların ortak amaçlara ulaşma sürecinde kolaylaştırıcı bir rol üstlendiğini de vurgulamaktadır. Benzer şekilde Basu ve Green (1997), inovasyonu organizasyon için yeni kavram ve ürünlerin geliştirilmesi ve uygulanmasını içeren kapsamlı bir faaliyet alanı olarak değerlendirmiştir. Oke ve arkadaşları (2009) ise inovasyonu mevcut durumu dönüştüren ve yeni keşiflerin ticarileştirilmesini kapsayan dinamik bir süreç olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda, inovasyon günümüzün hızla değişen iş ortamında rekabet avantajı elde etmenin temel koşullarından biri haline gelmiştir. Cascio ve Aguinis (2008) örgütlerin 21. yüzyılda yaşadığı dönüşümü "yeni bir sanayi devrimi" olarak nitelendirmekte; bu dönüşümde inovasyonun kurumsal başarının belirleyici unsurlarından biri olduğunu vurgulamaktadır. Modern liderlik anlayışı ise yalnızca yönlendirme ve motive etme işleviyle sınırlı kalmamakta; liderlerden aynı zamanda çalışanların yaratıcı potansiyelini harekete geçirerek organizasyonu geleceğe taşıyacak değişim süreçlerine öncülük etmeleri beklenmektedir.

Yaratıcılığın ekonomik değere dönüştüğü günümüzde, küresel ölçekte bir paradigma değişimi yaşanmakta ve rekabetin merkezine yaratıcılık, hayal gücü ve yenilikçilik yerleşmektedir. Boston Consulting Group'un 900'den fazla üst düzey yöneticiyle gerçekleştirdiği araştırmada, inovasyonun yüksek gelir elde etmenin en temel anahtarı olduğu ortaya konmuştur (Oke vd., 2009). Bu bağlamda, inovasyonu destekleyen liderler, yaratıcılığı teşvik eden bir iklim inşa ederek ve inovasyon süreçlerini etkin biçimde yöneterek, örgütlerde değişim ajanı rolünü üstlenmektedir (Basadur, 2004; Rogers vd., 2019).

İnovasyonun farklı aşamaları, çalışanların fikir üretimi, geliştirilmesi ve uygulanması süreçlerine yönelik liderlik davranışlarının tanımlanmasına olanak tanımaktadır. Bu bağlamda lider desteği; yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasını teşvik edecek uygun koşulların sağlanmasından, bu fikirlerin kurum içi karar vericilere sunulmasına ve hayata geçirilmesine kadar uzanan bütüncül bir mekanizmayı kapsamaktadır (West, 1990). Dolayısıyla, inovasyon odaklı liderlik yalnızca kurumsal performansın değil, aynı zamanda çalışan memnuniyetinin artırılmasında da kritik bir rol üstlenmektedir.

Son yıllarda özellikle inovasyonu teşvik etmeye yönelik liderlik uygulamalarına ilişkin araştırmalarda belirgin bir artış gözlenmektedir (Fuad vd., 2024). Bu çalışmada kullanılan İnovasyon İçin Yönetim Desteği Ölçeği'nin Türkçeye uyarlamasına geçilmeden önce gerçekleştirilen literatür taraması, yönetim ve destek temalı çeşitli ölçeklerin geliştirildiğini göstermiştir (Eisenberger vd., 1990; Hashemian Moghadam vd., 2024). Ancak doğrudan inovasyon odaklı liderlik desteğini ölçmeye yönelik kapsamlı ve Türkçede geçerliği sağlanmış bir aracın bulunmaması, bu araştırmanın temel gerekçesini oluşturmaktadır. Bu doğrultuda Vincent-Höper ve Stein (2019) tarafından geliştirilen İnovasyon İçin Yönetim Desteği Ölçeği'nin (LSIQ – The Leader Support for Innovation Questionnaire) Türkçe uyarlamasının yapılması ve geçerlik-güvenirlik analizlerinin gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır.

2. YÖNTEM

Bu çalışmada tanımlayıcı, açıklayıcı ve keşfedici araştırma desenlerinden yararlanılmıştır. Çalışmanın evrenini, İzmir İli'nde yer alan kamu sağlık kurumlarında görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. İnovasyon birçok ülkede sağlık politikalarının merkezinde yer almasına rağmen, sağlık sektöründe liderliğin inovasyon kültürünü nasıl şekillendirdiğine ilişkin çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir (Weintraub ve McKee, 2018). Bu nedenle, sağlık çalışanlarının yöneticilerinin inovasyona yönelik desteğine ilişkin algılarının ve bu algıları etkileyen faktörlerin belirlenmesinin; çalışanların motivasyon, öğrenme ve gelişimine önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Örneklem büyüklüğü açısından, Hair ve arkadaşları (2010) ölçek uyarlama çalışmalarında toplam ifade sayısının en az beş katı büyüklüğünde bir örneklemin yeterli olacağını belirtmektedir. Bu doğrultuda, bu çalışmada mümkün olan en yüksek katılımcı sayısına ulaşılmaya çalışılmıştır. Çalışma grubunu sınırlamamak amacıyla evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiş ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 290 çalışan örnekleme dahil edilmiştir.

Ölçek uyarlama sürecinde ve inovasyona yönelik yönetim desteğini değerlendirmek amacıyla, Vincent-Höper ve Stein (2019) tarafından geliştirilen beşli Likert tipindeki İnovasyon İçin Yönetim Desteği Ölçeği (LSIQ) kullanılmıştır. Ölçek, "kesinlikle katılmıyorum", "katılmıyorum", "kararsızım", "katılıyorum" ve "kesinlikle katılıyorum" şeklindeki yanıt seçeneklerinden oluşmakta olup, tüm ifadeler olumlu ifadeler içermektedir. Puanlama bir (kesinlikle katılmıyorum) ile beş (kesinlikle katılıyorum) arasında yapılmakta, elde edilebilecek toplam puan ise 16 ile 80 arasında değişmektedir. Yüksek puanlar, çalışanların yöneticilerinin inovasyona yönelik desteğini daha olumlu algıladıklarını göstermektedir. Ölçek fikir üretimi (1–6. ifadeler), fikir tanıtımı (7–11. ifadeler) ve fikir uygulaması (12–16. ifadeler) olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutların iç tutarlılığı Cronbach Alfa katsayısı ile test edilmiştir. Ölçme araçlarında, her bir ifadenin tek bir özelliği ölçmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Tekin, 2010). Bu doğrultuda, uyarlama sürecinde orijinal ölçekte üç alt boyutta dörder ifade yer almasına rağmen, katılımcıların ifadeleri daha kolay anlamalarını sağlamak amacıyla ölçek 16 ifadeyle yapılandırılmıştır.

Ölçek uyarlama çalışmaları, bir ölçme aracının geliştirildiği dil ve kültürden farklı bağlamlarda geçerli ve güvenilir biçimde kullanılabilmesi amacıyla yürütülen kapsamlı psikometrik süreçleri ifade etmektedir (Deniz, 2007; Hambleton ve Patsula, 1998). Bu bağlamda,

farklı dil ve kültürlerde kullanılacak ölçme araçlarının sistematik uyarlama aşamalarından geçirilmesi gerektiği literatürde vurgulanmaktadır (Sousa ve Rojjanasrirat, 2011). Orijinal ölçeğin Türkçeye uyarlanması sürecinde, iki Türk dili uzmanı, beş İngilizce çevirmeni ve iki yönetim bilimleri uzmanının katkılarıyla çok aşamalı bir çeviri süreci yürütülmüştür. İlk aşamada, ölçek iki dil uzmanı tarafından İngilizce ve Türkçe metinler karşılaştırılarak çevrilmiş; maddeler için en uygun dilsel karşılıklar belirlenmiştir. İkinci aşamada, taslak form, ölçeğin orijinal versiyonuyla karşılaştırılmış ve yabancı dil alanında deneyimli iki uzmanın görüşleri doğrultusunda revize edilmiştir. Son aşamada ise, ölçeğin nihai formu yönetim bilimleri alanında uzmanlar tarafından değerlendirilmiş ve dil geçerliğinin sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Veri toplama sürecinde katılımcılara öncelikle araştırmanın amacı ayrıntılı biçimde açıklanmış, etik kurul onayı ve kurumsal izinler konusunda bilgilendirme yapılmış ve ilgili belgeler paylaşılmıştır. Ardından, saha çalışması yüz yüze görüşme yöntemiyle gerçekleştirilmiştir.

Ölçek uyarlama çalışmalarında yaygın olarak başvurulan yöntemlerden biri doğrulayıcı faktör analizidir ve bu yöntem, açıklayıcı faktör analizine kıyasla daha ağırlıklı olarak tercih edilmektedir. Açıklayıcı faktör analizi, genellikle ölçek geliştirme veya uyarlamanın ilk aşamalarında, araştırmacının altta yatan faktör yapıları hakkında ön bilgiye sahip olmadığı ve hipotezleri test edecek ampirik kanıtlardan yoksun olduğu durumlarda ölçeğin yapısını keşfetmek amacıyla kullanılmaktadır (Finch ve West, 1997). Bu nedenle, bu çalışmada ölçeğin faktör yapısına ilişkin teorik çerçevenin ve önceki ampirik bulguların yeterli düzeyde bulunması nedeniyle açıklayıcı faktör analizine gerek duyulmamış; doğrulayıcı faktör analizi, güvenirlik analizleri ve tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerin araştırma için yeterli olduğu değerlendirilmiştir.

Araştırma verileri, SPSS 22.0 ve LISREL 8.7 paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Uyarlanan ölçeğin ön uygulamasından elde edilen veriler üzerinde geçerlilik ve güvenirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Veriler aktarıldıktan sonra eksik ve hatalı veri kontrolleri yapılarak analizlere uygun hale getirilmiştir.

3. BULGULAR

Tablo 1'de araştırmaya dahil edilen katılımcıların sosyodemografik özellikleri sunulmaktadır. Katılımcıların %60,7'si kadın, %39,3'ü ise erkek olup, bu dağılım genel nüfus eğilimleriyle uyumlu biçimde çoğunluğun kadınlardan oluştuğunu göstermektedir. Yaş ve çalışma süresi gruplarına ilişkin dağılımlar birbirine yakın olmakla birlikte, katılımcıların yaş açısından çoğunluğunu 30 yaş ve üzerindekiler, çalışma süresi açısından ise 10 yıl ve üzeri deneyime sahip olanlar oluşturmaktadır. Meslek grubu dağılımı incelendiğinde, en yüksek oranın hemşirelerden meydana geldiği görülmektedir. Yöneticilik durumuna ilişkin bulgular, katılımcıların %74,1'inin yönetici pozisyonunda bulunmadığını; yöneticilik deneyimi açısından ise %63,1'inin herhangi bir deneyime sahip olmadığını ortaya koymaktadır.

Ölçek ifadelerine ilişkin değerler incelendiğinde, çalışanların yönetimin inovatif yaklaşım ve uygulamalarına destek verdikleri (3,69) görülmektedir. En yüksek ortalama değere (3,77) sahip "Kurum yöneticileri, çalışanlarını iyileştirme önerilerine katkıda bulunmaya teşvik eder." ve "Kurum yöneticileri, çalışanlarının yenilikçi fikirleri için faydalı geri bildirimler verir."

ifadeleridir. Bu bulgu, yönetimin çalışanların yenilikçi girişimlerini desteklediğini ortaya koymakla birlikte, bu desteğin daha da güçlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Ayrıca, araştırma verilerinin normal dağılım varsayımına uygunluğu basıklık ve çarpıklık değerleriyle test edilmiştir. Ölçeğin tüm boyutları ve genelinde basıklık ve çarpıklık değerlerinin –1,5 ile +1,5 aralığında olduğu belirlenmiş, bu durum normal dağılım varsayımının karşılandığını göstermektedir (George ve Mallery, 2010; akt. Bell vd., 2016).

Tablo 1: Katılımcıların Sosyodemografik Özellikleri

Değişken	Kategori	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	176	60,7
	Erkek	114	39,3
Yaş	≤ 30	91	31,4
	31-45	99	34,1
	> 46	100	34,5
Meslek	Hekim	45	15,5
	Hemşire	90	31
	Ebe ve Sağlık Teknikeri	75	25,9
	İdari Personel ve Diğer	80	27,6
Çalışma Süresi	≤ 10	91	31,4
	11-20	99	34,1
	> 20	100	34,5
Yöneticilik Durumu	Yönetici	75	25,9
	Yönetici Değil	215	74,1
Yöneticilik Deneyimi	Evet	107	36,9
	Hayır	183	63,1

Tablo 2'de ifadelere yönelik ortalamalar yer almıştır. İfadeler incelendiğinde bütün ifadelerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin +/-1,5 sınırları içerisinde olduğu görülmüştür. Tablo 3 incelendiğinde, ölçekten elde edilen verilerin faktör analizi için uygunluğunu belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçüsü değerinin 0,977 olduğu görülmektedir. Bu değer, verilerin faktör analizi için oldukça elverişli olduğunu ortaya koymaktadır. İnovasyon İçin Yönetim Desteği Ölçeği'ne ilişkin geçerlik analizi bulguları, faktörlerin ölçülmek istenen yapının %90,44'ünü açıkladığını göstermektedir. Standardize edilmiş faktör yüklerinin 0,87 ile 0,98 arasında değişmesi, gözlenen değişkenler ile bunların altında yatan gizil yapılar arasında son derece güçlü ilişkiler bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bu yüksek faktör yükleri, her bir maddenin ilgili faktörün ölçülmesine anlamlı katkı sağladığını göstermektedir. Ayrıca, maddelere ilişkin R^2 değerlerinin 0,50 ile 0,89 arasında değiştiği saptanmış; bu da her bir maddedeki varyansın önemli bir bölümünün ilgili gizil değişken tarafından açıklandığını ortaya koymaktadır. Elde edilen tüm bulgular, Kline'ın (2023) belirttiği

Tablo 2: İnovasyon İçin Yönetim Desteği Ölçeği İfade İstatistikleri

İfadeler	Art. Ort.	Std. Sp.	Çarpıklık	Basıklık
Kurum yöneticileri, çalışanlarını yenilikçi fikirler ortaya koyması için teşvik eder.	3,73	1,40	-0,789	-0,681
Kurum yöneticileri, çalışanlarını iyileştirme önerilerine katkıda bulunmaya teşvik eder.	3,77	1,33	-0,764	-0,599
Kurum yöneticileri, çalışanlarının yenilikçi fikirlerine değer verir.	3,76	1,34	-0,777	-0,624
Kurum yöneticileri, iyileştirme için çalışanlarından gelen yeni fikirleri önemser.	3,75	1,35	-0,772	-0,670
Kurum yöneticileri, iyileştirme için çalışanlarından gelen önerileri önemser.	3,76	1,36	-0,771	-0,707
Kurum yöneticileri, çalışanlarının yenilikçi fikirleri için faydalı geri bildirimler verir.	3,77	1,32	-0,719	-0,703
Kurum yöneticileri, çalışanlarının yenilikçi fikirlerinin destek bulmasını sağlar.	3,70	1,35	-0,617	-0,918
Kurum yöneticileri, çalışanlarının yenilikçi fikirlerini karar vericilerin dikkatine sunar.	3,64	1,39	-0,616	-0,891
Kurum yöneticileri, çalışanlarına yenilikçi bir fikri kendi kurumlarında nasıl uygulayabilecekleri konusunda tavsiyelerde bulunur.	3,69	1,38	-0,692	-0,826
Kurum yöneticileri, çalışanlarını yenilikçi düşünce geliştirmeye teşvik eder.	3,68	1,40	-0,663	-0,893
Kurum yöneticileri, çalışanlarını fikirlerinin takipçisi olmaya teşvik eder.	3,65	1,41	-0,592	-1,027
Kurum yöneticileri, yenilikçi fikirlerin uygulanması konusunda çalışanlarını destekler.	3,68	1,41	-0,691	-0,883
Kurum yöneticileri, kurumda öne sürülen yenilikçi fikirlerin takibini önemser.	3,66	1,38	-0,607	-0,948
Kurum yöneticileri, kurumda yenilikçi fikirlerin uygulanabilirliğinin sağlanmasını önemser.	3,70	1,37	-0,693	-0,800
Kurum yöneticileri, esnek çalışma saati ve finansal kaynaklar gibi yenilikçi fikirlerin uygulanması için gerekli uygun koşulları oluşturmaya çalışır.	3,50	1,42	-0,474	-1,065
Kurum yöneticileri, yenilikçi düşüncelerin geliştirilmesini sağlayacak bir iletişim ortamını destekler.	3,62	1,39	-0,569	-1,005
Genel Ortalama	**3,69**	**1,31**	**-0,628**	**-0,887**

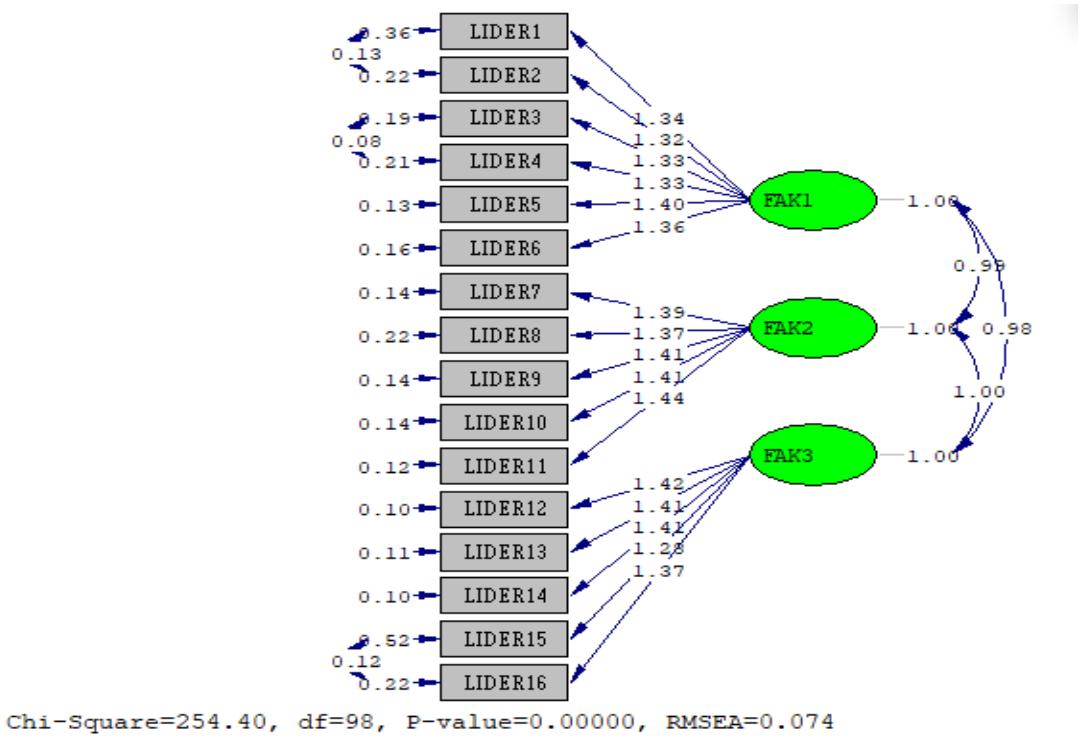
ölçütlerle uyumlu olarak ölçeğin yapı geçerliliğini güçlü biçimde desteklemekte ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının ölçeğin hem güvenirlik hem de geçerlilik açısından tatmin edici düzeyde olduğunu teyit etmektedir.

Tablo 3: İnovasyon İçin Yönetim Desteği Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçüsü			0,977
Bartlett Küresellik Testi		**Yaklaşık Ki-Kare**	7601,182
		Serbestlik Derecesi	120
		p	0,001
Açıklanan toplam varyans	%90,439	**Genel Güvenirlik Katsayısı**	0,993
	Faktör Yükü	**Açıklanan Varyans**	**Genel Güvenirlik Katsayısı**
Fikir Üretimi			0,981
Lider1	0,91	0,64	
Lider2	0,94	0,78	
Lider3	0,95	0,81	
Lider4	0,94	0,79	
Lider5	0,97	0,87	
Lider6	0,96	0,84	
Fikir Tanıtımı			0,985
Lider7	0,97	0,86	
Lider8	0,95	0,78	
Lider9	0,97	0,87	
Lider10	0,97	0,86	
Lider11	0,97	0,88	
Fikir Uygulaması			0,979
Lider12	0,98	0,89	
Lider13	0,97	0,89	
Lider14	0,97	0,9	
Lider15	0,87	0,5	
Lider16	0,95	0,78	

Şekil 1'de, İnovasyon İçin Yönetim Desteği Ölçeği'ne ilişkin path diyagramı sunulmaktadır. Diyagramda, ifadelerin ait oldukları faktörlerle olan ilişkilerini yansıtan faktör yüklerinin 1,33 ile 1,44 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerler, istatistiksel açıdan oldukça yüksek olup, her bir ifadenin ilgili faktörü güçlü biçimde temsil ettiğini göstermektedir. Dolayısıyla elde edilen bulgular, ölçeğin yapısal geçerliliğini destekleyen önemli bir kanıt olarak değerlendirilmektedir.

Şekil 1: İnovasyon İçin Yönetim Desteği Ölçeği Path Diyagramı



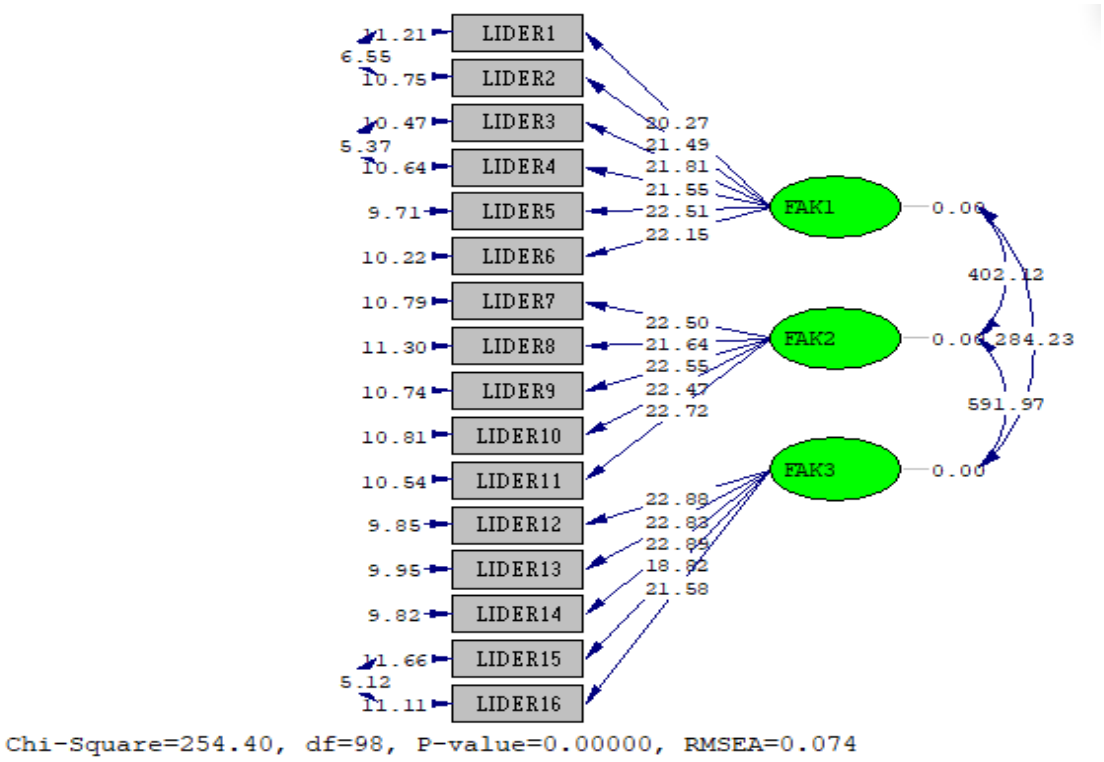
Tablo 4'te görüldüğü üzere, χ^2 değeri 2,59 olup bu değer 3'ün altında olduğundan modelin mükemmel uyum sağladığı söylenebilir. Ayrıca RMSEA değeri 0,074 olup kabul edilebilir düzeyde bir uyuma işaret etmektedir. SRMR değeri 0,0083; GFI değeri 0,90; NNFI, NFI, CFI, IFI ve RFI değerlerinin tamamı 0,99 olarak belirlenmiş ve bu göstergeler modelin mükemmel uyum sağladığını ortaya koymuştur. AGFI değeri ise 0,86 ile kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde yer almaktadır. Elde edilen bu bulgular, Schermelleh-Engel ve arkadaşlarının (2003) kabul edilebilir ve mükemmel uyum kriterleriyle uyumlu olup, modelin geçerliliğini güçlü biçimde desteklemektedir.

Tablo 4: Uyum İyiliği Değerleri ve Sınırları

Uyum Kriterleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçek
χ2/sd	≤ 3	≤ 5	2,59
RMSEA	0 < RMSEA <0,05	0,05 ≤ RMSEA ≤ 0,10	0,074
SRMR	0 ≤ SRMR <0,05	0,05 ≤ SRMR ≤ 0,10	0,0083
NFI	0,95 ≤ NFI ≤ 1	0,90 ≤ NFI ≤ 0,95	0,99
NNFI	0,95 ≤ NNFI ≤ 1	0,90 ≤ NNFI ≤ 0,95	0,99
CFI	0,95 ≤ CFI ≤ 1	0,90 ≤ CFI ≤ 0,95	0,99
GFI	0,95 ≤ GFI ≤ 1	0,90 ≤ GFI ≤ 0,95	0,90
AGFI	0,90 ≤ AGFI ≤ 1	0,85 ≤ AGFI ≤ 0,90	0,86
IFI	0,95 ≤ IFI ≤ 1	0,90 ≤ IFI ≤ 0,95	0,99
RFI	0,95 ≤ RFI ≤ 1	0,90 ≤ RFI ≤ 0,95	0,99

Şekil 2'de görüldüğü üzere, ifadeler ile örtük değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiksel anlamlılık düzeyini gösteren t değerleri p <0,01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ayrıca tüm *t* değerlerinin 2,58'in üzerinde olduğu belirlenmiştir.

Şekil 2: Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Standartlaştırılmış Faktör Yüklerinin t Değerlerine İlişkin Path Diyagramı



4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Çalışmanın bulguları, liderlik davranışlarının çalışanların yenilikçi tutum ve davranışlarını doğrudan etkilediğini ileri süren kuramsal yaklaşımlarla uyumludur. Özellikle dönüştürücü liderlik yaklaşımı; vizyon oluşturma, bireysel ilgi gösterme ve entelektüel teşvik yoluyla çalışanların yaratıcı potansiyellerini ortaya çıkarmayı hedeflemektedir (Gümüşlüoğlu ve İlsev, 2009). Araştırma kapsamında elde edilen ortalama değerlerin 3,50 ile 3,77 arasında değişmesi, katılımcıların yöneticilerini genel olarak inovasyonu destekleyici olarak algıladıklarını, ancak bu desteğin yüksek düzeye ulaşmadığını göstermektedir. West (1990) ise inovasyonun sürdürülebilirliği için yalnızca destekleyici söylemlerin yeterli olmadığını, aynı zamanda eyleme dönük ve sistematik uygulamaların gerekli olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda, özellikle yenilikçi fikirlerin uygulama aşamasına yönelik destek düzeylerinin diğer boyutlara kıyasla daha düşük bulunması, yönetsel destek mekanizmalarının uygulama sürecine odaklanacak şekilde güçlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, ölçeğin üç alt boyutunu (fikir üretimi, fikir tanıtımı ve fikir uygulaması) temsil eden yapının yüksek faktör yükleri ve güçlü model uyum

indeksleriyle desteklendiğini ortaya koymuştur. Bu bulgu, inovasyon sürecinin yalnızca yaratıcı fikirlerin ortaya çıkarılmasından ibaret olmadığını; aynı zamanda bu fikirlerin kurumsal düzeyde tanıtılması ve uygulanması süreçlerini de kapsayan çok boyutlu bir olgu olduğunu göstermektedir (Anderson vd., 2004; Janssen, 2000). Bu çerçevede, liderlerin yalnızca fikir üretim sürecinde çalışanları teşvik edici bir rol üstlenmeleri değil, aynı zamanda bu fikirlerin kabul görmesini ve hayata geçirilmesini kolaylaştıracak kaynak, zaman ve motivasyon desteğini sağlamaları da kritik öneme sahiptir. Bu çalışmada her üç boyuta ilişkin geçerlik ve güvenirlik değerlerinin yüksek bulunması, ölçeğin inovasyon sürecinin çok boyutlu doğasını güvenilir biçimde yansıttığını ve kuramsal çerçeveyle uyumlu olduğunu göstermektedir.

İnovasyonun, örgütsel iklim, liderlik tarzı ve destekleyici yapıların etkileşimiyle şekillendiği yönündeki kuramsal yaklaşımlar (Amabile vd., 1996; Deci ve Ryan, 2013; West, 2000), bu çalışmanın bulgularıyla da örtüşmektedir. Özellikle sağlık gibi yüksek düzeyde hiyerarşik ve düzenlemelere bağlı sektörlerde, yönetsel desteğin açık ve görünür biçimde sunulması, çalışanların yenilikçi davranışlar sergileme olasılığını belirgin şekilde artırmaktadır (Weintraub ve McKee, 2018). Bu durum, liderlik desteğinin yalnızca bireysel motivasyon üzerinde değil, aynı zamanda örgütsel düzeyde yenilikçi kültürün oluşumunda da kritik bir rol üstlendiğini göstermektedir.

Birçok liderlik paradigması, örgütsel iklimin şekillendirilmesi, çalışanlar ile liderler arasında arzu edilen davranışların geliştirilmesi, öğrenme girişimlerinin teşvik edilmesi ve bilginin yayılmasının kolaylaştırılması gibi çeşitli örgütsel değişkenlerin yönetimi yoluyla inovasyon üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır. Bu bağlamda liderlik, örgütsel inovasyonu desteklemede hem doğrudan hem de dolaylı mekanizmalar aracılığıyla ikili bir etki göstermektedir (Alblooshi vd., 2021). Dolayısıyla, liderlik yalnızca çalışanların bireysel yaratıcılıklarını teşvik etmekle kalmamakta, aynı zamanda örgütsel düzeyde inovasyonun sürdürülebilirliği için gerekli yapısal ve kültürel koşulların oluşumuna da katkıda bulunmaktadır.

İnovasyon için lider desteği, çalışanları yeni fikirler üretmeye aktif biçimde teşvik eden, iş süreçlerini ve üretim teknolojilerini geliştiren ve bu süreçte gerekli kaynak ve desteği sağlayan liderlik davranışlarını ifade etmektedir (West, 2000). Nitelikli liderler, çalışanların inovasyon için gerekli olan çoklu görevleri yerine getirmelerine yardımcı olarak, örgütlerin yenilikçi kapasitesini artırmada kritik bir rol üstlenmektedir (Mumford vd., 2007). Lider desteği ile inovasyon sürecinin bütünleştirilmesi, çalışanların yenilikçi fikirlerini üretme, tanıtma ve uygulama çabalarını kolaylaştıran spesifik liderlik davranışlarının anlaşılmasına katkı sağlamaktadır (Vincent-Höper ve Stein, 2019). Amabile vd. (1996), lider desteğinin çalışanlara net hedefler sunmayı, onların katılımını aktif biçimde teşvik etmeyi ve yenilikçi iş uygulamalarını desteklemeyi içerdiğini ileri sürmektedir. Benzer şekilde, Deci ve Ryan (2013), destekleyici liderlerin, kontrolcü liderlere kıyasla, çalışanların fikirlerini daha aktif bir şekilde ifade etmelerini teşvik ettiğini ortaya koymuştur. Sosyal değişim teorisi bağlamında, bireyler ödül beklentisiyle karşılıklı ilişkiler kurar ve bu ilişkiler karşılıklı faydaya dayalı olarak sürdürülür (Emerson, 1976; Homans, 1958). Bu çerçevede, çalışanlar yenilikçi davranışlar sergilediklerinde, liderler de karşılıklılık ilkesi doğrultusunda onlara yenilikçi destek sunmaktadır.

Elde edilen yüksek Cronbach alfa katsayıları (genel ölçek için 0,993; alt boyutlar için 0,979 ile 0,985 arasında) ölçeğin iç tutarlılığının son derece güçlü olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, Vincent-Höper ve Stein'in (2019) orijinal çalışmasında raporlanan güvenirlik değerleriyle de örtüşmektedir. Ayrıca, doğrulayıcı faktör analizi bulgularında faktör yüklerinin tamamının oldukça yüksek düzeyde (0,87–0,98) olması ve model uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir hatta mükemmel düzeylerde bulunması (CFI = 0,99; RMSEA = 0,074), ölçeğin üç faktörlü yapısının güçlü biçimde doğrulandığını ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, ölçeğin yapısal geçerliliğini desteklemekte; Türk örnekleminde yüksek psikometrik özelliklere sahip olduğunu ve liderlik bağlamında inovasyon desteğinin değerlendirilmesi için geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu göstermektedir.

Bununla birlikte, araştırmanın bazı sınırlılıkları da göz önünde bulundurulmalıdır. Ölçeğin yalnızca İzmir İli'ndeki kamu hastanelerinde uygulanmış olması ve kesitsel bir araştırma tasarımının tercih edilmesi, bulguların genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Bu nedenle, ölçeğin farklı sektörlerde ve çeşitli örneklemler üzerinde tekrarlanarak uygulanması bulguların geçerliliğini güçlendirecektir. Ayrıca, ilerleyen çalışmalarda test-tekrar test yöntemiyle ölçeğin zaman içindeki tutarlılığının değerlendirilmesi de önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

Alblooshi, M., Shamsuzzaman, M., & Haridy, S. (2021). The relationship between leadership styles and organizational innovation: A systematic literature review and narrative synthesis. *European Journal of Innovation Management*, *24*(2), 338-370. https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2019-0339

Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, *39*(5), 1154-1184. https://doi.org/10.5465/256995

Anderson, N., De Dreu, C. K., & Nijstad, B. A. (2004). The routinization of innovation research: A constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(2), 147-173. https://doi.org/10.1002/job.236

Basadur, M. (2004). Leading others to think innovatively together: Creative leadership. *The Leadership Quarterly*, *15*(1), 103-121. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.007

Basu, R., & Green, S. G. (1997). Leader-member exchange and transformational leadership: An empirical examination of innovative behaviors in leader-member dyads. *Journal of Applied Social Psychology*, *27*(6), 477-499. https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1997.tb00643.x

Bell, H., Hagedorn, W. B., & Robinson, E. M. (2016). An exploration of supervisory and therapeutic relationships and client outcomes. *Counselor Education and Supervision*, *55*(3), 182-197. https://doi.org/10.1002/ceas.12044

Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2008). 3 Staffing twenty-first-century organizations. *Academy of Management Annals*, *2*(1), 133-165. https://doi.org/10.5465/19416520802211461

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2013). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.

Deniz, Z. (2007). The adaptation of psychological scales. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences*, *40*(1), 1-16. https://doi.org/10.1501/Egifak_0000000180

Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, *75*(1), 51–59. https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51

Emerson, R. M. (1976). Social exchange theory. *Annual Review of Sociology*, *2*, 335-362. https://doi.org/10.1146/annurev.so.02.080176.002003

Eva, N., Meacham, H., Newman, A., Schwarz, G., & Tham, T. L. (2019). Is coworker feedback more important than supervisor feedback for increasing innovative behavior?. *Human Resource Management*, *58*(4), 383-396. https://doi.org/10.1002/hrm.21960

Finch, J. F., & West, S. G. (1997). The investigation of personality structure: Statistical models. *Journal of Research in Personality*, *31*(4), 439-485. https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2194

Fuad, D. R. S. M., Ming, G. K., Musa, K., Abdullah, A. R., Khalid, H., & Mudin, V. F. (2024). Mapping the terrain of innovation leadership studies: A bibliometric and content analysis exploration. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *14*(11), 1408-1431. http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v14-i11/23291

George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: a simple study guide and reference, 17.0 update*. Allyn & Bacon. https://doi.org/10.4324/9780429056765

Gümüşlüoğlu, L., & İlsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, *62*(4), 461-473. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.07.032

Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. Pearson Prentice Hall.

Hambleton, R. K., & Patsula, L. (1998). Adapting tests for use in multiple languages and cultures. *Social Indicators Research*, *45*, 153-171. https://doi.org/10.1023/A:1006941729637

Hashemian Moghadam, A., Nemati-Vakilabad, R., Imashi, R., Yaghoobi Saghezchi, R., Dolat Abadi, P., Jamshidinia, M., & Mirzaei, A. (2024). The psychometric properties of the Persian version of the innovation support inventory (ISI-12) in clinical nurses: A methodological cross-sectional study. *BMC Nursing, 23*(699). https://doi.org/10.1186/s12912-024-02372-3

Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, *63*(6), 597-606.

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *73*(3), 287-302. https://doi.org/10.1348/096317900167038

Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Publications.

Mumford, M. D., Hunter, S. T., Eubanks, D. L., Bedell, K. E., & Murphy, S. T. (2007). Developing leaders for creative efforts: A domain-based approach to leadership

development. *Human Resource Management Review*, *17*(4), 402-417. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.08.002

Oke, A., Munshi, N., & Walumbwa, F. O. (2009). The influence of leadership on innovation processes and activities. *Organizational Dynamics*, *38*(1), 64-72. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2008.10.005

Rogers, E. M., Singhal, A., & Quinlan, M. M. (2019). Diffusion of innovations. In D. W. Stacks, M. B. Salwen, & K. C. Eichhorn (Eds.), *An integrated approach to communication theory and research* (pp. 415-434). Routledge.

Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, *8*(2), 23-74.

Shin, S. J., Yuan, F., & Zhou, J. (2017). When perceived innovation job requirement increases employee innovative behavior: A sensemaking perspective. *Journal of Organizational Behavior*, *38*(1), 68-86. https://doi.org/10.1002/job.2111

Sousa, V. D., & Rojjanasrirat, W. (2011). Translation, adaptation and validation of instruments or scales for use in cross-cultural health care research: A clear and user-friendly guideline. *Journal of Evaluation in Clinical Practice, 17*(2), 268-274. https://doi.org/10.1111/j.1365-2753.2010.01434.x

Tekin, H. (2010). *Eğitimde ölçme ve değerlendirme*. Yargı Yayınevi.

Vincent-Höper, S., & Stein, M. (2019). The leader support for innovation questionnaire (LSIQ) development and validation of a measure for assessing leader support for innovation. *Leadership & Organization Development Journal*, *40*(8), 898-915. https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2019-0137

Weintraub, P., & McKee, M. (2018). Leadership for innovation in healthcare: An exploration. *International Journal of Health Policy and Management, 8*(3), 138. 10.15171/ijhpm.2018.122

West, M. A. (1990). The social psychology of innovation in groups. In M. A. West, & J. L. Farr (Eds.), *Innovation and creativity at work: psychological and organizational strategies* (pp. 309-333), John Wiley & Sons.

West, M. A. (2000). Creativity and innovation at work. In M. Vartiainen, F. Avallone, & N. Anderson (Eds.), *Innovative theories, tools, and practices in work and organizational psychology* (pp. 1–14). Huber Publishers.

Yukl, G. (2006). *Leadership in organizations*. Pearson Education India.

Ek 1: Vincent-Höper ve Stein (2019) Tarafından Geliştirilen Orijinal İnovasyon İçin Yönetim Desteği Ölçeği İfadeleri

Idea generation
1. … encourages his/her employees to contribute innovative ideas or suggestions for improvement
2. … shows appreciation for his/her employees' innovative ideas
3. … is open to new ideas and suggestions for improvement from his/her employees
4. … gives helpful feedback on his/her employees' innovative ideas
Idea promotion
5. … supports his/her employees in gaining backers for their innovative ideas
6. … brings it to the attention of decision makers when an employee has an innovative idea
7. … advises his/her employees on how they can get an innovative idea implemented in their organization
8. … encourages his/her employees to develop and pursue their ideas further
Idea implementation
9. … supports his/her employees with the implementation of their innovative ideas
10. … takes care to ensure that innovative ideas are pursued and implemented in our organization
11. … tries to create good conditions for the implementation of innovative ideas, such as flexible scheduling and financial resources
12. … encourages the implementation of innovative ideas by improving communication

EXTENDED ABSTRACT

Turkish Adaptation of The Management Support for Innovation Scale

Today's organizations need managers who can sense, evaluate and ultimately decide on the innovation required by the era. There are many conceptual explanations in management literature. Each management approach focuses on different variables. In this study, it is aimed to adapt the Turkish version of the management scale that supports employees to ensure innovation.

Descriptive, explanatory and exploratory research designs were used in this study. In order to adapt the scale and assess management support for innovation, the 5-point Likert-type Management (Manager-Leader) Support for Innovation Questionnaire (LSIQ - The Leader Support for Innovation Questionnaire) developed by Vincent-Höper and Stein (2019) was used. The available scores range from 16 to 80, with higher scores indicating more positive attitudes of respondents towards managers who support innovation. The scale consists of three dimensions: idea generation (items 1, 2, 3, 4, 5 and 6), idea promotion (items 7, 8, 9, 10 and 11) and idea implementation (items 12, 13, 14, 15 and 16). The internal consistency of these three dimensions was evaluated with Cronbach's Alpha Coefficient. In measurement tools, an item should measure only one characteristic. Therefore, during the adaptation of the scale, some items in the original scale were divided and added to make it easier for the participants to understand the statements. The adaptation of the original scale into Turkish involved a rigorous three-stage process with input from language and management experts. Initially, two bilingual translation experts translated the scale into Turkish, ensuring accuracy and alignment with the original. In the second stage, the draft translation was compared to the original scale, and feedback was obtained from two foreign language experts. Finally, management science experts reviewed both

versions of the scale and confirmed its linguistic validity, concluding that the adaptation accurately reflected the original content.

Sociodemographic characteristics of the participants included in the study are presented. 60.7% of the participants were female. The distributions in the age and working period groups are close to each other, and it is observed that the majority are 30 years of age and above in terms of age group, and the majority are 10 years and above in terms of working period. In terms of occupational group distribution, it is seen that most of the participants are nurses. When the managerial status was analyzed, it was determined that 74.1% of the participants were not managers, and 63.1% of them did not have any experience in terms of managerial experience. Considering the general arithmetic mean of the scale (3.69), the evaluation of the employees is at a level between medium and good. The mean values of the items of the scale vary between 3.50 and 3.77. When the item values of the scale are analyzed, it is concluded that employees support the innovative approaches and practices of the management (>3). The highest (3.77) values in the scale are observed in the items "Organizational managers encourage their employees to contribute to improvement suggestions" and "Organizational managers give useful feedback for their employees' innovative ideas". This shows that the management provides innovative support. However, it is understood that this support should be further strengthened. The suitability of the dataset obtained using the Management Support for Innovation Scale for factor analysis was evaluated through the Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy test. The value of 0.977 confirmed that the data were appropriate for factor analysis. The factor analysis findings validated the scale's factor structure based on item statistics. Specifically, the factor loadings of the scale items ranged from 0.87 to 0.98, indicating a strong and meaningful contribution of each item to its respective factor. Additionally, the multiple correlation square (R^2) values were found to be between 0.50 and 0.89, further supporting the reliability of the measurement model. Goodness-of-fit indices indicated an acceptable to excellent fit, demonstrating the robustness of the model. Reliability analysis showed that the scale's internal consistency was high, as evidenced by Cronbach's alpha values. Furthermore, all factor loadings exceeded the threshold value of 0.40, reinforcing the validity of the construct. The t-values associated with the item factor loadings were statistically significant, providing additional evidence of the reliability of the relationships between items and their underlying latent variables. The confirmatory analysis also verified the three-factor structure of the scale, underscoring its theoretical and statistical soundness.

These findings provide strong evidence that the Management Support for Innovation Scale is both a reliable and valid measurement instrument. The results indicate that the scale consistently measures the intended construct with a high degree of accuracy and internal consistency. Moreover, the scale has been shown to be culturally appropriate and effective for use in the context of Türkiye, capturing the unique dimensions and characteristics of managerial support for innovation within this specific cultural and organizational environment. This suggests that the scale can serve as a valuable tool for researchers and practitioners seeking to evaluate and enhance innovation-related management practices in Turkish institutions.

The adaptation of the scale enables the concept to make theoretical contributions in a greater number of cultural environments. It provides a comparative framework that can assess

whether management support is similar or dissimilar in different cultural and managerial environments. In addition, organizational structure, cultural values, and potential management practices may contribute to conceptualizing managerial behaviors that encourage innovation.



© Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY NC) license.
(https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).