

Kurumsal İtibar ve Akademik Entelektüel Sermaye Arasındaki İlişkide Öğretim Elemanlarının Yenilikçi Davranışlarının Aracı Rolü: Marmara Üniversitesinde Bir Araştırma*

Mediating Role of Faculty Staff's Innovative Behavior on the Relationship Between Corporate Reputation and Academic Intellectual Capital: A Study at Marmara University

Uğur ÖZALP**
Münevver ÇETİN***

Öz

Bu çalışmanın amacı, Marmara Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrencilerin algılarına dayalı olarak üniversitenin kurumsal itibarı ile üniversitenin akademik entelektüel sermaye düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemek, öğretim elemanlarının algılanan yenilikçi davranışlarının bu ilişkide aracılık rolü olup olmadığını ortaya çıkarmaktır. Araştırmanın katılımcıları Marmara Üniversitesinde 2020-2021 öğretim yılı bahar döneminde öğrenim gören öğrenciler arasından fakülte/yüksekokul öğrenci sayılarına göre tabakalı örnekleme yöntemiyle belirlenen 458 lisans öğrencisinden oluşmaktadır. Yapısal eşitlik modeli ile gerçekleştirilen bu nicel çalışmanın katılımcılarının kurumsal itibara ilişkin algılarını ölçmek için RepTrak Ölçeği, öğretim elemanlarının algılanan yenilikçi davranışlarını ölçmek için Yenilikçi Davranış Ölçeği ve katılımcıların Marmara Üniversitesinin sahip olduğu akademik entelektüel sermaye düzeyine ilişkin algılarını ölçmek için Akademik Entelektüel Sermaye ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizi R (versiyon 4.1.2) kullanılarak RStudio (versiyon 2021.09.1, build 372) ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda Marmara Üniversitesi'nin kurumsal itibarı ile akademik entelektüel sermayesi arasındaki ilişkide öğretim üyelerinin yenilikçi davranışlarının aracı role sahip olduğu tespit edilmiştir.

* Bu çalışma, birinci yazar tarafından ikinci yazar danışmanlığında hazırlanan "Kurumsal İtibar, Öğretim Elemanlarının Yenilikçi Davranışları ve Akademik Entelektüel Sermaye: Bir Yükseköğretim Kurumunda Karma Yöntem Çalışması" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

** Dr., Millî Eğitim Bakanlığı, ozalp.ugur@gmail.com, Orcid ID: 0000-0001-6790-5304

*** Prof. Dr., Marmara Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü, muneverolcum@gmail.com, Orcid ID: 0000-0002-1203-9098

Anahtar Kelimeler: kurumsal itibar, yenilikçi davranış, akademik entelektüel sermaye, entelektüel sermaye, yükseköğretim

Abstract

The aims of this study are to examine the relationship between a university's levels of corporate reputation and academic intellectual capital based on the perceptions of the students studying at Marmara University and to reveal whether the perceived innovative behaviors of the faculty staff have a mediating role in this relationship. The research participants consist of 458 undergraduate students studying at Marmara University in the 2021 Spring semester who were selected using the stratified sampling method based on the number of students per faculty. This quantitative study was carried out using structural equation modeling as well as the RepTrak Scale for measuring the participants' perceptions regarding corporate reputation, the Innovative Work Behavior Scale for measuring their perceptions regarding the faculty's innovative behaviors, and the Academic Intellectual Capital Scale for measuring participants' perceptions regarding Marmara University's level of academic intellectual capital. The data were analyzed using the programming language R (ver. 4.1.2) and the software RStudio (ver. 2021.09.1, build 372). Based on the study results of the study, faculty members' innovative behaviors have been determined to have a mediating role on the relationship between Marmara University's levels of corporate reputation and academic intellectual capital.

Keywords: corporate reputation, innovative behavior, academic intellectual capital, intellectual capital, higher education

Summary

Introduction

Reputation is a primary target for higher education institutions. Having a high corporate reputation turns higher education institutions into centers attracting both distinguished academic staff as well as more skilled students. Thus, these institutions may gain a competitive advantage (Coulson et al., 2011). In order to manage corporate reputation, one needs to identify and analyze it (Helm, 2011). From this point of view, measuring corporate reputation may lead to enhancing organizational culture, leadership, and management processes in higher education institutions.

Intellectual capital is a term organizations use for overcoming issues that arise during planning, analysis, cooperation, and change due to causes from the Fourth Industrial Revolution (el Hamdi et al., 2019; Mohamed, 2018; Schneider, 2018; Suciü & Näsulea, 2019). The struggle organizations undertake to increase their intellectual capital leads them to become more competitive in their markets (Çetin et al., 2017). Thus, one can infer that intellectual capital is another element of power organizations have in terms of competitive advantage. Inevitably, intellectual capital holds importance for higher education institutions that aim toward sustainable long-term development (Kelly, 2004; Matos et al., 2019b; Suciü & Näsulea, 2019).

Knowledge is the underlying force directing organizations to innovate (Karacan, 2004; Toraman et al., 2009; Wu & Sivalogathan, 2013). Higher education institutions hold place among innovation centers thanks to the human capital and knowledge they possess (Çetin, 2020). Higher education

institutions serve as national innovation centers, and for this reason, the intellectual capital they possess has great importance in terms of social benefits (Sánchez & Elena, 2006).

Corporate reputation is known to be one of the antecedents of innovation (Frare & Beuren, 2021; Sis Atabay & Şahin, 2021). Working in an organization with a positive corporate reputation is accompanied by the intention to display innovative behavior (Schaarschmidt, 2016; Yuan & Woodman, 2010). Also, a strong corporate reputation lets organizations keep their qualified members as well as attract more skilled candidates (Liu, 2011; Saeed & Arshad, 2012). The organizational members who are the driving force of innovation turn knowledge into outputs by means of innovative behaviors (Liu et al., 2021). Faculty members in higher education institutions are expected to exhibit innovative behaviors because they have comprehensive knowledge regarding conceptual models and are able to perform versatile evaluations (Lambriex-Schmitz et al., 2020).

Marmara University was established in 1883 during the Ottoman era and is a higher education institution with a deep-rooted history. In 2021, Marmara University had 16 faculties, five colleges, and 11 graduate schools under its roof, with 762 professors, 385 associate professors, 569 assistant professors, 300 instructors, 900 research assistants, and 1,147 administrative staff working there (Marmara University, 2021a). Marmara University is home to 2.5% of the students in Turkey's 206 higher education institutions and 23.48% of these students in Istanbul. Marmara University has 7,346 students in associate degree programs, 50,520 students in undergraduate programs, 8,985 students in master's programs, and 4,340 students in PhD programs (Council of Higher Education [YÖK], 2022). In addition, Marmara University is listed as a higher education institution among reputable international higher education indexes such as Times Higher Education (THE), SCImago, and WEBOMETRICS (University Ranking by Academic Performance [URAP], 2022a, 2022b, 2022c).

This study investigates an answer to the following question within its scope: "Does the faculty staff's perceived innovative behavior have a statistically significant mediating role on the relationship between Marmara University's perceived levels of corporate reputation and the intellectual capital?" The study's results are expected to provide a conceptual model for policy makers regarding corporate reputation, faculty staff's innovative behaviors, and academic intellectual capita. The study is also expected to be able to provide a road map for the administrators of higher education institutions that want to increase their quality.

Method

This study uses structural equation modeling, which allows correlations between more than two variables to be explained (Hair et al, 2018). The study sample consists of 458 undergraduate students from 8 faculties and uses the stratified sampling method, with faculties being accepted as the strata. RepTrak is a scale developed by van Riel and Fombrun (2007) and adapted into Turkish by Üçok (2008); this study uses it for gathering the students' perceptions. The perceived innovative work behaviors of the faculty staff were collected using the Innovative Work Behavior Scale developed by de Jong and den Hartog (2017) and adapted to Turkish by Çimen and Yücel (2017). The Academic Intellectual Capital Scale was developed by Özalp and Çetin (2022) and has been used to gather the students' perceptions.

Findings and Results

The study's findings reveal a significant relationship to exist among corporate reputation, innovative behavior, and academic intellectual capital. The structural equation model was found to have good fit, and the perceived innovative behaviors of faculty staff were found to have a statistically significant mediating role in the model. Wu (2012) proposed that the development of innovative capacity and intellectual capital should be handled carefully in the context of higher education. Örnek and Ayas (2015) drew attention to the fact that innovative behavior and intellectual capital should be synchronized in order to reach the desired level of performance.

Giriş

Rekabetin hızla değişen doğası, örgütlerin paydaşlarının beklentilerini karşılama bağlamında diğerlerinden öne çıkmasını zorunlu kılmaktadır. Toplumların geleceğe dönük yüzünü temsil eden, yenilikçiliğin öncüsü olan, bilimsel teori ve pratik arasında köprü işlevi gören yükseköğretim kurumları da bu rekabetten etkilenmektedir. Yükseköğretim kurumlarının sahip olduğu akademik entelektüel sermaye, rekabet ortamında fark oluşturabilecek unsurlar arasında yer almaktadır. Bu çerçevede, yükseköğretim kurumları paydaşlarının kendisiyle ilgili olumlu algılara sahip olmasını hedef edinmekte, kurumsal itibarı öncelemeaktadır. Ancak her zaman algılanması arzu edilen itibar ile gerçekte algılanan itibar düzeyi arasında doğru orantı bulunmamaktadır.

Yükseköğretim kurumları için itibar, birincil hedeftir. Yüksek itibar, seçkin bir akademik kadro ve daha donanımlı öğrenciler için yükseköğretim kurumunu cazibe merkezi haline getirmektedir. Böylelikle yükseköğretim kurumunun rekabet edebilirliği artmaktadır (Coulson ve diğerleri, 2011). Kurumsal itibarı yönetebilmek için bu yapının tanımlanması, analiz edilmesi ve sentezlenmesi gerekmektedir (Helm, 2011). Örgütlerin faaliyet gösterdikleri alanların çeşitlilik göstermesiyle paralel olarak farklı faaliyetler yürüten örgütlerin kurumsal itibar göstergeleri de çeşitlilik göstermektedir. Dolayısıyla, kurumsal itibarın yönetilmesinin de bağlama göre farklılık göstermesi beklenmektedir (Šontaitė-Petkevičienė, 2015). Örgüt kültürü ve örgütteki liderlikten yoğun bir biçimde etkilenen kurumsal itibar, örgütün yönetsel durumunun bir yansıması olarak da değerlendirilebilir (Aula ve Heinonen, 2015; Laskin, 2013). Paydaşlar nezdinde örgütün ürün ve hizmetlerinin kalitesinin göstergesi olarak işlev gören kurumsal itibar algısının yüksek düzeyde olması, benzerleriyle yarış halinde olan yükseköğretim kurumlarının nitelikli iş gücü için cazibe merkezi olmasının da teminatıdır (Kemppainen, 2016; Korcsmáros ve diğerleri, 2021; Munisamy ve diğerleri, 2014). Buradan hareketle, kurumsal itibarın ölçülmesinin yükseköğretim kurumları için örgüt kültürü, liderlik ve yönetim süreçlerinin iyileştirilmesine olanak sağlayacağı dile getirilebilir. Bununla birlikte kurumsal itibarın tespit edilmesinin yükseköğretim kurumlarının yöneticileri için nitelikli öğrencilerin ve nitelikli iş gücünün kurumun bünyesine katılmasına yönelik yol haritasının belirlenmesi bakımından önemli bir adım oluşturacağı düşünülmektedir.

Entelektüel sermaye, dördüncü endüstri devriminin getirdiği teknolojik, ekonomik, sosyal, politik yeniliklerden kaynaklanan, yönetim alanında karşılaşılan planlama ve uygulama, strateji ve analiz, iş birliği, insan kaynakları, değişim ve liderlik gibi konularda ortaya çıkan zorlukların üstesinden

gelmeyi amaç edinmiş örgütlerin öncelik verdikleri kavramlar arasında yer almaktadır (el Hamdi ve diğerleri, 2019; Mohamed, 2018; Schneider, 2018; Suciü ve Näsulea, 2019). Örgütlerin sahip oldukları entelektüel sermayeyi artırma yönündeki girişimleri, rekabet edebilirliklerini de doğru orantılı olarak etkilemektedir (Çetin ve diğerleri, 2017). Dolayısıyla, entelektüel sermayenin, rekabet gücü açısından örgütün sahip olduğu önemli bir güç unsuru olduğu ifade edilebilir. Uzun vadeli ve sürdürülebilir gelişimi ilke edinmiş örgütlerin sahip oldukları yaratıcı ve yenilikçi potansiyeli ifade eden entelektüel sermaye, diğer tüm örgütler için olduğu kadar yükseköğretim kurumları için de yüksek düzeyde önem taşımaktadır. Yükseköğretim kurumları, sahip oldukları entelektüel sermayeyi ölçerek ve elde ettikleri sonuçları paylaşarak paydaşları nezdinde itibar algılarını güçlendirebilir (Kelly, 2004; Matos ve diğerleri, 2019b; Suciü ve Näsulea, 2019). Yükseköğretim kurumlarının sahip olduğu somut olmayan varlıkların tamamı akademik entelektüel sermaye olarak adlandırılabilir. Kelly (2004) akademik entelektüel sermayenin, öğretim üyelerinin sahip oldukları zihinsel donanım ile mevcut bilgi birikimini değere dönüştüren tecrübelerinin yansıması olduğunu dile getirmektedir. İyi işleyen bir yükseköğretim sisteminde yenilikçilik ve entelektüel sermaye arasında anlamlı olumlu bir ilişki bulunmaktadır (Wu ve diğerleri, 2012). Dolayısıyla, akademik entelektüel sermayenin, ekonomik büyümeye katkı sağlaması, toplumsal yeniliklerin önünü açması ve girişimciliği teşvik etmesi beklenen yükseköğretim kurumları ve toplum için sağlayacağı katma değer araştırılması gerekmektedir (Brätianu ve Pinzaru, 2015; Mariani ve diğerleri, 2018). Yükseköğretim kurumları için şeffaflık göstergeleri arasında yer alan akademik entelektüel sermaye düzeyine ilişkin bilgilerin kamuoyuyla paylaşılması, üniversitenin cazibe merkezi olmasına katkı sağlayan unsurlar arasında yer almaktadır (Córcoles, 2013; Iacoviello ve diğerleri, 2019; Pedro ve diğerleri, 2020). Bu bağlamda, üniversitenin paydaşların zihnindeki yerinin belirlenmesine olanak sağlayan kurumsal itibar ve akademik entelektüel sermayeye yönelik algı düzeylerinin tespit edilmesinin ve bu değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesinin önem taşıdığı düşünülmektedir.

Çevrelerinde olan değişimlere uyum gösterme becerisi, örgütlerin rekabet üstünlüğü elde etmelerine olanak sağlamaktadır. Örgütü, değişimlere hızlı ayak uydurmaya yönelten yenilikçiliğin temelinde, örgütün işleyerek değere dönüştürdüğü, üretimin en önemli girdisi olan bilgi yer almaktadır (Karacan, 2004; Toraman ve diğerleri, 2009; Wu ve Sivalogathan, 2013). Bünyesinde barındırdıkları insan sermayesi, uzmanlık, bilgi birikimi ve araştırma kapasitesi, yükseköğretim kurumlarının yenilik üretiminin merkezleri arasında yer almasını sağlamaktadır (Çetin, 2020). Sánchez ve Elena (2006), yükseköğretim kurumlarının ulusal yenilik merkezleri olarak faaliyet gösterdiklerini, dolayısıyla bu kurumların sahip oldukları entelektüel sermayenin toplumsal fayda açısından da son derece önemli olduğunu vurgulamaktadır.

Kurumsal itibarın yenilik üretiminin öncülleri arasında yer aldığı bilinmektedir (Frare ve Beuren, 2021; Sis Atabay ve Şahin, 2021). Schaarschmidt (2016) ve Yuan ve Woodman (2010), olumlu kurumsal itibara sahip bir örgütün üyesi olmanın çalışanlar açısından yenilik üretme arzusunu da beraberinde getirdiğine dikkat çekmektedir. Yenilik üretme kapasitesi yüksek iş görenlerin, dahil olacakları örgütleri kurumsal itibarlarına göre değerlendirdikleri Marvel ve diğerleri (2007) tarafından yapılan bir araştırma ile ortaya koyulmuştur. Güçlü bir kurumsal itibar, örgütün yetenekli iş görenlere sahip olması ve mevcut nitelikli iş gücünü muhafaza etmesine olumlu katkı sağlamaktadır (Liu, 2011; Saeed ve Arshad, 2012).

Örgütlerdeki çalışanların sergiledikleri yenilikçi davranışların entelektüel sermayeyi oluşturan insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye boyutlarını olumlu yönde etkilediği bilinmektedir (Altındağ ve diğerleri, 2019; Cheng ve diğerleri, 2010; Sharabati ve diğerleri, 2010; Yitmen, 2011). Örgütler açısından önemli bir itici güç olan yenilikçilik, insan sermayesini besler ve çalışanları olduğu kadar dış paydaşları da fikirleriyle örgüte katkı sağlamaya teşvik eder. Örgütün yenilik üretme kapasitesi, örgüte değer katmak için bilginin kullanılmasını zorunlu kılmasından ve örgütün entelektüel sermayesinin üstüne inşa edilmesinden dolayı uluslararası bağlamda rekabet gücünü arttırmanın da öncüllerindedir. Yenilik üretme kapasitesinin göstergeleri arasında yer alan yenilikçi davranışın ölçülmesi, işletmeler, üst düzey yöneticiler, politika üreticiler ve karar vericiler için olduğu kadar yükümlülükleri arasında her alanda yenilikçiliği teşvik etmek de bulunan araştırmacılar ve dolayısıyla yenilik ve değişim konusunda topluma öncülük etme misyonuna sahip yükseköğretim kurumları için de önem taşımaktadır (Dalton ve Croft, 2003; İnandı ve Kılavuz, 2020; Machado ve Davim, 2020; Tajvidi ve Karami, 2015).

Örgütün yenilik üretme becerisinin itici gücü konumundaki çalışanlar, sergiledikleri yenilikçi davranışlar aracılığıyla bilginin çıktıya dönüşmesini sağlar (Liu ve diğerleri, 2021). Çetinè (2013) göre yükseköğretim kurumları, sahip oldukları akademik entelektüel sermayenin toplumsal faydaya dönüşmesine yönelik yürüttükleri ar-ge faaliyetleri ve araştırmalar aracılığıyla bilgi üretimini sağlamakta, bu yolla ortaya koydukları yenilikleri toplumun tüm kademelerine yaymaktadır. Yükseköğretim kurumlarının iş görenleri arasında yer alan öğretim elemanlarının, kavramsal modellere ilişkin bilgilere sahip olmaları ve çok yönlü değerlendirme becerilerine sahip olmalarından dolayı yenilikçi davranışlar sergilemeleri beklenmektedir (Lambriex-Schmitz ve diğerleri, 2020). Bununla birlikte, sergiledikleri yenilikçi davranışların öğretim elemanlarının mesleki verimliliklerine yönelik bir gösterge olduğu bilinmektedir (Sart, 2021).

Osmanlı İmparatorluğu döneminde 1883 yılında Hamidiye Ticaret Mekteb-i Âlisi adıyla eğitim-öğretim faaliyetine başlayan Marmara Üniversitesi, ülkemizde ilk karma eğitim verilen eğitim kurumudur. Cumhuriyet döneminde İstanbul İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi adıyla faaliyetlerini devam ettiren üniversite 1982 yılında Marmara Üniversitesi adını almıştır. 2021 yılı itibarıyla üniversite bünyesinde 16 fakülte, 5 yüksekokul ve 11 enstitü bulunmaktadır. Marmara Üniversitesinde 2020 yılı itibarıyla 762 profesör, 385 doçent, 569 Dr. Öğretim üyesi, 300 öğretim görevlisi, 900 araştırma görevlisi ve 1,147 idari personel görev yapmaktadır. (Marmara Üniversitesi, 2021a).

2020-2021 eğitim-öğretim yılı itibarıyla ülkemizde faaliyet gösteren 206 adet yükseköğretim kurumu bulunmaktadır. Ülke genelindeki 79 vakıf üniversitesi ve/veya meslek yüksek okulunda öğrenim gören öğrenci sayısı 645,079 iken devlet üniversitelerinde öğrenim gören toplam öğrenci sayısı 7,595,918'dir. Devlet üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerden 3,160,953'i örgün eğitim öğrencisidir. İstanbul ilinde bulunan 59 yüksek öğretim kurumundan 48 vakıf üniversitesi ve/veya meslek yüksekokulunda öğrenim gören öğrenci sayısı 502,372 iken 11 devlet üniversitesinde öğrenim gören öğrenci sayısı 786,335'tir. İstanbul ilindeki 11 devlet üniversitesinde öğrenim gören örgün eğitim öğrencisi sayısı 303,210'dur. Marmara Üniversitesinde öğrenim gören 71,191 öğrencinin 7,346'sı ön lisans düzeyinde, 50,520'si lisans düzeyinde, 8,985'i yüksek lisans ve 4,340'ı doktora düzeyinde öğrenim görmektedir (YÖK, 2022). Buna göre, Marmara Üniversitesi'nin yükseköğretim

düzeyinde öğrenim gören örgün eğitim öğrencilerinin %2.25'ine ve İstanbul ilinde yükseköğretim düzeyinde öğrenim gören örgün eğitim öğrencilerinin %23.48'ine ev sahipliği yatığı ifade edilebilir.

Ulusal ve uluslararası bağlamda yükseköğretim kurumlarının gelişime açık yönlerini ortaya koymak amacıyla çeşitli göstergeler kullanılarak sıralamalar yapılmaktadır. 1900 yılında İngiltere'de ülkenin en saygın insanların mezun oldukları İngiliz üniversitelerinin listelenmesi ile başlayan sıralama yaklaşımı günümüzde Times Higher Education (THE), SCImago, WEBOMETRICS gibi indekslerle devam etmektedir. Ülkemizde üniversite sıralamaları konusunda Orta Doğu Teknik Üniversitesi bünyesinde kurulan University Ranking by Academic Performance (URAP) Araştırma Laboratuvarının çalışmaları öne çıkmaktadır. Ülkemizdeki üniversiteler, makale sayısı, öğretim üyesi başına düşen makale sayısı, atıf sayısı, öğretim üyesi başına düşen atıf sayısı, toplam bilimsel doküman sayısı, öğretim üyesi başına düşen toplam bilimsel doküman sayısı, doktora mezun sayısı, doktora öğrenci oranı ve öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısından oluşan dokuz gösterge üzerinden araştırma ve eğitim bağlamında URAP tarafından değerlendirilerek sıralanmaktadır. Bununla birlikte 2009 yılından itibaren URAP tarafından dünyadaki akademik performansı yüksek 2,000 üniversitenin sıralaması yapılırken, 2020 yılından itibaren 3,000 üniversitenin dünyadaki sıralaması incelenmektedir (URAP, 2022a, 2022b, 2022c).

URAP, 2021 yılında uluslararası bağlamda yapılan 11 sıralamadan en az 6'sında yer alan ülkemiz üniversitelerini listelemiştir. Buna göre ülkemizden 36 yükseköğretim kurumu en az 6 uluslararası indekste listelenmektedir. Marmara Üniversitesi, 8 farklı uluslararası sıralamada yer almaktadır. Buna göre Marmara Üniversitesi 2021 yılında URAP (996. sıra), WEBOMETRICS (1,017. sıra), CWUR (997. sıra), LEIDEN (961. sıra), QS (1,200. sıra), SCIMAGO (708. sıra), THE (1,201. sıra) ve US NEWS&WORL REPORT (916. Sıra) indekslerinde yer almaktadır (URAP, 2022c). Bununla birlikte 2020-2021 öğretim yılı Türkiye sıralamasına göre Marmara Üniversitesi ülke genelindeki tüm yükseköğretim kurumları arasında 15. sırada yer almaktadır. Marmara Üniversitesi, İstanbul ilinde bulunan tüm yükseköğretim kurumları arasında 7. sırada yer alırken İstanbul ilinde bulunan devlet üniversiteleri arasında 5. sırada yer almaktadır (URAP, 2022d).

Olumlu bir kurumsal itibar algısının, yükseköğretim kurumunu öğretim elemanları için cazibe merkezi haline getireceği değerlendirilmektedir. Yüksek kurumsal itibar algısına sahip bir yükseköğretim kurumunun kadrosunda yer almaya aday olan öğretim elemanlarının sergiledikleri yenilikçi davranışlarla rakiplerine göre ön plana çıkmaları ya da yüksek itibarlı yükseköğretim kurumlarındaki mevcut pozisyonlarını muhafaza etmek isteyen öğretim elemanlarının daha çok yenilikçi davranış sergilemeleri beklenmektedir. Böylelikle öğretim elemanlarının yenilikçi davranış düzeylerinin yükseköğretim kurumunun sahip olduğu somut olmayan unsurları ifade eden akademik entelektüel sermaye birikiminin artmasına aracılık edebileceği düşünülmektedir.

Marmara Üniversitesi, öğrenci sayısı, akademik personel sayısı ve idari personel sayısı ile ülkemizin en kalabalık üniversitelerinden biri olmakla birlikte saygın uluslararası indekslerde kendine yer edinmiş, 2021 yılı itibarıyla ülkemizde 15. sırada, İstanbul ilindeki devlet üniversiteleri içerisinde 5. sırada bulunan, tüm ülkedeki örgün eğitim gören yükseköğretim öğrencilerinin %2.25'ine ve İstanbul ilinde öğrenim gören örgün eğitim öğrencilerinin %23.48'ine öğrenim olanağı sağlayan önemli bir

yükseköğretim kurumudur. Bu bağlamda, bu çalışmada Marmara Üniversitesi öğrencilerinin bakış açıları temel alınarak *Marmara Üniversitesinin algılanan kurumsal itibar düzeyi ile algılanan akademik entelektüel sermaye düzeyi arasındaki ilişkide akademisyenlerin algılanan yenilikçi davranışlarının istatistiksel bakımdan anlamlı bir aracılık rolü bulunmakta mıdır?* sorusuna yanıt aranmıştır.

Yükseköğretim kurumları, daha nitelikli öğrencilerin nezdinde cazibe merkezi haline gelmek için birbirleriyle rekabet etmek durumundadır. Bu açıdan yükseköğretim kurumlarının yöneticileri için çalışanların olduğu kadar mevcut öğrencilerinin, gelecekteki olası öğrencilerinin, mezun öğrencilerinin ve iş verenlerin üniversiteye yönelik görüşlerini belirli aralıklarla ölçmek ve buna yönelik değerlendirme yapmak kaçınılmaz bir görevdir (Plewa ve diğerleri, 2016; Ressler ve Abratt, 2009). Örgütün paydaşları nezdindeki algısının doğru biçimde yönetilmesi örgütün hayatına devam edebilmesi ve başarılı olması için hayati düzeyde önem taşımaktadır. Son zamanlarda yükseköğretim kurumlarının paydaşları nezdindeki algısını şekillendirmeye yönelik önemli yatırımlar yaptığı bilinmektedir (Del-Castillo-Feito ve diğerleri, 2019; Lafuente-Ruiz-de-Sabando ve diğerleri, 2018). Suomi (2014), her ne kadar kurumsal itibar konusunda çokça çalışma yürütülmüş olsa da yükseköğretim bağlamında kurumsal itibara yönelik alan yazının güçlendirilmesi gerektiğini öne sürmektedir.

Yükseköğretim kurumlarının iç ve dış paydaşları, araştırma, öğretim, bilgi transferi ve istihdam edilebilirlik gibi konularda daha iyiye ulaşma arayışındadır. Bu bağlamda yükseköğretim kurumlarının itibar ve yenilik üretme kapasitesi de dahil olmak üzere somut olmayan varlıkları sürdürülebilir bir rekabet üstünlüğüne sahip olmaları açısından önem kazanmaktadır (Miotto ve diğerleri, 2020). Yükseköğretim kurumlarının ürettiği değerlerin temel üreticisi konumunda bulunan öğretim elemanlarının yenilikçiliği ve performansı öğrencilerin kazanımlarını, dolayısıyla yükseköğretim kurumunun sağladığı toplumsal faydayı da doğrudan etkilemektedir (Shrand ve Ronnie, 2021). Diğer taraftan Messmann ve diğerleri (2021), kar amacı gütmeyen kurumlarda çalışanların sergiledikleri yenilikçi davranışlara ilişkin alanyazında boşluk olduğuna dikkat çekmektedir.

Örgütlerin sahip olduğu entelektüel sermayenin örgütteki yenilikçilik süreçlerini etkilediği ve örgütün kurumsal itibarının örgütün entelektüel sermayesinin değerini yansıttığı bilinmektedir (Fombrun, 2018; Matos ve diğerleri, 2019a). Ancak, yükseköğretim kurumlarının kurumsal itibarı ile yükseköğretim kurumlarının sahip olduğu entelektüel sermaye arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide öğretim elemanlarının yenilikçi davranışlarının aracı rolünün bulunup bulunmadığını analiz eden ampirik çalışmaya ihtiyaç bulunduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla, mevcut çalışma, alanyazına bu bağlamda katkı sağlamaktadır.

Marmara Üniversitesi, doğrudan ilişkide bulunduğu 2,916 öğretim elemanı, 1,147 idari personeli ve 71,191 öğrencisinin oluşturduğu iç paydaşlarının yanında dolaylı olarak ilişki içerisinde bulunduğu dış paydaşlarıyla birlikte ele alındığında etki alanı geniş bir örgüttür. Bu bakımdan, ülkemiz yükseköğretim sisteminde niceliği itibarıyla olduğu kadar ürettiği değer itibarıyla da önemli bir yere sahip olduğu düşünülen Marmara Üniversitesinin kurumsal itibarının, öğretim elemanlarının yenilikçi davranış düzeylerinin ve üniversitenin akademik entelektüel sermaye düzeyinin incelenmesinin yükseköğretim yönetimi bağlamında ortaya koyacağı sonuçlar ile uygulayıcılara yol göstermesi beklenmektedir.

Bu araştırma ile kurumsal itibar, öğretim elemanlarının sergiledikleri yenilikçi davranışlar ve akademik entelektüel sermaye değişkenlerine yönelik kavramsal bir çerçeve ortaya koyan bir model geliştirilmesi

amaçlanmaktadır. Algılanan kurumsal itibar düzeyi, öğretim elemanlarının algılanan yenilikçi davranış düzeyleri ve algılanan akademik entelektüel sermaye düzeyi arasındaki ilişkilerin incelenmesi sonucunda elde edilen sonuçların yükseköğretim kurumlarının yöneticilerine kurumsal itibar, öğretim elemanlarının sergiledikleri yenilikçi davranışlar ve akademik entelektüel sermaye arasındaki ilişkiler konusunda yol gösterici olacağı, böylelikle yükseköğretim yönetiminde niteliğin artırılmasına katkı sağlayacağı ve yükseköğretim bağlamında politika üreticiler için kuramsal temel ortaya koyarak hayata geçirilecek düzenlemelerde göz önünde bulundurulması gereken değişkenler açısından bilgi sağlayacağı düşünülmektedir.

Yöntem

Araştırmanın kurumsal itibar, yenilikçi davranış ve akademik entelektüel sermaye arasındaki ilişkilerinin incelenmesine ilişkin araştırma sorusunun cevabı, ikiden fazla değişken arasındaki ilişkilerin denklemler üzerinden açıklandığı yapısal eşitlik modeli (Hair ve diğerleri, 2018) kullanılarak aranmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi, doğrudan ölçülemeyen örtük değişkenler ya da faktörler arasındaki yordayıcı ilişkilerin belirlenmesinde kullanılan, çok değişkenli regresyon ve faktör analizini bir araya getiren bir yöntemdir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2020; Savalei ve Bentler, 2010).

Kurulan modelde, örtük değişkenlerden Akademik Entelektüel Sermaye bağımlı değişken, Yenilikçi Davranış aracı değişken ve Kurumsal İtibar bağımsız değişken olarak yer almaktadır. Buna göre öngörülen model Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Kurumsal İtibar, Yenilikçi Davranış ve Akademik Entelektüel Sermayeye Yönelik Test Edilen Model

Şekil 1'e göre, kurumsal itibar algısının akademik entelektüel sermayenin algılanan düzeyini doğrudan yordaması; kurumsal itibar algısının öğretim elemanlarının algılanan yenilikçi davranış düzeylerini doğrudan yordaması; öğretim elemanlarının algılanan yenilikçi davranış düzeylerinin akademik entelektüel sermaye düzeyini doğrudan yordaması ve kurumsal itibar algısının öğretim elemanlarının algılanan yenilikçi davranış düzeyleri aracılığıyla akademik entelektüel sermaye düzeyini yordaması beklenmektedir.

Evren ve Örneklem

Çalışmanın, Marmara Üniversitesi bünyesinde yer alan 16 fakülte ve 5 yüksekokulda gerçekleştirilmesi planlanmıştır. İlgili birimlerden veri toplama izni talep edilmiştir. Rektörlük Makamının uygulama izni yazısına olumlu cevap veren Atatürk Eğitim Fakültesi, Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu, Eczacılık Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Teknoloji Fakültesi, Tıp Fakültesi ve Uygulamalı Bilimler Yüksekokulunun çalışmanın evrenini oluşturmasına karar verilmiştir.

Çalışmanın evrenini 2020-2021 öğretim yılının güz döneminde Marmara Üniversitesinin Atatürk Eğitim Fakültesi, Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu, Eczacılık Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Teknoloji Fakültesi, Tıp Fakültesi ve Uygulamalı Bilimler Yüksekokulunda öğrenim gören 19,601 öğrenci oluşturmaktadır (Marmara Üniversitesi, 2021b).

Çalışmada, oranlı tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Evrende yer alan alt grupların da örnekleme aynı oranda temsil edilmesine olanak sağlayan (Teddlie ve Yu, 2007) tabakalı örnekleme yöntemi kullanılarak evren içerisinde yer alan alt gruplar arasında karşılaştırma yapılabilmektedir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2020). Veri toplama izni alınan her bir fakülte ve yüksekokul birer tabaka olarak kabul edilmiştir. Mevcut çalışmada, 2020-2021 öğretim yılı bahar döneminde Marmara Üniversitesinde öğrenim gören öğrenciler arasından 523 katılımcıya ulaşılmıştır. Toplanan veri incelenmiş, veri toplama aracında sistematik işaretleme yaptığı tespit edilen 65 katılımcının cevapları veri setinden çıkartılmıştır. Veri setinde kayıp veri bulunmadığı tespit edilmiştir. Evren ve örnekleme ilişkin bilgiler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1.

Evren ve Örneklem

Tabaka	Öğrenci Sayısı	Oran	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Oranı
Atatürk Eğitim Fakültesi	6,195	31.61	137	29.91
Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu	1,546	7.89	25	5.46
Eczacılık Fakültesi	754	3.85	22	4.80
Mühendislik Fakültesi	4,200	21.43	91	19.87
Sağlık Bilimleri Fakültesi	2,730	13.93	71	15.50
Teknoloji Fakültesi	2,257	11.51	58	12.66
Tıp Fakültesi	1,575	8.04	33	7.21
Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu	344	1.76	21	4.59
Toplam	19,601	100	458	100

Tablo 1 incelendiğinde tabakaların evrende temsil edildiği orana çok yakın oranlarda katılımcının çalışmaya dahil edildiği anlaşılmaktadır. Çalışmanın nicel bölümünde 458 katılımcıdan elde edilen veriler kullanılmıştır.

Araştırmanın örnekleminde yer alan katılımcılara ilişkin bilgiler Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2.*Örnekleme İlişkin Bilgiler*

Değişken	Grup	N	%
Cinsiyet	Kadın	357	77.95
	Erkek	101	22.05
Öğrencilik Kıdemi	2 yıl ve altı	239	52.18
	3 yıl ve üstü	219	47.82

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların %77.95'inin kadın (N = 357), %22.05'inin erkek (N = 101) olduğu görülmektedir. Katılımcıların Marmara Üniversitesinde öğrencilik kademeleri 1 yıl ile 10 yıl arasında çeşitlilik göstermektedir. Katılımcıların %52.18'i 2 yıl ve altı (N = 239), %47.82'si 3 yıl ve üstü (N = 219) öğrencilik kademine sahiptir.

Veri toplama araçları

Çalışmada Marmara Üniversitesine yönelik kurumsal itibar algısını ölçmek için Reputation Institute tarafından geliştirilmiş (van Riel ve Fombrun, 2007), ürün ve hizmetler, inovasyon, çalışma ortamı, yönetim, toplumsal/sosyal sorumluluk, liderlik ve kamusal mali performans olmak üzere 7 boyut ve toplam 23 maddeden oluşan, Türkçe uyarlaması Üçok (2008) tarafından gerçekleştirilmiş RepTrak ölçeği kullanılmıştır. Akademisyenlerin algılanan yenilikçi davranışlarını ölçmek için de Jong ve den Hartog (2010) tarafından geliştirilmiş, fikir üretme, araştırma, destekleme ve uygulama olmak üzere 4 boyut ve toplam 10 maddeden oluşan, Türkçe uyarlaması Çimen ve Yücel (2017) tarafından gerçekleştirilmiş Yenilikçi Davranış Ölçeği kullanılmıştır. Akademik entelektüel sermaye düzeyini ölçmek için Özalp ve Çetin (2022) tarafından geliştirilen Akademik Entelektüel Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek kullanım izinleri alınmıştır.

Kurumsal itibar ölçeği

Fombrun ve diğerleri (2015), RepTrak ölçeğinin yedi boyutlu yapısının Reputation Institute tarafından tespit edilmiş olmasına karşın daha öncesinde yayınlanmamış olduğunu dile getirmektedir. 2015 tarihli çalışmada Reptrak ölçeğinin yapı geçerliği ortaya koyulmuştur. Buna göre, 2007 yılında İspanya'da 532 banka müşterisi ve yatırımcının katılımıyla, 2007 yılında İsviçre'de 300 hekimin katılımıyla, 2010 yılında Brezilya'da 538 toplum kanaat önderinin katılımıyla, 2011 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde 1,813 vatandaşın katılımıyla ve 2011 yılında Danimarka ve İsveç'te 500 sigorta müşterisinin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmaların verileri bir arada ele alınmıştır. Katılımcılardan, çeşitli örgütleri göz önünde bulundurarak ölçek maddelerindeki ilgili seçeneği seçmeleri istenmiştir. Maddeler *hiç tanımlanıyor* ile *çok iyi tanımlıyor* aralığında 7'li likert tipi olarak hazırlanmıştır. Buna ek olarak katılımcılara *emin değilim* seçeneği de sunulmuştur (Fombrun ve diğerleri, 2015). Angliss (2021), RepTrak ölçeğinin yükseköğretim kurumlarına yönelik itibar algısını ölçmek için de kullanılabilceğine vurgu yapmaktadır.

Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında 2007-2008 eğitim-öğretim yılında yüksek lisans öğrenimine devam eden 270 öğrenci ve 20 akademik personel olmak üzere toplam 290 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların 142'si kadın, 148'i erkektir. Uyarılama çalışmasında beşli likert tipi maddeler tercih edilmiştir. Madde seçenekleri *hiç katılmıyorum, katılmıyorum, ne katılıyorum ne de katılmıyorum, katılıyorum* ve *tamamen katılıyorum* şeklinde belirlenmiştir (Üçok, 2008).

Bu çalışmada Kurumsal İtibar Ölçeğinin iç güvenilirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach Alfa (α) ve Bileşik Güvenirlik (cR) katsayıları hesaplanmıştır. Ölçek geliştirme çalışmasında α iç tutarlılık katsayısının boyutlar bağlamında .84 ile .96 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Ölçek geliştirme çalışmasında her bir örneklem ve boyut için ayrı ayrı iç güvenilirlik katsayısı hesaplandığı ve ulaşılan sonuçların tümünün .70'in üzerinde olduğunu, dolayısıyla ölçeğin iç güvenilirliğinin güçlü olduğu raporlanmaktadır (Fombrun ve diğerleri, 2015). Ölçek uyarılama çalışmasında boyutlar bağlamında iç güvenilirlik katsayısı hesaplanmamış, ölçeğin tümü için α .937 olarak tespit edilmiştir (Üçok, 2008). Mevcut çalışmada α iç tutarlılık katsayısının boyutlar bağlamında .804 ile .908 arasında değiştiği, ölçeğin tümü için .970 olduğu görülmektedir. Diğer taraftan cR değerinin boyutlar bağlamında .815 ile .909 arasında değiştiği, ölçeğin tümü için .977 olduğu tespit edilmiştir. Bu değerlere göre ölçeğin yüksek iç güvenilirliğe sahip olduğu ifade edilebilir (DeVellis, 2017; Hair ve diğerleri, 2018; Kline, 2015).

Elde edilen verinin Kurumsal İtibar Ölçeğinin 23 maddeden oluşan 7 boyutlu yapısına uygunluğunu kontrol etmek için Marmara Üniversitesinin çeşitli fakülte ve yüksekokullarında öğrenim gören 458 öğrenciden toplanan veri kullanılarak DFA yapılmıştır. Alanyazında yer alan kesme değerlerine göre (Awang, 2012; Byrne, 2016; Doll ve diğerleri, 1994; Forza ve Filippini, 1998; Greenspoon ve Saklofske, 1998; Hooper ve diğerleri, 2008; Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh-Engel ve diğerleri, 2003; Schumacker ve Lomax, 2016; Segars ve Grover, 1993; Steiger, 2007) ölçeğin yapısı elde edilen verilerle doğrulanmıştır ($\chi^2 = 779.638$, $sd = 223$, $p = .000$, $\chi^2/sd = 3.496$, RMSEA = .074, SRMR = .036, NFI = .918, NNFI = .932, CFI = .940, GFI = .870, AGFI = .839).

Yenilikçi davranış ölçeği

Ölçeğin geliştirilmesi aşamasında, BT hizmetleri, mali müşavirlik hizmetleri, ekonomi hizmetleri ve mühendislik hizmetleri gibi bilgi yoğun sektörlerde faaliyet gösteren 94 küçük ölçekli işletmeden toplam 703 katılımcı ile çalışma yürütülmüştür. Ölçek, fikir üretme boyutunda 2, araştırma boyutunda 3, destekleme boyutunda 2 ve uygulama boyutunda 3 madde olmak üzere toplam 10 maddeden oluşmaktadır. Beşli likert tipinde maddelerin yer aldığı ölçekte katılımcılardan, diğer örgüt üyelerinin maddelerde ifade edilen davranışları sergileme sıklıkları için *asla* ve *her zaman* seçenek aralığında görüş belirtmeleri istenmiştir (de Jong ve den Hartog, 2010).

Ölçeğin Türkçeye uyarılama çalışması, ülkemizdeki 16 farklı ilde ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan 59 kadın ve 51 erkek olmak üzere toplam 110 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Madde seçenekleri *hiç*, *nadiren*, *bazen*, *genellikle* ve *her zaman* şeklinde belirlenmiştir. Ölçekten alınabilecek puanlar 10 ile 50 aralığındadır (Çimen ve Yücel, 2017). Ölçekten elde edilen puanların yüksek olması durumunda yenilikçi davranış düzeyinin yüksek olduğu, düşük olması durumunda yenilikçi davranış düzeyinin düşük olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir.

Bu çalışmada Yenilikçi Davranış Ölçeğinin iç güvenilirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach Alfa (α) ve Bileşik Güvenirlik (cR) katsayıları hesaplanmıştır. Ölçek geliştirme çalışmasında α iç tutarlılık katsayısının boyutlar bağlamında .88 ile .95 arasında değiştiği (de Jong ve den Hartog, 2010), ölçek uyarlama çalışmasında α iç tutarlılık katsayısının boyutlar bağlamında .61 ile .90 arasında değiştiği, ölçeğin tümü için .93 olduğu tespit edilmiştir (Çimen ve Yücel, 2017). Mevcut çalışmada α iç tutarlılık katsayısının boyutlar bağlamında .775 ile .932 arasında değiştiği, ölçeğin tümü için .959 olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan cR değerinin boyutlar bağlamında .787 ile .932 arasında değiştiği, ölçeğin tümü için .969 olduğu tespit edilmiştir. Bu değerlere göre ölçeğin yüksek iç güvenilirliğe sahip olduğu ifade edilebilir (DeVellis, 2017; Hair ve diğerleri, 2018; Kline, 2015).

Elde edilen verinin Yenilikçi Davranış Ölçeğinin 10 maddeden oluşan 4 boyutlu yapısına uygunluğunu kontrol etmek için Marmara Üniversitesinin çeşitli fakülte ve yüksekokullarında öğrenim gören 458 öğrenciden toplanan veri kullanılarak DFA yapılmıştır. Alanyazında yer alan kesme değerlerine göre (Awang, 2012; Byrne, 2016; Doll ve diğerleri, 1994; Forza ve Filippini, 1998; Greenspoon ve Saklofske, 1998; Hooper ve diğerleri, 2008; Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh-Engel ve diğerleri, 2003; Schumacker ve Lomax, 2016; Segars ve Grover, 1993; Steiger, 2007) ölçeğin yapısı elde edilen verilerle doğrulanmıştır ($\chi^2 = 126.542$, $sd = 31$, $p = .000$, $\chi^2/sd = 4.082$, $RMSEA = .082$, $SRMR = .023$, $NFI = .973$, $NNFI = .970$, $CFI = .979$, $GFI = .946$, $AGFI = .905$).

Akademik entelektüel sermaye ölçeği

Ölçeğin geliştirilmesi aşamasında, Türkiye'nin çeşitli illerinde faaliyet gösteren 112 yükseköğretim kurumundan 1,030 öğrenciden veri toplanmıştır. Ölçek, akademik insan sermayesi boyutunda 6, akademik yapısal sermaye boyutunda 6 ve akademik ilişkisel sermaye boyutunda 8 madde olmak üzere tümü olumlu 20 maddeden oluşmaktadır. Beşli likert tipinde maddelerin yer aldığı ölçekte katılımcılardan, öğrenim gördükleri yükseköğretim kurumunun akademik entelektüel sermaye düzeyine ilişkin verilen maddeler için *hiç doğru değil, kısmen doğru, yarı yarıya, büyük ölçüde doğru ve kesinlikle doğru* seçenekleri arasından seçim yapmaları istenmiştir (Özalp ve Çetin, 2022).

Bu çalışmada Akademik Entelektüel Sermaye Ölçeğinin iç güvenilirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach Alfa (α) ve Bileşik Güvenirlik (cR) katsayıları hesaplanmıştır. Ölçek geliştirme çalışmasında α iç tutarlılık katsayısının boyutlar bağlamında .898 ile .913 arasında değiştiği, ölçeğin tümü için .957 olduğu tespit edilmiştir. Mevcut çalışmada α iç tutarlılık katsayısının boyutlar bağlamında .876 ile .927 arasında değiştiği, ölçeğin tümü için .952 olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan ölçek geliştirme çalışmasında cR değerinin boyutlar bağlamında .876 ile .927 arasında değişirken ölçeğin tümü için .952 olduğu tespit edilmiştir. Mevcut çalışmada cR değerinin boyutlar bağlamında .854 ile .912 arasında değiştiği, ölçeğin tümü için .954 olduğu tespit edilmiştir. Bu değerlere göre ölçekten elde edilen puanların iç güvenilirliğe sahip olduğu ifade edilebilir (DeVellis, 2017, ss. 136–137; Hair ve diğerleri, 2018; Kline, 2015).

Elde edilen verinin Akademik Entelektüel Sermaye Ölçeğinin 20 maddeden oluşan 3 boyutlu yapısına uygunluğunu kontrol etmek için Marmara Üniversitesinin çeşitli fakülte ve yüksekokullarında öğrenim gören 458 öğrenciden toplanan veri kullanılarak DFA yapılmıştır. Alanyazında yer alan kesme değerlerine göre (Awang, 2012; Byrne, 2016; Doll ve diğerleri, 1994; Forza ve Filippini, 1998;

Greenspoon ve Saklofske, 1998; Hooper ve diğerleri, 2008; Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh-Engel ve diğerleri, 2003; Schumacker ve Lomax, 2016; Segars ve Grover, 1993; Steiger, 2007) ölçeğin yapısı elde edilen verilerle doğrulanmıştır ($\chi^2 = 656.053$, $sd = 164$, $p = .000$, $\chi^2/sd = 4.082$, $RMSEA = .081$, $SRMR = .070$, $NFI = .906$, $NNFI = .9160$, $CFI = .927$, $GFI = .869$, $AGFI = .832$).

Verilerin analizi

Toplanan veriler, açık kaynak kodlu olmasından dolayı veri analizi konusundaki gelişmelere çok hızlı bir şekilde uyum sağlama kabiliyetine sahip güçlü bir araç olan R (versiyon 4.1.2) (R Core Team, 2021) ile birlikte ara yüz olarak kullanım kolaylığı sağlayan RStudio (versiyon 2021.09.1 build 372) (RStudio Team, 2021) kullanılarak analiz edilmiştir (Field ve diğerleri, 2012).

Elde edilen verinin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiştir. Kurumsal İtibar Ölçeğine ilişkin verinin basıklık değerinin $-.27$ ve 1.01 arasında ve çarpıklık değerinin $-.86$ ve $-.35$ arasında değiştiği; Yenilikçi Davranış Ölçeğine ilişkin verinin basıklık değerinin $-.33$ ve $.19$ arasında ve çarpıklık değerinin $-.62$ ve $-.48$ arasında değiştiği; Akademik Entelektüel Sermaye Ölçeğine ilişkin verinin basıklık değerinin $-.58$ ve $-.12$ arasında ve çarpıklık değerinin $-.68$ ve $-.27$ arasında değiştiği görülmektedir. Buna göre basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 1 aralığında olduğu görülmüş, veri setindeki verilerin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Leech ve diğerleri, 2015).

Kurulan yapısal eşitlik modeli için elde edilen verilere dayalı olarak bootstrap yöntemini esas alan yol analizi yapılmıştır. Mevcut veri setinde yer alan veriler kullanarak rastgele birbirinden farklı yeni gözlem setleri oluşturulmasına ve hesaplamaların bu setler kullanılarak yapılmasına dayalı bootstrap yönteminin diğer yöntemlere göre daha güvenilir sonuçlar ortaya koyduğu bilinmektedir (Fritz ve MacKinnon, 2007; Gürbüz, 2019; Hayes, 2018; Hayes ve Rockwood, 2017). Buna göre, %95 güven aralığında (GA) 5,000 yeniden örnekleme temel alınarak yol analizi gerçekleştirilmiştir.

Bulgular

Çalışmada yer alan örtük değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri ile bu değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Örtük değişkenlere ait korelasyon katsayıları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3.

Örtük Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma, Basıklık, Çarpıklık ve Korelasyon Analizi Sonuçları

Örtük Değişken	\bar{X}	ss	Basıklık	Çarpıklık	YD	AES
Kİ	3.48	.81	.08	-.56	.86*	.97*
YD	3.58	.86	-.54	-.12		.87*
AES	3.37	.78	-.34	-.42		

* $p < .001$, Kİ: Kurumsal İtibar, YD: Yenilikçi Davranış, AES: Akademik Entelektüel Sermaye

Ölçeklerden elde edilen puan ortalamalarının 3.37 ile 3.58 arasında değiştiği, basıklık değerinin $.08$ ile $-.54$ arasında değiştiği ve çarpıklık değerinin $-.12$ ile $-.56$ arasında değiştiği görülmektedir.

Bununla birlikte, Kurumsal İtibar ile Yenilikçi Davranış arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü bir ilişki ($r = .86, p < .001$) tespit edilmiştir. Kurumsal İtibar ile Akademik Entelektüel Sermaye arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü bir ilişki ($r = .97, p < .001$) tespit edilmiştir. Yenilikçi Davranış ile Akademik Entelektüel Sermaye arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü bir ilişki ($r = .87, p < .001$) tespit edilmiştir.

Çalışmada yer alan gözlenen değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri ile bu değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Gözlenen değişkenlere ait korelasyon katsayıları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4.

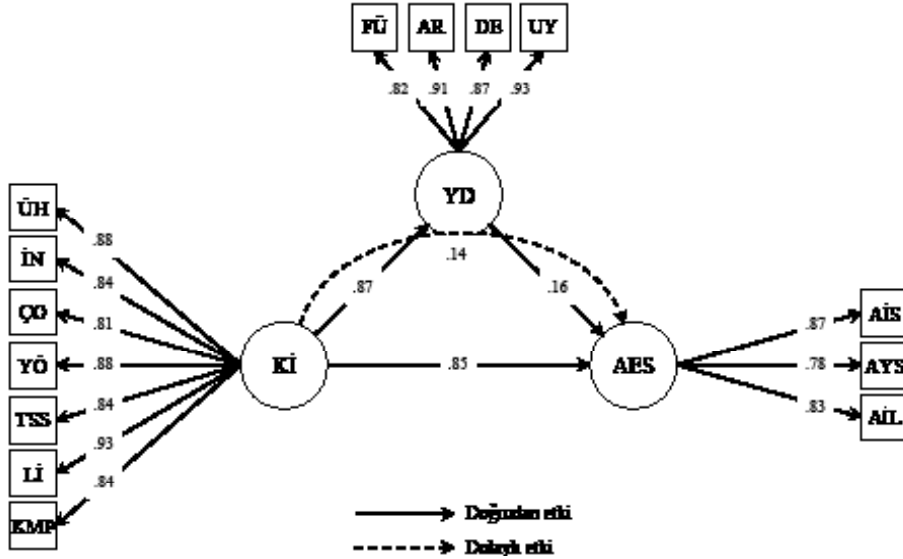
Gözlenen Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma, Basıklık, Çarpıklık ve Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişken	\bar{X}	ss	Basıklık	Çarpıklık	ÜH	İN	ÇO	YÖ	TSS	Lİ	KMP	FÜ	AR	DE	UY	AİS	AYS	AİL
ÜH	3.52	.85	.35	.68	1	.78*	.70*	.77*	.71*	.83*	.73*	.65*	.70*	.64*	.71*	.78*	.70*	.69*
İN	3.34	.97	.01	.61		1	.66*	.76*	.73*	.81*	.69*	.55*	.62*	.64*	.67*	.71*	.65*	.69*
ÇO	3.38	.96	.27	.37			1	.79*	.66*	.72*	.68*	.61*	.66*	.61*	.67*	.64*	.63*	.66*
YÖ	3.48	1.00	-.16	-.59				1	.78*	.80*	.72*	.60*	.65*	.64*	.68*	.72*	.70*	.73*
TSS	3.88	.84	1.01	-.86					1	.78	.71*	.58*	.64*	.68*	.69*	.69*	.61*	.69*
Lİ	3.41	.93	.04	-.55						1	.80*	.69*	.75*	.74*	.77*	.80*	.71*	.71*
KMP	3.42	.88	-.03	-.35							1	.62*	.65*	.62*	.70*	.68*	.67*	.71*
FÜ	3.51	.88	.19	-.55								1	.80*	.68*	.76*	.65*	.54*	.58*
AR	3.60	.94	-.33	-.49									1	.78*	.85*	.73*	.59*	.65*
DE	3.60	1.05	-.18	-.62										1	.83*	.70*	.52*	.65*
UY	3.62	.94	-.09	-.59											1	.73*	.56*	.67*
AİS	3.56	.89	-.12	-.68												1	.68*	.70*
AYS	3.49	.85	-.31	-.48													1	.69*
AİL	3.08	.91	-.58	-.27														1

* $p < .001$, ÜH: Ürün ve Hizmetler, İN: İnovasyon, ÇO: Çalışma Ortamı, YÖ: Yönetim, TSS: Toplumsal/Sosyal Sorumluluk, Lİ: Liderlik, KMP: Kamusal Mali Performans, FÜ: Fikir Üretme, AR: Araştırma, DE: Destekleme, UY: Uygulama, AİS: Akademik İnsan Sermayesi, AYS: Akademik Yapısal Sermaye, AİL: Akademik İlişkisel Sermaye

Tablo 4 incelendiğinde ölçeklerin alt boyutlarından elde edilen puan ortalamalarının 3.08 ile 3.88 arasında; basıklık değerinin - .58 ile 1.01 arasında ve çarpıklık değerinin - .86 ile .68 arasında değiştiği görülmektedir. Bununla birlikte, araştırmada yer alan tüm gözlenen değişkenler arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler bulunduğu Tablo 4'ten anlaşılmaktadır.

Öğretim elemanlarının algılanan yenilikçi davranış düzeylerinin kurumsal itibar ve akademik entelektüel sermaye arasındaki ilişkide aracılık rolüne ilişkin kurulan yapısal eşitlik modeline ait yol diyagramı ve yol katsayıları Şekil 2'de sunulmuştur.



Kİ: Kurumsal İtibar, YD: Yenilikçi Davranış, AES: Akademik Entelektüel Sermaye, ÜH: Ürün ve Hizmetler, İN: İnovasyon, ÇO: Çalışma Ortamı, YÖ: Yönetim, TSS: Toplumsal/Sosyal Sorumluluk, Lİ: Liderlik, KMP: Kamusal Mali Performans, FÜ: Fikir Üretme, AR: Araştırma, DE: Destekleme, UY: Uygulama, AIS: Akademik İnsan Sermayesi, AYS: Akademik Yapısal Sermaye, AİL: Akademik İlişkisel Sermaye

Şekil 2. Kurumsal İtibar, Yenilikçi Davranış ve Akademik Entelektüel Sermaye İlişkisine Yönelik Model

Şekil 2 incelendiğinde, kurumsal itibarın akademik entelektüel sermayeyi doğrudan .85 düzeyinde, kurumsal itibarın yenilikçi davranışı .87 düzeyinde, yenilikçi davranışın akademik entelektüel sermayeyi .16 düzeyinde, kurumsal itibarın akademik entelektüel sermayeyi dolaylı olarak .14 düzeyinde etkilediği görülmektedir.

Kurumsal itibarın akademik entelektüel sermayeye etkisinde yenilikçi davranışın aracı rolüne ilişkin yapısal eşitlik modeli analiz sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5.

Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Analiz Sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri			
	Yenilikçi Davranış		Akademik Entelektüel Sermaye	
	B	SH	B	SH
Kurumsal İtibar ^a			.851*	.021
R ²				.724
Kurumsal İtibar	.868*	.031		
R ²		.753		
Yenilikçi Davranış			.157**	.037
Kurumsal İtibar ^b			.137*	.034
R ²				.787
Dolaylı Etki				.137 (GA: .076 / .208)

a: aracı değişken dahil edilmeden önce, b: aracı değişken dahil edildikten sonra, * $p < .001$, ** $p < .05$, SH: Standart Hata, GA: Güven Aralığı, Bootstrap yeniden örnekleme: 5000, Bootstrap güven aralığı: %95

Tablo 5 incelendiğinde kurumsal itibar algısının akademik entelektüel sermayeye doğrudan etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir. Buna göre, kurumsal itibar algısı, akademik entelektüel sermaye algısını anlamlı bir biçimde yordamaktadır ($b = .851, p < .001$). Bununla birlikte kurumsal itibarın yenilikçi davranışı anlamlı bir şekilde yordadığı ($b = .868, p < .001$), benzer biçimde yenilikçi davranışın akademik entelektüel sermayeyi anlamlı bir şekilde yordadığı ($b = .157, p < .05$) tespit edilmiştir. Aracı değişken olan yenilikçi davranışın modele dahil edilmesi ile kurumsal itibarın akademik entelektüel sermaye üzerindeki dolaylı etkisinde azalma gözlemlenmesine karşın anlamlılık düzeyi bozulmamıştır ($b = .137, GA: .076 / .208$). Bu durumun yenilikçi davranışın kurumsal itibar ve akademik entelektüel sermaye arasındaki ilişkide kısmi aracı etkiye sahip olduğu şeklinde yorumlanması mümkündür (Baron ve Kenny, 1986). Yeniden örnekleme sonucunda ulaşılan alt ve üst güven aralığı değerleri 0 (sıfır) değerini kapsamamaktadır. Bootstrap analizi neticesinde %95 güven aralığında elde edilen alt ve üst sınırın 0 (sıfır) değerini kapsamaması, ulaşılan sonuçların anlamlı olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Gürbüz, 2019; MacKinnon ve diğerleri, 2004). Kurumsal itibar, yenilikçi davranışla birlikte akademik entelektüel sermayedeki değişimin yaklaşık %78'ini açıklamaktadır. Yol analizine ilişkin bulgular bütüncül olarak ele alındığında kurumsal itibar ve akademik entelektüel sermaye arasındaki ilişkide yenilikçi davranışın istatistiki olarak anlamlı bir aracılık etkisine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Modelin uyumunu test etmek üzere gerçekleştirilen analizin sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6.

Yapısal Eşitlik Model Uyumuna İlişkin Analiz Sonuçları

Parametre	Sonuç	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/sd	2.75	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 < \chi^2/sd \leq 5$
RMSEA	.062	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$
SRMR	.026	$0 \leq SRMR \leq .05$	$.05 < SRMR \leq .10$
NFI	.907	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI < .95$
NNFI	.924	$.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$.90 \leq NNFI < .97$
CFI	.938	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.95 \leq CFI < .97$
GFI	.999	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.80 \leq GFI < .95$
AGFI	.998	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.80 \leq AGFI < .90$

Gerçekleştirilen model uyum analizi sonucunda $\chi^2 = 203.375$, serbestlik derecesi 74 ve anlamlılık düzeyi $p = .000$ olarak tespit edilmiştir. χ^2/sd değerinin 5'ten küçük olması (Doll ve diğerleri, 1994; Hooper ve diğerleri, 2008), RMSEA değerinin .08'in altında olması (Hooper ve diğerleri, 2008; Schermelleh-Engel ve diğerleri, 2003; Schumacker ve Lomax, 2016), SRMR değerinin .05'in altında olması (Byrne, 2016; Doll ve diğerleri, 1994; Schumacker ve Lomax, 2016), NFI değerinin .90'ın üzerinde olması (Schermelleh-Engel ve diğerleri, 2003), NNFI değerinin .90'ın üzerinde olması (Awang, 2012; Forza ve Filippini, 1998), CFI değerinin .95'e yakın olması (Hu ve Bentler, 1999), GFI değerinin .95'in üzerinde olması (Forza ve Filippini, 1998; Greenspoon ve Saklofske, 1998) ve AGFI değerinin .90'ın üzerinde olması (Forza ve Filippini, 1998; Segars ve Grover, 1993) ortaya koyulan modelin doğrulandığını göstermektedir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Çalışma kapsamında kurumsal itibar, yenilikçi davranış ve akademik entelektüel sermaye arasındaki ilişki incelenmiştir. Anılan değişkenlere yönelik gerçekleştirilen korelasyon analizlerine göre kurumsal itibarın alt boyutlarını oluşturan ürünler ve hizmetler, inovasyon, çalışma ortamı, yönetim, toplumsal/sosyal sorumluluk, liderlik ve kamusal mali performans; yenilikçi davranışın alt boyutlarını oluşturan fikir üretme, araştırma, destekleme ve uygulama; ve akademik entelektüel sermayenin alt boyutlarını oluşturan akademik insan sermayesi, akademik yapısal sermaye ve akademik ilişkisel sermaye boyutları arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte kurumsal itibar, yenilikçi davranış ve akademik entelektüel sermaye arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Çalışmada, kurumsal itibar algısının akademik entelektüel sermaye algısını anlamlı bir biçimde yordadığı; kurumsal itibar algısının yenilikçi davranış algısını anlamlı bir şekilde yordadığı; yenilikçi davranış algısının, akademik entelektüel sermaye düzeyine ilişkin algıyı anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Aracı değişken olan yenilikçi davranışın modele dahil edilmesi ile kurumsal itibarın akademik entelektüel sermaye üzerindeki dolaylı etkisinde azalma gözlemlenmesine karşın anlamlılık düzeyinin bozulmadığı, yenilikçi davranışın kurumsal itibar ve akademik entelektüel sermaye arasındaki ilişkide kısmi aracı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Kurumsal itibar, yenilikçi davranışla birlikte akademik entelektüel sermayedeki değişimin yaklaşık %78'ini açıklamaktadır. Kurumsal itibar ve akademik entelektüel sermaye arasındaki ilişkide yenilikçi davranışın istatistiki olarak anlamlı bir aracılık etkisine sahip olduğu, bu değişkenler arasında oluşturulan modelin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Alanyazında yükseköğretim bağlamında ya da çeşitli farklı bağlamlarda gerçekleştirilmiş kurumsal itibar, yenilikçi davranış ve akademik entelektüel sermaye arasındaki ilişkiyi inceleyen ya da kurumsal itibar ve akademik entelektüel sermaye ilişkisinde yenilikçi davranışın aracı etkisine odaklanan çalışmaya rastlanamamıştır. Ancak yenilikçi davranışın aracı etkisinin incelendiği çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Buranakul ve diğerleri (2016), yenilikçi davranışın bilgi paylaşımı ve yenilik kapasitesi arasında kısmi aracılık etkisi olduğunu tespit etmiştir. Shanker ve diğerleri (2017), yenilikçi örgüt iklimi ve örgütsel performans arasındaki ilişkide yenilikçi davranışın aracı rolü olduğunu ortaya çıkartmıştır. Wahyudi Rahman ve diğerleri (2020) tarafından yürütülen çalışmada yenilikçi davranışın esnek çalışma düzenlemeleri ile çalışan performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. van Zyl ve diğerleri (2021), yenilikçi davranışın işe bağlılık ve görev performansı arasında aracılık ettiğini gözler önüne sermiştir.

Rekabet avantajı sağlayan ve örgütün üstün performans sergilemesine öncülük edebilecek bir değişken olan kurumsal itibar, kurumsal kültür ve çalışanların deneyimleri gibi unsurların etkisinde olmasından dolayı örgütün muadilleri tarafından taklit edilmesi mümkün değildir. Paydaşları nezdinde olumlu bir itibara sahip olan bir örgütün yüksek performansa sahip olması beklenen bir durumdur (Boyd ve diğerleri, 2010; Cravens ve Oliver, 2006). Yüksek performans göstergeleri arasında örgütün ürettikleri yenilikler de gösterilebilir. Sis Atabay ve Şahin (2021), kurumsal itibarın yenilik üretmek için itici bir güç olduğunu öne sürmektedir. Frare ve Beuren (2021), kurumsal

itibarın çalışanların yenilikçi davranışlar sergilemesine yol açan öncüller arasında yer aldığını tespit etmiştir. Liu (2011), kurumsal itibarın yenilikçiliği olumlu etkilediğini ortaya koyduğu çalışmasında olumlu bir itibar algısının fiziksel kaynak edinimi ve nitelikli insan kaynağı için çekim merkezi olma konusunda önemli bir etken olduğunu ifade etmektedir. Güçlü bir kurumsal itibarın, örgütün yetenekli iş görenlere sahip olma yolunda gerçekleştirilen mücadele konusunda ve mevcut nitelikli iş görenleri muhafaza etme konusunda örgüte olumlu fayda sağladığı bilinmektedir. Olumlu kurumsal itibar algısının örgütün nitelikli bireyler için cazibe merkezi olma becerisinin göstergesi olduğu dile getirilebilir. Bununla birlikte olumlu kurumsal itibar, potansiyel yatırımcılar için de önemli bir göstergedir (Saeed ve Arshad, 2012). Schaarschmidt (2016), olumlu itibara sahip bir örgütün üyesi olmanın çalışanlar için de gelecekte yenilikçi çıktılar elde etmeye yönelik beklentileri yükselttiğine dikkat çekmektedir. İtibarlı bir örgütün mensubu olmak, çalışanların yenilikçi davranışlar sergilemesi konusunda daha istekli olmalarına yol açmaktadır (Yuan ve Woodman, 2010). Marvel ve diğerleri (2007), yenilik yaratma potansiyeline sahip bilim insanı kimliğine sahip kişilerin kurumsal itibarı yüksek kurumların çatısı altına girmeyi ve bu çatı altında yenilik üretmeyi tercih ettiklerini tespit etmiştir. Qiu ve diğerleri (2020), kurumların sahip olduğu olumlu itibarın çalışanlar tarafından yenilikçi davranışı teşvik edecek bir yapı olarak algılanmaya yol açabileceğini ve çalışanların teşvik edileceklerini düşündükleri yapının parçası olmayı tercih edeceklerini, böylelikle kurumsal itibar ve yenilikçi davranışın kendini besleyen bir döngü haline gelebileceğini vurgulamaktadır.

Alanyazında önemli sayıda çalışmanın entelektüel sermayenin yenilikçi davranış üzerindeki etkilerini ele aldığı, entelektüel sermaye ile yenilikçi davranış arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki bulunduğunu ortaya koyduğu (Örnek ve Ayas, 2015; Sun, 2021; Wang ve diğerleri, 2021; Wu ve diğerleri, 2012) ve entelektüel sermayenin yenilikçi davranış sergilenmesine öncülük ettiği (Darroch ve Mcnaughton, 2002; Jones ve diğerleri, 2009; Prieto ve Pilar Pérez-Santana, 2014; Saeed ve Arshad, 2012; Wu ve diğerleri, 2012) sonucuna ulaşıldığı görülmektedir. Entelektüel sermaye, bilgi, deneyim ya da beceriler üzerinden yenilik üretme süreçleri için teşvik edici etkiye sahiptir. Dolayısıyla, örgütün sahip olduğu entelektüel sermaye, aynı zamanda sahip olduğu yenilik üretme becerisinin de göstergesidir. Çalışanlar, örgütün sahip olduğu entelektüel sermayenin unsurlarından insan sermayesini oluşturduklarından yenilik üretimi bakımından sergiledikleri davranışlar ile tetikleyici öge olarak işlev görmektedir. Entelektüel sermayenin diğer unsurları olan yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye düzeyi de örgütün yenilik üretme kapasitesinin anlamlı göstergeleridir (Arsawan ve diğerleri, 2019; Karchegani ve diğerleri, 2013).

Altındağ ve diğerleri (2019) tarafından yürütülen çalışmada, yeniliğe yönelik faaliyetlerle entelektüel sermaye arasında olumlu bir ilişki bulunduğuna tespit edilmiş, yenilik üretme süreçlerinin başarılı bir şekilde yönetilmesi durumunda örgütün sahip olduğu insan sermayesinin ve ilişkisel sermayenin daha nitelikli hale geldiği ortaya koyulmuştur. Benzer bir biçimde Sharabati ve diğerleri (2010) tarafından yürütülen çalışmada da ilişkisel sermayenin eğitim, tecrübe ve uzmanlıktan olduğu kadar yenilikçi davranıştan da etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan Cheng ve diğerleri (2010), çalışanların sergiledikleri yenilikçi davranışların örgütün paydaşlarıyla kurduğu ilişkileri güçlendirdiğini öne sürmekte, örgütün yenilik üretme kapasitesinin ilişkisel sermayenin sürdürülebilirliği üzerinde güçlü ve olumlu bir etkiye sahip olduğunu dile getirmektedir. Yitmen

(2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise yenilikçiliğin insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişki sermaye ile olumlu ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Her ne kadar yukarıda anılan entelektüel sermayenin farklı bileşenlerinin ele alındığı çalışmalarda yenilikçi davranış ve entelektüel sermayenin tüm boyutları arasında olumlu ilişki bulunduğu tespit edilmiş olsa da Keskin ve diğerleri (2018) tarafından yürütülen çalışmada üretilen yeniliklerin kalitesinin yapısal sermaye ve ilişki sermayeyi olumlu etkilenmesine karşın insan sermayesini olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Wu ve diğerleri (2012), yükseköğretim bağlamında yenilik üretme kapasitesinin ve entelektüel sermayenin geliştirilmesinin ele alınması gereken önemli konular arasında yer aldığına dikkat çekmektedir. Örnek ve Ayaş'a (2015) göre arzu edilen performans düzeyine ulaşmak için yenilikçi davranış ve entelektüel sermayenin eşgüdümlemesi gerekmektedir.

Ortaya koyulan bulgular ve sonuçlar ele alınırken mevcut çalışmanın sınırlılıklara sahip olduğu gerçeği göz ardı edilmemelidir. Bu bağlamda bu çalışma, Marmara Üniversitesi Rektörlüğü kanalıyla ulaştırılan izin talebine olumlu yanıt veren 8 fakülte ve/veya yüksekokulda 2020-2021 bahar döneminde lisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin görüşleri ile sınırlıdır.

Araştırma ile elde edilen sonuçlar ışığında araştırmacılar ve uygulayıcılar için şu öneriler getirilmektedir:

- Çalışmanın örneklemini Marmara Üniversitesinde araştırmanın yürütülmesine izin veren sınırlı sayıda fakülte/yüksekokulda öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Daha bütüncül bir portre ortaya koyabilmek için üniversitenin tüm birimlerinin örnekleme dahil edilmesi ile daha geniş bir çalışma yürütülebilir.
- Çalışmanın örneklemine yalnızca lisans düzeyinde öğrenim gören öğrenciler dahil edilmiştir. Araştırma, ön lisans, lisans ve lisansüstü öğrencilerin katılımıyla genişletilebilir.
- Araştırma Marmara Üniversitesinde gerçekleştirilmiştir. Benzer çalışmalar çeşitli devlet ve vakıf üniversitelerinde yürütülebilir, devlet ve vakıf üniversitelerindeki algıların farklılaşp farklılaşmadığı konusu araştırılabilir.
- Çalışma, öğrencilerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın odağında yer alan değişkenlere yönelik farklı paydaş gruplarının katılımıyla araştırma yürütülebilir.
- Öğrenci, öğretim elemanı ve idari hizmetler sınıfı çalışanları ile fakülte/yüksekokullar bazında odak grup görüşmeleri yapılarak kurumsal itibar algısı, öğretim elemanlarının algılanan yenilikçi davranış düzeyleri ve akademik entelektüel sermaye konularında daha derinlemesine bilgi edinilebilir.
- Öğretim elemanlarının yenilikçi davranış düzeylerine yönelik algının üniversiteye yönelik akademik entelektüel sermaye algısını etkilediği tespit edilmiştir. Yükseköğretim kurumlarının hem öğretim elemanları hem de öğrenciler açısından tercih edilebilirliğine etki eden unsurlar arasında yer alan akademik entelektüel sermayenin paydaşlar nezdinde yüksek düzeyde algılanmasını temin etmek amacıyla farklı arka planlara sahip öğretim elemanlarının istihdam edilmesi yoluna gidilebilir.

Etik Kurul İzni

Bu araştırma, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Araştırma ve Yayın Etik Kurulunun 20.01.2021 tarih ve 2021/121 protokol numaralı kararı ile alınan izin kapsamında gerçekleştirilmiştir.

Kaynakça

- Altındağ, Ö., Fidanbaş, Ö. ve İrdan, G. (2019). The impact of intellectual capital on innovation: A literature study. *Business Management Dynamics*, 8(12), 1–12.
- Angliss, K. (2021). An alternative approach to measuring university reputation. *Corporate Reputation Review*. <https://doi.org/10.1057/s41299.021.00110-y>
- Arsawan, I. W. E., Kariati, N. M., Prayustika, P. A. ve Wirga, I. W. (2019). Elucidating knowledge sharing on innovative work behavior: Multiperspective analysis. *International Conference on Rural Development and Entrepreneurship 2019*, 5(1), 670–686.
- Aula, P. ve Heinonen, J. (2015). *The reputable firm: How digitalization of communication is revolutionizing reputation management*. Cham: Springer.
- Awang, Z. (2012). *Structural equation modeling using AMOS graphic*. Shah Alam: Universiti Teknologi MARA Publication Centre (UPENA).
- Boyd, B. K., Bergh, D. D. ve Ketchen, D. J. (2010). Reconsidering the reputation-performance relationship: A resource-based view. *Journal of Management*, 36(3), 588–609. <https://doi.org/10.1177/0149206308328507>
- Brătianu, C. ve Pinzaru, F. (2015). Challenges for the university intellectual capital in the knowledge economy. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 3(4), 609–627.
- Buranakul, S., Limnararat, S., Pithuncharunlap, M. ve Sangmanee, W. (2016). The mediating role of innovative work behavior on the relationship between knowledge sharing behavior and innovation capability in Thailand Private University. *2016 Management and Innovation Technology International Conference, MITICON 2016*. <https://doi.org/10.1109/MITICON.2016.802.5245>
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Erkan Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi. <https://doi.org/10.14527/978.994.4919289>
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. New York: Routledge.
- Cheng, M. Y., Lin, J. Y., Hsiao, T. Y. ve Lin, T. W. (2010). Invested resource, competitive intellectual capital, and corporate performance. *Journal of Intellectual Capital*, 11(4), 433–450. <https://doi.org/10.1108/146.919.31011085623>
- Córcoles, Y. R. (2013). Intellectual capital management and reporting in european higher education institutions. *Intangible Capital*, 9(1), 1–19. <https://doi.org/10.3926/ic.201>
- Coulson, J., Roberts, P. ve Taylor, I. (2011). *University planning and architecture*. University Planning and Architecture. Oxon: Routledge.
- Cravens, K. S. ve Oliver, E. G. (2006). Employees: The key link to corporate reputation management. *Business Horizons*, 49(4), 293–302. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2005.10.006>
- Çetin, M. (2013). *Yükseköğretim yönetimi ve liderliği*. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Çetin, M., Akpolat, T. ve Özdemir, A. N. (2017). Okullarda entelektüel sermaye kullanımı ile okul yöneticilerinin yenilik yönetimi arasındaki ilişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(13), 141–157.

- Çetin, Ş. (2020). Kullanım alanlarına göre inovasyon yönetim ipe temel sorunlar. M. Çetin ve İ. Karsantık (Ed.), *İnovasyon yönetiminde stratejiler ve süreçler* içinde (ss. 29–60). Ankara: Nobel.
- Çimen, İ. ve Yücel, C. (2017). Yenilikçi davranış ölçeği (YDÖ): Türk kültürüne uyarlama çalışması. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 6(3), 365–381. <https://doi.org/0.30703/cije.334136>
- Dalton, J. ve Croft, S. (2003). *Managing corporate reputation*. Londra: Thorogood.
- Darroch, J. ve Mcnaughton, R. (2002). Examining the link between knowledge management practices and types of innovation. *Journal of Intellectual Capital*, 3(3), 210–222. <https://doi.org/10.1108/146.919.30210435570>
- de Jong, J. P. J. ve den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Del-Castillo-Feito, C., Blanco-González, A. ve González-Vázquez, E. (2019). The relationship between image and reputation in the Spanish public university. *European Research on Management and Business Economics*, 25(2), 87–92. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.01.001>
- DeVellis, R. F. (2017). *Scale development: Theory and applications*. Los Angeles: Sage.
- Doll, W. J., Xia, W. ve Torkzadeh, G. (1994). A confirmatory factor analysis of the end-user computing satisfaction instrument. *MS Quarterly*, 18(4), 453–461.
- el Hamdi, S., Abouabdellah, A. ve Oudani, M. (2019). Industry 4.0: Fundamentals and main challenges. *12th International Colloquium on Logistics and Supply Chain Management, LOGISTIQUA 2019* içinde (ss. 1–5). IEEE. <https://doi.org/10.1109/LOGISTIQUA.2019.890.7280>
- Field, A., Miles, J. ve Field, Z. (2012). *Discovering statistics using R*. Los Angeles: Sage.
- Fombrun, C. J. (2018). *Reputation: Realizing value from the corporate image* (20th Anniv.). Harvard Business School Press.
- Fombrun, C. J., Ponzi, L. J. ve Newburry, W. (2015). Stakeholder tracking and analysis: The RepTrak® System for measuring corporate reputation. *Corporate Reputation Review*, 18(1), 3–24. <https://doi.org/10.1057/crr.2014.21>
- Forza, C. ve Filippini, R. (1998). TQM impact on quality conformance and customer satisfaction: A causal model. *International Journal of Production Economics*, 55(1), 1–20. [https://doi.org/10.1016/S0925-5273\(98\)00007-3](https://doi.org/10.1016/S0925-5273(98)00007-3)
- Frare, A. B. ve Beuren, I. M. (2021). Effects of corporate reputation and social identity on innovative job performance. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2021-0071>
- Fritz, M. S. ve MacKinnon, D. P. (2007). Required sample size to detect the mediated effect. *Psychological Science*, 18(3), 233–239. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2007.01882.x>
- Greenspoon, P. J. ve Saklofske, D. H. (1998). Confirmatory factor analysis of the multidimensional Students' Life Satisfaction Scale. *Personality and Individual Differences*, 25(5), 965–971. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00115-9](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00115-9)
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*. Ankara: Seçkin Akademik ve Mesleki Yayınlar.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2018). *Multivariate data analysis*. Hampshire: Cengage.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: The Guilford Press.
- Hayes, A. F. ve Rockwood, N. J. (2017). Regression-based statistical mediation and moderation analysis in clinical research: Observations, recommendations, and implementation. *Behaviour Research and Therapy*, 98, 39–57. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2016.11.001>

- Helm, S. (2011). Corporate reputation: An introduction to a complex construct. S. Helm, K. Liehr-Gobbers ve C. Strock (Ed.), *Reputation management* içinde (ss. 3–16). New York: Springer.
- Hooper, D., Coughlan, J. ve Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53–60. <https://doi.org/10.21427/D79B73>
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/107.055.19909540118>
- Iacoviello, G., Bruno, E. ve Cappiello, A. (2019). A theoretical framework for managing intellectual capital in higher education. *International Journal of Educational Management*, 33(5), 919–938. <https://doi.org/10.1108/IJEM-02-2018-0080>
- İnanđı, Y. ve Kılavuz, T. (2020). İnovasyonun nedenleri ve değişime açıklık: Yükseköğretim örneği. M. Çetin ve İ. Karsantık (Ed.), *İnovasyon yönetiminde stratejiler ve süreçler* içinde (ss. 269–288). Ankara: Nobel.
- Jones, N., Meadow, C. ve Sicilia, M. A. (2009). Measuring intellectual capital in higher education. *Journal of Information and Knowledge Management*, 8(2), 113–136. <https://doi.org/10.1142/S021.964.9209002282>
- Karacan, S. (2004). Entelektüel sermaye ve yönetimi. *Mali Çözüm*, 69, 177–199. <https://www.ismmmo.org.tr/Yayinlar/Mali-Cozum-Dergisi-1>
- Karchegani, M. R., Sofian, S. ve Amin, S. M. (2013). The relationship between intellectual capital and big data: A review. *International Journal of Business Management Studies*, 2(1), 561–581.
- Kelly, A. (2004). *The intellectual capital of schools – Measuring and managing knowledge responsibility and reward: Lessons from the commercial sector*. Dodrecht: Springer Science+Business Media, Inc.
- Kemppainen, H.-M. (2016). “This is reputation-driven activity” Higher education as a service export and the role of partnerships. Aalto University School of Business.
- Keskin, H., Ayar Şentürk, H. ve Beydoğan, A. (2018). Yenilikçilik kalitesi perspektifinden bilgi paylaşımı, entelektüel sermaye ve performans ilişkisi. *Business Management Studies: An International Journal*, 6(3), 71–94. <https://doi.org/10.15295/bmij.v6i3.344>
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practices of structural equation modelling*. New York: The Guilford Press.
- Korcsmáros, E., Kosár, S. T. ve Csinger, B. (2021). Higher education institution in the 21st century – Key factors for prospective students. *Proceedings of the international scientific conference Hradec Economic Days 2021*, 11, 378–385. <https://doi.org/10.36689/uhk/hed/2021-01-038>
- Lafuente-Ruiz-de-Sabando, A., Zorrilla, P. ve Forcada, J. (2018). A review of higher education image and reputation literature: Knowledge gaps and a research agenda. *European Research on Management and Business Economics*, 24(1), 8–16. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2017.06.005>
- Laskin, A. V. (2013). Reputation or financial performance: Which comes first? C. E. Carroll (Ed.), *The handbook of communication and corporate reputation* içinde (ss. 376–387). Oxford: Wiley-Blackwell.
- Leech, N. L., Barrett, K. C. ve Morgan, G. A. (2015). *IBM SPSS intermediate statistics*. New York: Routledge.
- Liu, H., Gao, S., Xing, H., Xu, L., Wang, Y. ve Yu, Q. (2021). Shared leadership and innovative behavior in scientific research teams: A dual psychological perspective. *Chinese Management Studies*. <https://doi.org/10.1108/CMS-02-2020-0070>
- Liu, Q. (2011). Promoting innovation in China by sharing resources in clusters: The new firm perspective. *Journal of Technology Management in China*, 6(3), 242–256. <https://doi.org/10.1108/174.687.7111157454>
- Machado, C. ve Davim, J. P. (2020). *Entrepreneurship and organizational innovation*. Cham: Springer.

- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M. ve Williams, J. (2004). Confidences limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 1–24. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3901_4
- Mariani, G., Carlesi, A. ve Scarfò, A. A. (2018). Academic spinoffs as a value driver for intellectual capital: The case of the University of Pisa. *Journal of Intellectual Capital*, 19(1), 202–226. <https://doi.org/10.1108/JIC-03-2017-0050>
- Marmara Üniversitesi. (2021a). *Marmara Üniversitesi 2021-2025 stratejik planı*. <https://www.marmara.edu.tr/dosya/www/duyuru/2021/OCAK21/M.%C3%9C.%202.021.2025%20Stratejik%20Plan%C4%B1.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Marmara Üniversitesi. (2021b). *Marmara Üniversitesi 2020 yılı idare faaliyet raporu*. İstanbul. https://www.marmara.edu.tr/dosya/www/stratejikplan/M.%C3%9C.%202020%20Yili%20Idare%20Faaliyet%20Raporu_4%20%281%29.pdf adresinden erişilmiştir.
- Marvel, M. R., Griffin, A., Hebda, J. ve Vojak, B. (2007). Examining the technical corporate entrepreneurs' motivation: Voices from the field. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 753–769.
- Matos, F., Vairinhos, V., Durst, S. ve Dameri, R. P. (2019a). Intellectual capital and innovation for sustainable smart cities: The case of n-tuple of helices. F. Matos, V. Vairinhos, P. M. Selig ve L. Edvinsson (Ed.), *Intellectual capital management as a driver of sustainability: Perspectives for organizations and society* içinde (ss. 49–66). Cham: Springer.
- Matos, F., Vairinhos, V., Selig, P. M. ve Edvinsson, L. (2019b). *Intellectual capital management as a driver of sustainability: Perspectives for organizations and society*. Cham: Springer.
- Messmann, G., Evers, A. ve Kreijns, K. (2021). The role of basic psychological needs satisfaction in the relationship between transformational leadership and innovative work behavior. *Human Resource Development Quarterly*, 1–17. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21451>
- Miotto, G., Del-Castillo-Feito, C. ve Blanco-González, A. (2020). Reputation and legitimacy: Key factors for higher education institutions' sustained competitive advantage. *Journal of Business Research*, 112, 342–353. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.076>
- Mohamed, M. (2018). Challenges and benefits of industry 4.0: An overview. *International Journal of Supply Operating Management*, 5(3), 256–265. <https://doi.org/10.22034/2018.3.7>
- Munisamy, S., Mohd Jaafar, N. I. ve Nagaraj, S. (2014). Does reputation matter? Case study of undergraduate choice at a premier university. *Asia-Pacific Education Researcher*, 23(3), 451–462. <https://doi.org/10.1007/s40299.013.0120-y>
- Örnek, A. Ş. ve Ayas, S. (2015). The relationship between intellectual capital, innovative work behavior and business performance reflection. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 195, 1387–1395. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.433>
- Özalp, U. ve Çetin, M. (2022). Academic Intellectual Capital Scale: A Validity and Reliability Study. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 9(1), 138–164. <https://doi.org/10.21449/ijate.946530>
- Pedro, E. de M., Leitão, J. ve Alves, H. (2020). Stakeholders' perceptions of sustainable development of higher education institutions: An intellectual capital approach. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 21(5), 911–942. <https://doi.org/10.1108/IJSHE-01-2020-0030>
- Plewa, C., Ho, J., Conduit, J. ve Karpen, I. O. (2016). Reputation in higher education: A fuzzy set analysis of resource configurations. *Journal of Business Research*, 69(8), 3087–3095. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.01.024>
- Prieto, I. M. ve Pilar Pérez-Santana, M. (2014). Managing innovative work behavior: the role of human resource practices. *Personnel Review*, 43(2), 184–208. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2012-0199>

- Qiu, L., Jie, X., Wang, Y. ve Zhao, M. (2020). Green product innovation, green dynamic capability, and competitive advantage: Evidence from Chinese manufacturing enterprises. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 146–165. <https://doi.org/10.1002/csr.1780>
- R Core Team. (2021). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing. <https://www.r-project.org/>
- Ressler, J. ve Abratt, R. (2009). Assessing the impact of university reputation on stakeholder intentions. *Journal of General Management*, 35(3), 35–45. <https://doi.org/10.1177/030.630.700903500104>
- RStudio Team. (2021). *RStudio: Integrated development for R*. RStudio. <https://www.rstudio.com/>
- Saeed, M. M. ve Arshad, F. (2012). Corporate social responsibility as a source of competitive advantage: The mediating role of social capital and reputational capital. *Journal of Database Marketing and Customer Strategy Management*, 19(4), 219–232. <https://doi.org/10.1057/dbm.2012.19>
- Sánchez, M. P. ve Elena, S. (2006). Intellectual capital in universities: Improving transparency and internal management. *Journal of Intellectual Capital*, 7(4), 529–548. <https://doi.org/10.1108/146.919.30610709158>
- Sart, G. (2021). Akademisyenlerde yenilikçi iş davranışının örgütsel yaratıcılığa etkisi. *Bilim-Teknoloji-Yenilik Ekosistemi Dergisi*, 2(1), 21–29.
- Savalei, V. ve Bentler, P. M. (2010). Structural equation modeling. *The Corsini Encyclopedia of Psychology*, 1(1), 1-3.
- Schaarschmidt, M. (2016). Frontline employees' participation in service innovation implementation: The role of perceived external reputation. *European Management Journal*, 34(5), 540–549. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2016.02.005>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve 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, 23–74.
- Schneider, P. (2018). Managerial challenges of Industry 4.0: An empirically backed research agenda for a nascent field. *Review of Managerial Science*, 12(3), 803–848. <https://doi.org/10.1007/s11846.018.0283-2>
- Schumacker, R. E. ve Lomax, R. G. (2016). *A beginner's guide to structural equation modeling*. New York: Routledge.
- Segars, A. H. ve Grover, V. (1993). Re-examining perceived ease of use and usefulness: A confirmatory factor analysis. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 17(4), 517–525. <https://doi.org/10.2307/249590>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M. ve Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67–77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Sharabati, A. A. A., Jawad, S. N. ve Bontis, N. (2010). Intellectual capital and business performance in the pharmaceutical sector of Jordan. *Management Decision*, 48(1), 105–131. <https://doi.org/10.1108/002.517.41011014481>
- Shrand, B. ve Ronnie, L. (2021). Commitment and identification in the ivory tower: Academics' perceptions of organisational support and reputation. *Studies in Higher Education*, 46(2), 285–299. <https://doi.org/10.1080/03075.079.2019.1630810>
- Sis Atabay, E. ve Şahin, K. (2021). Kurumsal itibar ile finansal performans arasındaki ilişkide inovasyon kapasitesinin aracılık etkisi. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 7(1), 139–167.
- Šontaitė-Petkevičienė, M. (2015). Corporate reputation management of higher education institutions: Disparities of stakeholders' approaches. *Management of Organizations: Systematic Research*, 74(37), 139–151. <https://doi.org/10.7220/mosr.2335.8750.2015.74.9>

- Steiger, J. H. (2007). Understanding the limitations of global fit assessment in structural equation modeling. *Personality and Individual Differences*, 42(5), 893–898. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.09.017>
- Suciu, M.-C. ve Năsulea, D.-F. (2019). Intellectual capital and creative economy as key drivers for competitiveness towards a smart and sustainable development: Challenges and opportunities for cultural and creative communities. F. Matos, V. Vairinhos, P. M. Selig ve L. Edvinsson (Ed.), *Intellectual capital management as a driver of sustainability: Perspectives for organizations and society* içinde (ss. 67–97). Cham: Springer.
- Sun, X. (2021). Employees' innovative behavior in the workplace: A study of intellectual capital effect on the service-oriented companies in Thailand. *Thammasat Review*, 24(2), 112–132. <https://doi.org/10.14456/tureview.2021.20>
- Suomi, K. (2014). Exploring the dimensions of brand reputation in higher education – a case study of a Finnish master's degree programme. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 36(6), 646–660. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2014.957893>
- Tajvidi, M. ve Karami, A. (2015). *Product development strategy: Innovation capacity and entrepreneurial firm performance in high-tech SMEs*. New York: Palgrave Macmillan.
- Teddlie, C. ve Yu, F. (2007). Mixed methods sampling: A typology with examples. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(1), 77–100. <https://doi.org/10.1177/234.567.8906292430>
- Toraman, C., Abdioglu, H. ve İşgüden, B. (2009). İşletmelerde inovasyon sürecinde entelektüel sermaye ve yönetim muhasebesi kapsamında değerlendirilmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 91–120.
- URAP. (2022a). *University ranking by academic performance*. <https://newtr.urapcenter.org/Methodology> adresinden erişilmiştir.
- URAP. (2022b). *2021-2022 URAP dünya sıralaması basın bildirisi*. <https://newtr.urapcenter.org/cdn/storage/PDFs/zd7KZsWri2A4CtCDh/original/zd7KZsWri2A4CtCDh.pdf> adresinden erişilmiştir.
- URAP. (2022c). *2021 yılında 203 üniversitemizin 11 dünya genel sıralamasındaki durumu*. <https://newtr.urapcenter.org/cdn/storage/PDFs/qFtH9qx6oa4oDRnfX/original/qFtH9qx6oa4oDRnfX.pdf> adresinden erişilmiştir.
- URAP. (2022d). *2020-2021 tüm üniversitelerin genel sıralaması*. <https://newtr.urapcenter.org/Rankings/2020-2021/2020-2021-T%C3%BCm%20%C3%9Cniversitelerin%20Genel%20Puan%20Tablosu> adresinden erişilmiştir.
- Üçok, D. I. (2008). *Kalite odaklı yönetimin kurumsal itibar yaratmadaki rolü, önemi ve RepTrack itibar endeksi yardımıyla bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- van Riel, C. B. M. ve Fombrun, C. J. (2007). *Essentials of corporate communication: Implementing practices for effective reputation management*. Oxon: Routledge.
- van Zyl, L. E., van Oort, A., Rispens, S. ve Olckers, C. (2021). Work engagement and task performance within a global Dutch ICT-consulting firm: The mediating role of innovative work behaviors. *Current Psychology*, 40(8), 4012–4023. <https://doi.org/10.1007/s12144.019.00339-1>
- Wahyudi Rahman, M. F., Kistyanto, A. ve Surjanti, J. (2020). Flexible work arrangements in Covid-19 pandemic era, influence employee performance: The mediating role of innovative work behavior. *International Journal of Management, Innovation & Entrepreneurial Research*, 6(2), 10–22. <https://doi.org/10.18510/ijmier.2020.622>
- Wang, Z., Cui, T., Cai, S. ve Ren, S. (2021). Team reflexivity, individual intellectual capital and employee innovative behavior: A multilevel moderated mediation. *Journal of Intellectual Capital*, (17). <https://doi.org/10.1108/JIC-11-2020-0362>

Wu, H. Y., Chen, J. K. ve Chen, I. S. (2012). Ways to promote valuable innovation: Intellectual capital assessment for higher education system. *Quality and Quantity*, 46(5), 1377–1391. <https://doi.org/10.1007/s11135.011.9451-z>

Wu, X. ve Sivalogathan, V. (2013). Innovation capability for better performance: Intellectual capital and organization performance of the apparel industry in Sri Lanka. *Journal of Advanced Management Science*, 1(3), 273–277. <https://doi.org/10.12720/joams.1.3.273-277>

Yitmen, I. (2011). Intellectual capital: A competitive asset for driving innovation in engineering design firms. *EMJ – Engineering Management Journal*, 23(2), 3–19. <https://doi.org/10.1080/10429.247.2011.11431891>

YÖK. (2022). *Yükseköğretim bilgi yönetim sistemi*. <https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden erişilmiştir.

Yuan, F. ve Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323–342. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.493.88995>