

Geliş Tarihi:
03.06.2021
Kabul Tarihi:
10.03.2022
Yayımlanma Tarihi:
15.06.2022

Kaynakça Gösterimi: Hasırcı, I., Örcü, E., & Kurt, P. (2022).
Covid-19 sürecinde üniversite öğrencilerinin örgütsel
adalet algılarının uzaktan eğitime karşı tutumları ve
yenilikçi davranış eğilimleri üzerine etkisi:
Bir alan araştırması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi
Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(43), 68-95.
doi: 10.46928/iticusbe.947708


COVID-19 SÜRECİNDE ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARININ UZAKTAN EĞİTİME KARŞI TUTUMLARI VE YENİLİKÇİ DAVRANIŞ EĞİLİMLERİ ÜZERİNE ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Araştırma

İtir Hasırcı 

Sorumlu Yazar (Correspondence)

itir8686@gmail.com

Edip Örcü 

Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi

eorucu@bandirma.edu.tr

Pınar Kurt 

Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi

pkurt@bandirma.edu.tr

İtir Hasırcı, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme doktora öğrencisidir. Örgütsel Davranış alanlarında araştırmalar yayınlamaktadır.

Prof. Dr. Edip Örcü, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı profesörüdür. Stratejik Yönetim, İşletme Bilimine giriş alanında ders vermekte ve bu alanlarda araştırmalar yayınlamaktadır.

Öğr. Gör. Pınar Kurt, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Optisyenlik Bölümü'nde öğretim görevlisi olarak çalışmakta ve aynı üniversitede işletme alanında doktora yapmaktadır.

COVID-19 SÜRECİNDE ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARININ UZAKTAN EĞİTİME KARŞI TUTUMLARI VE YENİLİKÇİ DAVRANIŞ EĞİLİMLERİ ÜZERİNE ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

İtir Hasırcı
itir8686@gmail.com
Edip Örucü
eorucu@bandirma.edu.tr
Pınar Kurt
pkurt@bandirma.edu.tr

Özet

Amaç: Bu araştırmanın amacı Covid-19 sürecinde üniversite öğrencilerinin örgütsel adalet algılarının yenilikçi davranış ve uzaktan eğitime karşı tutumları üzerine etkisini araştırmaktır.

Yöntem: Araştırmanın evrenini, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi'nde öğrenim gören 15.721 öğrenci oluşturmakta olup, örneklemini aynı üniversitede öğrenim görmekte olan 393 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Anketlerden elde edilen verilerle frekans analizi, güvenilirlik analizi, normallik testi, korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır.

Bulgular: Yapılan regresyon analizinin sonucuna göre örgütsel adalet algısının bir alt boyutu olan dağıtım adaletinin yenilikçi davranış eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilirken, örgütsel adalet algısının diğer iki alt boyutu olan prosedür adaletinin ve etkileşim adaletinin yenilikçi davranış eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Dağıtım adaleti ve prosedür adaletinin uzaktan eğitime karşı tutumları üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilirken, etkileşimsel adaletin uzaktan eğitime karşı tutumları üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Çalışmanın sonuç bölümünde elde edilen sonuçlar tartışılıp yorumlanmıştır.

Özgünlük: Araştırmanın konusu ile ilgili literatürde çok sayıda araştırmaya rastlanılmadığından bu çalışmanın alan yazına katkıda bulunması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Eğitim, Örgütsel Adalet Algısı, Yenilikçi Davranış Eğilimleri, Covid-19

JEL Sınıflandırması: I21, M54, O39

**THE EFFECT OF UNIVERSITY STUDENTS' PERCEPTIONS OF
ORGANIZATIONAL JUSTICE ON THEIR ATTITUDES TO DISTANCE
EDUCATION AND INNOVATIVE BEHAVIOUR TENDENCIES
IN THE COVID-19 PROCESS: A FIELD STUDY**

Abstract

Purpose: The aim of this research is to investigate the effect of university students' perceptions of organizational justice on innovative behavior and attitudes towards distance education during the Covid-19 process.

Method: The population of the research consists of 15,721 students studying at Bandırma Onyedi Eylül University, and the sample consists of 393 students studying at the same university. Questionnaire was used as a data collection method in the research. Frequency analysis, reliability analysis, normality test, correlation analysis and regression analysis were performed with the data obtained from the questionnaires.

Findings: According to the results of the regression analysis, it was determined that distributive justice, a sub-dimension of organizational justice perception, had a significant effect on innovative behavior tendencies, while procedural justice and interactional justice, the other two sub-dimensions of organizational justice perception, did not have a significant effect on innovative behavior tendencies. While it was determined that distributive justice and procedural justice had a significant effect on their attitudes towards distance education, it was determined that interactional justice did not have a significant effect on their attitudes towards distance education.

Originality: The results obtained in the conclusion part of the study were discussed and interpreted. It is expected that this study will contribute to the literature, since there are not many studies in the literature on the subject of the research.

Keywords: Distance Education, Organizational Justice, Innovative Behaviour, Covid-19

JEL Classification: I21, M54, O39

GİRİŞ

Covid-19 sürecinde birçok ülkede hükümetler, salgının yayılmasını engelleyebilmek için belirli kararlar almıştır. Bu kararlardan bir tanesi de eğitim sektörü ile alakalıdır. Bu bağlamda salgın ile mücadelede Güney Kore, Singapur, Tayvan, Hong Kong gibi ülkelerde; okulların, üniversitelerin ve diğer eğitim kurumlarının belirli bir süre kapatılmasına karar verilmiş ve yüz yüze eğitim modeli yerine uzaktan eğitim modeli bu ülkeler tarafından tercih edilmiştir. Türkiye’de de ilk vaka tespit edildikten sonra (11 Mart 2020) Sağlık Bakanlığı’nın önerisi ile okullar ve üniversiteler geçici süreyle kapatılmıştır (Keskin ve Özer Kaya, 2020: 64). Uzaktan eğitim, belli başlı merkezlerden yürütülen, kişilerin kendi kendilerine eğitim almasını amaçlayan, içeriklerin eğitim alanlarına özel olarak hazırlandığı ve çeşitli ortamlar aracılığıyla hizmete sunulduğu bir öğretim metodudur (Ak vd., 2021: 32). Öğrencilerin buldukları yerden eğitim imkânı almalarını sağlayan bu sistem, eğitmeni ve öğrenciyi birbirine bağlamaktadır.

Hakkaniyet kavramını bünyesinde barındıran adalet sözü bireylerin günlük yaşantılarında ihtiyaç duydukları bir olguyu ifade etmektedir. Örgütler ile ilgili araştırmalarda da dikkat çeken bir konu olan örgütsel adalet algısı, hem örgütler hem de işgörenler için önem arz etmekte, örgüte bağlılık, güven, işgören memnuniyeti gibi olgularla ilişkilendirilmektedir (Cropanzano vd., 2007: 37).

İnsanlar doğası gereği yeniliklere her zaman temkinli yaklaşmaktadır. Ancak yenilikçi davranışın işgörenler tarafından sergilenebilmesi için hem örgüt yapısının değerlendirilmesi hem de adalet ortamının sağlanması şarttır. Uzaktan eğitim sisteminin geliştirilmesi için zamana ihtiyaç olması, sisteme erişim için gerek duyulan bilgisayar gibi araçlara ulaşamaması, sistemsel sorunlar, uzun süre bilgisayar, telefon ve tablet gibi cihazların kullanımı ile yaşanan problemler bu sistemin dezavantajlarını oluşturmaktadır. Bu hususlarla birlikte küreselleşen dünyada bireylerin başarılı ve verimli olmaları için yenilikçi olabilmeleri de önemli hale gelmiştir. Bu noktada, Covid-19 sürecinde öğrencilerin hem mesleki bilgi edinebilmeleri hem de eleştirel düşünebilmeleri için uzaktan eğitimin dezavantajları etkili olmuş, öğrencilerin üniversiteleri ile ilgili adalet algıları, yenilikçi davranışları Covid-19 süreci ile ön plana çıkmıştır.

Araştırmamız kapsamında yapılan literatür taramasında COVID-19 sürecinde öğrencilerin uzaktan eğitim ile ilgili görüşleri doğrultusunda araştırmaların yapılmış olduğu görülmüştür (Durak ve diğerleri, 2020; Genç ve Gümrükçüoğlu, 2020) Ancak üniversite öğrencilerinin yenilikçi davranış eğilimleri ve örgütsel adalet algıları ile ilgili çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu çalışma geleneksel yöntemlerle eğitim görmeye alışmış öğrenciler ve geleneksel yöntemlerle eğitim vermeye alışmış akademisyenler açısından web tabanlı uzaktan eğitim modelinin nasıl karşılandığını açıklayacaktır. Değişimin ve yenilikçiliğin en önemli rekabet avantajlarından olduğu günümüz koşullarında üniversite öğrencilerinin yenilikçi davranışlarının arttırılmasına dönük önerilerin yer alması çalışmamızın önemini arttırmaktadır. Covid-19 sürecinde üniversite öğrencilerinin adalet

algılarının uzaktan eğitime karşı tutumları üzerindeki etkisini araştıran ender çalışmalardan biri olması çalışmanın literatüre katkısını oluşturmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Uzaktan Eğitim

Önceleri mektup aracılığıyla bireylere hitap eden bu eğitim modeli daha sonra televizyon ve internet vasıtasıyla yaygınlaşmaya başlamış, artan eğitim ihtiyacını karşılayan önemli bir etmen haline gelmiştir (Bakioğlu ve Çevik, 2020: 120). Günümüzde gelişmekte olan bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin hayatın her aşamasına girmesiyle birlikte bu alanda bilgiye duyulan istek artmaya devam etmektedir. Bilgisayar ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla bireyler, buldukları bölgelerde dünyada yaşanan gelişmeler ve yenilikler ile ilgili bilgi alma imkânına sahip olmaktadır. Bilgi üretiminin hızla artması hem öğrencilerin hem de iş görenlerin ev ve işyerlerinden ayrılmadan ilgilendikleri konu ile ilgili bilgi edinmelerini sağlamak ve bu bilgilerin doğruluğunu test etme imkânı sağlamaktadır. Bu sebeple internet ağını ve bu ağda bulunan bilgileri doğru kullanmak için bireylerin doğru eğitilmeleri önem arz etmektedir.

Covid-19 döneminde yaygın olarak tercih edilen uzaktan eğitim gitgide önem kazanmaya başlamış, hem iş görenlerin hem de öğrencilerin farklı bir alana yönelmelerine, kabiliyetlerini geliştirmelerine de vesile olmuştur. Literatürde uzaktan eğitim ile ilgili birden fazla tanım bulunmaktadır. Kaya (2002) uzaktan eğitimi, hayat boyu öğrenme olanağını sağlayan, teknolojiden yararlanan kişilerin kendi kendilerine bilgi edinmelerinin önünü açan bir disiplin olarak tanımlamaktadır. İşman (2011) uzaktan eğitimi, hem öğrencilerin hem de öğretmenlerin aynı sınıf ortamında olmasına gerek duyulmadan teknoloji vasıtasıyla eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdürmeleri şeklinde tanımlamıştır. Moore ve Anderson (2003) uzaktan eğitimi, iletişim teknolojileri vasıtasıyla eğitimci ve öğrenci arasında kurulan köprü şeklinde tanımlamaktadır (Moore ve Anderson, 2003). Koloğlu vd. ise öğretmen ve öğrencinin zaman ve mekandan bağımsız bir şekilde iletişime geçmek amacıyla farklı teknolojileri kullandıkları öğretim modelini uzaktan eğitim şeklinde tanımlamaktadırlar (Koloğlu vd., 2016: 5266).

Öğrenci ve öğretmen arasındaki etkileşimin ortaya çıkmasına vesile olan uzaktan eğitim senkron ve asenkron uygulamalardan yararlanmaktadır. Senkron eğitim, öğretmenlerin ve öğrencilerin ayrı mekânlarda etkileşim halinde buldukları ve çift taraflı iletişimin gerçekleştiği bir modeldir. Asenkron eğitim ise öğrenciye eğitmenin bağımsız olarak kendi kendine öğrenme imkânı sağlamaktadır (Yorgancı, 2015: 1410). Web tabanlı uzaktan eğitimin en önemli avantajlarından biri sanal bir kampüs ortamı yaratması ve asenkron eğitime olanak tanımasıdır (Maly vd., 1998: 661). Öğrenciler sistemde bulunan tüm içeriklere diledikleri vakitte ulaşabilmekte ve kaynaklardan faydalanabilmektedirler. Sunulan bu esneklik, maliyet avantajları ile bir araya geldiğinde ideal bir eğitim modelinin oluşumuna olanak sağlayacaktır (Carswell ve Venkatesh, 2002: 477). Eğitimin zamandan ve mekândan bağımsız oluşu web tabanlı eğitim faaliyetlerinin giderek yaygın hale

gelmesinin önünü açmıştır. Çalıştığı için zaman sıkıntısı çeken veya eğitim verildiği halde fiziki olarak ortamda bulunamayan bireyler açısından web tabanlı uzaktan eğitim önemli bir tercih sebebi olmuştur (Aslantürk, 2002: 5). Yüz yüze eğitim olanağına sahip olmayan bireyler için erişim imkânı sağlanması, eğitim maliyetlerini en aza indirmesi, kolay ve sürdürülebilir nitelikte olması, mevcut eğitim sisteminin eksik kaldığı durumlarda yeni olanaklar sunarak kitle eğitimi sağlaması, dünyanın değişik bölgelerinde yaşayan öğrenci ve öğretmenlerin bir araya gelip iletişim kurmalarına olanak tanınması, dünya üzerindeki farklı üniversitelerin eğitim olanaklarından yararlanma imkânı sağması uzaktan eğitimin faydaları olarak bilinmektedir (Ak vd., 2021: 37);

Covid 19 pandemisi nedeniyle tercih edilen bu eğitim sistemi hem öğrencileri hem de akademisyenleri etkilemiş ve iki tarafı da şartlara uyum sağlamak mecburiyetinde bırakmıştır. Bu yeni sistemle ilk defa karşılaşan taraflar da belirli zorluklarla karşılaşmıştır (Kurnaz ve Serçemeli, 2020: 278). Bu nedenle bu araştırma, geleneksel yöntemlerle eğitim görmeye alışkın olan öğrenciler ve akademisyenler açısından web tabanlı modelin nasıl karşılandığını açıklayacaktır.

Örgütsel Adalet Algısı

İşgörenlerin çalıştıkları örgüte dair algıladıkları bir kavram olarak tanımlanan örgütsel adalet, bu algıların örgütü nasıl etkilediğini de ele almaktadır (Yıldız vd., 2015: 56). Örgütsel adaletin en önemli göstergeleri, ceza, örgüt, terfi ve ücret gibi unsurların örgüt içerisinde nasıl dağıtıldığı ve iş görenlere nasıl iletildiği şeklindedir (Karacaoğlu ve Yörük, 2012: 50). Bu hususların yanısıra örgütsel adalet, etik ve adaletli uygulamaların örgütlerde hâkimiyet kurmasını ve teşvikini ele almaktadır. İşgörenlerin üstleriyle, iş arkadaşlarıyla, örgütle ilişkilerini ele alan örgütsel adalet algısı kavramı ile işgörenler, kendilerine adil davranıldığından emin olmak isterler (Greenberg, 1996). İşgörenlerin motivasyonları ve performansları azalması, bu durumları takiben işten uzaklaşma, saldırgan tutumlar gibi örgüt hedeflerini gerçekleştirmede zorluklar yaşanması örgütsel adaletsizliğin sonuçları olarak açıklanmaktadır (Cohen-Charash vd., 2001: 312). İşgörenin yaşadığı zorluklar, stresin ve gerginliğin en üst seviyelere ulaşmasına da neden olacaktır (İplik, 2009: 111). Eğitim kurumlarında da eğitimcilerin performans, verimlilik ve örgüte olan bağlılıklarını arttırmak için, örgütsel adalet algısı kavramına gereken ehemmiyeti vermek şarttır.

Örgütsel adalet algısı ile ilgili literatürde farklı tanımlar bulunmaktadır. İçerli (2010), örgütsel adalet algısını yöneticilerin örgüt ve işgörenlerle ilgili kararlarının işgörenler tarafından olumlu bir şekilde algılanması olarak tanımlamaktadır (İçerli, 2010: 82). Altinkurt ve Yılmaz (2010) ise örgütsel adalet algısını işgörenlerin çalıştıkları örgütteki dağıtım, işleyişe, etkileşimlere ilişkin algıları şeklinde tanımlamaktadır (Altinkurt ve Yılmaz, 2010: 470). Karriker'e (2009) göre örgütsel adalet, işgörenlerin çalıştıkları örgütteki süreçlerin, görevlerin, ödüllerin, kendilerine sergilenen davranışların adaletli olup olmadığına dair bir tutum geliştirmeleridir (Karriker, 2009: 122).

Örgütsel adalet algısı kavramının karmaşık yapısı, örgütte kararların nasıl alındığı, işgörenlerin üstleri tarafından hangi muamelelere maruz kaldığı ve ne kadar ücret aldıkları gibi soruları

düşündürmektedir. Bu soruların yanıtı 4 boyut ile Greenberg (1987) tarafından tanımlanmıştır (Özkalp ve Kirel, 2013: 50; Greenberg, 1987: 44). Örgütsel adaletin boyutları tarihsel süreçte de ele alındığında, eşitlik ve motivasyon arasındaki ilişkiyi açık bir şekilde gösteren, işgörenlerin çabaları sonucu elde ettikleri kazancın oranının, diğer işgörenlerin elde ettikleriyle orantılı olmasını bekledikleri Adams'ın Eşitlik Teorisi'ne atıfta bulunduğu bilinmektedir. Örgütsel adalet üç boyuttan meydana gelmektedir. Bu boyutlar;

-Dağıtım Adaleti: İşgörenlerin örgütün sahip olduğu ücret, terfi, iş koşulları, ceza gibi usulleri ne kadar adil dağıttıkları ile ilgilenmektedir (Çolakoğlu ve diğerleri, 2021: 104). Eşitlik kuramı içerisinde bulunan bu kavram, işgörenlerin kendi gayretleri neticesinde elde ettiklerini diğerleri ile kıyaslamalarına imkân tanımaktadır. Bu kıyas ile arada bir denge gördüklerinde eşitliğin sağlandığına da emin olabilirler. Eğer eşitsizlik olduğunu düşünürlerse bu olumsuz durum performanslarını da etkileyebilir (Eren, 2011: 21).

-Prosedür Adaleti: Ücret, terfi, çalışma koşulları gibi durumların tespit edilmesinde kullanılan prosedürlerin ve politikaların ne derece adil olduğu ile ilgilenmektedir (Özler, 2012: 44). Leventhal (1980: 38) prosedürlerin 6 şart ile adil olabileceğini öngörmektedir. Bunlar şartlar (Sökmen vd., 2013: 51);

- 1- Dağıtım kanallarının tutarlı olması şartı ile
- 2- Dağıtım ve uygulama esnasında işgörelere karşı ön yargı ile yaklaşmamak şartı ile
- 3- Bilgilerin doğru olması şartı ile
- 4- Bazı kararların işgörelerin itirazları sonucunda düzeltilmesi ile
- 5- İşgörelerin kararlarına etki edebilecek temsilcilerin seçimi ile
- 6- Örgütte alınacak kararların işgörelerin etik değerlerine uyum sağlaması şartı ile.

Yasal ve politik bağlamda dağıtım adaleti, spesifik kazanımlar ile ilişkili iken, prosedür adaleti sistem ya da kurumların karakteristikleri ile ilgilidir (Akram ve diğerleri, 2020: 120). Bu hususa göre prosedür adaletinin, karar verme süreci ile yakından ilgili olduğu düşüncesi üzerine yoğunlaşmak yerinde olacaktır.

-Etkileşimsel Adalet: Yöneticilerin prosedürleri işgörelere kabul ettirmesi ve uygulaması esnasında sergilediği davranışların ne kadar adil olduğu ile alakalıdır (Van Scotter, 2000). Etkileşim adaleti kişilerarası ve bilgi adaleti olmak üzere iki grupta ele alınmaktadır (Battal, 2020: 2367). Kişilerarası adalet, yöneticilerin işgörelere gösterdikleri saygı ve aldıkları kararları işgörelerin nasıl algıladıkları ile alakalı iken, bilgi adaleti, ücret, terfi gibi unsurlarla ilgili hususların nasıl algılandığı ile alakalıdır (Çolakoğlu ve diğerleri, 2021: 105).

Örgütlerde gerçekleşebilecek bir adaletsizlik hali örgütün değerleri arasındaki uyumsuzluktan meydana gelmekte ve örgütten ayrılmaya kadar sürmektedir (Akram ve diğerleri, 2020: 120). Adil

olmayan bir örgütte çalıştığını düşünen işgören, motivasyonunu, iş tatminini ve örgüte bağlılığını kaybedecek iş yerinde çalışmaktan gurur duymamaya başlayacaktır.

Yenilikçi Davranış Eğilimleri

Yenilik, yeni ve özgün olanı açıklayan bir kavram olarak literatürde yerini almaktadır. Plessis (2007) yeniliği, örgütlerin daha iyi çıktılar elde etmek ve pazarda rekabet fırsatları sağlamak için yeni fikirler üretmesi olarak tanımlamaktadır (Plessis, 2007: 24). Sweeney ise yeniliği, örgütlerdeki bir uygulamada, süreçte, örgütün yapısında ve elde edilen çıktılarda olumlu sonuçlar veren değişikliklerin tamamı olarak açıklamaktadır (Sweeney, 2016: 171). Janssen (2000) yenilikçi davranış kavramını örgüt için faydalı olacak fikirlerin işgörenler tarafından oluşturulması ve uygulamaya konulması şeklinde açıklamaktadır (Janssen, 2000: 292). Bu sebeple örgütlerdeki insan kaynakları uzmanları, yöneticiler işgörenleri yenilikçi davranışa yönlendirmeyi hedeflemektedirler. Yenilik için sadece özgün fikirleri kapsayan bir kavram olduğu düşüncesi kâfi değildir. Bu özgün fikirler geliştirilip, yayılıp, uyarlandığında yenilik kavramı anlamlı hale gelmektedir (Damanpour, 1991: 571).

Örgütlerde yenilikçi davranış, yeni ürünlerin sunulması, yeni pazar fırsatlarının sağlanması, yeni üretim tekniklerinin geliştirilmesi şeklinde gerçekleşebilir (Diedre vd., 1997: 45). Bu eylemler örgütlerin rekabet fırsatlarını kuvvetlendiren ve diğer örgütlerden farklı olmasını sağlayan unsurlardan ibarettir. Açıklanan tanımların yanısıra önemli olan husus işgörenleri yenilik yapmaya itmek ve yenilikçi davranışlarının nedenlerini araştırmak olacaktır. Bu nedenler;

-Bu nedenlerin en başında örgütlerdeki değişimlerin işgörelere yansımaları gelmektedir. Küçülmeye giden örgütlerde işgörel işlerini kaybetme korkusuyla baş başa kalmakta ve bu nedenle örgüt içi pozisyonlarını sabitleyip, çalışma arkadaşlarıyla rekabet ortamı yaratabilmek için yenilikçi davranış sergilemektedirler (Geisler, 1993: 58).

-Bir diğer neden ise bağımsızlık elde etmek ve örgüt içi ödüllere ulaşabilmek adına yenilikçi davranış sergilemeleridir (Sweeney, 2016: 169).

-Örgüt içi kronikleşmiş sebepler de işgörelerin yenilikçi davranış eğilimlerine yönelmelerine ve sorunları bu şekilde çözmelerine imkân tanımaktadır (Borins, 2000: 505).

Bir düşünce pratik maliyetle ve güvenilir halde ortaya koyulduğunda yenilikten söz edilebilir (Senge, 2000: 80). Yenilikçi davranış eğilimleri kavramı, değişik fikirlerin yaratılması, gelişimi, uygulanması, tanımlanması gibi süreçleri kapsamaktadır (Thurlings vd., 2015: 455). Yenilikçi davranış eğilimlerini savunan işgörelerin, durumları farklı boyutlardan değerlendirdiği, bu değerlendirme sonrasında en gerçekçi çıkarımları yaptığı, bu çıkarımları iş arkadaşları ile paylaştığı ve kalıcı hale gelmesi için emek sarf ettikleri söylenebilir (Hasırcı, 2020: 55).

Eğitim ile ilgili örgütler de değişen çevre koşullarına göre kendilerini yapılandırıp, iyi sonuçlar elde edebilir, diğer okullarla rekabet sağlayabilir ve öğrencilere de değişen dünyanın şartlarına uyum

sağlamaları konusunda destek olabilirler. Eğitim sisteminde reform sağlamak için akademisyenlerin ve yöneticilerin olası yenilikleri kabullenip, yaymaları ve dolayısıyla yenilikçi davranış sergilemeleri önem arz etmektedir. Okullarda eğitimcilerin yenilikçi davranışlarının önem arz etmesinin üç temel sebebi vardır. Bu sebepler (Demircioğlu vd., 2016: 1130);

-Yenilikçi davranış eğilimleri ile kişiler değişen dünyaya daha hızlı ayak uydurmak mecburiyetindedirler,

-Eğitim öğretim ile ortaya çıkan teknolojik yenilikler yenilikçi davranışı zaruri kılmaktadır,

-Diğer toplumlar ile rekabet edebilmek için eğitimcilerin yenilikçi davranış anlamında öğrencilerine örnek olmaları gerekmektedir.

Akademisyenlerin yenilikçi davranışları, hem teknolojik açıdan ilerlemede hem de değişen çevre şartlarına ayak uydurmada önemli görülmektedir. Üniversitelerin değişim ve gelişim hızları toplumdan geri kaldığında kendi içlerinde gerilim yaşanmaktadır (Schlechty, 2014: 55). Bu nedenle akademisyenlerin yenilikçi davranış sergilemeleri önemlidir. Amabile 'nin (1988) sistem teorisi yaklaşımı yenilikçi davranış sürecini, örgütlerin farklı bölümlerinde görev alan işgörenlerin inovatif bir fikri pratiğe dökülebilmek için bir araya gelerek çalışmalarını şeklinde ifade etmektedir (Amabile, 1988: 136). Bu sistemde yenilikçi davranış oluşurken örgütte bulunan her işgörenin yeni fikirlerini ortaya koyması önemlidir. Üniversiteler bir açık sistem olarak düşünüldüğünde yenilik fikrine etki edebilecek pek çok husustan söz edilebilir. Ancak eğitim ve öğretimden birinci derecede sorumlu olan akademisyenlerin bu anlamdaki katkısı daha çok göz önünde tutulacaktır.

LİTERATÜR TARAMASI

İlgili literatürde yenilikçi davranış, örgütsel adalet algısı, uzaktan eğitim arasında yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle çalışmamızın ileride yapılacak çalışmalar için yol gösterici nitelikte olması öngörülmektedir. Ana değişkenlerden örgütsel adalet ve yenilikçi davranışın literatürde örgüt kültürü, proaktiflik, örgütsel destek, kariyer memnuniyeti gibi değişkenlerle ilişkilendirildiği görülmüştür. Uzaktan eğitim değişkeninin ise mobil öğrenme, öz yeterlilik, yenilikçi davranış, beş büyük kişilik özellikleri gibi değişkenlerle ilişki halinde olduğu tespit edilmiştir. Üç değişkenin yerli ve yabancı literatürde ifade edilen diğer değişkenlerle ilişkilerini inceleyen çalışmalar ele alındığında şu sonuçlara ulaşılabılır;

Çelik (2012), Antalya'da bulunan konaklama işletmelerinde çalışan 260 işgören ile örgütsel adalet algıları, yenilikçi davranış eğilimleri ve kariyer memnuniyetleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma kapsamında yapılan analizlerde kariyer memnuniyetinin dağıtım adaleti ve yenilikçi davranış eğilimleri ile arasında tam aracılık etkisinin olduğu görülmüştür (Çelik, 2012: 111).

Jiun ve Jeng (2015), örgütsel adalet algısı, yenilikçi davranış ve örgütsel destek arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla The Landis firmasında çalışmakta olan 263 işgören ile bir çalışma

gerçekleştirmiştir. Yapılan analizler, örgütsel adalet algısı, yenilikçi davranış ve örgütsel destek algısı arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu göstermektedir (Jiun ve Jeng, 2015: 120).

Pelenk (2018), Kocaeli’nde bulunan 3 kimya işletmesinin 241 işgöreni ile örgütsel adalet algıları, proaktiflikleri ve yenilikçi davranış eğilimleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma kapsamında yapılan analizlerin sonucuna göre tüm değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür (Pelenk, 2018: 152).

Ercan (2019), İstanbul’daki sanayi ve hizmet sektörü firmalarının 525 işgöreni ile bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada yenilikçi davranış ve örgütsel adalet ilişkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Yapılan analizler, yenilikçi davranış ile örgütsel adalet algısı arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu göstermektedir (Ercan, 2019: 114).

Nazir vd., (2019), örgütsel adalet, yenilikçi davranış ve örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Pakistan’da bulunan bir imalat sektörü firmasının 367 işgöreni ile bir çalışma gerçekleştirmiştir. Gerçekleştirilen analizlerin neticesinde örgütsel adaletin ve örgüt kültürünün işgörendenlerin yenilikçi davranışlarını olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir (Nazir vd., 2019: 1301).

Akram vd. (2020), Çin’de bulunan bir telekomünikasyon firmasının 345 işgöreni ile örgütsel adalet, bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranış ilişkisini belirlemek için bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında yapılan analizlerin neticesine göre işgörendenlerin örgütsel adalet algıları, yenilikçi davranış eğilimleri ve bilgi paylaşımları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür (Akram ve diğerleri, 2020: 121).

Örgütsel adalet algısının yenilikçi davranış üzerindeki etkisini ele alan araştırmaların ortak özelliği ifade edilen iki değişken arasında anlamlı bir neden sonuç ilişkisi bulunduğunun ortaya konmasıdır. Örgütsel adalet algısı iyileştirildiği takdirde işgörendenlerin yenilikçi davranışlarının da artacağı ifade edilmiştir.

Çiçeklioğlu ve Akmaz (2020), Covid-19 döneminde Mersin Üniversitesi’nde öğrenim görmekte olan 463 öğrenci ile uzaktan eğitim sistemine bakış açıları ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Yapılan regresyon ve korelasyon analizlerine göre kişilik özelliklerinin üniversite öğrencilerinin uzaktan eğitime yönelik tutumlarını olumlu etkilediği görülmüştür (Çiçeklioğlu ve Akmaz, 2020: 2947).

Yıldız ve Seferoğlu (2020), 175 ön lisans öğrencisi ile uzaktan eğitim ve öz yeterlilik algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Yapılan analizlere göre ön lisans öğrencilerinin çevrimiçi teknolojilere dair öz yeterliliklerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir (Yıldız ve Seferoğlu, 2020: 39).

Ak vd., (2021) tarafından yapılan çalışma web tabanlı uzaktan eğitim ve öz yeterlilik algısı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla 139 akademisyene gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler, iki değişken arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu belirtmektedir (Ak vd., 2021: 35).

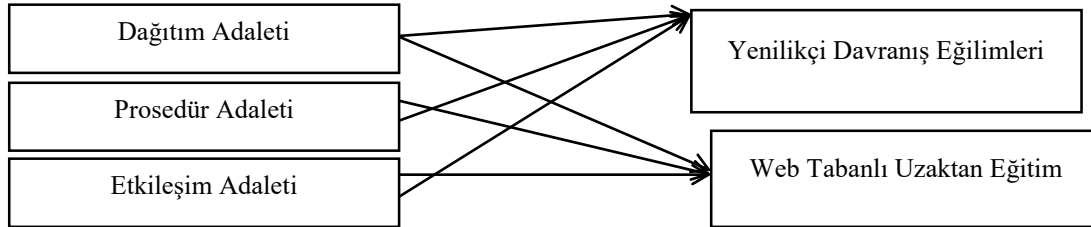
Gökbulut (2021), öğrencilerin uzaktan eğitime bakış açılarıyla mobil öğrenme ilişkisini tespit etmek için 358 üniversite öğrencisi ile bir çalışma gerçekleştirmiştir. Yapılan analizler, öğrencilerin web tabanlı uzaktan eğitime bakış açıları ile mobil öğrenme yetileri arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir (Gökbulut, 2021: 171).

Uzaktan eğitim ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkiyi ele alan geçmiş araştırmalarda iki değişken arasında anlamlı bir nedensellik ilişkisinin bulunduğu görülmektedir. Bu çalışmalarda yenilikçi davranış eğilimlerinin artırılabilmesi için uzaktan eğitim süreçlerinin tekrar gözden geçirilmesinin önemi üzerinde durulmuştur.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Modeli

Bu araştırmanın amacı Covid-19 sürecinde üniversite öğrencilerinin örgütsel adalet algılarının yenilikçi davranış ve uzaktan eğitime karşı tutumları üzerindeki etkisini araştırmaktır. Literatür incelendiğinde, örgütsel adalet algısı, web tabanlı uzaktan eğitim ve yenilikçi davranış eğilimleri kavramlarının bir arada olduğu çalışmaların kısıtlı sayıda olduğu tespit edilmiştir. Bu söylemlerden yola çıkılarak örgütsel adalet algısının alt boyutlarının ve web tabanlı uzaktan eğitime karşı tutumun yenilikçi davranış eğilimleri üzerindeki etkisine bakılarak aşağıdaki araştırma modeli oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu çalışmada, Covid-19 döneminde ihtiyaç duyulan uzaktan eğitim ile üniversite öğrencilerinin yenilikçi davranış eğilimleri ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Araştırmayı gerçekleştirmek için Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi etik kurulundan 2021-1 toplantı nolu ve 15.01.2021 tarihli ‘Etik Kurul Onayı’ alınmıştır. Araştırmanın evrenini, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi’nde öğrenim gören 15.721 öğrenci oluşturmaktadır. Örneklemi ise aynı üniversitede öğrenim görmekte olan 393 öğrenci meydana getirmektedir.

$$n = \frac{n_0}{1 + n_0/N} \quad n_0 = \frac{t^2 x s^2}{d^2}$$

N: Evren büyüklüğü

n: Örneklem büyüklüğü

t: Güven düzeyine karşılık gelen tablo z değeri (0,05 için 1.96, 0.01 için 2.58 ve 0.001 için 3.28)

s: Evren için tahmin edilen standart sapma

d: Kabul edilebilir sapma toleransı

Araştırmada güven düzeyi olarak %95 (alfa 0,05 için z tablosu değeri (t)=1,96), standart sapma değeri ise 0,5 (s) olarak alınmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 318).

$$n = \frac{384,16}{1 + \frac{384,16}{15\,721}} = 375,15 \quad n_0 = \frac{1.96^2 \times 0.5^2}{0.05^2} = 384,1$$

375 kişilik bir örneklemin evreni temsil edebilecek boyutta olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamında örneklem büyüklüğü 393 öğrenci olduğu için örneklemin evreni temsil edebileceği söylenebilir.

Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Anket formu dört bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde öğrencilerin örgütsel adalet algıları ile ilgili sorular, ikinci bölümde uzaktan eğitime yönelik sorular, üçüncü bölümde ise yenilikçi davranış eğilimleri ile ilgili sorular bulunmaktadır. Anket formunun son bölümde ise katılımcıların demografik özelliklerinin tespitine yönelik sorular bulunmaktadır.

Örgütsel adalet ölçeği olarak Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır (Niehoff ve Moorman, 1993: 544). Bu ölçek Yıldırım (2017) tarafından “İş Doyumu ve Örgütsel Adalet Algısı” çalışmasında Türkçe’te çevrilmiştir (Yıldırım, 2017: 261). Örgütsel adalet algısının alt boyutları anket formunda şu soru aralıklarında yer almaktadır;

-Soru 1-5 arası Dağıtım adaleti alt boyutu,

-Soru 6-11 arası Prosedür adaleti alt boyutu,

-Soru 12-20 arası Etkileşimsel adalet alt boyutu.

Uzaktan eğitim ölçeği olarak Erdoğan, Bayram ve Deniz (2007) tarafından geliştirilen “Web Tabanlı Öğretim Tutum Ölçeği: Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi” çalışmasından yararlanılmıştır (Erdoğan vd., 2007: 9). Yenilikçi davranış eğilimi için Çimen ve Yücel (2017) tarafından geliştirilen “Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ): Türk Kültürüne Uyarlama Çalışması”ndan yararlanılmıştır (Çimen ve Yücel, 2017: 372).

Bu ölçekler 5’li Likert skalasına göre derecelendirilmiştir (1=Kesinlikle katılmıyorum; 2=Katılmıyorum; 3=Fikrim yok; 4=Katılıyorum; 5= Kesinlikle katılıyorum). Verilerin analizinde frekans analizi, normallik testi, güvenilirlik analizi, keşfedici faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Araştırmanın Hipotezleri

Uzaktan eğitim, yüz yüze eğitimin sınırlılıkları nedeniyle sınıf içerisinde etkinliklerin yürütülme imkânının olmadığı koşullarda, iletişimin ve etkileşimin özel olarak hazırlanan ortamlar aracılığıyla sağlanmasıdır. Yenilikçi davranış kavramı ise, farklı fikirlerin yaratılması, gelişimi, uygulanması, tanımlanması gibi süreçleri ele almaktadır (Thurlings vd., 2015: 455). Öğrencilerin uygun koşullarda uzaktan eğitim aşamasını ve bu aşamada yaşanan olası yenilikçi davranışları eşit şekilde elde edebilme durumunu ise adalet kavramıyla açıklamak olasıdır. Sosyal Değişim Kuramı, Blau (1964) tarafından ortaya atılan bu kuram, sosyal değişimlerin önceden belirtilmemiş bazı sorumluluklar doğuracağı; bir kişinin başka bir kişiden iyilik gördüğünde ne zaman ve nasıl olacağı belirsiz olsa dahi gelecekte bu iyiliğin geri döneceği beklentisi içinde olacağı şeklinde ifade edilir. İnsan davranışının ekonomik modeline dayanan sosyal değişim kuramı, insanlar arasındaki etkileşimin, ödülleri en üst düzeye çıkarırken kayıpları da en az düzeye indirme isteği ile harekete geçtiğini savunur. Bu kuramın ortaya koyduğu temel düşüncesi lider ve üyelerin ödüllendirme beklentisinin (dikkate alınma, saygı görme vb) içerisinde sosyal ilişkilere dahil olması ve bunları sürdürmekte olduğudur. Bu kuramı savunan yazarlara göre bireyler, gruplar ve örgütler ile istemiş oldukları sosyal sonuçlara erişebilmek için iş birliği yapabilmektedir. Bir sosyal mübadelenin sürdürülebilmesi için tarafların karşılıklı bağlılıkları büyük önem arz etmektedir. Sosyal mübadele başkalarıyla karşılıklı bağlılık ve dayanışma gerektirmektedir (Bolat, Bolat ve Seymen 2009). Sosyal değişim kuramının temel prensibi karşılıklılık normudur. Sosyal değişim kuramı, bir etkileşim halinde bireyler ve gruplar arasındaki kaynak alışverişini anlama ile ilgili genel bir sosyal bilim kuramıdır (Kulualp ve Sarı, 2019: 659). Sosyal değişim kuramına göre geliştirilmiş olan araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H₁: Örgütsel adalet algısının bir alt boyutu olan dağıtım adaletinin yenilikçi davranış eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Örgütsel adalet algısının bir alt boyutu olan prosedür adaletinin yenilikçi davranış eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Örgütsel adalet algısının bir alt boyutu olan etkileşim adaletinin yenilikçi davranış eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₄: Örgütsel adalet algısının bir alt boyutu olan dağıtım adaletinin uzaktan eğitim üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₅: Örgütsel adalet algısının bir alt boyutu olan prosedür adaletinin uzaktan eğitim üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₆: Örgütsel adalet algısının bir alt boyutu olan etkileşim adaletinin uzaktan eğitim üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Demografik Bulgular

Araştırma kapsamında, örneklem olarak ele alınan 393 öğrencinin sosyo-demografik özellikleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Demografik Özellikler

Değişken		Frekans	(%)
Cinsiyet	Kadın	267	67,9
	Erkek	126	32,1
Yaş	17-20	246	62,6
	21-24	100	25,4
	25-28	20	5,1
	29 ve üzeri	27	6,9
	Eğitim Durumu	Ön lisans	173
	Lisans	186	47,3
	Yüksek Lisans	26	6,6
	Doktora	8	2,00
Ailenizde yaşayan kişi sayısı	1	4	1,0
	2	16	4,1
	3	69	17,6
	4	161	41,0
	5 ve üzeri kişi	143	36,4
Bir işte çalışma durumu	Evet	75	19,1
	Hayır	318	80,9
Ailenizin Aylık Geliri	0-2.500 TL	97	24,7
	2.501 TL- 5.000 TL	197	50,1
	5.001 TL - 7.000 TL	59	15,0
	7.001 TL – 10.000 TL	24	6,1
	10.001 TL ve üzeri	16	4,1
Konut Sahiplik Durumu	Kira	128	32,6
	Kendi eviniz	256	65,1
	Lojman	3	0,8
	Diğer	6	1,5
Yaşadığınız Yerleşim	İl	172	43,8
	İlçe	175	44,5
	Köy	46	11,7
Toplam		393	100

Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcılardan 267 kişinin kız öğrenci olduğu, 246 kişinin (%62,6) 17-20 yaş arasında olduğu belirlenmiştir. Eğitim durumlarına bakıldığında, 173 öğrencinin (%44) ön lisans öğrencisi, 186 öğrencinin (%47,3) lisans öğrencisi olduğu tespit edilmiştir. Ailelerindeki kişi sayılarının çoğunlukla 4 kişi ve üzeri olduğu, aylık gelirlerinin de 2.501 TL- 5.000 TL (197 öğrenci - %50,1) olduğu belirlenmiştir. 75 öğrencinin (19,1) bir işte çalıştığı görülmüş olup, konut sahiplik durumlarının 256 öğrenci ile %65,1 oranında seyrettiği belirlenmiştir. Öğrencilerin yaşadıkları yerleşim yerleri incelendiğinde 172 öğrencinin (%43,8) il merkezinde, 175 öğrencinin (%44,5) de ilçede yaşamakta olduğu tespit edilmiştir.

Güvenilirlik Analizleri

Güvenilirlik, ölçüm araçlarının farklı zamanlarda, farklı yerlerde, aynı evren içinden seçilen farklı örnekleme uygulandığında, benzer sonuçlar vermesi şeklinde tanımlanmaktadır. Aynı ölçüm aracı ile farklı zamanlarda yapılan ölçüm sonuçları arasındaki tutarlılık olarak da açıklanabilir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 318). Güvenilirlik, ölçeklerin ölçmek istedikleri özellikleri ne ölçüde doğru ölçebildiğini, ölçüğün üretkenliğini ve ölçüğün sürekliliğini göstermektedir. Kavramın değerlendirmesinde ise güvenilirliğin gerekli olduğu fakat yeterli olmadığı ifade edilir.

Araştırmada, 20 ifadeden oluşan Örgütsel Adalet ölçeği, 22 sorudan oluşan Uzaktan eğitim ölçeği ve 7 sorudan oluşan yenilikçi davranış ölçeği kullanılmış olmakla birlikte soru listelerinin iç tutarlılığı ve güvenilirliğini ölçmek için Cronbach's Alfa katsayısı değerlerine bakılmış, değerler Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Güvenilirlik Analizi

Değişkenler	Cronbach' s Alfa	Örneklem Sayısı	Ort.
Örgütsel Adalet	,952	393	3,389
Dağıtım Adaleti	,845	393	3,537
Prosedür Adaleti	,848	393	3,229
Etkileşim Adaleti	,946	393	3,414
Uzaktan Eğitim	,957	393	3,512
Yenilikçi Davranış	,858	393	3,571

Tablo 2'de örgütsel adalet ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,952, dağıtım adaleti ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,845, prosedür adaleti ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,848, etkileşim adaleti ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,946, uzaktan eğitim ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,957 ve yenilikçi davranış ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,858 olarak tespit edilmiştir.

Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değişen değerler almakta olup, bu değer 1'e yaklaştıkça ölçeğin güvenilirliğinin arttığı görülmektedir. Güvenilirliği ölçmek adına hesaplanan Alpha katsayısı 0,40-0,60 arasında bir değer alıyorsa ölçeğin düşük güvenilir, 0,60-0,80 arasında bir değer alıyorsa ölçeğin oldukça güvenilir ve 0,80-1,00 arasında bir değer alıyorsa ölçeğin yüksek güvenilirlik değerine sahip olduğu söylenebilir (Gürbüz & Şahin, 2017: 319). Yukarıda belirtilen ifadeler doğrultusunda araştırmanın güvenilirlik analizi sonuçlarının yüksek olduğu görülmektedir.

Keşfedici Faktör Analizi

Faktör analizi ölçülebilen ve görülebilen birden fazla özelliğin arkasında yatan gerçek nedenleri, yani gözlenemeyen ve ölçülemeyen gizli boyutları tespit etmek için kullanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 310). Faktör analizinden yapılmadan önce araştırmada dikkate alınan üç değişkenin faktör analizi için uygun olup olmadığını test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmıştır. Bu testin amacı değişkenlerin oluşturduğu veri yapısının faktör analizi için uygunluğunu test etmektir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 315).

Tablo 3. KMO Tablosu

KMO Değeri	,947
Yaklaşık Ki Kare Değeri	13434,589
Serbestlik Derecesi (df)	1081
Anlamlılık (Sig.)	,000

KMO değerinin 0 ile 1 değer arasında olması gerekir ve 0,60 ve üstünde olması örneklemin faktör analizi için yeterli olacağına işaret eder. 0,80 üzerinde değer olduğunda ise mükemmel sayılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 310). Barlett's küresellik testi korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi yapacak ölçüde yeterli olup olmadığını belirtmektedir. Bu testin neticesi anlamlı olması ($p < 0,05$) değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğunu ve bir sonraki adımda da faktör analizinin gerçekleştirilebileceğini göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 314). Tablo 3'teki KMO ve Bartlett's Küresellik Testi sonucunda, araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör analizi için uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Ölçeklere İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Bulguları

MADDE	1	2	3
ÖA18	0,885		
ÖA13	0,874		
ÖA15	0,863		
ÖA12	0,84		
ÖA19	0,833		
ÖA16	0,825		
ÖA9	0,794		
ÖA17	0,778		
ÖA8	0,771		
ÖA20	0,766		
ÖA14	0,756		
ÖA10	0,737		
ÖA7	0,656		
ÖA6	0,643		
ÖA4	0,641		
ÖA5	0,639		
ÖA3	0,557		
ÖA11	0,53		
ÖA1	0,514		
ÖA2	0,441		
UE8		-0,864	
UE7		-0,847	
UE10		-0,826	
UE3		-0,805	
UE1		-0,804	
UE14		-0,797	
UE9		-0,787	
UE4		-0,778	
UE11		-0,758	
UE6		-0,75	
UE2		-0,71	
UE20		-0,706	
UE18		-0,703	
UE16		-0,671	
UE13		-0,669	

UE15	-0,657	
UE17	-0,642	
UE21	-0,642	
UE22	-0,524	
UE19	-0,457	
YD7		0,804
YD5		0,788
YD3		0,772
YD4		0,769
YD6		0,661
YD2		0,626
YD1		0,594
Toplam Açıklanan Varyans		54,986
%		

ÖA: Örgütsel Adalet UE: Uzaktan Eğitim YD: Yenilikçi Davranış

Not: 0,40'tan küçük olan faktör yükleri tabloda belirtilmemiştir.

Örgütsel adalet, uzaktan eğitim ve yenilikçi davranış ölçeklerine uygulanan faktör analizi sonucunda, ölçeklerin ifadelerinin üç faktör altında toplandığı görülmüştür. Üç faktör toplam varyansın %64'ünü açıklamaktadır. UE5 ve UE12 maddeleri öngörülenden farklı bir faktör oluşturduğu ve açıklanan varyansla katkısının düşük olması nedeniyle çıkarılmıştır. Bu sonuçlar 49 maddeden oluşan 3 faktörlü yapının geçerli olduğunu göstermektedir.

Normallik Testi

Verilerin normal dağılması regresyon ve korelasyon analizlerinin uygulanabilmesi için normallik testi önem arz etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 230). Bu amaçla ölçeklerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için normallik testi uygulanmış olup normallik testi sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

	Basıklık (Kurtosis)	Çarpıklık (Skewness)
Örgütsel Adalet	,079	-,504
Dağıtım Adaleti	-,657	,223
Prosedür Adaleti	-,431	-,128
Etkileşim Adaleti	-,430	-,224
Uzaktan Eğitim	-,575	,490
Yenilikçi Davranış	1,103	-,678

Tablo 5'te görüldüğü üzere ölçekler için basıklık ve çarpıklık değerleri -1,5 ile +1,5 arasındadır. Bu sonuçlar verilerin normal dağıldığını göstermekte olup, daha sonraki aşamalarda korelasyon ve regresyon analizlerinin uygulanabileceğini ifade etmektedir.

Korelasyon Analizi Bulguları

Üniversite öğrencilerinin örgütsel adalet algıları, alt boyutları, uzaktan eğitime karşı tutumları ve yenilikçi davranış eğilimleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile araştırılmıştır.

Tablo 6. Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
Dağıtım Adaleti (1)	1 ,000					
Prosedür Adaleti (2)	,637** ,000	1 ,000				
Etkileşim Adaleti (3)	,653** ,000	,812** ,000	1 ,000			
Örgütsel Adalet (4)	,808** ,000	,912** ,000	,951** ,000	1 ,000		
Uzaktan Eğitim (5)	,340** ,000	,316** ,000	,288** ,000	,341** ,000	1 ,000	
Yenilikçi Davranış (6)	,346** ,000	,285** ,000	,303** ,000	,340** ,000	,169** ,000	1 ,000

N: 393, p* < 0.05, p < 0.01**

Tablo 6’da yapılan korelasyon analizinin sonuçları incelendiğinde;

- Dağıtım adaleti ile uzaktan eğitim arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r = 0,340^{**}$, $p < 0.01$),
- Dağıtım adaleti ile yenilikçi davranış arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r = 0,346^{**}$, $p < 0.01$),
- Prosedür adaleti ile uzaktan eğitim arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r = 0,316^{**}$, $p < 0.01$),
- Prosedür adaleti ile yenilikçi davranış arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r = 0,285^{**}$, $p < 0.01$),
- Etkileşim adaleti ile uzaktan eğitim arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r = 0,288^{**}$, $p < 0.01$),
- Etkileşim adaleti ile yenilikçi davranış arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r = 0,303^{**}$, $p < 0.01$),
- Örgütsel adalet algısı ile uzaktan eğitim arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r = 0,341^{**}$, $p < 0.01$),
- Örgütsel adalet algısı ile yenilikçi davranış arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r = 0,340^{**}$, $p < 0.01$),
- Uzaktan eğitim ile yenilikçi davranış arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r = 0,169^{**}$, $p < 0.01$) olduğu tespit edilmiştir.

Regresyon Analizi Bulguları

Tablo 7. Örgütsel Adalet Algısının Alt Boyutlarının Yenilikçi Davranış Eğilimleri Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Yenilikçi Davranış	Dağıtım Adaleti	,214	,055	,251	3,908	,000
	Prosedür Adaleti	,029	,069	,035	,416	,677
	Etkileşim Adaleti	,088	,067	,111	1,305	,193
F = 19,446						
R² = ,130						
Düzeltilmiş R² = ,124						
Tahmini Std. Hata = ,71459						
ANOVA (Anlamlılık) = ,000						

Tablo 7'deki regresyon analizi sonuçlarına göre;

-Örgütsel adaletin bir alt boyutu olan dağıtım adaletinin yenilikçi davranış üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür ($\beta = ,251$, $p < 0,05$). Elde edilen bu sonuca göre H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

-Örgütsel adaletin alt boyutları olan prosedür adaleti ($\beta = ,035$, $p > 0,05$) ve etkileşim adaletinin ($\beta = ,111$, $p > 0,05$) yenilikçi davranış üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuca göre H_2 ve H_3 hipotezleri reddedilmiştir.

-Regresyon analizinin sonucu incelendiğinde modelin tamamı için hesaplanmış p değerinin ($,000$) $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde olduğu görülmektedir.

- R^2 değeri ($,130$) bağımlı değişkendeki (yenilikçi davranış) değişimlerin %13'ünün bağımsız değişkenler (dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti) tarafından açıklandığını ifade etmektedir.

-Düzeltilmiş R^2 değeri ($,124$) bağımlı değişkendeki (yenilikçi davranış) varyansın %12'sinin bağımsız değişkenler (dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti) tarafından açıklandığını ifade etmektedir.

Tablo 8. Örgütsel Adalet Algısının Alt Boyutlarının Uzaktan Eğitime Karşı Tutum Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Web Tabanlı Uzaktan Eğitim	Dağıtım Adaleti	,260	,071	,234	3,649	,000
	Prosedür Adaleti	,180	,090	,167	1,998	,046
	Etkileşim Adaleti	,000	,087	,000	-,003	,998
F = 19,762						
R² = ,132						
Düzeltilmiş R² = ,126						
Tahmini Std. Hata = ,93011						
ANOVA (Anlamlılık) = ,000						

Bağımlı Değişken: Web Tabanlı Uzaktan Eğitim

Tablo 8'deki regresyon analizinin sonucu incelendiğinde,

-Dağıtım adaletinin web tabanlı uzaktan eğitim üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür ($\beta = ,234, p<0,05$). Elde edilen bu sonuca göre H_4 hipotezi kabul edilmiştir.

-Prosedür adaletinin web tabanlı uzaktan eğitim üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür ($\beta = ,167, p<0,05$). Elde edilen bu sonuca göre H_5 hipotezi kabul edilmiştir.

-Etkileşim adaletinin web tabanlı uzaktan eğitim üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı görülmüştür ($\beta = ,000, p>0,05$). Elde edilen bu sonuca göre H_6 hipotezi reddedilmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Değişimin ve yenilikçiliğin önemli rekabet avantajlarından olduğu günümüz koşullarında üniversite öğrencilerinin yenilikçi davranışlarının artırılmasına dönük önerilerin yer alması çalışmamızın önemini oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına göre; örgütsel adalet algısının bir alt boyutu olan dağıtım adaletinin yenilikçi davranış eğilimleri üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmüş ve H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Örgütsel adalet algısının bir alt boyutu olan prosedür adaletinin yenilikçi davranış eğilimleri üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı görülmüş ve H_2 hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuç Çelik tarafından yapılan çalışmanın sonucu ile çelişmektedir. Çelik 2012 senesinde gerçekleştirdiği çalışmasında yenilikçi davranış eğilimleri üzerinde prosedür adaletin anlamlı etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır (Çelik, 2012: 110). Örgütsel adalet algısının bir alt boyutu olan etkileşim adaletinin yenilikçi davranış eğilimleri üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı görülmüş ve H_3 hipotezi reddedilmiştir. Etkileşim adaletinin yenilikçi davranış üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı bir diğer çalışma Yıldız ve Pelenk (2018) ve Gefen vd. (2008) tarafından yapılan çalışmalardır. Bu çalışmalar ile araştırmamızın sonucu değişkenler arası nedensellik ilişkisini onaylamaktadır (Pelenk, 2018: 153; Gefen vd., 2008: 509). Örgütsel adalet algısının alt boyutlarının web tabanlı uzaktan eğitime etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizinin sonucuna göre dağıtım adaletinin web tabanlı uzaktan eğitim üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmüş ve H_4 hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen bu sonuç Ogeh ve Chiemeka (2015) ve Küçükçene ve Aydoğan (2018) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları ile benzerlik göstermekte olup, değişkenler arası nedensellik ilişkisini onaylamaktadır (Ogeh ve Chiemeka, 2015: 148; Küçükçene ve Aydoğan, 2018: 651). Örgütsel adalet algısının bir alt boyutu olan prosedür adaletinin web tabanlı uzaktan eğitim üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiş ve H_5 hipotezi kabul edilmiştir. Örgütsel adalet algısının etkileşim adaleti alt boyutunun web tabanlı uzaktan eğitim üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı görülmüş ve H_6 hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen bu iki sonuç Malak Mohammed (2020) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları ile benzerlik göstermekte olup, nedensellik ilişkisini onaylamaktadır (Mohammed, 2020).

Adalet algısı kavramı hem işgörenlerin hem de öğrencilerin davranışlarını etkileyen önemli bir faktör olarak görülmektedir. Öğrenciler, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerinin kendilerine karşı adil olduklarını algıladıkları takdirde, işbirliği yapmaları ve alınan kararlara destek vermeleri kolaylaşacaktır (Cropanzano, 2001: 162). Örgütsel adalet algısı yüksek düzeyde olan öğrencilerin,

aidiyetlerinin, okula ve derslere bağılılıklarının, vatandaşlık davranışlarının yüksek olmasının bir neticesi olarak, inisiyatif almaları ve derslere istekli katılmaları söz konusu olmaktadır (Basım vd., 2009: 86). Alan yazın incelendiğinde; yüksek düzeyde algılanan dağıtım adaletinin işgörenlerin yenilikçi davranış eğilimlerini arttırdığı görülmektedir (Janssen, 2001: 1041). Bir diğer çalışmada işgörenlerin örgüt içi görevlerde, ödüllerde dağıtım adil olduğu vakit yenilikçi davranış sergiledikleri görülmektedir (Meydan, 2010: 213). Örgütsel adaletin alt boyutları ile yenilikçi davranış eğilimleri arasındaki etkileşimi araştıran geçmiş çalışmaların sonuçları ile araştırmamızın sonuçları örtüşmektedir. Bu kapsamda özellikle dağıtım adaletinin öne çıkmış olması akademisyenler ve yöneticiler açısından önem arz eden bir husustur. Dağıtım adaletinin en önemli kriterlerinden biri öğrencilerin derslerden aldıkları notlardır. Sınav notlarının adaletle belirlendiği algısının güçlendirilmesinin gerekliliği bir kez daha ortaya çıkmıştır. Örgütlerde yenilikçi davranışları arttırmak için örgütsel adaletin sağlanması ve pandemi döneminde eğitim öğretimi çerçeveleyen uzaktan eğitimin geliştirilmesi gerekmektedir. Üniversitelerde adil bir uzaktan eğitim sisteminin geliştirilmesi için;

-Yönetimin kararlar verilirken kullanılan ve toplanılan bilgilerin doğruluğundan emin olması gerekmektedir.

-Bu kararlardan etkilenebilecek grupların düşüncelerinin dikkate alındığından emin olmaları gerekmektedir.

-Yanlış veya çarpıtılmış bilgilerden kaçınmaları gerekmektedir. Olumsuz bir durum gerçekleştiği takdirde bu bilgileri düzeltebilecek mekanizmaya sahip olmaları gerekmektedir.

-Uzaktan eğitim hizmetinin öğrencilere vaktinde verilmesi,

-Ders dışı çevrimiçi sosyal faaliyet imkânlarının tanınması,

-Uzaktan eğitim için gerekli olan iletişim ağının çevrimiçi eğitime yeterli olması,

-Çalışan öğrencilerin uygun olduklarında eğitim imkânlarından faydalanabilmeleri için imkân tanınması,

-Akademisyenlere teknolojiyi etkin kullanabilmeleri için eğitim desteği sağlanması,

-Ders içeriklerinin öğrenci merkezli olarak hazırlanması,

-Eğitimde fırsat eşitliğine imkân tanınması,

-Öğrencilerin yaşayabileceği üniversite merkezli teknik aksaklıkların en hızlı şekilde giderilmesi,

-Her öğrencinin çevrimiçi derse katılmak için yeterli teknik aksama sahip olamayacağını bilincinde olunması,

-Öğrencilerin uzaktan eğitim ile öğrenmekte güçlük yaşadığı dersler için uygun ve verimli teknikler, uygulanabilmesi ve ders sistemlerinin geliştirilebilmesi

- Eđitmenlerin uzaktan eğitim ile not değerlendirme sistemini adaletli Şekilde gerŐekleŐtirmeleri
- Őđrencilerle karşılıklı etkileşim ortamı yaratılırken adaletsizlik algısına neden olacak davranıŐlardan sakınılması,
- Uzaktan eđitim sűreŐlerinin tatbikinde adalet algısına uygun dűzenlemelerin gerŐekleŐtirilmesi önerilebilir.

Bu araŐtırma yalnızca Bandırma Onyedi Eylűl Ŭniversitesi'nde űđrenim gűrmekte olan 393 űđrenci ile gerŐekleŐtirilmiŐtir. AraŐtırmamızın sonuŐları Bandırma Onyedi Eylűl Ŭniversitesi űđrencileri ile sınırlıdır, genellenemez. Őrnekleme kapsamındaki űđrencilerin uzaktan eđitim sisteminden daha adil ve inovatif iŐerikli etkinliklerle faydalanabilmelerini saęlamak araŐtırmanın űnemini oluŐturmaktadır. Daha geniŐ bir űrnekleme ile farklı űniversitelerde űđrenim gűrmekte olan űđrencilerin de fikirleri alınarak yapılacak bir ŐalıŐma karŐılaŐtırma aŐısından olanak saęlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Ak, Ş., Gökdaş, İ., Öksüz, C. ve Torun, F. (2021). Uzaktan eğitimde eğitimcilerin eğitimi: Uzaktan eğitime yönelik öz yeterlik ve yarar algısına etkisi. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 24-44.
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. ve Hussain, S. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behaviour: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation and Knowledge*, 5(2020), 117-129.
- Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 463-485.
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behaviour*, 10, 123-167.
- Aslantürk, O. (2002). *Bir web tabanlı uzaktan eğitim sisteminin tasarlanması ve gerçekleştirilmesi.* (Yayımlanmamış yüksek mühendislik tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Bakioğlu, B. ve Çevik, M. (2020). COVID-19 pandemisi sürecinde fen bilimleri öğretmenlerinin uzaktan eğitime ilişkin görüşleri. *Turkish Studies*, 15(4), 109-129.
- Basım, H. N., Meydan, C. H. ve Şeşen H. (2009). Bireyin örgütsel adalet algısının iç girişimcilik davranışı ile ilişkisi: Kamuda bir araştırma. *İktisat İşletme ve Finans*, 24(274), 79-99.
- Battal, F. (2020). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü: Üniversite çalışanları üzerine bir örnek. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(15), 2363-2393.
- Bolat, O. İ., Bolat, T. ve Seymen, O. A. (2009). Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 12(21), 215-239.
- Borins, S. (2000). Loose Cannons and rule breakers or enterprising leaders? Some evidence about innovative public managers. *Public Administration Review*, 60(6), 498-508.
- Carswell, A.D. ve Venkatesh, V. (2002). Learner outcomes in an asynchronous distance education environment. *International Journal of Human-Computer Studies*, 56(5), 475-494.
- Cohen-Charash, Y. ve Paul E. S. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321.
- Çelik, M. (2012). Konaklama İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Adaletin Yenilikçi Davranışa Etkisinde Kariyer Memnuniyetinin Aracılık Etkisi. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 99-122.

- Çelik, V. (2012). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Çiçeklioğlu, H. ve Akmaz, A. (2020). Üniversite öğrencilerinin kişilik özelliklerinin uzaktan eğitim sistemine bakış açıları üzerine etkisi: Covid-19 sürecine bir bakış. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(60), 2939-2953.
- Çimen, İ. ve Yücel, C. (2017). Innovative behavior scale (IWB): Adaptation to Turkish culture. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 6(3), 365-381.
- Çolakoğlu, N., Dikili, E. ve Aslan, M. (2021). Örgütsel adaleti örgütsel bağlılığı etkisi. *Journal of Life Economics*, 8(1), 101-109.
- Çöp, S. (2008). *Türkiye’de ve Polonya’da turizm sektörü çalışanlarının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılarına ilişkin bir uygulama*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı.
- Cropanzano, R., Zinta, S., Byrne, D. ve Bobocel, R. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 161–168,
- Cropanzano, R., Bowen, D. E. ve Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *The Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34, 555-590.
- Demircioğlu, T., Konokman, G., Y. ve Akay, C. (2016). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının yenilikçilik düzeylerinin Avrupa Birliği hayat boyu öğrenme projelerine yönelik tutumlarına etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1120-1137.
- Diedre, E.E., Joe, J.M. ve Sadri, G. (1997). An empirical comparison of entrepreneurs and employees: Implications for innovation. *Creativity Research Journal*, 10(1), 45–49.
- Durak, G., Çankaya, S. ve İzmirli, S. (2020). Covid-19 pandemi döneminde Türkiye’deki üniversitelerin uzaktan eğitim sistemlerinin incelenmesi. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 14(1), 787-809.
- Ercan, S. (2019). *Lider-üye etkileşimi, yenilikçi iş davranışı, işe adanmışlık, örgütsel özdeşleşme ilişkisinde örgütsel adaletin aracı rolü*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdoğan, Y., Bayram, S. ve Deniz, L., (2007). Web tabanlı öğretim tutum ölçeği: açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 4(2), 1-14.
- Eren, E. (2011). *Yönetim ve organizasyon çağdaş ve küresel yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.

- Gefen, D., Ragowsky, A. ve Ridings, C. (2008). Leadership and justice: Increasing non participating users' assessment of an IT through passive participation. *Journal of Information and Management*, 45, 507-512.
- Geisler, E. (1993). Middle managers as internal corporate entrepreneurs: An unfolding agenda. *Interfaces*, 23(6), 52-63.
- Genç, M.F. ve Gümrükçüoğlu, S. (2020). Koronavirüs (Covid-19) sürecinde ilâhiyat fakültesi öğrencilerinin uzaktan eğitime bakışları. *Turkish Studies*, 15(4), 403-422.
- Gökbulut, B. (2021). Uzaktan eğitim öğrencilerinin bakış açısıyla uzaktan eğitim ve mobil öğrenme. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 11(1), 160-180.
- Greenberg, J. (1987). Reactions to procedural injustice in payment distributions: Do the means justify the ends? *Journal of Applied Psychology*, 72(1), 1-55.
- Greenberg, J. (1996). *The quest for justice on the job: Essays and experiments*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2017). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Hasırcı, I. (2020). *Örgüt kültürünün inovatif davranış eğilimleri ile ilişkisinde öz yeterlilik algısının aracılık rolü ve bir uygulama*. (Yüksek lisans tezi). Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bandırma.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- İplik, F.N. (2009). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma: Adana ili örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25, 107-118.
- İşman, A. (2011). *Uzaktan eğitim* (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Jiun-Lan, H. S. U. ve Jeng-Hwan, W. (2015). Exploring the effects of organizational justice on employees innovative behavior in hospitality industry from the aspect of organizational support. *Revista De Cercetare Si Interventie Sociala*, 49, 113-126.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Janssen, O. (2001). Fairness perceptions as a moderator in the curvilinear relationships between job demands and job performance and job satisfaction. *Academy Of Management Journal*, 44, 1039-1050.

- Karacaoğlu, K. ve Yörük, D. (2012). Çalışanların nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları: Orta Anadolu bölgesinde bir aile işletmesi uygulaması. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(3), 43-64.
- Karriker J. H. ve Margaret L. W. (2009). Organizational justice and organizational citizenship behavior: A mediated multifoci model. *Journal of Management*, 35, 112-135.
- Kaya, Z. (2002). *Uzaktan eğitim* (1. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Keskin, M. ve Özer Kaya, D. (2020). COVID-19 sürecinde öğrencilerin web tabanlı uzaktan eğitime yönelik geri bildirimlerinin değerlendirilmesi. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 5(2), 59-67.
- Koloğlu, T. F., Kantar, M. ve Doğan , M. (2016). Öğretim elemanlarının uzaktan eğitimde hazır bulunuşluklarının önemi. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 5262-5270.
- Kulualp, H. ve Sarı, Ö. (2019). Destekleme davranışı ve sosyal değişim teorisi kapsamında kırsal turizmin etkilerinin değerlendirilmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 643-666.
- Küçükçene, M. ve Aydoğan, İ. (2018). Eğitim yönetiminde Adaletin önemi ve gerekliliği üzerine bir inceleme. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 641-664.
- Kurnaz, E. ve Serçemeli, M. (2020). Covid 19 pandemi döneminde akademisyenlerin uzaktan eğitim ve uzaktan muhasebe eğitime yönelik bakış açıları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, 2(3), 263-288.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. *Social exchange: Advances in theory and research*. New York: Plenum Press
- Maly, K., Overstreet, C.M., González, A., Denbar, M., Cutaran, R., Karunaratne, N. ve Srinivas, C.J. (1998). Use of web technology for interactive remote instruction. *Computer Networks & ISDN Systems*, 30, 660-662.
- Meydan, C. H. (2010). Adalet algısı – iç girişimci davranışlar ilişkisinde kontrol odağının şekillendirici rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36, 195-222.
- Mohammed, A. R. (2020). *The reality of the practices of organizational justice in the academic environment and its impact on the behaviour of bullying: fields study on faculty members in King Abdulaziz University in Jeddah*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). King Abdulaziz University, Faculty of Economics and Management, Jeddah.
- Moore, M. G. ve Anderson, W. (2003). *Handbook of distance education*. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

- Nazir, S., Shafi, A., Atıf, M., Qun, W. ve Abdullah, S. (2019). How organization justice and perceived organizational support facilitate employees. *Innovative Behavior at Work” Employee Relations*, 41(6), 1288-1311.
- Niehoff, B. P ve Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behaviour. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Ogeh, W. M. ve Chiemeka N. (2015). Creativity and innovation in open and distance education: A paradigm for human development in the 21st century for nation-building in Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 6(4), 143-147.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2013). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Basım.
- Özler, D.E. (2012). *Örgütsel davranışta güncel konular*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Pelenk, S. E. (2018). Örgütsel adalet, proaktiflik ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkiler: Kimya sektörü çalışanları ile bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18, 149-155.
- Plessis, M. (2007). The role of knowledge management in innovation. *Journal of Knowledge Management*, 11(4), 20-29.
- Schlechty, P. C. (2014). *Okulu yeniden kurmak*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Senge, P. (2000). *Beşinci Disiplin*. İstanbul: YKY.
- Sökmen, A., Bilsel M. A. & Erbil, C. (2013). Örgütsel adaletin çalışan motivasyonu ve performansı üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 41-60.
- Sweeney, J. E. (2016). Innovation in the school context: An exploratory study. (Yayınlanmamış doktora tezi). Faculties of the University of Pennsylvania, Pennsylvania.
- Thurlings, M., Evers, A. T. ve Vermeulen, M. (2015). Toward a model of explaining teachers’ innovative behavior: a literature review. *Review of Educational Research*, 85(3), 430-471.
- Van, Scotter, J. R. (2000). Relationships of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction and affective commitment. *Human Resource Management Review*, 10(1), 79-95.
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumunu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62(1), 253-278.
- Yıldız, H., Yıldız, B. ve Ateş, H. (2015). Sanal kaytarma davranışlarının sergilenmesinde örgütsel adalet algısının rolü var mıdır? *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 10(2), 55-66.

Yıldız, E. ve Seferoğlu, S. S. (2020). Uzaktan eğitim đrencilerinin evrimii teknolojilere yönelik öz yeterlik algularının incelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 33-46.

Yorgancı, S. (2015). Web tabanlı uzaktan eğitim yönteminin öğrencilerin matematik başarlarına etkileri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(3), 1401-1420.