



# Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi

Yıl: 2018, Cilt: 19, Sayı: 3, Sayfa No: 511-530

DOI: 10.21565/ozelegitimdergisi.357697

ARAŞTIRMA

Gönderim Tarihi: 22.12.17

Kabul Tarihi: 07.06.18

Erken Görünüm: 15.06.18

## Görme Yetersizliği Olan ve Olmayan Öğretmenlerin Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet Algıları

**Şule Polat** \*  
Milli Eğitim Bakanlığı

Öz

Bu araştırmada örgütsel destek algısı ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki, görme yetersizliği olan ve olmayan öğretmenlerin görüşlerine bağlı olarak incelenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu 2016-2017 eğitim öğretim yılı bahar döneminde görev yapan 154 görme yetersizliği olan öğretmen ve 278 görme yetersizliği olmayan öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verileri “Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği” ve “Örgütsel Destek Ölçeği” ile toplanmıştır. Katılımcılardan toplanan veriler aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi, Anova, doğrulayıcı faktör analizi (DFA), Pearson korelasyon ve regresyon analizi ile çözümlenmiştir. Çalışma bulguları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, öğretmenlerin örgütsel adalet algısı taşıdıkları görülmüştür. Cinsiyete, mesleki kıdeme, görme yetersizliği olma durumuna veya medeni duruma göre farklılık göstermemekle birlikte, örgütsel adalet algılarının öğretmenlerin örgütsel destek algıları üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Öte yandan, örgütsel desteğin de mesleki kıdem, medeni duruma, görme yetersizliği olma ya da olmama durumuna göre farklılık göstermediği, buna karşın erkek öğretmenler lehine farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

*Anahtar sözcükler:* Görme yetersizliği, öğretmen, algılanan örgütsel destek, örgütsel adalet algısı.

### Önerilen Atıf Şekli

Polat, Ş. (2017). Görme yetersizliği olan ve olmayan öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 19(3), 511-530. doi: 10.21565/ozelegitimdergisi.357697

\*Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, Öğretmen, E-posta: sule.polat@yahoo.com, <https://orcid.org/0000-0001-5469-5758>

Örgütlerin kuruluş amaçlarını gerçekleştirmeleri ve başarılı olmaları için en başta insan kaynaklarını etkin bir biçimde kullanmaları gerekmektedir. İşgörenin iş performansını artırması, etkin ve verimli çalışması için ise, örgütüne bağlılığı, iş doyumunu gibi birtakım durumların olması gerekmektedir. Bu çerçevede örgüt ile işgören arasında sağlıklı bir ilişkinin kurulması ve sürdürülmesi gerekmektedir. Bu ilişkiyi belirleyen birçok fiziksel ve psikolojik etken söz konusudur. Bu ilişkinin sağlıklı bir temele oturtulması açısından örgütsel destek ve örgütsel adalet çok önemli olup, işgörenin bu konulardaki algısı bu ilişkinin sonuçları üzerinde doğrudan etkide bulunmaktadır.

Örgütsel destek, işgörenin örgütü ve işvereniyle ilişkisinin sürdürülebilirliğini açıklaması açısından örgütsel davranış araştırmacılarının ilgi alanı olmaktadır. Rhoades ve Eisenberger (2002) örgütsel desteği, işgörenin “*örgütüne yaptığı katkının, örgütü tarafından değerli görülmesi ve bu katkılarının karşılığında örgütünün de onun refahıyla ilgilenmesine yönelik genel algısı*” olarak tanımlamışlardır. Benzer şekilde örgütsel destek; bir örgütün, işgörenin örgütteki varlığının farkında olması ve onun refah düzeyini önemsemesi olarak nitelendirilmektedir (Eisenberger, Cummings, Armeli ve Lynch, 1997). Diğer bir tanıma göre örgütsel destek, örgütün işgörenlerin durumlarını dikkate alması ve onların memnuniyetlerini artıracak nitelikte değerlere sahip olması durumudur (Özdevecioğlu, 2003). Örgütsel destek algısı ise, işgörenlerin örgüte sağladıkları katkıların nasıl değerlendirildiğine ve refahlarına nasıl katkı sağladığına ilişkin algılarını ifade etmektedir (Beheshtifar ve Herat, 2013; Tokmark, Turen, Gökmen, 2012). Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch ve Rhoades’e (2001) göre, örgütler tarafından işgörenlere değer verilmesi ve bu değerlerin ödüllendirilme, saygı duyulma, kabullenilme gibi görünür hale gelmesi durumunda, işgörenin zihninde örgütüne dair oluşan algının derecesine “algılanan örgütsel destek” denilmektedir. Başka bir tanıma göre algılanan örgütsel destek, işgörenin verdiği emeğin örgütü tarafından farkına varıldığını bilmesi ve örgütü tarafından değerli olduğunu hissetmesidir (Robbins ve Judge, 2012). Eisenberger ve diğerlerine (2001) göre örgütsel destek, işgörenin çalıştığı örgütte düşünüldüğüne, duygularına değer verildiğine, örgüt tarafından psikolojik ve fizyolojik olarak desteklendiğine dair zihninde oluşturduklarıdır. Örgütsel destek algısının en önemli öncülleri işgören ile yöneticiler arasındaki iletişim, yönetici desteği, adil yönetim, başarının ödüllendirilmesi ve çalışma koşulları (İplik, İplik ve Efeoğlu, 2014; Önderoğlu, 2010), en önemli sonuçları ise; örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyetidir (Önderoğlu, 2010).

Eisenberger ve diğerleri (1997) tarafından algılanan örgütsel destek ile çalışanlara takdir yetkisi sağlayan iş koşulları ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmada, örgütsel destek algısı ile takdir yetkisi olan iş koşulları arasında daha anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş doyumunu ile örgütsel destek arasında da güçlü bir ilişki bulunduğu tespit edilmiş ancak bunların farklı yapılar olduğu tespit edilmiştir. Rhoades ve Eisenberger’in (2002) algılanan örgütsel destek üzerine yapılan 70 çalışmayı inceledikleri meta analiz araştırması sonucunda, örgütsel adalet ve algılanan örgütsel destek arasında güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Alanyazında algılanan örgütsel desteği yüksek olan işgörenlerin örgütsel bağlılığının, sorumluluk duygusunun, iş memnuniyetinin, performansının ve örgütsel vatandaşlık davranışının yüksek olduğu görülmüştür (Ceylan ve Şenyüz, 2003; Kaplan ve Ögüt, 2012; Rhoades ve Eisenberger, 2002). Bunun dışında örgütsel bağlılığın, iş tatmininde artış, iş stresi ve iş tükenmişliğinde azalma, iş devamsızlığında ve işten ayrılma düzeyinde azalma, yüksek verimlilik ve psikolojik sermayelerinde yükselmeye neden olduğu görülmektedir (Akin, 2008; Çetin, Hazır ve Basım, 2013). Diğer bir ifadeyle “örgütsel destek algıları” düşük olan işgörenler çalıştıkları örgütlerin kendilerine sahip çıktığına inanmamakta, fikirlerinin ve önerilerinin dikkate alınmadığını, başarılarının takdir edilmediğini, şikâyetlerinin dinlenmediğini ve problemlerine çözüm üretilmediğini düşünmektedirler. Dolayısıyla bu durum örgütsel etkileşim sonucu ortaya çıkan psikolojik sermayenin yokluğunu göstermektedir (Akin, 2008; Çakır, 2001; Rhoades ve Eisenberger, 2002). İplik ve diğerleri (2014) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin rolü incelenmiş, işgörenlerin örgütsel destek algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu bir ilişki bulunduğu ve örgütsel özdeşleşmenin bu ilişkide aracı olduğu tespit edilmiştir. Önderoğlu’nun (2010) örgütsel adalet algısı, algılanan örgütsel destek ve iş aile çatışması arasındaki ilişkileri incelediği çalışmasında algılanan örgütsel desteğin, örgütsel adalet algısının ve iş aile çatışmasının yordayıcısı olduğu bulgusu elde edilmiştir. Nayır’ın (2011), okul yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe yönelik görüşlerini ve öğretmenlerin örgütsel destek

algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, örgütsel destek algılarının okul büyüklüğü ve okul türü değişkenine göre farklılaştığı görülmüştür. Nayır'ın (2012) ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada, örgütsel destek algısının öğretmenlerin örgütsel bağlılığın yordayıcılarından birisi olduğu, öğretmenlerin çalıştığı okulu içselleştirmesi için yönetici desteği ve adil bir yönetim ortamının belirleyici olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde Demirtaş, Özer, Demirbilek ve Balı (2017) tarafından yapılan çalışmada da müdür desteği, müdüre güven ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel adalet; örgüt içerisinde yürütülen faaliyetlerin ve kazanımların adil bir şekilde dağılması ve izlenen prosedürler, ilgili düzenlemeler ile yöneticilerin karar, uygulama ve işgörenlere yönelik davranışlarının adil olmasını ifade etmektedir (İyigün, 2012). Örgütsel adalet algısı ise; işgörenlerin yetki, görev, mesai, ücret, ödül, ceza, çalışma ortamı gibi değişkenler bakımından, örgüt içerisinde yönetsel karar ve değerlendirme süreçlerini algılama biçimidir (İnce ve Gül, 2005; Kaneshiro, 2008). Algılar, davranışları şekillendirdiği için, işgörenlerin çalıştıkları örgütün adaletine ilişkin algıları çok önemlidir (İşcan, 2005). Bu çerçevede örgütsel adaletin var olduğuna ilişkin algılar, işgörenlerin kendilerini örgüt açısından değerli olarak hissetmelerini sağlamak suretiyle pozitif davranışlar sergilemesine yol açarken, adaletsizlik algısı da olumsuz davranışlara yol açmak suretiyle örgütün amaçlarına ulaşmasını zorlaştırmaktadır (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010; İyigün, 2012).

Adams'ın (1965) "Eşitlik Teorisi", özünde örgütsel adalet algısı kavramı ile ilişkilidir (İşbaşı, 2000). Adams'a göre, işgörenin çalıştığı kurumla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizlik hissi olarak açıklanmaktadır (Luthans, 1995). Eşitlik teorisinin temelinde işgörenlere adil ödül dağıtımı gelmektedir. Yani işgören yapılan çalışma sonucunda dağıtılan ödüllerin adil olmasını beklemektedir (Adams, 1965). Örgütsel adalet kavramı araştırmacılar tarafından farklı birden çok boyutta kavramsallaştırılmaktadır. En öne çıkan örgütsel adalet boyutlarını, Lind ve Tyler (1988) "dağıtımsal adalet", Greenberg (1990) "dağıtımsal adalet" ve "süreç adaleti", bunlara ek olarak Bies ve Moag (1986) "etkileşimsel adalet" olarak boyutlandırmıştır.

Akanbi, Ofoegbu ve Eugene (2013), Gök (2014) ve Ay (2007) çalışmalarında örgütsel adaletin işgörenlerin örgütsel bağlılığı ile ilişkisi olduğunu göstermiştir. İşleyici'nin (2015) çalışmasında örgütsel adalet ile örgütsel sessizlik arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Al-Zubi (2010), iş tatmini ile adalet arasında ilişki bulunduğunu ve çalışanların, iş tatminini yöneticilerin örgütsel adaletlerine bağladıklarını saptamıştır. Cohen-Charash ve Spector (2001), çalışmalarında dağıtımsal adalet, süreç adaleti, etkileşimsel adalet boyutlarının önemli olduğunu, örgütsel uygulama ve çıktıların bu boyutlarla ilişkili olduğunu, ancak algılanan adaletle demografik değişkenlerin büyük oranda ilişkisiz olduğunu bulmuşlardır. Bu çalışmada ayrıca performansın işlemsel adaletle, örgütsel vatandaşlık davranışlarının işlemsel ve dağıtımsal adaletle ilişkili olduğu; iş tatmininin ise bütün adalet boyutlarıyla yakından ilişkili olduğu bulunmuştur. Hoy ve Tarter (2004) çalışmalarında örgütsel güven ile örgütsel adalet arasında ilişki olduğunu saptamışlardır. Marjani ve Ardahaey'in (2012) çalışma bulguları ise örgütsel yapının adalet algısı üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu, ayrıca örgütsel adaletin iş tatmini ile doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. Zainalipour, Fini ve Mirkamali (2010) çalışmalarında iş tatmini ile örgütsel adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Akgeyik (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, öğretmenlerin ve yöneticilerin örgütsel adalet algıları incelenmiş, aralarında anlamlı fark bulunmamıştır. Öztuğ ve Baştaş (2012) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek düzeyde olduğu, bununla beraber en yüksek boyutunun etkileşimsel adalet olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Alanyazında, örgütsel destek ve örgütsel adalet algısının beraber çalışıldığı araştırmalara rastlanmaktadır. Araştırmalar incelendiğinde örgütsel adalet algısı ve algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (Ambrose ve Schminke, 2003; Naumann, Bennett, Bies, ve Martin, 1998). Greenhaus, Bedeian ve Mossholder'e göre (1987) örgütsel desteğin olmaması ve örgütsel adaletin sağlanmaması, ödül sisteminin adil olmaması, işgörenin çalıştığı örgüte inancını sarsmakta, iş doyumunu düşürmekte ve işgörenin örgütüne yabancılaşmasını artırmaktadır.

Eğitim örgütlerinin amacına ulaşmasında öğretmenlerin inisiyatif alma düzeyi etkilidir ve öğretmenlerin inisiyatif alabilmeleri için de örgütsel destek algılarının yüksek olması önemlidir (Nayır ve Taşkın, 2017). İş görenlerin örgütsel bağlılığını ve motivasyonunu artırmak için tüm örgütlerde adaletli bir sisteminin olması gerekir (Akanbi ve diğ., 2013). Adalet, her bir örgütün misyon ve vizyonunu tanımlamasında anahtar kavramdır. Toplumun ayrılmaz bir parçası olarak bilinen eğitim örgütleri de tüm unsurları ile adaletle yönetilmeyi haklemektedir. Öğrencinin öğretmenlerinin her öğrenciye adil yaklaşmasını istemesi, öğretmenin yöneticilerinin tüm öğretmenlere adil davranmasını istemesi, yöneticinin de aynı şekilde bürokratik hiyerarşi içinde okulunun ve kendi haklarının gözetilmesini istemesi beklenen bir davranıştır. Eğitim örgütlerinin toplumun her bireyi üzerindeki dolaylı ya da dolaysız etkisi olmasından dolayı, adaletli bir yapıya sahip olması, hem birey hem de toplum için oldukça önemlidir (Lunenburg ve Ornstein, 2004).

Öğretmen denildiğinde akla ilk olarak, eğitim örgütlerinde meslektaşları ile eşit şartlarda görev yapan ve hiçbir engeli olmayan bireyler gelmektedir. Ancak, diğer mesleki örgütlerde engelli çalışanlar olduğu gibi eğitim örgütlerinde de engelli öğretmenler bulunmaktadır. Engelli öğretmenler arasında da görme yetersizliği olan öğretmen önemli bir yer tutmaktadır. Görme yetersizliği kavramı; “değişik nedenlerle oluşabilecek çeşitli görme bozukluklarından herhangi birine sahip kişiler için genel bir kavram” olarak kullanılmaktadır (Öztürk, 2011). Bir başka tanımlamaya göre görme yetersizliği; “tek veya iki gözünde tam veya kısmi görme kaybı ya da bozukluğu olan kişidir ve görme kaybıyla birlikte göz protezi kullananlar, renk körlüğü ve gece körlüğü (tavukkarası) olanlar da bu gruba girmektedir” (Şahinöz, 2013). Türkiye Cumhuriyeti Devlet Personel Başkanlığı (2017) verilerine göre, istihdam edilen engelli memur sayısının 49873 olduğu, bunun 10203’ünün görme yetersizliği olanlar olduğu bilinmektedir. Eğitim ve öğretim hizmetlerinde sınıfta istihdam edilen engelli memur sayısının 5890 olduğu görülmektedir. Görme yetersizliği olan öğretmenlerin sosyal bilimlerde yoğunlaşan alanlarda çalışma durumunda kaldığı gözlemlenmektedir.

Görme yetersizliği olan bireylere uzun yıllar boyunca çalışma ortamlarında görev verilmesi nadiren ratlanılan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu dönemde görme engelli bireylerin sadece zihinsel kapasitelerini kullanmalarını gerektirmeyen işlerde çalışmalarının beklendiği görülmektedir. Genellikle küçük şirketlerde çalışan görme yetersizliği olan bireylerin, bir meslek grubunun üyesi olmaları 1980-1990’lı yıllara rastlamaktadır (Revathi ve Naomi, 2016). Sonraki dönemlerde çeşitlenen istihdam alanları ve yapılan yasal düzenlemelerle görme yetersizliği olan bireylerin kendi seçtikleri alanda istihdam edilebilmeleri sağlanmıştır. Bu çerçevede yapılan yasal düzenlemeler, işverenlerin görme engelli bireyleri engelli olmayan bireylere karşı ayırım yapmadan istihdam etme zorunluluğunu getirmektedir. Aynı şekilde görme engelli bireyler eğitim imkanlarından da eşit oranda yararlanma hakkına sahiptirler.

Eğitim sisteminin her düzeyinde görme yetersizliği olan öğretmenlerin bulunduğu görülmektedir. Gilbride, Stensrud, Ehlers, Evans, ve Peterson (2000), engellilere yönelik işveren tutumlarını araştırdığı çalışmalarında görme yetersizliği olan çalışanların karşılaştığı zorlukların diğer engel gruplarına sahip bireylere göre en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Restad (1972) tarafından yapılan okul yöneticilerinin görme yetersizliği olan öğretmene yönelik genel tutumlarına ilişkin çalışmada, yöneticilerin görme yetersizliği olanlara yönelik tutumlarının orta düzeyde olumlu olduğu görülmüştür. Revathi ve Naomi, (2016), görme yetersizliği olan öğretmenlerin okulların bir parçası olduğunu, okul yöneticilerinin görme yetersizliği olan öğretmene karşı orta düzeyde olumlu tutum sergilediğini ortaya koymaktadır.

Alanyazında örgütsel destek ve örgütsel adalet algısının birlikte ele alındığı çalışmalar mevcuttur (Akanbi ve diğ., 2013; Al-Zubi, 2010; Ay, 2007; Ceylan ve Şenyüz, 2003; Cohen-Charash ve Spector, 2001; Gök, 2014; Hoy ve Tarter, 2004; İplik ve diğ., 2014; İşleyici, 2015; Kaplan ve Öğüt, 2012; Marjani ve Ardahaey, 2012; Nayır, 2012; Önderoğlu, 2010; Rhoades ve Eisenberger, 2002). Uluslararası alanyazın incelendiğinde görme yetersizliği olan öğretmenlerin örgütsel davranış bilimi ile ilişkilendirilen çok az çalışmaya rastlanmakla birlikte, Türkiye’de herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bununla beraber ulusal ya da uluslararası alanyazında görme yetersizliği olan öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve örgütsel adalet algıları üzerine de bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Bu kapsamda araştırmanın amacı, görme yetersizliği olan ve olmayan öğretmen görüşlerine bağlı olarak algılanan

örgütsel destek ve örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu kapsamda araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ve örgütsel desteğe ilişkin görüşleri, cinsiyet, medeni duruma, görme yetersizliği olma ya da olmama ve mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
2. Öğretmenlerin örgütsel destek algısı ile örgütsel adalet algısı arasında anlamlı ilişki var mıdır?
3. Örgütsel adalet algısı, örgütsel destek algısının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

### Yöntem

Bu bölümde; araştırmanın yöntemi, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

### Araştırma Yöntemi

Görme yetersizliği olan ve olmayan olmayan öğretmen görüşlerine bağlı olarak algılanan örgütsel destek ve örgütsel adalet algısı ilişkisini açıklamayı amaçlayan bu çalışmada, ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Karasar (1994), ilişkisel tarama modelini “iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli” olarak nitelendirmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkeni olarak algılanan örgütsel destek ve bağımlı değişkeni olarak da örgütsel adalet algısı belirlenmiştir. Bu bağlamda elde edilen veriler, nicel teknikler ile çözümlenmiştir.

### Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2016-2017 eğitim öğretim yılı bahar döneminde görev yapan 432 öğretmen oluşturmaktadır. Görme yetersizliği olmayan öğretmenlere, internet ortamında düzenlenen ölçekler e-posta üzerinden gönderilerek ve sosyal paylaşım sitelerinden paylaşılarak veri toplanmıştır. Geriye kalan 154 görme yetersizliği olan öğretmene ölçekteki sorular yüz yüze okunarak ve telefon aracılığı ile ulaşıp okunarak, verdikleri cevaplar ölçeğe işlenmiştir. Araştırma verileri Türkiye'nin farklı illerinde görevli resmi ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılım sağlayan görme yetersizliği olan ve olmayan öğretmenlerden toplanmıştır. Çalışma grubundaki öğretmenlerin 300'ü (%64) kadın, 132'si (%36) erkektir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemleri incelendiğinde; 1-7 yıl arası olan öğretmen sayısı 149, 8-14 yıl arası olan öğretmen sayısı 122, 15-22 yıl arası olan öğretmen sayısı 108 ve 23 yıl üzeri olan öğretmen sayısı 53'tür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 309'ü evli geri kalan 123'ü ise bekârdır. Son olarak görme yetersizliği olan öğretmen sayısı 154 ve görme yetersizliği olmayan öğretmen sayısı ise 278'dir.

### Veri Toplama Araçları

**Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği.** Katılımcıların örgütsel adalet algısına yönelik algı düzeylerini belirlemek amacıyla Hoy ve Tarter (2004) tarafından geliştirilen ve Güneş (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği” kullanılmıştır. Beşli likert olarak (kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kısmen katılıyorum, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum) hazırlanmış ölçek, tek boyuttan oluşmaktadır. “Öğretmen olmak birçok açıdan ideallerime yakındır” ve “Öğretmen olmak bana doyum sağlamaktadır” gibi maddeler, ölçekte bulunan örnek maddelerdir. Ölçeğin Türkçe formuna ait Cronbach alfa değeri .91 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma kapsamında ise Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .94 olarak bulunmuştur. Ölçeğin toplam varyansın % 67'sini açıkladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliği DFA ile test edilmiştir. Yapılan hesaplamalar sonrasında ölçeğin tek boyutlu yapısının doğrulandığı görülmüştür ( $\chi^2=111.11$ ;  $Sd=35$ ;  $\chi^2/Sd=3.17$ ;  $AGFI=.99$ ;  $GFI=.99$ ;  $NFI=.99$ ;  $CFI=.99$ ;  $IFI=.99$ ;  $RMR=.014$ ;  $RMSEA=.085$ ). Araştırma sonucunda elde edilen uyum iyiliği sonuçları değerlendirildiğinde, örgütsel adalet algısı ölçeğinin tek boyutlu formunun geçerli olduğu saptanmıştır.

**Örgütsel Destek Ölçeği.** Katılımcıların örgütsel destek algı düzeylerini belirlemek için Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986) tarafından geliştirilen 36 maddelik ölçeğin yine Eisenberger ve diğerleri

(2001) tarafından geçerlilik çalışması yapılmış olan kısa formu olan, Akalın (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Destek Ölçeği” kullanılmıştır. Türkiye’de bu konuda geliştirilen başka ölçekler de olmasına rağmen, çalışmaya katılan görme yersizliği olan öğretmenlere tek tek okunarak uygulanması göz önüne alınarak, ölçekteki madde sayısının daha az ve uygulanabilir olduğu düşünülerek, çalışmada Eisenberger ve diğerleri (1986) tarafından geliştirilmiş olan bu ölçek kullanılmıştır. Toplam sekiz ifadeden oluşan bu ölçek, 5’li likert olarak (kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kısmen katılıyorum, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum) hazırlanmıştır. “Çalıştığım kurum fikirlerimi önemser” ve “Çalıştığım kurum benim amaçlarıma ve değerlerime büyük önem verir” şeklindeki maddeler, ölçekte bulunan örnek maddelerdir. Ölçeğin Türkçe formuna ait Cronbach alfa değeri .87 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma kapsamında ise Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .82 olarak bulunmuştur. Ölçeğin toplam varyansın % 49’unu açıkladığı tespit edilmiştir. Analiz sonucunda ( $\chi^2=86.25$ ;  $Sd=20$ ;  $\chi^2/Sd=4.31$ ;  $AGFI=.97$ ;  $GFI=.98$ ;  $NFI=.97$ ;  $CFI=.98$ ;  $IFI=.98$ ;  $RMR=.11$ ;  $RMSEA=.11$ ) değerleri belirlenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen uyum iyiliği sonuçları değerlendirildiğinde, örgütsel destek ölçeğinin tek boyutlu formunun geçerli olduğu saptanmıştır.

### Veri Toplama ve Analizi

Verilerin analizi betimsel istatistiklerle birlikte DFA, regresyon teknikleri ve Pearson korelasyon ile çözümlenmiştir. Örgütsel destek, örgütsel adalet algısı ölçeklerine ilişkin Normallik Testi sonuçlarına göre verilerin çarpıklık (*skewness*) ve basıklık (*kurtosis*) değerleri .05 anlamlılık düzeyinde incelenmiştir. Maddelerin toplam puan ortalamasına ait çarpıklık değerleri .32 ile -.40, basıklık değerleri -.68 ile -.63 arasında değişmektedir. Ayrıca veri seti içerisinde uç değer olmadığı görülmüştür. Çarpıklık ve basıklık katsayısı,  $\pm 3$  sınırları içinde kalıyorsa, puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir (Büyükoztürk, Köklü ve Çokluk-Bökeoğlu, 2007). Bu durumda parametrik testlerin kullanılması gerektiği sonucuna varılmıştır. Katılımcıların değişkenlere ilişkin görece algı düzeylerinin tespit edilmesinde aritmetik ortalama ve standart sapma dikkate alınmıştır. Katılımcıların değişkenlere ilişkin görece algılarının yorumlanmasında; “1.0-1.80” aralığı *çok düşük*, “1.81-2.60” aralığı *düşük*, “2.61-3.40” aralığı *orta*, “3.41-4.20” aralığı *yüksek* ve “4.21-5.0” aralığı *çok yüksek* olarak değerlendirilmiştir. Değişkenler arasındaki korelasyonun değerlendirilmesinde ise “0-.30” aralığı *zayıf*, “.31-.60” aralığı *orta* ve “.61-1.0” aralığı *arası yüksek* ilişki olarak referans alınmıştır.

### Bulgular

Katılımcıların örgütsel adalet algısının ve örgütsel desteğe ilişkin görüşlerinin cinsiyete, görme yetersizliği olma ya da olmama göre değerlendirilmesinde ve medeni duruma göre farklılaşım farklılaşmadığı ise İlişkiz örneklem t testi ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1

#### İlişkiz Örneklem t Testi Sonuçları

Ölçek	Değişken		N	$\bar{X}$	Sd	sd	t	p
Örgütsel adalet algısı	Cinsiyet	Kadın	300	3.39	1.00	430	-1.28	.199
		Erkek	132	3.52	1.01			
Örgütsel Destek	Cinsiyet	Kadın	300	4.36	1.10	430	-2.62	.009*
		Erkek	132	4.66	1.05			
Örgütsel adalet algısı	Görme yetersizliği olma durumu	Yok	154	3.43	.95	430	-.027	.978
		Var	278	3.43	1.08			
Örgütsel Destek	Görme yetersizliği olma durumu	Yok	154	3.41	1.05	430	-1.40	.299
		Var	278	3.53	1.11			
Örgütsel adalet algısı	Medeni durum	Evli	309	3.41	1.03	430	-.599	.562
		Bekâr	123	3.47	.93			
Örgütsel Destek	Medeni durum	Evli	309	4.43	1.11	430	-.581	.549
		Bekâr	123	4.50	1.05			

\*p < .05

Tablo 1’de sunulduğu üzere, katılımcıların örgütsel adalet algısı düzeyleri cinsiyete, görme yetersizliği olma ya da olmama durumuna ve medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılık göstermemektedir. Yine Tablo 1’de sunulduğu üzere katılımcıların örgütsel destek düzeyleri cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılık göstermektedir ( $t(430)=2.62, p<.05$ ). Katılımcıların örgütsel destek düzeylerine ilişkin ortalama puanlar incelendiğinde erkek katılımcı puanlarının ( $\bar{X}=4.66$ ) kadın katılımcılara ( $\bar{X}=4.36$ ) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bununla beraber katılımcıların örgütsel destek düzeyleri, görme yetersizliği olma ya da olmama durumuna ve medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılık göstermemektedir.

Katılımcıların örgütsel adalet algısı ve örgütsel destek düzeylerinin mesleki kıdeme göre farklılaşp farklılaşmadığı ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 2

*Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları*

Ölçek	Değişken	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Örgütsel adalet algısı	Kıdem	Gruplar Arası	6.34	3	2.12	2.11	.099	-
		Grup içi	430.05	428	1.01			
		Toplam	436.39	431				
Örgütsel destek	Kıdem	Gruplar Arası	4.76	3	1.59	1.33	.266	-
		Grup içi	512.27	428	1.20			
		Toplam	517.04	431				

\*p &lt; .05

Tablo 2’de görülebileceği gibi, katılımcıların örgütsel adalet algısı düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı belirlenmiştir ( $F(3-428)=2.10, p>.05$ ). Katılımcıların örgütsel destek düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı belirlenmiştir ( $F(3-428)=1.32, p>.05$ ).

Katılımcıların örgütsel adalet algısı düzeyi ve örgütsel destek düzeyine ilişkin aritmetik puan ortalamaları ve standart sapma puanları ile değişkenler arası korelasyon katsayıları Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3

*Değişkenlere Ait Betimsel İstatistikler ve Korelasyon Katsayıları*

Değişken	N	$\bar{X}$	sd	1	2
Örgütsel adalet algısı	432	3.43	1.01	1	.728*
Örgütsel destek	432	4.45	1.09	.728*	1

\*p &lt; .01

Tablo 3’de de görüldüğü üzere, katılımcıların örgütsel adalet algısı puan ortalamaları 3.43 ( $SD=1.01$ ) ve örgütsel destek puan ortalaması 4.45’dir ( $SD=1.09$ ). Örgütsel adalet algısı puan ortalaması yüksek ve örgütsel destek puan ortalaması çok yüksek düzeydedir. Yine Tablo 3’den de izlenebileceği gibi örgütsel adalet algısı ile örgütsel destek arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=.728; p<.01$ ).

Katılımcıların örgütsel adalet algısı düzeyinin örgütsel desteği ne oranda açıkladığını belirlemek amacıyla basit regresyon analizinden yararlanılmıştır. Regresyon analizi sonuçları Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4

*Değişkenlerin Örgütsel Desteği Yordama Düzeylerine İlişkin Regresyon Sonuçları*

Değişken	B	Standart Hata B	$\beta$	t	p
Sabit	.450	.139		3.230	.001*
Örgütsel Destek	.669	.030	.728	22.033	.000*

R =.728; R<sup>2</sup>=530; F= 485.464; p =.00; \*p<.05

Tablo 4’den de izlenebileceği üzere, örgütsel destek ile örgütsel adalet algısı arasında yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $R=.728$ ;  $R^2=.530$ ;  $F=485.464$ ;  $p=.00$ ;  $*p<.05$ ). Bu bulgulara göre örgütsel adalet algısının % 53’ü örgütsel destek tarafından açıklanmaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre ( $\beta$ ) örgütsel destek ( $t=22.03$ ;  $p<.05$ ) örgütsel adalet algısının anlamlı bir yordayıcısıdır

### Tartışma ve Sonuç

Örgütsel adalet algısı ve örgütsel destek arasındaki ilişkiyi görme yetersizliği olan ve olmayan olmayan toplamda 432 öğretmenin görüşlerine göre inceleyen bu çalışmada toplanan veriler aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi, Anova, DFA, Pearson korelasyon ve regresyon analizi ile çözümlenmiştir.

Yapılan analizler sonucunda ortaya çıkan bulgular, öğretmenlerin örgütsel adalet algısı düzeylerinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Bununla beraber görme yetersizliği olan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının görme yetersizliği olmayan öğretmenlerle eşit puan ortalamasına sahip olması dikkat çekicidir. Benzer bir şekilde, Öztuğ ve Baştaş (2012), Cohen-Charash ve Spector (2001) tarafından yapılmış çalışmalarda da öğretmenlerin örgütsel adalet algısı düzeylerinin orta ya da yüksek olduğu görülmektedir. Mevcut çalışmada, öğretmenlerin okul şartları içinde her imkândan eşit faydalandıklarını, eşit şartlara sahip olduklarını, hak ve sorumlulukların eşit bölüştüğünü, haklarının kanun ve yasalar tarafından korunduğunu ve çalışma ortamında verimli olarak çalışabildiklerini düşündükleri görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel adalet anlayışının yüksek olması, merkezi yapılanma içerisinde yasalarca belirlenen hak ve görevlerinin açık olması gerçeğinden kaynaklanmaktadır.

Bulgular, öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin ise çok yüksek düzeyde olduğuna işaret etmektedir. İlgili alanyazın incelendiğinde yapılan diğer çalışmalarda da benzer sonuçların bulunduğu görülmektedir (Akin, 2008; Çakır, 2001; Rhoades ve Eisenberger, 2002). Öğretmenlerin örgütsel desteklerini çok yüksek bulmaları, işlerinde sergiledikleri çabanın okul yöneticileri ve arkadaşları tarafından görünür bulunduğunu düşündüklerini göstermektedir. Bununla beraber görme yetersizliği olan öğretmenlerin örgütsel destek algıları da görme yetersizliği olmayan öğretmenlerden daha yüksektir. Görme yetersizliği olan öğretmen, okul yöneticileri ve okullarındaki öğretmenler tarafından daha çok destek gördüklerini düşünmektedirler. Bu durum görme yetersizliği olan öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, örgütüne ilişkin sorumluluk duygusu, iş memnuniyeti, iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu etkide bulunmaktadır (Akin, 2008; Ceylan ve Şenyüz, 2003; Çetin, Hazır ve Basım, 2013; Kaplan ve Ögüt, 2012; Rhoades ve Eisenberger, 2002). Gilbride ve diğerleri (2000), Restad (1972), Revathi ve Naomi (2016) tarafından yapılan ve okul yöneticilerinin görme yetersizliği olan öğretmenle çalışma konusundaki tutumlarının orta düzeyde olduğu görülen çalışmalar, örgütsel desteğin ve adaletin sağlanmasında okul yöneticilerinin yetersiz kalacağını düşündürmektedir.

Katılımcıların örgütsel adalet algısı düzeyleri cinsiyete, görme görme yetersizliği olan ya da olmayan durumuna, medeni duruma ve mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu bulgu Çelebi, Vuranok ve Asan’ın (2015) çalışmasında kadın öğretmenlerin erkeklere kıyasla daha çok ayrımcılık yaşadıklarını düşündüklerini saptadıkları bulgu ile çelişmektedir. Ayrıca bahsi geçen çalışmada öğretmenlerin kıdemleri arttıkça örgütsel adalet algı düzeylerinin de arttığı görülmüştür. Mevcut çalışmada da mesleki kıdemi 22 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel adalet düzeylerinin en yüksek puan ortalamasına sahip olduğu görülmüştür. Kültürel etmenlerin de etkisi ile açıklanabilecek bu durum, kıdemi artan öğretmenlere, yöneticiler tarafından yaş ve tecrübelerine istinaden daha saygılı davranıldığını ve nöbet görevinde, ders programının dağıtımında, sınıf bölüşümünde pozitif ayrımcılık sağlandığını düşündürmektedir.

Katılımcıların örgütsel destek düzeyleri cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılık göstermektedir. Katılımcıların örgütsel destek düzeylerine ilişkin ortalama puanlar incelendiğinde erkek öğretmenler lehine anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bununla beraber katılımcıların örgütsel destek düzeyleri, görme görme yetersizliği olan ya da olmayan durumuna, mesleki kıdeme ve medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılık göstermemektedir. Bu bulguları destekler çalışmalar bulunmakla beraber, bu bulgularla çelişen çalışmalar da bulunmaktadır. Nayır’ın (2011) ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve örgütsel



bağlılıkları üzerine yapılan çalışmasında da örgütsel destek algısı ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir. Kalağan'ın (2009) çalışmasında kadın öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeylerinin erkek öğretmenlerden daha fazla olduğu görülürken, Eğriboyun'un (2013) çalışmasında cinsiyetin anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir. Rhoades ve Eisenberger (2002), Kalağan (2009), Akalın (2006) ve Fındık (2011) tarafından yapılan çalışmalarda ise mesleki kıdem arttığında örgütsel desteğin arttığı görülmüştür. Erkol (2015) ve Gül (2010) ise meslek kıdemine göre öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinin farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Yapılan araştırmalarda, algılanan örgütsel destek ile yaşın ilişkisi net bir şekilde ortaya konulamamış, genellenebilir bir veri elde edilememiştir. Bu çerçevede, bazı araştırmalarda yaş arttıkça örgütsel destek düzeyinin arttığı (Erkol, 2015; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Selçuk, 2003), bazı çalışmalarda yaş ilerledikçe örgütsel destek düzeyinin azaldığı (Kalağan, 2009), bazı çalışmalarda ise anlamlı bir farklılık olmadığı (Akın, 2008) görülmektedir.

Bulgular öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel destek algısı arasında anlamlı bir korelasyon olduğunu ortaya koymuştur. Regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel adalet algısının % 53'ünün örgütsel destek algısı tarafından açıklandığı ve örgütsel destek algısının örgütsel adalet algısının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Bu bulgu Tokgöz (2011) tarafından yapılan araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Öte yandan Moorman, Blakely ve Niehoff (1998) çalışmalarında, aynı şekilde, algılanan örgütsel desteğin, örgütsel adaletin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu saptamışlardır.

Sonuç olarak, çalışma bulguları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, öğretmenlerin örgütsel adalet algısı yaşadıkları; bu örgütsel adalet algısının cinsiyete, mesleki kıdeme, görme yetersizliği olma ya da olmama durumuna göre ve medeni duruma göre farklılık göstermemekle birlikte, öğretmenin örgütsel destek algısı üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Örgütsel desteğin de mesleki kıdem, medeni duruma, görme yetersizliği olma ya da olmama durumuna göre farklılık göstermediği buna karşın erkek öğretmenler lehine farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Çalışmada ulaşılan genel sonuçlara dayalı olarak araştırmacılara şu önerilerde bulunulabilir: (i) Örgütsel adalet algısı ve örgütsel destek arasındaki ilişki, daha büyük örneklemeler üzerinde incelenebilir. (ii) Görme yetersizliği olan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel destek algıları nitel araştırmalar ile incelenebilir. (iii) Her türlü engele sahip öğretmenlerle ilgili örgütsel davranış çalışmaları yapılabilir. (iv) Görme yetersizliği olan öğretmenlerin örgüt içinde yaşabileceği sorunlar incelenebilir. (v) Sadece görme yetersizliği olan öğretmene değil, tüm engelli öğretmenlere yönelik çalışmalar yapılabilir. Araştırma verilerine dayalı olarak: (i) Milli Eğitim Bakanlığı'nın örgütsel destek ve örgütsel adaleti destekleyen uygulamaları geliştirilerek bunların hem engelli hem de engelli olmayan öğretmenler için sürdürülebilirliğini sağlaması (ii) Özellikle kadın öğretmenlerin örgütsel destek algılarının düşük çıkmasının nedenlerini tespit ederek buna yönelik önlemler alması önerilebilir.

## Kaynaklar

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* 2, 267-299. New York: Academic Press.
- Akalın, Ç. (2006). *Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların algıladığı örgütsel destek ve ara değişken olarak örgüt temelli öz- saygı [Perceived organizational support in the formation of affective commitment and organization-based self-esteem as an intermediary variable]* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akanbi, P., Ofoegbu, A., & Eugene, O. (2013). Impact of perceived organizational justice on organizational commitment of a food and beverage firm in Nigeria. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(14), 207-218.
- Akgeyik, G. (2014). *Anadolu liselerinde görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel adalet algıları (Diyarbakır ili örneği) [Opinions of the managers and teachers working at Anatolian High schools with regard to organizational justice]* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Akın, M. (2008). Örgütsel destek, sosyal destek ve iş/aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkileri [The effects of organizational support, social support and work/family conflicts on life satisfaction]. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 141-170.
- Al-Zubi, H. A. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(12). doi: <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v5n12p102>
- Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2003). Organizational structure as a moderator of the relationship between procedural justice, interactional justice, perceived organizational support and supervisory trust. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 295- 305.
- Ay, B. (2007). *Öğretmenlerin öz-yeterlikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı [Teacher's self-efficacy and organizational citizenship behaviour]* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Beheshtifar, M., & Herat, B. H. (2013). To promote employees commitment via perceived organizational support. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(1), 307
- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). *International Justice: communication criteria of fairness: Research on Negotiation in Organizations, I*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Ceylan, A., & Şenyüz, P. B. (2003). Algılanan örgütsel destek ve dahil olma-dışlanma algısının örgütsel bağlılığa etkisi-sigorta sektöründe bir araştırma [Perceived organizational support and the impact of inclusion-exclusion on organizational commitment-a research in the insurance industry]. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi İşletme İktisadı Enstitüsü Dergisi*, 14(44), 57-62.
- Cihangiroğlu N., & Yılmaz, A. (2010). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler için önemi [The importance of employees' organizational justice for organizations]. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(19), 195-213.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta- analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321. <http://dx.doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler [State of affairs job commitment and factors]*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

- Çelebi, N., Vuranok, T. T., & Asan, T. (2015). Bazı demografik değişkenler açısından ilkököl öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları [The perceptions of organizational justice of primary schools teachers' in terms of different variables]. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 24-35.
- Çetin, F., Hazır, K., & Basım, N. (2013). The interaction between supportive organizational culture and psychological capital: The mediating role of locus of control. *Hacettepe University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 31(1), 31-52.
- Demirtaş H., Özer, N., Demirbilek, N., & Balı, O, (2017). Relationship between the Perceived Principal Support, Trust in Principal and Organizational Commitment. *International Online Journal of Educational Sciences*, 9(4), 1075 -1092. <https://doi.org/10.15345/iojes.2017.04.013>
- Devlet Personel Başkanlığı. (2017). *Engelli personel istatistikleri*. [http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/engelli-personel-ve-omss-istatistikleri\\_adresinden\\_elde\\_edilmistir](http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/engelli-personel-ve-omss-istatistikleri_adresinden_elde_edilmistir).
- Eğriboyun, D. (2013). Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişki [The relation between organizational trust and organizational support perceptions of the administrators and teachers who are charged in secondary education schools]. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(12), 17-43.
- Eisenberger R., Armeli S., Rexwinkel B., Lynch P. D., & Rhoades L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42-51. DOI: 10.1037//0021-9010.86.1.42.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>
- Eisenberger, R., Huntington R., Hutchison S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Erkol, H. (2015). Ortaöğretim öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel desteğin bireysel özelliklerine göre incelenmesi [The investigation of high school teachers' perceived organizational support levels according to their personal traits]. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 3(1), 1-17.
- Fındık, M. (2011). *Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi araştırması: Konya aile hekimleri örneği [The practice of the effect of perceived organizational support on organizational identification and turnover intention: Family physician model in Konya]* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Gilbride, D. D., Stensrud, R., Ehlers, C., Evans, E., & Peterson, C. (2000). Employers' attitudes toward hiring persons with disabilities and vocational rehabilitation services. *Journal of Rehabilitation*, 66(4), 17-23.
- Gök, D. (2014). *İlkokul ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Şahinbey/Gaziantep örneği)* [A study of primary school and secondary school teachers' perceptions of organisational justice and organisational commitment in terms of some parameters: Şahinbey / Gaziantep example] (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Greenberg, J. (1990). Looking fair being fair: Managing impressions of organizational justice. *Research in Organizational Behavior*, 12(1), 111-157.
- Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W. (1987). Work experiences, job performans, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 31(2), 200-215. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90057-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90057-1)

- Gül, A. L. (2010). *Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek: Ankara ili örneği* [Organizational support in high school teachers: Sample of Ankara province] (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güneş, A. M. (2011). *İkögretim okullarında dönüşümcü liderlikle örgütsel adalet arasındaki ilişki (Ağrı ili örneği)* [The relationship between transformational leadership and organizational justice (The example of Ağrı)] (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *Journal of Educational Management*, 18(4), 250-259. <https://doi.org/10.1108/09513540410538831>
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık* [A new paradigm in management: Organizational commitment]. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İplik, E., İplik, F. N., & Efeoğlu, İ. E. (2014). Çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü [The role of organizational identification on the influence of employers' perceptions of organizational support upon the organizational citizenship behavior]. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 6(12), 109-122. <http://dx.doi.org/10.18092/ijeas.33461>
- İşbaşı, J. Ö. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adaletle ilişkin algılamalarının vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: bir turizm örgütünde uygulama* [The Influential role of the employees trust in a supervisor and perceptions of organizational justice in the occurrence of the employees propensity of displaying organizational citizenship behavior] (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- İşcan, Ö. F. (2005). Organizations as political arena metaphor and the impact of organizational politics on the perceptions of organizational justice. *Ankara University Journal of Political Science*, 60(1), 149-171.
- İşleyici, K. (2015). *Örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi (Zonguldak ili örneği)* [Investigation of the relationship between organizational justice and organizational silence (Zonguldak province sample)] (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- İyigün, Ö. (2012). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım [Organizational justice: A theoretical approach]. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 49-64.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* [The relationship between research assistants' Perceived organizational support and organizational cynicism] (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kaneshiro, P. (2008). *Analyzing the organizational justice, trust and commitment relationship in a public organization*. Arizona: Northcentral University.
- Kaplan, M., & Ögüt, A. (2012). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: Otel işletmelerinde bir uygulama [The analysis of relationship between perceived organizational support and organizational commitment: A case of study in hotel businesses]. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 387-401.
- Karasar, N. (1994). *Araştırmada rapor hazırlama* [Preparing report in research]. Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd.
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice: Critical issues in social justice*, Boston, MA: Springer

- Lunenburg, F., & Ornstein, A. (2004). *Educational administration: Concepts and practices* (4th ed.). Belmont: Wadsworth/Thompson Learning
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. Newyork: McGraw-Hill, Inc
- Marjani, A., & Ardahaey, F. (2012). The relationship between organizational structure and organizational justice. *Asian Social Science*, 8(4), 124-130. <http://dx.doi.org/10.5539/ass.v8n4p124>
- Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior. *The Academy of Management Journal*, 41(3), 351-357.
- Naumann, S. E., Bennett, N., Bies, R. J., & Martin, C. L. (1998). Laid off but stil loyal: The influence of perceived justice and organizational support. *International Journal of Conflict Management*, 98(9), 356-368. <https://doi.org/10.1108/eb022815>
- Nayır, F. (2011). *İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe ilişkin görüşleri, öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi [Opinions of primary schools principals about organizational support provided for teachers, relationship between perception of organizational support and level organizational commitment of teachers working at primary schools]* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Nayır, F. (2012). The relationship between perceived organizational support and teachers' organizational commitment. *Eurasian Journal of Educational Research*, 12(48), 97-116
- Nayır, F., & Taşkın, P. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel destek algısı ile inisiyatif alma davranışı arasındaki ilişki [The relationship between perceived organizational support and taking initiative behavior in educational Organization]. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 1319-1356. <http://dx.doi.org/10.23891/efdyu.2017.47>
- Önderoğlu, S. (2010). *Örgütsel adalet algısı, iş aile çatışması ve algılanan örgütsel destek arasındaki bağlantılar [The relationships between perceptions of organizational justice, work family conflict and perceived organizational support]* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı, Ankara.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma [A research on determination of relationship between perceived organizational support and organizational commitment]. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Öztuğ, Ö., & Baştaş, M. (2012). Öğretmenlerin örgütsel adalet konusundaki algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi [The investigation of high school teachers perceived organizational support levels according to theirs and personal traits]. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Özel Sayı 2*, 125-133.
- Öztürk, M. (2011). *Türkiye'de engelli gerçeği [Disability fact of Turkey]*. İstanbul: Müsiat Cep kitapları, Ajansvista Matbaacılık.
- Restad, R. O. (1972). *A survey of attitudes held by school administrators toward blind teacher applicants*. A Thesis Presented to the Graduate Faculty Moorhead State College. Retrieved from: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED077877.pdf>
- Revathi, M., & Naomi, G. V. (2016). Administrators attitude towards visually impaired teachers. *International Education & Research Journal*, 2(4), 94-95.

- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698-714. DOI: 10.1037//0021-9010.87.4.698
- Robbins, S., & Judge, T. (2012). *Örgütsel davranış [Organizational behaviour]*. İstanbul: Nobel Yayınları.
- Selçuk, G. (2003). *Örgütsel desteğin çalışanların iş ile ilgili tutumlarına etkisi [Effects of organizational support on workers job attitudes]* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şahinöz, T. (2013). *Engelli sağlığı [Disability health]*. Gümüşhane: Gümüşhane Üniversitesi Yayınları.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel sinizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği. [The relationships among organizational cynicism organizational justice and organizational support: A sample of the employees of electrical distribution company]. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 6*(2), 363-387.
- Tokmark, I., Turen, U., & Gökmen, Y. (2012). Exploring the effects of human resources management practices on organizational performance and the mediating role of perceived organizational support: An empirical research on Turkish SMEs. *European Journal of Social Sciences, 36*(2), 253-262.
- Zainalipour, H., Fini, A. A. S., & Mirkamali, S. M. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction among teachers in Bandar Abbas middle school. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 5*(1), 1986-1990. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.401>



# Ankara University Faculty of Educational Sciences Journal of Special Education

Year: 2018, Volume: 19, No: 3, Page No: 511-530

DOI: 10.21565/ozelegitimdergisi.357697

RESEARCH

Received Date: 22.12.17

Accepted Date: 07.06.18

OnlineFirst: 15.06.18

## Organizational Support and Organizational Justice Perceptions of Teachers with and without Visual Impairments

Şule Polat 

Ministry of National Education

### Abstract

In this study, the relationship between organizational support perceptions and organizational justice perceptions was examined based on the opinions of both teachers with and without visual impairments. The study group is composed of 154 teachers with visual impairments and 278 teachers without visual impairments working in the spring semester of 2016-2017 academic year. Research data were gathered with “Organizational Justice Perception Scale” and “Organizational Support Scale.” The data were analysed by arithmetic mean, standard deviation, t-test, ANOVA, confirmatory factor analysis, Pearson correlation and regression analysis. It was found that the teachers had organizational justice perceptions. Although the organizational justice perceptions did not differ according to the variables of gender, professional seniority, impairment status, or marital status, it had influence on teachers’ organizational support perceptions. It was also found that the organizational support perceptions did not differ according to professional seniority, impairment status, and marital status, whereas it differed in favour of male teachers.

*Keywords:* Visual impairments, teacher, perceived organizational support, organizational justice perception.

### Recommended Citation

Polat, Ş. (2018). Organizational support and organizational justice perceptions of teachers with and without visual impairments. *Ankara University Faculty of Educational Sciences Journal of Special Education*, 19(3), 511-530. doi: 10.21565/ozelegitimdergisi.357697

\*Dr., Ministry of National Education, Teacher, E-mail: sule.polat@yahoo.com, <https://orcid.org/0000-0001-5469-5758>

Organizational support and organizational justice are very important factors for establishing and maintaining a healthy relationship between an organization and its employees. And the perceptions of the employees about these factors have a direct influence on the results of this relationship. Rhoades ve Eisenberger (2002) defined organizational support as employees' "*global beliefs concerning the extent to which the organization values their contributions and cares about their well-being.*" Organizational support perception is the employees' perceptions about how their contributions to the organisation are assessed and how they improve their well-being (Beheshtifar and Herat, 2013; Tokmark, Turen and Gökmen, 2012). According to Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch and Rhoades (2001), when organization value for their employee and this value becomes visible by rewarding, respecting and acknowledgment; a perception occurs in employee's mind and the extent of this perception is called "perceived organizational support". The most important antecedents of the organizational support perception are communication between the employees and the managers, supervisor support, fair management, organisational rewards, and job conditions (İplik, İplik and Efeoğlu, 2014; Önderoğlu, 2010) and the most important consequences are organizational commitment, organizational citizenship behavior, and intention to leave the job (Önderoğlu, 2010).

It was observed in literature that, organizational commitment, sense of responsibility, job satisfaction, performance and organizational citizenship behaviors are high in the employees who have high organizational support perceptions (Ceylan and Şenyüz, 2003; Kaplan and Ögüt, 2012; Rhoades and Eisenberger, 2002). Apart from this, it leads to an increase in job satisfaction, high productivity, and psychological capital, whereas a decrease in work stress, job exhaustion, job absenteeism, and job turnover (Akın, 2008; Çetin, Hazır and Basım, 2013). In other words, if employees' organizational support perceptions are low; employees do not believe that they are looked after by their organisations and they think that, their ideas and proposals are ignored, their success is not appreciated, their complaints are not regarded, and their problems are not solved. Therefore, this situation shows that there is no psychological capital arising from organisational interaction (Akın, 2008, Çakır, 2001, Rhoades and Eisenberger, 2002).

Organizational justice is the fair distribution of the duties and gains within the organization, and the fairness of the the procedures, regulations, and the managers' decisions, practices and behaviors towards employees (İyigün, 2012). Organizational justice perception is the employee's perception regarding managerial decision and evaluation processes within the organization in terms of variables such as authority, duty, overtime, wage, award, punishment, and working environment (İnce and Gül, 2005; Kaneshiro, 2008). Since perceptions shape behaviors, employee's organisational justice perceptions are very important (İşcan, 2005). In this framework, the existence of organizational justice perceptions leads employees to positive behaviors by enabling to feel themselves valuable in the organization, while the absence of organizational justice perceptions makes it difficult for the organisation to achieve its goals by causing negative employee behaviors (Cihangiroğlu and Yılmaz, 2010, İyigün, 2012).

Akanbi, Ofogebu and Eugene (2013), Gök (2014) showed in their studies that there was a relationship between organizational justice and employee's organizational commitment. In the study of İşleyici (2015), organizational justice and organizational silence seemed to have a moderate and significant relationship. Al-Zubi (2010) found that there was a relationship between job satisfaction and organisational justice, and that employees attributed job satisfaction to the organizational justice of managers. Cohen-Charash and Spector (2001) found that organisational justice were related to organizational practices and outputs, but were largely irrelevant to demographic variables. That study also showed that performance, organizational citizenship behavior and job satisfaction were closely related to organisational justice. Hoy and Tarter (2004) found that there was a relationship between organizational trust and organizational justice in their study. The study findings of Marjani and Ardahaey (2012) showed that organizational structure had a positive influence on the organisational justice perception and that organizational justice is directly related to job satisfaction. Zainalipour, Fini and Mirkamali (2010) found a significant relationship between job satisfaction and organizational justice perception. In the study conducted by Akgeyik (2014), organizational justice perceptions of the teachers and the managers were examined, and no



significant difference was found between them. In the study of Öztuğ and Baştaş (2012), teachers' organizational justice perceptions were examined, and the conclusion was reached that there were high level organisational justice perceptions among teachers.

There are some research studies in which the perception of organizational support and organizational justice are studied together. Ambrose and Schminke (2003); Naumann, Bennett, Bies and Martin (1998) found significant relationship between organizational justice perceptions and organizational support perceptions in their research studies. According to Greenhaus, Bedeian and Mossholder (1987), the lack of organizational support and organizational justice, and the unfair reward system lead employees to lose their confidence about their organisations, reduce job satisfaction and increase the job alienation.

Teachers' levels of taking initiative are influential in reaching the purpose of educational organizations and it is important that, the organizational support perceptions should be high for teachers to take initiative (Nayır and Taşkın, 2017). In order to increase the organizational commitment and motivation of employees, it is necessary to have a fair system in all organizations (Akanbi et al., 2013). Justice is the key concept in defining every organisation's missions and visions. Educational organizations, known as an inseparable part of society, deserve to be managed fairly with all its elements. Students' demands from teachers to behave fairly to all students, teachers' demands from managers to behave fairly to all teachers, and managers' demands from the bureaucratic hierarchy to protect their and their schools' rights are both expectable behaviors. Due to the indirect or direct effects of educational organizations to each individual in the society, it is very important for them to have a fair structure for both the individual and the society (Lunenburg and Ornstein, 2004).

When a teacher is thought, first of all, an individual comes to mind who is not disabled and works on equal terms with their colleagues in educational organizations. However, as employees with disabilities work in other professional organizations, as well as teachers with disabilities work in educational organizations. Teachers with visual impairments also have an important place among the teachers with disabilities. Visually impaired; is used as a general concept for people with any of the various visual disorders that can occur for various reasons (Öztürk,2011). Individuals with visual impairments also have the right to equal access to education. However, teachers with visual impairments appear to be present at all levels of the education system. Gilbride, Stensrud, Ehlers, Evans and Peterson (2000) found that the difficulties faced by workers with visual impairments had the highest average relative to those with other disability groups in their studies of employers' attitudes towards employees with disabilities. In the study of Restad (1972) regarding the general attitudes of the school managers towards teachers with visual impairments, it was found that, managers' attitudes towards teachers with visual impairments were moderately positive. Revathi and Naomi (2016) suggest that teachers with visual impairments are part of the schools, and school administrators have a moderate positive attitude towards them.

In the literature review, it is seen that a large number of studies have been carried out regarding the concepts of organizational justice perception and organizational support perception. A few studies have been found abroad analysing impaired teachers within the behavioral science, however no studies have been found in Turkey. Moreover, there is no study on the organizational support perception and organizational justice perceptions of teachers with visual impairments in Turkey or abroad. In this study, the relationship between organizational support perception and organizational justice perception was examined according to opinions of both the teachers with and without visual impairments. In this context, the research questions guiding this study were as follows:

1. Do teachers' views on organizational support perception and organizational justice perception differ significantly according to gender, marital status, professional seniority, and visional disability status?
2. Is there a significant relationship between organizational support perceptions and organizational justice perceptions of teachers?
3. Is organizational justice perception a significant predictor of organizational support perception?

### Method

The study was designed as a survey. Therefore, the research data were analyzed with a quantitative approach. Data collected from the participants were analyzed by arithmetic mean, standard deviation, t-test, ANOVA, confirmatory factor analysis (CFA), Pearson correlation and regression analysis. The study was based on the views of teachers with and without visual impairments. The study group was composed of 154 teachers with visual impairments teachers and 278 teachers without visual impairments working in the spring semester of 2016-2017 academic year. Research data were gathered with the “Organizational Support Scale” and with the “Organizational Justice Perception Scale.” The scales were shared with teachers without visual impairments through teachers’ social media groups. The scales were read to teachers with visual impairments face to face and via telephone. The scales were filled in approximately within 15 minutes. Covariance matrixes were prepared in order to examine the suitability of the data set for the multi-variate analysis. For normality test, maximum likelihood estimation was performed. Results showed that skewness and kurtosis values exceeded the normal range of -1.5 and +1.5 and the data set were not distributed normally. Participants consisted of 432 teachers including 300 females (%64) and 132 males (%36). As for years of experience in teaching profession, 149 of them had 1 to 7 years of experience, 122 had 8 to 14 years of teaching experience, 108 had 15 to 22 years of teaching experience and the rest 53 of them had more than 23 years of experience in teaching profession. Of all the teachers 309 were married and the remaining 123 were single.

Participants’ organizational support perception was examined by “Organizational Support Scale” developed by Eisenberger et al. (2001) and adapted to Turkish by Akalın (2006). The original Cronbach’s alpha value was reported to be .87. Estimated internal consistency coefficient was calculated to be .82 in the current study. “The organization ideas I work with are important” and “The organization I work with are very important to my goals and values” are examples on the scale. Scale is a Likert type scale which is rated from (1) “strongly disagree” to (5) “strongly agree.” It was found that 49% of the total variance of the scale is explained. The structure of the scale was validated with DFA. After the calculations made, it was seen that the one-dimensional structure of the scale was confirmed [ $\chi^2=86.25$ ;  $Sd=20$ ;  $\chi^2/Sd=4.31$ ;  $AGFI=.97$ ;  $GFI=.98$ ;  $NFI=.97$ ;  $CFI=.98$ ;  $IFI=.98$ ;  $RMR=.11$ ;  $RMSEA=.11$ ]. When the results of the research were obtained, it was determined that the one-dimensional form of the organizational support perception scale was valid.

Participants’ organizational justice perception was investigated by “Organizational Justice Perception Scale” which was developed by Hoy and Tarter (2004) and adapted to Turkish by Güneş (2011). The original Cronbach’s alpha value was reported to be .91. Estimated internal consistency coefficient was calculated to be .94 in the current study. “Being a teacher is approaching ideals in many ways” and “Being a teacher gives me satisfaction” are examples on the scale. Scale is a Likert type scale which is rated from (1) “strongly disagree” to (5) “strongly agree.” It was found that 67% of the total variance of the scale is explained. The structure of the scale was validated with DFA. After the calculations made, it was seen that the one-dimensional structure of the scale was confirmed [ $\chi^2=111.11$ ;  $Sd=35$ ;  $\chi^2/Sd=3.17$ ;  $AGFI=.99$ ;  $GFI=.99$ ;  $NFI=.99$ ;  $CFI=.99$ ;  $IFI=.99$ ;  $RMR=.014$ ;  $RMSEA=.085$ ]. When the results of the research were obtained, it was determined that the one-dimensional form of the organizational justice perception scale was valid.

Data was screened for the normality test and linearity. Both of the data for the scales appeared to be distributed normally. No single or univariate outliers were found in the data, as well. Internal consistency reliabilities of the instruments were examined by Cronbach’s alpha values, and the construct validities of the scales were tested on LISREL by confirmatory factor analysis.

### Results

Participants’ organizational support levels differed significantly by gender in favor of male teachers. The mean score of the organizational justice perception scale was 3.43 ( $SD=1.01$ ) the mean score of the organizational support scale was 4.45 ( $SD=1.09$ ). Participants’ levels of organizational justice perceptions did not differ significantly by variables such as gender, having visual impairments or not, marital status, and occupational status.

The levels of organizational support of the participants differ significantly by gender. When the average scores of organizational support levels of participants were examined, it seemed that they differed significantly in favor of male teachers. The levels of organizational support of participants were significantly different in favor of male teachers. However, organizational support levels of participants did not differ significantly according to having visual impairments or not and marital status.

It was found that the mean of the organizational justice perception scale was at a *high* level whereas the mean of the organizational support scale was at a *very high* level. There appeared to be a moderate, positive and meaningful correlation between organizational justice perception scale and organizational support scale ( $r=.728$ ;  $p<.01$ ). The results of regression analysis showed that organizational support is a significant predictor of the organizational justice perception ( $R=.728$ ;  $R^2=.530$ ;  $F=485.464$ ;  $p=.00$ ;  $p<.05$ ). Fifty-three percent of the organizational justice perception was explained by the organizational support perception.

### Discussion and Conclusion

As a result of the analyses, findings revealed that teachers' organizational justice perception levels were high. Similarly, in studies conducted by Öztuğ and Baştaş (2012), Cohen et al. (2001), it was found that teachers' organizational justice perception levels were moderate or high. The current study suggests that teachers think that they have equal opportunities in school conditions, their rights and responsibilities are evenly distributed and their rights are protected by laws, and they can work efficiently in their working environments. The teachers' high perception of organizational justice is thought to be due to the fact that, the rights and duties of the teachers determined by the laws within the centralized structure are clear.

Findings indicate that the teachers' organizational support perception levels were very high. In literature review, it was seen that, similar findings had been found in other studies (Akın, 2008, Çakır, 2001, Rhoades and Eisenberger, 2002). Teachers found their organizational support very high. This finding suggests that the teacher's work is being noticed by school administrators and friends. However, teachers with visually impairments have higher perceptions of organizational support than teachers without visual impairments. Teachers with visual impairments think that school administrators and teachers in their schools have more support. This finding will be an effect of increasing the organizational commitment of teachers with visual impairments, responsibility for organization, job satisfaction, performance and organizational citizenship behavior (Akın, 2008, Ceylan and Şenyüz, 2003; Çetin, et al., 2013, Kaplan and Ögüt, 2012; Rhoades and Eisenberger, 2002). The studies of Gilbride et al. (2000), Restad (1972), and Revathi and Naomi (2016) which indicated that the school managers' approaches for working with teachers with visual impairments were moderate, leading to the conclusion that the school managers will also be ineffective in providing organizational support and justice for them.

Participants' organizational justice perception levels did not differ significantly by gender, impairment status, marital status, and professional seniority. This finding contradicts the finding of the study of Çelebi, Vuranok and Asan (2015) which revealed that female teachers believed that they were more discriminated than men. Moreover, in that study it was seen that the organizational justice perception levels increased as the seniority of teachers increased. In this study, it was found that the organizational justice levels of teachers with professional seniority of 22 years and over had the highest average score.

The organizational support perception levels of the participants differed significantly by gender. When the average scores of organizational support perception levels of participants were examined, it seemed that they differed significantly in favor of male teachers. However, organizational support perception levels of participants did not differ significantly according to their impairment status, professional seniority, and marital status. In Nayır's (2011) study, which was about organizational support perception and organizational commitment of teachers working in primary schools, it was determined that there was no significant relationship between organizational support perception and gender. There are studies that support these findings, as well as contradictory studies. For example, Kalağan (2009) found that female teachers' organizational support perception levels were higher, while it was found that gender was not a significant predictor in the study of Eğriboyun (2013). Rhoades

and Eisenberger (2002), Kalağan (2009), Akalın (2006) and Fındık (2011) found that when professional seniority increased organizational support perceptions also increased. Erkol (2015) and Gül (2010) found that the organizational support perception levels of teachers did not differ by professional seniority. The organizational support perception levels of the participants were significantly different in favor of male teachers. However, organizational support perception levels of participants did not differ significantly by impairment status and marital status.

The findings also revealed a significant correlation between organizational justice perceptions and organizational support perceptions. Regression analysis results showed that 53% of organizational justice perception was explained by organizational support perception. It also showed that organizational support perception was a significant predictor of organizational justice perception. This finding is coherent with the findings of Tokgöz (2011).

When the findings of the study were assessed as a whole, it was found that the teachers had organizational justice perceptions. It was determined that, although the organizational justice perceptions did not differ according to the variables of gender, professional seniority, impairment status, or marital status, it had influence on teachers' organizational support perceptions. On the other hand, it was also found that the organizational support perceptions did not differ according to professional seniority, impairment status, and marital status, whereas it differed in favor of male teachers.

Based on the general conclusions reached in the study, the relationship between organizational justice perception and organizational support perception can be examined a) on larger samples, b) by qualitative research studies, c) not only for teachers with visually impairments but also for teachers with different disabilities. For practical purposes it can be suggested that The Ministry of National Education can a) develop practices providing organizational support and organizational justice especially for sustainability of high perceptions of teachers both with and without disabilities, b) identify the reasons of the female teachers' low level perceptions of organizational support and take measures accordingly.