

Araştırma Makalesi

Çalışanların Algılanan Örgütsel Desteğinin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Değişime Açıklığın Aracı Rolü

The Mediating Role of Openness to Organizational Change in The Effect of Perceived Organizational Support on Job Performance

Nilüfer SERİNKLİ Dr. Öğr. Üyesi, Trakya Üniversitesi Uzunköprü Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu nserinikli@hotmail.com https://orcid.org/0000-0002-1075-2252		Mustafa KARA Prof. Dr. İstanbul Rumeli Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi Uluslararası İlişkiler Bölümü mustafa.kara@rumeli.edu.tr https://orcid.org/0000-0003-2590-0462	
Makale Gönderme Tarihi 10.09.2020	Revizyon Tarihi 13.10.2020	Kabul Tarihi 03.11.2020	

Öz

Araştırmanın ana amacı, algılanan örgütsel desteğin iş performansına etkisinde örgütsel değişime açıklığın aracı etkisini araştırmaktır. Araştırma, Marmara ve Ege Bölgelerinde faaliyet gösteren tarım satış kooperatifüst birlik çalışanlarına yönelik yapılmıştır. Araştırmaya toplam 495 kişi katılmıştır. Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Örgütsel destek algısının iş performansı ve örgütsel değişime açıklık üzerinde olumlu yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Araştırmada toplam etki değeri 0,193, doğrudan etki değeri 0,187 ve dolaylı etki değeri 0,007 olarak bulunmuştur. Araştırmanın diğer bir sonucuna göre ise, bootstrap güven aralıklarının sıfır içermesi nedeniyle örgütsel destek algısının iş performansına etkisinde örgütsel değişime açıklığın aracı rolü olmadığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek, İş Performansı, Örgütsel Değişime Açıklık, Kooperatif Çalışanları

Abstract

The main purpose of this study is to research intermediary role of openness to organizational change in the impact of perceived organizational support on job performance. Research has been done towards higher unit employees of agriculture sales cooperative being active in Marmara ve Ege region. Total 495 persons have participated in the research. The survey method was used for collection of data. It is determined that perceived organizational support has a positive and meaningful effect on job performance and openness to change. In the research, total effect value, direct effect value and indirect effect value have been found as 0.193, 0.187 and 0.007, respectively. According to other result of research, due to including zero value of bootstrap confidence intervals, it is determined that perceived organizational support isn't intermediary role of openness to change in the impact of job performance.

Keywords: Perceived Organizational Support, Job Performance, Openness to Organizational Change, Cooperative Employees

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Serinlikli, N. – Kara, M. 2020. Çalışanların Algılanan Örgütsel Desteğinin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Değişime Açıklığın Aracı Rolü, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(4), 2380-2398

1. Giriş

Günümüzde işletmeler rekabet üstünlüğü sağlayabilmek, verimliliği arttırabilmek ve uzun süre yaşamlarını sürdürebilmek için çalışanlarına önem vermeleri ve onlara her konuda destek vermeleri gerekmektedir.

İşletme tarafından verilen destek, çalışanların işletme ve işletme yönetimini olumlu değerlendirmesine, işletmeye karşı olumlu tutum ve davranış sergilemesine neden olacaktır. Bunun yanında, çalışanlar işletmede kişisel çıkarların yerine ortak çıkarların gözetildiğine inanacak, kendisini işletme ile bütünleştirecek ve işletmenin amaçlarını kendi amaçları olarak benimseyecektir (Kerse ve Karabey, 2017, s. 376). Bu doğrultuda, örgütsel destek, çalışanlar ve işletme arasındaki ilişkiyi inceleyerek, çalışanların çalıştığı işletmeye karşı algılarını ortaya koymaktadır (Nayır, 2013, s. 90). Örgütsel destek kavramının temeli sosyal değişim teorisine dayanmaktadır. Bu teoriye göre, işletmelerde çalışanlar ile işverenler arasında meydana gelen ilişkiler bir çeşit değişim olup, bu değişimde beklentiler karşılıklı olmaktadır. Yani, işletmeler ya da yönetimler çalışanlarının yaratıcı fikirlerini, önerilerini ve eleştirilerini dikkate alma, işletme içindeki ilişkilerin uyumlu olmasını sağlama, tüm çalışanlarına adaletli davranma, çalışanların hakkını verme, onların iş güvenliklerini sağlama, onları önemseme, onlara değer verme ve yatırım yapma gibi destekleyici faaliyetlerde bulunduklarında sosyal değişim başlatmış olmaktadır. İşletme verdiği bu desteklere karşılık çalışanlarından da performans, bağlılık gibi örgüt yararına olacak davranışların sergilenmesini beklemektedirler (Alparslan, Can ve Oktar, 2014, s. 116; Büyükgöze ve Kavak, 2017, s. 2; İplik, İplik ve Efeoğlu, 2014, s. 111). Çalışanlar, çalıştıkları işletme tarafından yeterince desteklendiğini hissettiklerinde, kendilerini işletmeye karşı daha fazla ait hissedecekler, daha yüksek verimlilik ve performans göstereceklerdir (İplik, İplik ve Efeoğlu, 2014, s. 110). Ayrıca, işletme tarafından desteklendiğini algılayan çalışanların, işletmede yaşanan iç veya dış değişime karşı direnç göstermeyerek, değişim sürecinin olumlu geçmesi için çaba sarf edeceklerdir (Peker, 2008, s. 14).

Sosyal değişim teori kapsamında, örgütsel destek algısının artması, hem iş performansını hem de örgütsel değişime açıklığı artırmaktadır. Ayrıca, örgütsel değişime açıklığın artması çalışanların iş performansını da artırmaktadır. Bu varsayımınla araştırmada algılanan örgütsel desteğin iş performansına etkisinde örgütsel değişime açıklığın aracı rolünü test etmek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, Marmara ve Ege Bölgelerinde on iki ilde faaliyet gösteren tarım satış kooperatif üst birliği ve birliğe bağlı birim kooperatif çalışanları araştırmanın kapsamına dahil edilmiştir. Mevcut araştırmanın kooperatif sektörde yapılmasının nedenleri; iç ve dış çevre faktörlerinden (örneğin; yasal koşullar, teknolojik değişiklikler, yönetim kurulundaki değişiklikler gibi) etkilenecek değişim yaşayan örgütler arasında yer alması, ortaklarına daha iyi hizmet verebilmesi ve başarılı olabilmesi için performansı ve verimliliği yüksek olan çalışanlara ihtiyaçlarının olması ve kooperatif üst birliğinin çalışanlarına maddi ve manevi olarak çeşitli destekler (terfi olanağı, yeterli ücret, iş güvenliğinin sağlanması, ödüllendirme gibi) veren önemli işletmeler arasında yer almasıdır.

Örgütsel destek algısının hem iş performansına hem de örgütsel değişime açıklığa etkisini araştıran çalışmalar bulunmaktadır (Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2014; Mohamed ve Ali, 2015; Kırane ve Diğ., 2016; Rafferty ve Simons, 2006). Ancak, örgütsel değişimin iş performansına etkisini araştıran az sayıda çalışmaya (Kansal ve Sighn, 2016; Khosa ve Diğ., 2015) rastlanmıştır. Buna karşın, örgütsel değişime açıklığın iş performansına etkisini araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bunun yanı sıra örgütsel destek algısının iş performansına etkisinde örgütsel değişime açıklığın aracı etkisini inceleyen bir çalışmaya da rastlanmamıştır. Dolayısıyla literatürde daha önce böyle bir çalışmanın yapılmamış olması ve örneklemin tarım satış kooperatif üst birliğinin seçilmiş olması bu çalışmanın önemini ve özgün olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmada şu sorulara yanıt aranmıştır: Kooperatif çalışanlarının örgütsel destek algısı, iş performansını artırmakta mıdır? Kooperatif çalışanların örgütsel destek algıları, örgütsel değişime açıklıklarını etkilemektedir mi? Örgütsel destek algısının iş performansına etkisinde örgütsel değişime açıklığın aracı rolü var mıdır?

2. Kavramsal Çerçeve ve Hipotezler

2.1. Algılanan Örgütsel Destek

Çalışanların etkin ve verimli olarak çalışabilmeleri için, öncelikle kendilerini güvende hissetmeleri ve kendilerini işletmenin bir parçası olarak görmeleri gerekmektedir. Bu da, çalışanların, yönetim tarafından değer verildiğini algılamaları ve yönetimin sunduğu çeşitli destekleri fark etmeleri ile mümkün olmaktadır (Demir, 2012, s. 51). Algılanan örgütsel destek, “algı temelli” bir kavramdır. Örgütsel destek kavramının “algılanan” kelimesiyle birlikte kullanılmasının nedeni, aynı işyerinde gerçekleşen aynı olay ve eylemler ile karşılaşan, aynı değerleri paylaşan çalışanlar, örgütün verdiği desteği farklı algılayıp farklı davranışlar sergilerler. Bir çalışanın, işletmede olumlu olarak değerlendirdiği bir durumu bir başka çalışan olumsuz olarak değerlendirebilir. Dolayısıyla, işletmenin çalışanlarını destekleyici faaliyetleri ne kadar fazla yaptığından daha çok, örgüt tarafından yapılan destekleyici faaliyetlerin çalışanlar tarafından olumlu olarak hissedilmesi daha önemlidir. Bu durum destek algısının oluşmasında daha belirleyici bir etkidir (Kerse ve Karabey, 2017, s. 377).

Algılanan örgütsel destek teorisi Gouldner’ın (1960) “Karşılıklılık Normu Teorisi” ve **Blau’nun (1964) “sosyal değişim teorisi” ile açıklanmaktadır.** Karşılıklılık normu teorisine göre, bireyler başka bireylerin kendilerine yardım etmelerine karşılık olarak yardım etmesi gerektiğini ifade etmektedir (Kerse ve Karabey, 2017, s. 378). **Sosyal değişim teorisine göre ise,** iyilik gören bir birey herhangi bir zaman diliminde, görmüş olduğu iyiliğe karşı fırsatını bulduğunda karşılık vermekle yükümlü olmasını ifade etmektedir (Özdemir, 2010, s. 240). Sosyal değişim teorisi örgüt ve çalışan açısından değerlendirildiğinde, bir örgüt, çalışanını desteklemeye ve çalışanına yatırım yapmaya başladığında ve karşılığında çalışan da örgütü benimseyerek, örgütün amaçlarını gerçekleştirmesinde katkı sağladığında karşılıklı fayda değişimi gerçekleşmiş olacaktır (Kerse ve Karabey, 2017, s. 378; Turunç ve Avcı, 2015, s. 45). Bu çerçevede, algılanan örgütsel destek işletmenin çalışanın farkında olması ve bunu çalışanına hissettirmesi, çalışanın çalıştığı işletmede var olduğunu, kendisini daha rahat, daha huzurlu ve güvende hissetmesidir (Nayır, 2013, s. 90). Algılanan örgütsel destek, Eisenberger ve ve Diğ. (1986, s. 500) tarafından, “örgütte çalışanların karar sürecine katılımına önem verilmesi ve onların iyiliğini vurgulamaya dönük algılar ve çalışanları olumlu şekilde etkileyen düzenlemelerin örgüt tarafından kendiliğinden gerçekleştirildiğine dair duygular” olarak tanımlanmıştır (Aktaran: Yılmaz ve Görmüş, 2012, s. 4488). Bir başka tanıma göre, çalışanların işveren tarafından verilen desteği ve değeri hissetmeleri ve algılamaları örgütsel destek algısı olarak ifade edilmektedir (Kestek, Çolakoglu ve Atay, 2018, s. 56). Dolayısıyla, işletmenin çalışanı destekleyici faaliyetleri ne kadar yaptığından çok, çalışanın bu destekleyici faaliyetleri olumlu olarak hissetmesi destek algısının oluşmasında daha belirleyici bir etkidir (Kerse ve Karabey, 2017, s. 377).

Çalışanlarda örgütsel destek algısının oluşmasında, işletme tarafından çalışanlara sağlanan ödül, ücret, terfi, çalışma koşulları, yönetici desteği, adalet, sağlık, güvenlik gibi faktörler önemli rol oynamaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 700). Dolayısıyla çalışanlar, yönetim tarafından fikir ve önerilerinin önemsendiğini ve uygulandığını algılaması, hatalarının hoş görüldüğünü hissetmesi, yönetimin adil olduğuna inanması ve hak ettiğini alacağını bilmesi, takdir edildiğini bilmesi gibi tutumları çalışanlar kendilerine verilen destek olarak algırlarlar. Eğer, bir çalışan işletmeye yaptığı katkının karşılığında kendi aldığı ile diğer çalışanların elde ettikleri arasında bir eşitsizlik olduğu sonucuna varırsa, ya işletmeye yaptığı katkıyı azaltmakta ya da işten ayrılma niyeti içerisine girmektedir (Yılmaz ve Tanrıverdi, 2017, s. 34). Ayrıca, örgütsel destek algısı düşük olan çalışanlarda işe devamsızlık, işe geç gelme gibi olumsuz durumlarda da artış gerçekleşecektir. Aksine, çalışanın örgütsel destek algısı yüksek ise örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini, işe adanmışlık, örgütsel değişime açıklık, iş performansı gibi olumlu

durumlarda artış gerçekleşecektir (Al-Homayan ve Diğ., 2013; Eisenberger ve Diğ., 1997; İnce, 2016; Kerse ve Karabey, 2017; Özdevcioğlu, 2003; Samah, 2018).

2.2. Algılanan Örgütsel Destek ile İş Performansı Arasındaki İlişki

İş performansı, çalışanların işletmenin amaç ve hedeflerine ulaşmasında katkı sağlayan tüm davranış ve faaliyetlerini ifade etmektedir (Kanbur, 2018, s. 149). İş performansı bireyler ve işletmeler açısından oldukça önemli bir yere sahiptir (Sonnentag, Volmer ve Sychala, 2010, s. 427). İşletmeler açısından yüksek performans; işletmelerin başarı elde etmelerine, amaçlarına ve hedeflerine ulaşabilmelerine ve faaliyet gösterdikleri sektörde rekabet gücü kazanabilmelerine neden olmaktadır. Çalışanlar açısından yüksek performans ise, yüksek gelir, iyi bir kariyer ve sosyal itibar gibi olanaklar elde etmelerine neden olmaktadır (Yelboğa, 2006, s. 200). Bir çalışanın yüksek iş performansı sergilemesi, kendini işletmeye bağlı hissetmesine, işletmeye karşı olumlu duygular geliştirmesine, iyi bir motivasyona ve yüksek tatmin duygusuna bağlıdır. Bu nedenle, işletme yönetiminin çalışanlarının performans düzeylerini artırmak için örgütle özdeşleşmelerini, örgütsel bağlılıklarını, işte kalma niyetlerini, tatmin düzeylerini attırmaları gerekmektedir. Bununla birlikte, sadece çalışanların performansını arttırmak yeterli değildir. Çalışanların performansını arttırmak kadar, kalıcı hale gelmesini sağlamak da bir o kadar önemlidir (Akdemir ve Duman, 2016, s. 346). Bunun için, işletmelerin çalışanlarına örgütsel destek vermeleri gerekmektedir. Günümüzde, örgütsel destek, çalışanların önemli haklarındanır. İşletmelerin çalışanlarının fikirlerini önemsemesi, öneri ve şikayetlerini dikkate alması, her konuda çalışanlarını desteklemesi ve verilen bu desteklerin çalışanlar tarafından doğru/olumlu olarak algılanması çalışanların iş performanslarının artmasına neden olabilecektir (Özdevcioğlu, 2003, s. 117).

Yapılan çalışmalar, çalışanlarda örgütsel destek algısının artması iş performanslarını artıracak yönündedir. Arshadi ve Hayavi (2013, s. 742), İran'da faaliyet gösteren sondaj şirketinde çalışan 318 çalışana yönelik yaptıkları çalışmada, algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkisini ve bu etkide örgüt temelli özsaygının aracı etkisini tespit etmeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda, algılanan örgütsel desteğin iş performansı, duygusal bağlılık ve örgüt temelli özsaygı üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca, algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerinde etkisinde örgüt temelli özsaygının aracı etkisinin olduğu ve algılanan örgütsel desteğin iş performansı üzerinde etkisinde örgüt temelli özsaygının aracı etkisinin olduğunu saptamışlardır. Yılmaz ve Tanrıverdi (2017), aşçıların örgütsel destek algısının iş performansı üzerinde ki etkisinde iş ortamı niteliğinin aracılık etkisini test etmeyi amaçlamışlardır. Çalışma sonucunda algılanan örgütsel desteğin iş performansı üzerinde olumlu etkisinin olduğu ve bu etkide iş ortamı niteliğinin tam aracı etkisinin olduğunu saptamışlardır. Daha önce yapılan başka çalışmalarda da örgütsel destek algısı iş performansını olumlu yönde etkilemekte olduğu belirlenmiştir (Afzali, Motahari ve Shirkouhi, 2014, s. 626; Al-Homayan ve Diğ., 2013, s. 14; Miao ve Kim, 2010, s. 260; Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 710; Yılmaz, 2016, s. 126). Kavramsal çerçeveden ve daha önce yapılan çalışmalardan hareketle geliştirilen hipotez:

Hipotez 1a. Kooperatif çalışanların örgütsel destek algılarının iş performansları üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

2.3. Algılanan Örgütsel Destek ile İş Performansı İlişkisinde Örgütsel Değişime Açıklığın Aracılık Rolü

Değişim, evrensel bir gerçek olup hız ve etkisi farklılık gösterse de evrendeki bütün varlıklar değişim yaşamaktadır. Değişimi önemli kılan en önemli unsur, özünde gelişmeyi barındırmasıdır. Ancak bu gelişme, ileriye dönük, diğer bir ifade ile pozitif yönelimli olması ile ilgilidir (Seçkin, Demirel ve Özçınar, 2016, s. 125). Değişim, genel olarak herhangi bir şeyin mevcut durumundan farklı bir duruma dönüşmesi veya başkalaşması olarak ifade edilmektedir (Önen, 2017, s. 250). Başka bir ifade ile değişim planlı ya da plansız olarak bir sistemin bir durumdan başka bir duruma dönüşmesi halidir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2016, s. 254). Örgütsel değişim ise, planlı ya da plansız

olarak örgütün kültüründe, teknolojisinde ve yapısında ki bir ya da birden fazla alanında dönüşümün gerçekleşmesidir (Sayılı ve Tüfekçi, 2008, s. 195). Başka bir tanıma göre örgütsel değişim, “bir örgütün, kendi çevresiyle bütünleşmesinde ve çevresinde meydana gelen değişimlere hızla uyum gösterebileceği bir esneklik kazanmasında rol oynayan bütün yönetsel ve örgütsel tutumların, her düzeydeki insan yeteneğinden, bilgisinden ve kişilik özelliklerinden yararlanılarak geliştirilmesi süreçlerinin toplamıdır” (Kerman ve Öztıp, 2014, s. 2).

İşletmeler, genellikle pazarın yapısında, müşteri zevk ve tercihlerinde, rekabet koşullarında, teknolojiye, yasal koşullarda ve ekonomide yaşanan değişimlerden dolayı, mevcut kaynaklarla ihtiyaçlarını tam olarak karşılayamaz duruma gelmektedirler. Bu durum, onların değişim ihtiyacı hissetmelerine neden olmaktadır (Kozak ve Güçlü, 2003, s. 1). İşletmeler, örgüt dışı faktörlerin yanı sıra örgüt içindeki faktörlerden dolayı da değişime ihtiyaç duymaktadır. Örgüt içi faktörler; iletişim kopukluğu, krizler, çatışmalar, iş performansı düşüklüğü, finansal sorunlar, insan kaynaklarında yaşanan sorunlar, örgüt kültürünün değişimi gibi faktörler olarak sıralanabilir (Kerman ve Öztıp, 2014, s. 2). İşletmeler, hem iç çevre koşullarını hem de dış çevre koşullarını daha çok dikkate almalı ve buna göre yeni stratejiler geliştirmeleri ve politikalar uygulamaları gerekmektedir (Önen, 2017, s. 250).

Bir işletmenin değişim çabalarının başarısı insan faktörüne yani çalışanların değişime inanmalarına ve kabulüne bağlıdır (Babalola, 2013, s. 206). Değişime açık çalışanlara sahip olan işletmelerde, değişim çabalarının başarıya ulaşması oldukça yüksektir (Gül ve Tüfekçi, 2019, s. 6). Aksine, değişimin gerekliliğine inanmayan çalışanların var olduğu bir işletmede değişim sonuçlarının olumlu olması pek mümkün olmamaktadır. Bu nedenle, işletmede değişim çalışmaları yapılmadan önce çalışanların değişime yönelik tutumlarının bilinmesi gerekmektedir. Dolayısıyla, örgütsel değişim sürecinin başarısı o işletme çalışanlarının değişime açıklığı ile doğru orantılıdır (Tokat, Kara ve Karaa, 2013, s. 1976).

Örgütsel değişime açık olma, çalışanların değişim için hazır hale gelmesi, değişimi desteklemesi, psikolojik ve davranışsal olarak değişimi uygulayabilecek düzeyde olması olarak tanımlanmaktadır (Çağlar, 2013, s. 122). Örgütsel değişime açıklık, çalışanın mevcut durumu değiştirmek için belirli bir planı kabul etmeye ve benimsemeye bilişsel, duyuşsal ve davranışsal açıdan ne derece eğilimli olduğunu yansıtan bir kavramdır (Aksoy ve Tolay, 2019, s. 10). Bu tanımlamaya göre, örgütsel değişime açıklık duyuşsal, davranışsal ve bilişsel olarak üç boyuttan oluşmaktadır. Duyuşsal boyut, çalışanların işletmede gerçekleşen değişimden memnun olma derecelerini ifade etmektedir. Davranışsal boyut, çalışanların işletmede gerçekleşen değişim sürecinde yer alması ve bu sürece katkı sağlamasını ifade etmektedir (Zadeoğulları, 2010, s. 9). Bilişsel boyut ise, değişimin örgütte yaratacağı olumlu ve olumsuz durumların değerlendirilmesi olup, değişimin olumlu olarak işletmenin rekabetini artıracacağı, işletmeyi bir adım öne götüreceği, finansal anlamda katkı sağlayacağı; değişimin olumsuz olarak işletmeyi zor duruma sokacağı, çalışanlarda performans düşüklüğüne neden olabileceği, moral ve motivasyonu azaltabileceği gibi tüm düşünceler bilişsel tutumu ifade etmektedir (Gül, 2018, s. 132).

İşletmelerde çalışanların değişime açık olmalarını ortaya çıkaran bazı faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler; bireysel faktörler (öz yeterlilik, kontrol odağı, kişisel duyuşları) ve örgütsel ve yönetsel faktörlerdir (işyerinde kurulan sosyal ilişkiler, yönetime duyulan güven, örgüt iklimi ve örgüt kültürü, algılanan örgütsel destek). Algılanan örgütsel destek, çalışanların değişime açıklığını etkileyen önemli faktörler arasında olup, çalışanların örgütsel değişim sürecine olan ilgisini olumlu yönde etkilemektedir. Bunun nedeni ise, çalışanların örgütsel değişimin yarattığı belirsizlik ortamında nasıl davranacaklarını işletmeden, yöneticilerinden ve çalışma arkadaşlarından alacakları yardım ve destek ile belirlemesidir. Beklenen bu yardım ve desteği alan çalışanlar, örgütsel değişim uygulamalarına karşı direnç göstermeyeceklerdir. Dolayısıyla, örgüt tarafından verilen desteğin çalışanlar tarafından olumlu olarak algılanması değişim sürecinin başarıyla tamamlanmasını sağlayacaktır (Peker, 2008, s. 14).

Literatürdeki çalışmalarda, algılanan örgütsel destek ile örgütsel değişime açıklık arasında olumlu bir ilişki olduğu saptanmıştır. Polis teşkilatı çalışanları (Motland, 2018, s. 22), üniversitede akademik olmayan çalışanlar (Farahana ve Diğ., 2017, s. 115), kamu çalışanları (Samah, 2018, s. 256) ve üretim sektörü çalışanları (Pimentel, 2008, s. 56) üzerine yapılan araştırmalarda, çalışanların örgütsel destek algılarının değişime açıklıkları üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu bulgusu elde edilmiştir. Yapılan diğer çalışmalar da bu doğrultudadır (Eby ve Diğ., 2000, s. 431; Ganni, Mariatin ve Ginting, 2018, s. 45; Kirrane ve Diğ., 2016, s. 11; Peker, 2008, s. 41; Rafferty ve Simons, 2006, s. 340-341). Kavramsal çerçeve ve daha önce yapılan çalışmalar doğrultusunda geliştirilen hipotez:

Hipotez 1b. Kooperatif çalışanlarının örgütsel destek algılarının örgütsel değişime açıklıkları üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

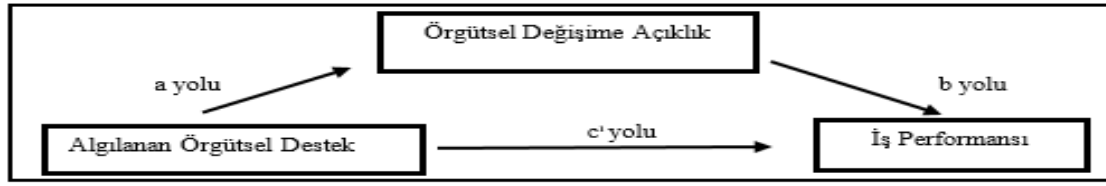
İyi yönetilen bir örgütsel değişim, çalışanların iş performansını artırırken, kötü yönetilen bir örgütsel değişim, verimsizliğe ve iş performansının düşmesine neden olacaktır (Rivero, 2013, s. 169). İşletmelerde yaşanan küçülmeler, birleşmeler, yeniden yapılandırılmalar, teknolojik yenilikler gibi örgütsel değişiklikler iyi yönetildiğinde yani çalışanların bu süreçte yer alması ve katkıda bulunması iş performansının artmasına neden olurken, örgütsel değişiklikler kötü yönetildiğinde çalışanlarda genellikle iş performansının düşmesine neden olmaktadır (Imberman ve Diğ., 2017, s. 16; Khosa ve Diğ., 2015, s. 56). Daha önce yapılan çalışmalar örgütsel değişimin iş tatmini, iş performansı, çalışan sağlığı ve refahı gibi örgütsel sonuçlar üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir (Imberman ve Diğ., 2017, s. 16).

Yapılan çalışmalar örgütsel değişimin iş performansını artırdığı yönündedir. Hassan ve Diğ. (2014) örgütsel değişim ile çalışanların iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemek üzere 138 çalışana anket yapmışlardır. Tek bir firmada yapılan çalışmada, örgütsel değişiklikler teknoloji ve yapı gibi iki kritik faktörden oluşmaktadır. Analiz sonucunda, teknoloji ve yapı faktörlerinin organizasyon değişikliğini desteklediğini ve çalışanların iş performansını önemli ölçüde etkilediğini tespit etmişlerdir. Khosa ve Diğ., (2015) yaptıkları çalışmada, örgütsel değişimin çalışan performansı üzerindeki etkisini tespit etmeyi amaçlamışlardır. Bu amaçla, Pakistan'daki bankalarda çalışan 252 kişiye anket yapılmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel değişimin banka sektöründe çalışanların performansları üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu bulunmuştur. Literatürde başka çalışmalarda da örgütsel değişimin iş performansı üzerine olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir (Andrew, 2017; Herscovitch ve Meyer, 2002; Oreg, Vakola ve Armenakis, 2011; Wanza ve Nkuraru, 2016). Örgütsel değişim ile iş performansı arasındaki pozitif yönlü ilişkinin örgütsel değişime açıklık ile iş performansı arasında da olabileceği düşünülerek, aşağıdaki hipotez önerilmiştir:

Hipotez 1c. Kooperatif çalışanlarının örgütsel değişime açıklıklarının iş performansları üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

Kavramsal çerçeve ve daha önce yapılan çalışmalardan yola çıkarak, çalışanların örgütsel destek algısının artması durumunda, örgütsel değişime açıklık düzeylerinin artacağı, örgütsel değişime açık olan çalışanların da iş performanslarının artacağı beklenmektedir. Dolayısıyla, çalışanların örgütsel destek algılarının iş performanslarına etkisinde örgütsel değişime açıklığın aracılık rolü oynayabileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda geliştirilen hipotez ve araştırmanın modeli (Şekil 1) aşağıdaki gibidir:

Hipotez 1d. Kooperatif çalışanlarının örgütsel destek algısının iş performansına etkisinde örgütsel değişime açıklığın aracı etkisi vardır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

3. Yöntem

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni, Marmara Bölgesi ve Ege Bölgelerinde ki 12 ilde faaliyet gösteren kooperatif üst birliği ve üst birliğe bağlı kooperatif çalışanlarından oluşmaktadır. Anakütle birey sayısı 1070 kişidir. Anakütleden %95 güven aralığında % 5'lik hata payı göz önüne alınarak örnekleme alınacak birey sayısının en az 278 olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014, s. 128). Araştırmada tam sayım yöntemine göre, anketler 1070 kişiye sanal ortamda gönderilmiştir. Gönderilen anketlerin 22-07-2019 ile 05-09-2019 tarihleri arasında, 495 tanesi geri dönmüştür. Böylece, araştırmanın örneklemini, kooperatif üst birliğinin farklı pozisyonlarında çalışan 495 kişi oluşturmaktadır.

Araştırmaya dahil edilen üst birlik çalışanlarının demografik faktörlere göre dağılımları; çalışanların %84,4'ü (n=418) erkek ve %15,6'sı (n=77) kadın; %51,3'ü (n=254) 19-39 yaş aralığının da, %48,5'i (n=240) 40-54 yaş aralığında ve %0,2'si (n=1) 55 ve üzeri yaş aralığındadır. Birlik çalışanlarının %85,5'i (n=423) evli ve %14,5'i (n=72) ise bekâr çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışanların eğitim durumları %46,5'i (n=230) lisans, %29,1'i (n=144) lise, %10,7'si (n=53) ilköğretim, %9,3'ü (n=46) ön lisans ve %4,4'ü (n=22) lisansüstü mezunu olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların %33,7'si (n=167) kooperatif, %18,4'ü (n=91) üretim, %12,7'si (n=63) pazarlama, %6,7'si (n=33) lojistik, %6,1'i (n=30) idari işler, %3'ü (n=15) muhasebe, %2,4'ü (n=12) denetim, %1,6'sı (n=8) satın alma, %1,2'si (n=6) insan kaynakları, %1,2'i (n=6) halkla ilişkiler, %1,2'i (n=6) ar-ge, %0,8'i (n=4) bilgi işlem ve %11 (n=54) diğer (iç ve dış ticaret, teknik, hukuk, özel büro, kalite kontrol, tarım, sigorta şirketi), departmanların da çalışmaktadırlar. Çalışma sürelerinin %41,2'si (n=204) 16-20 yıl, %26,1'i (n=129) 11-15 yıl, %16,8'i (n=83) 6-10 yıl, %9,5'i (n=47) 1-5 yıl ve %6,5'i (n=32) 21 ve üzeri yıllar arasında çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır.

3.2. Araştırmanın Tekniği ve Verilerin Analizi

Verilerin toplanmasında anket yönteminden yararlanılmıştır. Anket formunda demografik sorular, algılanan örgütsel destek, örgütsel değişime açıklık ve iş performansını ölçen sorular bulunmaktadır. Anket sonucunda elde edilen verilerin analizinde Spss 25.0, Amos ve IBM Spss Process Makro paket programları kullanılmıştır. Öncelikle, verilerin normal dağılımlarını test etmek için çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -3 ile +3 aralığında olması verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir (Eroğlu, 2005). Daha sonra araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliğini test etmek için keşfedici faktör analizi (KFA), iç tutarlılığını test etmek için güvenilirlik analizi, ölçeğin faktör yapısı ile uyumluluğunu test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve bağımlı (iş performansı), bağımsız (algılanan örgütsel destek) ve aracı (örgütsel değişime açıklık) değişkenlerin aralarındaki ilişkiyi test etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Son olarak, aracılık etkisini test etmek için Andrew F. Hayes (2013) tarafından geliştirilen IBM SPSS Process Makro uygulamasından yararlanılmıştır. Aracılık analizinde, daha çok dolaylı etkinin anlamlı olup olmadığı önemlidir. Dolaylı etkinin anlamlı olup olmadığını test etmek için, Baron ve Kenny yönteminde kullanılan Sobel testinden daha güçlü ve geçerli sonuçlar veren Bootstrap tekniği kullanılmaktadır (Gürbüz, 2019). Mevcut araştırmada, algılanan örgütsel destek ile iş performansı değişkenleri arasındaki ilişkide örgütsel değişime açıklığın aracılık etkisinin olup olmadığını Bootstrap (5000 kişilik) yöntemi ile elde edilen güven aralıklarına göre bulunmuştur.

3.3. Ölçekler

Algılanan örgütsel destek ölçeği; Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986) tarafından geliştirilmiş, 8 madde ve tek boyutta oluşmaktadır. Ölçek, Erdaş (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanıp geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiş ve mevcut araştırmada kullanılmıştır (Erdaş, 2010, s. 82). Ölçeğin skewness değeri -0,779 ve kurtosis değeri 1,059 olarak tespit edilmiştir. Çıkan bu sonuçlara göre, algılanan örgütsel destek ölçeği normal dağılım göstermektedir. Algılanan örgütsel destek ölçeğinin, KMO örneklem yeterlilik değeri 0,935 ve Bartlett küresellik testi (28) =2512,211 $p<0.000$ olarak tespit edilmiştir. Çıkan bu sonuçlara göre, veriler faktör analizinin yapılabilmesi için uygundur. KFA sonucunda, veriler tek faktörde toplanmış ve maddelerin faktör yükleri 0,716-0,837 arasında olduğu saptanmıştır. Elde edilen faktörlerle toplam varyansın %65,157'si açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısının 0,922 olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla ölçek oldukça güvenilirlerdir.

İş performansı ölçeği; Ölçek, önce Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra da Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye çevrilmesi Çöl (2008) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek, dört madde ve tek boyuttan oluşmaktadır (Uğur, 2017, s. 56). İş performansı ölçeğinin skewness değeri -0,484 ve kurtosis değeri 0,769 olarak bulunmuş olup, bu sonuca göre iş performansı ölçeği normal dağılıma sahiptir. KFA analizi sonucunda KMO değeri 0,772 ve Bartlett küresellik testi (6)=676,412 $p<0.000$ olarak hesaplanmış ve verilerin faktör analizi yapılabilmesi için uygun olduğu görülmüştür. Dört maddeden oluşan iş performansı ölçeği, tek faktörde toplanmış olup, maddelerin faktör yükleri 0,719-0,852 arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen faktörlerle toplam varyansın %64,075'i açıklandığı görülmüştür. İş performansı ölçeğine ilişkin Cronbach Alpha katsayısının 0,813 olduğu bulunmuş ve bu değere göre ölçek güvenilirlerdir.

Örgütsel değişime açıklık ölçeği; Ölçek, Dunham, Grube, Gardner, Cummings ve Pierce (1989) tarafından geliştirilmiş olup, 52 madde ve üç boyuttan (bilişsel, davranışsal ve duyuşsal) oluşmaktadır. Örgütsel değişime açıklık ölçeği, Bingül (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve 52 maddeden oluşan ölçek 18 madde olarak yeniden oluşturulmuştur (Zadeoğulları, 2010, s. 68). Örgütsel değişime açıklık ölçeğinin skewness değeri -0,026 ve kurtosis değeri 0,009 olarak bulunmuş olup, bu sonuca göre ölçek normal dağılıma sahiptir. KFA analiz sonucunda, madde 8'in 0,50 faktör yükü altında olması ve madde 5 ve madde 6'nın başka faktör yükü altında yer alması nedeniyle bu maddeler ölçekten çıkarılmış ve analiz tekrar yapılmıştır. KFA analizinden elde edilen sonuca göre, verilerin faktör analizi yapılabilmesi için uygun olduğu saptanmıştır (KMO değeri 0,956 ve Bartlett küresellik testi (105)=5217,288 $p<0.000$). Ölçeğe ait maddelerin faktör yükleri 0,637-0,851 arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin, toplam varyansın %58,179'u açıklandığı görülmüştür. Ölçeğe ait güvenilirlik katsayısı ise 0,946 olduğu saptanmıştır. Bu sonuca göre, ölçeğin oldukça güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada yapılan DFA sonucunda, algılanan örgütsel destek ölçeğine ait uyum indekslerinin ($X^2/df=1,723$, RMSEA= 0,038, NFI= 1,000, CFI= 1,000, GFI= 0,976, AGFI=0,960) ve iş performansı ölçeğine ait uyum indekslerinin ($X^2/df=0,031$, RMSEA= 0,00, NFI= 1,000, CFI= 1,00, GFI= 1,00, AGFI=0,94) uyum kriterlerini sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel değişime açıklık ölçeğine ilişkin DFA sonuçları ($X^2/df=2,528$, RMSEA= 0,056, NFI= 0,961, CFI= 0,976, GFI= 0,947, AGFI=0,923) kabul edilebilir değer ölçütlerinde olduğu saptanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2014:329).

4. Araştırma Bulguları

4.1. Korelasyon Analizi

Kooperatif çalışanlarının algılanan örgütsel destek, iş performansı ve örgütsel değişime açıklık düzeyleri ortalamalarının üzerinde değerler almıştır (Tablo 1).

Tablo 1: Değişkenlere Ait Korelasyon Analiz Sonuçları

	Ortalama	Standart Sapma	AÖD	İP	ÖDA
AÖD	3,752	0,718	-	-	-
İP	4,384	0,473	0,294**	-	-
ÖDA	3,375	0,679	0,107*	0,123**	-

*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı (iki yönlü)**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (iki yönlü).

Algılanan Örgütsel Destek=AÖD; İş Performansı=İP; Örgütsel Değişime Açıklık=ÖDA.

Kooperatif çalışanlarının örgütsel destek algılarının iş performans düzeyleri ile arasında ($r=0,294$, $p=0,000$) ve örgütsel değişime açıklık düzeyleri ile arasında ($r=0,107$, $p=0,017$) olumlu yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Aynı şekilde, kooperatif çalışanlarının iş performansının örgütsel değişime açıklık düzeyleri ile arasında da olumlu yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($r=0,123$, $p=0,006$).

4.2. Aracılık Testi

Kooperatif çalışanlarının örgütsel destek algıları ile iş performans düzeyleri arasındaki ilişkide örgütsel değişime açıklık düzeylerinin aracı etkisini test etmek için bootstrap tekniği kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, algılanan örgütsel desteğin iş performansı üzerindeki toplam etkisi (B: 0,193, %95 CI [0,137, 0,249], t: 6,822, $p=0,000$) olumlu yönde ve anlamlı etkisinin olduğu saptanmıştır. İş performansının %8'i örgütsel destek algısı tarafından açıklandığı tespit edilmiştir ($F=46,537$, $R^2=0,086$, Sig.= 0,000). Çıkan bu sonuçtan yola çıkarak, araştırmanın birinci hipotezi (H1a) kabul edilmiştir.

Kooperatif çalışanlarının örgütsel destek algıları, örgütsel değişime açıklık düzeylerini (a yolu) olumlu yönde etkilemektedir (B: 0,101 %95 CI [0,018, 0,184], t: 2,389 $p=0,017$). Örgütsel değişime açıklıktaki değişimin %1'i, algılanan örgütsel destek tarafından açıklandığı tespit edilmiştir ($F=5,708$, $R^2=0,01$, Sig.= 0,017). Çıkan bu sonuca göre H1b hipotezi kabul edilmiştir.

Kooperatif çalışanlarının örgütsel değişime açıklık düzeyleri, iş performansı düzeyleri (b yolu) üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi (B: 0,065, %95 CI [0,006, 0,124], t: 2,147 $p=0,032$) olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla, H1c hipotezi kabul edilmiştir. Algılanan örgütsel desteğin, iş performansı üzerinde doğrudan etkisinin (c' yolu) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (B: 0,187, %95 CI [0,131, 0,243], t: 6,578, $p=0,000$). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel değişime açıklık değişkenlerinin ikisi birden iş performansındaki değişimin yaklaşık %9'unu açıklamaktadır ($F=25,742$, $R^2=0,095$ Sig.= 0,000).

Tablo 2. Regresyon Analizi Sonuçları

		ÖDA (M)				İP (Y)		
		B	Std. Hata	p		B	Std. Hata	P
AÖD (X)	a	0,101	0,042	0,017	c'	0,187	0,028	0,000
ÖDA (M)	-	-	-	-	b	0,065	0,030	0,032
Sabit Değer	İ ₁	3,095	0,162	0,000	İ ₂	3,458	0,143	0,000
$R^2=0,011$					$R^2=0,095$			
$F=5,708$					$F=25,742$			

B= Standardize edilmemiş beta katsayısı

Algılanan Örgütsel Destek=AÖD; İş Performansı=İP; Örgütsel Değişime Açıklık=ÖDA.

Güven aralıkları içerisinde sıfır olması nedeniyle algılanan örgütsel desteğin iş performansına etkisinde, örgütsel değişime açıklık değişkeninin aracı etkisi bulunmamaktadır (B: 0,007, %95 CI [-0,001, 0,018]). Çıkan sonuca göre H1c hipotezi red edilmiştir.

Algılanan örgütsel destek ile iş performansı ilişkisinde örgütsel değişime açıklığın aracı etkisine ait toplam etki değeri 0,193, doğrudan etki değeri 0,187, dolaylı etki değeri 0,007 ve bootstrap güven aralıkları -0,001 ile 0,018 olduğu saptanmıştır. Bootstrap güven aralıklarının içerisinde sıfır olmasından dolayı, algılanan örgütsel desteğin iş performansına etkisinde örgütsel değişime açıklığın aracı etkisi bulunmamaktadır.

Tablo 3. Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etki Değerleri

Örgütsel Değişime Açıklık Aracı Etki	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Bootstrap Güven Aralığı
Algılanan Örgütsel Destek → İş Performansı	0,193	0,187	0,007	-0,001, 0,018

5. Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın amacı, Marmara ve Ege bölgelerinde faaliyet gösteren tarım satış kooperatif üst birliğinde ve üst birliğine bağlı birim kooperatiflerdeki çalışanların örgütsel destek algılarının iş performanslarına etkisinde örgütsel değişime açıklığın aracılık rolünü belirlemektir. Araştırma, 495 çalışandan elde edilen veriler doğrultusunda gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonucuna göre, kooperatif çalışanlarının örgütsel destek algıları, iş performansları ve örgütsel değişime açıklıkları ortalama değer üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, kooperatif bölge birliğinde yapılacak herhangi bir değişiklik karşısında kooperatif çalışanlarının değişikliğe karşı direnç göstermeyeceği söylenebilir. Kooperatif genel kurul toplantısı sonucunda yeni yönetim kurulunun ve yeni idari amirlerinin iş başına gelmesinde, kooperatif çalışanları bu değişime karşı bir direnç göstermedikleri söylenebilir.

Araştırmada, örgütsel destek algısının iş performansını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir (toplam etki). Yani, birlik çalışanlarının örgütsel destek algıları arttıkça iş performans algı düzeyleri de artacaktır. Bu bulgu, farklı sektörlerde yapılan çalışmalarla tutarlılık göstermekte olup, yapılan çalışmalarda da algılanan örgütsel desteğin iş performansını olumlu yönde etkilemekte olduğu saptanmıştır (Afzali, Motahari ve Shirkouhi, 2014, s. 626; Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2014, s. 123; Al-Homayan vd., 2013, s. 14; Arshadi ve Hayavi, 2013, s. 742; Kırane ve Diğ., 2016; Mohamed ve Ali, 2015, s. 4; Miao ve Kim, 2010, s. 260; Rafferty ve Simons, 2006, s. 340; Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 710; Yılmaz ve Tanrıverdi, 2017, s. 43). Bununla beraber, daha önce yapılan başka çalışmalara göre algılanan örgütsel destek iş performansını etkilemediği yönündedir (Turunç ve Çelik, 2010, s. 200; Wann-Yih ve Htaik, 2011, s. 6).

Araştırmanın diğer bir sonucuna göre, birlik çalışanlarının örgütsel destek algılarının örgütsel değişime açıklık düzeylerine etkisinin olumlu ve anlamlı olduğu bulunmuştur. Çıkan bu sonuç göstermektedir ki, kooperatifin verdiği desteği çalışanlar ne kadar çok olumlu olarak algılarlar ise, o kadar çok kooperatifte yaşanan değişimlere karşı olumlu tutum içerisinde olacaklardır. Örneğin, kooperatif üst birliğinde değişimler yapılacaksa, çalışanların bu değişim faaliyetleri hakkında bilgilendirilmesi ve değişim faaliyetleri içerisinde yer almasının sağlanması gerekmektedir. Üst birlik tarafından verilen böyle bir destek, çalışanlar tarafından olumlu olarak algılanacak ve yaşanacak olan değişime direnç göstermeyecekler hatta değişime destek verebileceklerdir. Daha önce farklı sektörlerde yapılan başka çalışmalar da çalışanların örgütsel destek algıları örgütsel değişime açıklıklarını olumlu yönde etkilediği yönündedir (Eby vd., 2000, s. 431; Farahana vd., 2017, s. 115; Ganni, Mariatin ve Ginting, 2018, s. 45; Kırane ve Diğ., 2016, s. 11; Motland, 2018, s. 22; Peker, 2008, s. 41; Pimentel, 2008, s. 56; Rafferty ve Simons, 2006, s. 340-341; Samah, 2018, s. 256). Dolayısıyla, yapılan bu çalışmalar mevcut çalışmayı destekler niteliktedir.

Araştırmanın sonucunda, çalışanların örgütsel değişime açıklık düzeyleri iş performanslarını olumlu olarak etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre, kooperatifte iç veya dış koşullar nedeniyle yapılacak olan herhangi bir değişiklik konusunda çalışanların iyi bir şekilde bilgilendirmesi durumunda, çalışanların değişime açıklık düzeyleri artacak ve değişime açıklık düzeyleri artan çalışanların iş performans düzeyleri de o oranda artış gösterebilecektir.

Araştırma amacına yönelik çıkan sonuca göre, algılanan örgütsel desteğin iş performansına etkisinde, örgütsel değişime açıklığın aracı rolünün olmadığı bulunmuştur. Dolayısıyla, örgütsel destek algısı, iş performansına örgütsel değişime açıklığın etkisi olmadan etki etmektedir. Yani, kooperatif üst yönetimi tarafından çalışanlara ne kadar destek verilirse o kadar çalışanların iş performanslarında artış gerçekleşecektir. Örgütsel değişime açıklığın aracılık rolünün olmamasının iki nedeni olabilir. Bunlardan biri; bazı kooperatif çalışanları örgütsel değişime açık olsalar bile, bazı kooperatif çalışanları ise yaş, cinsiyet, çalışma yılı gibi demografik faktörlerden dolayı örgütsel değişime açık olmayabilirler, bu da onların performans algılarını etkileyebilir. Bir diğer neden ise; çalışanlar birlik üst yönetimi tarafından verilen destekleri algılamada bir sorun yaşamayabilirler, ancak birinci dereceden bağlı oldukları üstü ile yaşadıkları bir takım olumsuzluklar ya da üst tarafından kooperatifte yapılan değişim/değişimler hakkında çalışanların bilgilendirilmemesi gibi nedenlerle, verilen desteğin çalışanlar tarafından algılanmamasına ve çalışanların örgütsel değişime açık olmamalarına neden olmuş olabilir. Bu durum, çalışanların performans göstermesine engel olmuş olabilir.

Araştırmanın Katkıları

Literatürde, örgütsel değişime açıklık ile ilgili çalışmaların az olması ve çalışanların örgütsel destek algısı ile iş performansı ilişkisinde örgütsel değişime açıklığın aracı rolünü inceleyen çalışmaya rastlanmamış olması literatürde bir eksiklik olarak görülmüştür. Mevcut araştırma ile literatüre ve ileride bu konu hakkında benzer çalışma yapacak araştırmacılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın birinci kısıtı, örneklemin sadece bir tane tarım satış kooperatif üst birliğindeki çalışanlara yönelik yapılmış olmasıdır. Araştırmanın ikinci kısıtı ise, sadece üç değişkenin (algılanan örgütsel destek, iş performansı ve örgütsel değişime açıklık) ele alınmasıdır. İleriki çalışmalarda, Türkiye’de faaliyet gösteren diğer tarım satış kooperatif üst birlikleri çalışanlarının da dahil edildiği bir çalışma yapılmalıdır. Ayrıca, mevcut çalışmaya konu olan değişkenler ile alternatif iş olanakları, iş güvencesizliği, teknoloji kullanım düzeyi, iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, personel güçlendirme gibi değişkenler ile ilişkilendirilmeli, aracı ve durumsal etki düzeyleri incelenmelidir. Ayrıca, söz konusu değişkenlerle yaş, cinsiyet ve çalışma yılı gibi demografik değişkenlerin düzenleyici etki analizleri incelenmelidir. Böylece, araştırmadan daha farklı sonuçlar elde edilebilir.

Öneriler

Üst birlik yönetim kurulu tarafından iç ve dış faktörler sonucunda kooperatifte yaşanacak değişiklik konusunda, çalışanlarına destek vermeli ve bu desteğin çalışanlar tarafından olumlu olarak algılanmasını sağlamalıdır. Bunun için, kooperatif çalışanlarına iş güvencesinin sağlanması, yöneticileri ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin geliştirilmesi, iş ile ilgili öneri ve şikâyetlerin dikkate alınması, yapılacak değişim/değişimler hakkında bilgilendirilmesi, değişim/değişimler hakkında eğitimlerin verilmesi ve değişim sürecinde yer almalarının sağlanması gibi destekler verilmelidir. Bunun sonucunda, kooperatif çalışanları örgütsel değişime açık hale gelerek, bir yandan çalışanların iş performansı, motivasyonu, örgütsel özdeşleşmesi, örgüte bağlılığı ve iş tatmini artarken, diğer taraftan işten ayrılma niyeti, işe geç gelme, devamsızlık, sinizm, iş stresi gibi olumsuzlukların da azalmasına neden olabilecektir.

Kaynakça

- Afzali, A., Motahari, A. A. and Shirkouhi, L. H. (2014). "Psychological Empowerment And Organizational Learning On Job Performance: An Empirical Investigation", *Tehnički Vjesnik*, Cilt. 21, Sayı: 3, 623-629.
- Akdemir, B. ve Duman, Ç. M. (2016). "Duygusal Bağlılık Ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma". *The Journal Of Academic Social Science Studies*, Cilt.46, Sayı: 4, 343-357.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2014). "Örgütlerde Gelişim Kültürü Ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini Ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü". *Yönetim Ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.19, Sayı: 1, 105-135.
- Aksoy, I. ve Tolay, E. (2019). "Psikolojik Güçlendirmenin Değişime Yatkınlık Üzerindeki Etkileri", "İş, Güç" Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi", Cilt.21, Sayı: 2, 1-20.
- Al-Homayan, A. M., Shamsudin, F. M. Subramaniam, C. and Islam, R. (2013). "Effects Of Job Stress And Organizational Support On The Relationship Between Job Demand Resources And Nurses' Job Performance In Saudi Public Hospitals", *Australian Journal Of Basic And Applied Sciences*, Cilt.7, Sayı: 10, 7-19.
- Alparslan, A. M., Can, A. ve Oktar, Ö. F. (2014). "Algılanan Örgütsel Desteğin Yardım Etme Davranışına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". "İş-Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 16(2), 115-128.
- Andrew, A. (2017). "Relationship Between Employee Readiness For Organizational Change And Employee Performance", *Journal For Studies In Management And Planning Available At*, Cilt.3 Sayı: 1, 23-35.
- Arshadi, N. and Hayavi, H. (2013). "The Effect Of Perceived Organizational Support On Affective Commitment And Job Performance: Mediating Role Of OBSE", *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, Cilt.84, 739-743.
- Babalola, S. S. (2013). "The Impact Of Commitment And Job Insecurity On Openness To Organizational Change: The Case Of Nigerian Civil Aviation Industry", *African Journal Of Business Management*, Cilt.7, 206-212.
- Boz, M., Özkan, Ç. ve Aydın, Ş. (2017). "Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Otelcilik Sektöründe Bir Araştırma". *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi UIİİD-IJEAS* (16. UİK Özel Sayısı): 71-86.
- Büyükgöze, H. ve Kavak, Y. (2017). "Algılanan Örgütsel Destek Ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi: Lise Öğretmenleri Örneğinde Bir İnceleme". *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(1), 1-32.
- Çağlar, Ç. (2013). "Okulların Değişime Açıklık Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişki", *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.6, Sayı: 15, 119-150.
- Demir, M., (2012). "Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Havalimanı Yer Hizmetleri İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma", *İş Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt.14, Sayı: 1, 49-64.
- Eby, L. T., L. T., Adams, D. M. Russell, J. E. A. and Gaby, S. H. (2005). "Employees' Reactions To The Implementation Of Team-Based Selling Perceptions Of Organizational Readiness For Change: Factors Related To", *Human Relations*, Cilt.53, 419-442.

- Eisenberger, R., Cummings, J. Armeli, S. and Lynch, P. (1997). “Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, And Job Satisfaction”, *Journal Of Applied Psychology*, Cilt.82, Sayı: 5, 812-820
- Erdaş, K. D. (2010). *Lider-Üye Mübadelesi, Algılanan Örgütsel Destek Ve Öz Denetim Kişilik Özelliğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Eroğlu, A. (2005). *Çok Değişkenli İstatistik Tekniklerin Varsayımları*. Kalaycı, Ş., SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara, 207-233.
- Farahana, W., Ghaffari, S., Nazri, M. and Kasuma, J. (2017). “The Effect Of Internal Context Factors On Individual Readiness To Change Among The Non-Academic Staff At The University Of Malaya”. *Australian Journal Of Basic And Applied Sciences*, Cilt. 11, Sayı: 1, 107-118.
- Hayes, A. F. (2013). *An Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York, NY: Guilford Yayınları.
- Ganni, A., Mariatin, E. and Ginting, E. D. J. (2018). “The Influence Of Perceived Organizational Support And Transformational Leadership On Employees’ Change Readiness İn Pt Makmur Bintang Plastindo Medan”. *International Journal Of Progressive Sciences And Technologies (IJPSAT)*, Cilt.8, Sayı: 1, 43-47.
- Gül, İ. (2018). *Sağlık Kurumlarında Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Değişime Açıklığın Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi: Afyonkarahisar İl Merkezi Hastanelerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Gül, İ. ve Tüfekçi, N. (2019). “Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Değişime Açıklığın Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi: Afyonkarahisar’daki Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, Cilt.7, Sayı: 18, 1-23.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici Ve Durumsal Etki Analizleri*, Ankara, Seçkin Kitapevi.
- Hassan, N., Razak, N. A., Mojolou, D.N., Aziz, R. A. A., and Ali, S. (2014). *Critical Factors In Organizational Change And Employee Performance*, (In: Hashim, R., Abdul Majeed), A. B. (Eds.) Singapore: *Proceedings Of The Colloquium On Administrative Science And Technology*: 51–59.
- Herscovitch, L., And Meyer. J. P. (2002). “Commitment To Organisational Change: Extension Of A Three-Component Model”. *Journal Of Applied Psychology*, Cilt.87, Sayı: 3, 474-484.
- Imberman, M. D., Lopez, P., Denise J., and Troper, J. D. (2017). “The Relationship Between Personal Impact Of Organizational Change and Employee Commitment: The Mediating Role Of Organizational Justice”. *Abac Odi Journal Vision. Action. Outcome*, Cilt.4, Sayı: 1, 4-28.
- İnce, A. R. (2016). “Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.15, Sayı: 57, 649-660.
- İplik, E., İplik, F. N. ve Efeoğlu, İ. E. (2014). “Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü”. *International Journal Of Economic And Administrative Studies*, Cilt.12, Sayı: 6, 109-122.

- Kanbur, E. (2015). *Çalışanların Bireysel Yaratıcılık Düzeylerinin İç Girişimcilik Performansları Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Kanbur, E. (2018). “Havacılık Sektöründe Psikolojik Güçlendirme, İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”. *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, Cilt.14, Sayı:1, 147-162.
- Kansal, K. K. And Singh, A. (2016). “Impact Of Organization Change On Employees Performance In Maruti Suzuki”. *International Journal Of Research In It And Management (IJRIM)*, Cilt. 6, Sayı: 11, 16- 21.
- Kerman, U. ve Öztö, S. (2014). “Kamu Çalışanlarının Örgütsel Değişim Direncini Etkileyen Uygulamalar”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.6, Sayı: 10, 1-20.
- Kerse, G. ve Karabey, C. N. (2017). “Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü”. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt.6, Sayı: 4, 375-398.
- Kestek, S. B., Çolakoğlu, Ü. ve Atay, H. (2018). “Otel Çalışanlarının Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi: Kuşadası Örneği”. *Journal Of Travel And Tourism Research*, Cilt.13, 53-68.
- Khosa, Z.M., Rehman, Z.U., Asad, A., Bilal, M. A., and Hussain, N., (2015). “The Impact Of Organizational Change On The Employee’s Performance In The Banking Sector Of Pakistan”. *Journal Of Business And Management*, Cilt.17, Sayı: 3, 54-61.
- Kirrane, M., Lennon, M., O’Connor, C. and Fu, N. (2016). “Linking Perceived Management Support With Employees’ Readiness For Change: The Mediating Role Of Psychological Capital”. *Journal Of Change Management*, 1-20.
- Kozak, M. A. ve Güçlü, H. (2003). “Turizm İşletmelerinde Değişim Yönetimi Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”, *Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt.5, Sayı: 1.
- Miao, R. and Kim, H. G. (2010). “Perceived Organizational Support, Job Satisfaction And Employee Performance: An Chinese Empirical Study”. *J. Service Science & Management*, Cilt.3, 257-264.
- Mohamed, S. A. and Ali, M. (2015). “The Influence Of Perceived Organizational Support On Employees’ Job Performance”. *International Journal Of Scientific And Research Publications*, Cilt.5, Sayı: 4, 1-6.
- Motland, K. (2018). *The Relationship Between Organizational Climate, Perceived Organizational Support, Employee Participation, And Readiness For Change Within The Norwegian Police Service*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). University Of Oslo, The Department Of Psychology, Norveç.
- Nayır, F. (2013). “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin” Kısa Form Geçerlik Güvenirlik Çalışması”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 89-106.
- Peker, Ö. (2008). *Örgütsel Desteğin Değişime Yatkınlığına Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Pimentel, J. R. C. (2008). *Person-Environment Fit And Readiness For Change: Exploring The Moderating Role Of Leader-Member Exchange And Perceived Organizational Support*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). The University Of Tennessee, Philosophy, Knoxville.

- Oreg, S., Vakola, M., and Armenakis, A. (2011). "Change Recipients' Reactions To Organizational Change: A 60-Year Review Of Quantitative Studies". *Journal Of Applied Behavioral Science*, Cilt.47, Sayı: 4, 461-524.
- Önen, S. M. (2017). Kamu Yönetiminin Değişiminde Açıklık Anlayışı: Malatya Büyükşehir Belediyesi'nin Yeni Belediyecilik Uygulamaları. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 2017, Cilt.52, Sayı: 2, 248-265.
- Önderoğlu, S. (2010). Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması Ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, A. (2010). "Örgütsel Özdeşleşmenin Algılanan Örgütsel Destek, Cinsiyet Ve Kıdem Değişkenlerine Göre İncelenmesi". *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt.14, Sayı: 1, 238-250.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İİB Dergisi*. Cilt.18, Sayı: 2, 113-130.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2013). Örgütsel Davranış (6. Baskı). Ekin Yayınevi, Bursa.
- Rafferty, A. and Simons, R. (2006). "An Examination Of The Antecedents Of Readiness For Fine-Tuning And Corporate Transformation Changes". *Journal Of Business And Psychology*, Cilt.20, Sayı: 3, 325-350.
- Rhoades, L., And Eisenberger, R. (2002). "Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature". *Journal Of Applied Psychology*, Cilt.87, Sayı: 4, 698-714.
- Rivero, O. (2013). "Misguided Organizational Change Initiatives And How It Promotes A Destructive Work Environment". *International Journal Of Management & Information Systems (IJMIS)*, Cilt.17, Sayı: 3: 169-174.
- Sabuncuoğlu, Z. Ve Tüz, V. M., (2016). Örgütsel Davranış, Bursa, Alfa Aktüel Yayınevi.
- Samah, S. (2018). "Recognizing Acceptance Of Change And Organizational Support In Public Service Organizations: Engaging Middle Managers In Organizational Change". *International Journal Of Human Resource Studies*, Cilt.8, Sayı: 2, 249-262.
- Saylı, Y. ve Tüfekçi, A. (2008). "Başarılı Bir Örgütsel Değişimin Gerçekleştirilmesinde Dönüştürücü Liderliğin Rolü". *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(30), 193-210.
- Seçkin, Z., Demirel, Y. ve Özçınar, M. F. (2016). "Örgütsel Değişim Sürecinin Algılanmasına Yönelik Betimsel Bir Araştırma". *Aksaray Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt.8, Sayı: 1, 125-134.
- Sonnentag, S., Volmer, J. and Spychala, A. (2008). "Job Performance", *The Sage Handbook Of Organizational Behavior*, Sayı: 1, 427-447.
- Tokat, B., Kara, H. ve Karaa, M. Y. (2013). "A-B Tipi Kişilik Özelliklerine Sahip İşgörenlerin Olası Bir Örgütsel Değişime Yatkınlıklarının Araştırılması", *Turkish Studies*, Cilt.8, Sayı: 8, 1973-1988.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). "Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek Ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme Ve İş Performansına Etkisi". *Yönetim Ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.17, Sayı: 2, 183-206.
- Turunç, Ö. Ve Avcı, U. (2015). "Algılanan Örgütsel Destek Ve Lider-Üye Etkileşiminin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: İş Stresinin Aracılık Rolü", *Seyahat Ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 12 (1), 43-63.

- Uğur, D. (2017). Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Adaletin İş Performansı Üzerindeki Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Wanza, L. and Nkuraru, J. K. (2016). “Influence Of Change Management On Employee Performance: A Case Of University Of Eldoret, Kenya”. International Journal Of Business And Social Science, Cilt. 7, Sayı: 4, 190-199.
- Wann-Yih, W. And Htaik, S. (2011). “The Impacts Of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Organizational Commitment On Job Performance In Hotel Industry”. The 11th International DSI And The 16th APDSI Joint Meeting, Taipei, Taiwan, 12-16.
- Yelboğa, A., (2006). “Kişilik Özellikleri Ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. “İş, Güç” Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt.8, Sayı: 2,197-211.
- Yıldız, S., Savcı, G. ve Kapu, H. (2014). “Motive Edici Faktörlerin Çalışanların İş Performansına Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim Ve Ekonomi Dergisi, Cilt.21, Sayı: 1, 233-249.
- Yılmaz, H. ve Görmüş, A. Ş. (2012). “Stratejik Girişimciliğin, Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Öğrenme Üzerine Etkilerinin Araştırılması: Tekstil Sektöründe Ampirik Bir Çalışma”. Journal Of Yasar University, Cilt.26, Sayı: 7, 4483- 4504.
- Yılmaz, A. (2016). Algılanan Örgütsel Destek Ortamında İş Stresi Ve İş Yaşam Kalitesinin İş Performansı Üzerine Etkisinin Araştırılması: İstanbul’da Bulunan Beş Yıldızlı Otellerde Çalışan Aşçılar Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, A. ve Tanrıverdi, H. (2017). “Aşçıların Örgütsel Destek Algısının İş Performansı Üzerine Etkisinde İş Ortamı Niteliğinin Aracılık Rolü”. Journal Of Tourism And Gastronomy Studies, Cilt.5, Sayı: 3, 32-52.
- Zadeoğulları, S. (2010). Örgütsel Değişime Açıklık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Research Article

Çalışanların Algılanan Örgütsel Desteğinin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Değişime Açıklığın Aracı Rolü

The Mediating Role of Openness to Organizational Change in The Effect of Perceived Organizational Support on Job Performance

Nilüfer SERİNLİ Dr. Öğr. Üyesi, Trakya Üniversitesi Uzunköprü Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu nserinlikli@hotmail.com https://orcid.org/0000-0002-1075-2252	Mustafa KARA Prof. Dr. İstanbul Rumeli Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi Uluslararası İlişkiler Bölümü mustafa.kara@rumeli.edu.tr https://orcid.org/0000-0003-2590-0462
--	---

Extensive Summary:

Just as societies change and pass from one situation to another, organizations sustaining activity within society are affected by these changes and make changes to their organizational and management structures and work flows (Özkalp and Kirel, p. 459). Successful change can only occur through the ability to manage change. Employees having positive opinions of change and believing in the positive effects of change is a must in order to become openness to organizational change (Zadeoğluları, 2010, p. 13). The employees' attitudes towards openness to organizational change depends on their positive perceptions of the support provided by the organization. The higher the perceived organizational support is, the more open the employees will be to change. Employees who are more openness to organizational change are more likely to work productively, job performance, organizational commitment and job satisfaction while they are less likely to be late for work and intend to quit their jobs (Peker, 2008, p. 14).

The purpose of this study is to research intermediary role of openness to organizational change in the impact of perceived organizational support on job performance. In line with this aim, a survey was performed on employees in an association of Agricultural Sales Cooperatives active in Marmara Region.

Method

The research accessed 495 people employed in different positions. Of those participating in the survey, 84% were male and 15,6% were female. Of participants, 51,3% were aged from 19-39 years and 48,5% (n=54) were aged from 40-54 years with cooperative employees forming a young and dynamic population. Nearly half of (n=230) the participants were graduates in terms of educational status, and nearly half (n=204) were identified to have been employed in an association of Agricultural Sales Cooperatives for 16-20 years.

The survey method was used for collection of data. Survey questions comprised a total of 30 items, with eight items on the perceived organizational support scale, four items about job performance and 18 items about openness to organizational change. The data obtained were analyzed using the SPSS 25.0, Amos and IBM SPSS Process Macro programs (Model 4). To test the construct validity of the scales about perceived organizational support, work performance and

openness to organizational change, exploratory factor analysis was performed. Confirmatory factor analysis was performed to test the fit of the scales to the factor structure. Correlation analysis was used to test the correlations between variables in the study and the bootstrap technique was used to test mediation (Hayes, 2013).

To test the construct validity of the scales about perceived organizational support, job performance and openness to organizational change, exploratory factor analysis was performed. The results of the exploratory factor analysis calculated the KMO value as 0.935 for the perceived organizational support scale; the KMO value was 0,956 for the openness to organizational change scale; and the KMO value was 0.772 for the job performance scale. The reliability analysis results for the scales found the Cronbach alpha reliability coefficient was 0.922 for the perceived organizational support scale, was 0.946 for the openness to organizational change scale, and was 0.813 for the job performance scale. Confirmatory factor analysis was performed to test the fit of the scales to the factor structure. According to confirmatory factor analysis results, the fit indices for the perceived organizational support scale ($X^2/df=1,723$, RMSEA= 0,038, NFI= 1,000, CFI= 1,000, GFI= 0,976, AGFI=0,960) and job performance scale ($X^2/df=0,031$, RMSEA= 0,00, NFI= 1,000, CFI= 1,000, GFI= 1,000, AGFI=0,940) were identified to abide by fit criteria, confirming that perceived organizational support and job performance scales had single factor structure within the framework of this study. The CFA results related to the openness to organizational change scale were identified to abide within the acceptable value for the fit indices ($X^2/df=2,528$, RMSEA= 0,056, NFI= 0,961, CFI= 0,976, GFI= 0,947, AGFI=0,923) (Gürbüz ve Şahin, 2014).

Results

Correlation analysis was performed to test the correlations between variables and the results found the variables had positive correlations with each other (Table 1).

Table 1: Correlation Analysis Results of the Variables

	Average	Standard Deviation	POS	JP	OOO
POS	3,752	0,718	-	-	-
JP	4,384	0,473	0,294**	-	-
OOO	3,375	0,679	0,107*	0,123**	-

* The correlation is significant at the 0.05 level (two-way) ** Correlation is significant at the 0.01 level (two-way).

Perceived Organizational Support =POS; Job Performance=JP; Openness To Organizational Change= OOO

The total effect of perceived organizational support on job performance (c path) is significantly positive (B: 0,193, %95 CI [0,137, 0,249], t: 6,822, p=0,000). It was identified that the perceived organizational support levels of employees positively and statistically significantly affected the openness to organizational change levels (a path) (B: 0,101 %95 CI [0,018, 0,184], t: 2,389 p= 0,017). The openness to organizational change was found to have a statistically significant effect on job performance (b path) (B: 0,065, %95 CI [0,006, 0,124], t: 2,147 p=0,032). The perceived organizational support level of employees was identified to have a statistically significant direct effect on job performance levels (c' path) (B: 0,187, %95 CI [0,131, 0,243], t: 6,578, p=0,000).

Table 2. Regression Analysis Results

OOO (M)					JP (Y)			
		B	Std. Error	p		B	Std. Error	p
POS (X)	a	0,101	0,042	0,017	c'	0,187	0,028	0,000
OOO (M)	-	-	-	-	b	0,065	0,030	0,032
Constant	I ₁	3,095	0,162	0,000	I ₂	3,458	0,143	0,000
R ² =0,011					R ² =0,095			
F=5,708					F=25,742			

B= Unstandardized beta coefficient

Perceived Organizational Support =POS; Job Performance=JP; Openness to Organizational Change= OOC

For the mediating role of openness to organizational change, the indirect effect of perceived organizational support on job performance was concluded to be statistically not significant as the confidence interval include zero (B: 0,005, %95 CI [-0,001, 0,017]). In other words, it is determined that perceived organizational support isn't intermediary role of the openness to organizational change in the impact of job performance.

The openness to organizational change doesn't seem to have a mediating role on the relationship between job performance and perceived organizational support (the total impact value= 0.193; direct impact value= 0.187; indirect impact value= 0.007; bootstrap confidence ranges= -0.001 ile 0.018).

Table 3. Total, Direct and İndirect Effect Value

Openness to Organizational Change	Total Effect	Direct Effect	İndirect Effect	Bootstrap Confidence Ranges
Perceived Organizational Support →				
Job Performance	0,193	0,187	0,007	-0,001, 0,018

Conclusion

According to the results of the study, positive perceptions of organizational support seems to increase openness to organizational change and job performance. Therefore, during the changes as a result of internal and external factors, the upper association administrative board in a cooperation should support its employees and help them develop positive perceptions. The betterment of the relationships between the administration and colleagues, informing the employees about the changes that are going to be made or providing the employees with training may be useful to support employees. These will help employees become more openness to organizational change and they will be less likely to resist changing. The higher levels of openness to organizational change will lead to better job performance, motivation, organizational identification, loyalty and job satisfaction while decreasing the rate of absenteeism, intention to quit work and stress at work.