

ÖZET

Bu araştırmanın amacı algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu sebeple algılanan örgütsel destek boyutları, kişisel gelişime yönelik destek ile karşılıklılık normuna dayalı destek olarak; iş performansı ise görev performansı ve bağlamsal performans olmak üzere iki boyutta ele alınmıştır.

180 banka çalışanınin dahil edildiği örnekleme, İstanbul ilindeki beş farklı banka kuruluşundaki çalışanlar kapsamaktadır. Verilerin toplanmasında Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ), Algılanan Rol İçi ve Rol Dışı İş Performansı Ölçeği ve Genel Öz Yeterlilik Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler t- testi analizi, korelasyon analizi, hiyerarjik regresyon analizi ve tek yönlü ANOVA analizi kullanılarak değerlendirilmiştir.

Çalışmamızdan elde edilen bulgular ışığında, kişisel gelişime yönelik destek ile görev performansı ve bağlamsal performans arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Fakat karşılıklılık normuna dayalı destek ile görev performansı ve bağlamsal performans arasındaki ilişki manidar olmakla birlikte negatif korelasyon ilişkisi bulunmuştur. Öte yandan şartlı değişken olarak araştırma modelimize aldığımız öz yeterlilik değişkeninin algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasında düzenleyici rolünün olmadığı tespit edilmiştir. Demografik değişkenlerimiz ile yapmış olduğumuz analizlere bakacak olursak, cinsiyete, yaşa, eğitim durumu ve sektör tecrübesine göre görev performansı ve bağlamsal performans arasında kıyaslama yaptığımızda anlamlı bir sonuç çıkmamıştır.

Anahtar kelimeler: Algılanan örgütsel destek, iş performansı, öz yeterlilik

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the relationship between perceived organizational Support and work performance. In this sense perceived organizational support is approached in terms of support for personal development and reciprocity norm; whereas work performance is approached in duty performance and contextual performance aspects.

The sample was applied on 180 bank employees from five different bank institutions located in İstanbul province. Perceived Organizational Support Scale, Perceived Organizational In/Out-Role Work Performance Scale and General Self Sufficiency Scale methods are utilized in data gathering phase. The collected data was assessed via t-test, correlation, hierarchic regression, single direction ANOVA analysis methods.

In the light of the findings gathered from researches conducted, it is seen that a positive and meaningful relationship exists between personal development support, duty performance and contextual performance. However, the relationship between reciprocity norm support, duty performance and contextual performance is noteworthy but negatively correlated. In addition it is detected that self-sufficiency variable which is used as conditional variable in this study has no effect on perceived organization support and work performance. Upon the analysis conducted on demographic variables, it is seen that there is no meaningful result with regard to the comparison of duty performance and contextual performance in terms of gender, educational status and sector experience.

Key Words: Perceived organizational support, work performance, self-sufficiency.