



## İş- Aile Çatışması ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Yiyecek ve İçecek İşletmelerinde İncelenmesi: Ankara İli Örneği (Investigation of the Relationship Between Work-Family Conflict and Employee Performance in Food and Beverage Companies)

Menekşe ÖZTOPRAK<sup>a</sup> , \* Bürge KARDEŞ DELİL<sup>b</sup> 

<sup>a</sup> Baskent University, Vocational School of Social Sciences, Department of Office Management and Executive Assistant, Ankara/Turkey

<sup>b</sup> Başkent University, School of Foreign Languages, Ankara/Turkey

### Makale Geçmişi

Gönderim Tarihi: 14.08.2022

Kabul Tarihi: 24.09.2022

### Anahtar Kelimeler

İş-aile çatışması

İşgören performansı

Yiyecek-içecek işletmeleri

### Öz

Bu araştırmanın amacı, örgütlerin başarısı ve devamlılığın sağlanması açısından büyük önem taşıyan ve bir yönetim konusu olan İş-aile çatışması ile işgören performansı arasında olan ilişkiyi araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda, Ankara ilindeki yiyecek içecek işletmelerinde çalışan 427 kişiye kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılarak anket uygulanmıştır. Geri dönüş sağlanan 396 ankette geçerli olan 367 anket araştırmanın veri tabanını oluşturmuştur. Örnekleme İş-aile çatışması ve performans ölçeğinin bulunduğu anketler uygulanmıştır. Uygulanan bu anketler sonucunda ulaşılan veriler, SPSS paket programında frekans ve yüzde, farklılaşma testleri, korelasyon analizi, anova ve t testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analizlerin ışığında, çalışanların iş-aile çatışması ile işgören performansı arasında ilişki tespit edilmiştir. Çatışmanın işgören performansı üzerinde %20'lik bir etkisi olduğu da görülmüştür.

### Keywords

Work-family conflict

Employee performance

Food and beverage businesses

### Abstract

The purpose of this research is to reveal the relationship between work-family conflict and employee performance, which is an extremely important management issue for the success and continuity of organizations. In line with this purpose, surveys including work-family conflict and performance scale were applied to 427 employees in randomly selected food and beverage companies in Ankara province, using convenience sampling method. The database of the research consisted of 367 valid questionnaires out of 396 returned ones. The questionnaires on work-family conflict and performance scale were applied to the sampling group. The data obtained were analyzed by frequency and percentage, correlation analysis, differentiation t-tests and ANOVA test in SPSS package program. As a result of the analysis, the relationship between work-family conflict and employee performance was determined. It has been observed that conflict has a 20% effect on employee performance.

### Makalenin Türü

Araştırma Makalesi

\* Sorumlu Yazar

E-posta: kardes@baskent.edu.tr (B. K. Delil)

DOI: 10.21325/jotags.2022.1088

## GİRİŞ

İşletmeler, ürettikleri mal ya da hizmetin alanı ne kadar farklı olursa olsun, belirli hedeflere ulaşmak ve görevleri gerçekleştirmek için kurulmaktadır (Karaman, 2009: s.413). İşletmelerin kuruluş amaçlarını gerçekleştirebilmeleri gerek işletme içi gerekse de işletme dışındaki bazı faktörlerin birlikte ve uyum içerisinde çalışmasına bağlıdır. Üretim faktörleri olarak adlandırılan bu işletme kaynakları (hammadde, makineler, insan emeği, vb.) üretim sürecine girdi olarak başlar ve çıktıya dönüşürler. Bu süreç içinde insanların çeşitli ihtiyaçlarını giderecek mal ve hizmet haline gelirler (Ünsar, 2007: s. 697). Bu faktörlerden birinde görülen uyumsuzluk işletmelerin ve örgütlerin çalışmasını olumsuz etkileyebilmektedir.

Örgütlerin rekabet üstünlüğü ve başarı sağlayabilmeleri, sahip oldukları kaynakları doğru ve etkin bir şekilde kullanabilmelerine bağlıdır (Kızanlıklık & Koç, 2017: s. 118). Etkin ve verimli çalışabilmeleri için gerekli en önemli etken ise insan faktörüdür. (Çavdar & Çavdar, 2010: s. 80). Geçmişte maliyet olarak kabul edilen çalışanlar, ilerleyen zamanda işletmelerin en değerli varlığı haline almış ve işletmeye katma değer sağlayan yetenekler olarak değerlendirilmeye başlanmıştır (Doğan & Demiral, 2008: s. 146). Bu kavram, işgören faktörü olarak da adlandırılmaktadır. İşgören işletmenin bünyesinde bulunan en üst yöneticiden en alt düzeydeki bütün çalışanları kapsamaktadır. Ayrıca örgüt dışında bulunan ve yararlanılabilecek her türlü potansiyel işgücü olarak da düşünülebilmektedir (Adem, Akgemci & Demirsel, 2004: s. 278). İşgörenlerin de çalışma performansını etkileyen çeşitli nedenler vardır. Bu nedenler; bireysel etkenler, çalışma ortamı, arkadaş ortamı, çevresel faktörler duygusal faktörler olabileceği gibi aile kaynaklı nedenlerden de kaynaklı olabilmektedir. İş-Aile çatışmalarını etkileyen birçok değişken olmakla birlikte, çalışanların medeni durumları, yaşları, aile kavramına bakış açıları, çocuk sayıları gibi faktörlerden de etkilenmektedir (Şimşek & Koç, 2020: s. 3076). İşinden dolayı aile ile olan çatışmalar İş-aile çatışması olarak adlandırılmakta olup, işgörenin, işiyle ailesi arasındaki dengeyi iyi kuramadığı zamanlarda ortaya çıkmakta hem iş hem de aile yaşamına etkilemektedir. Araştırmada, çalışanların yaşamlarından ve işlerinden memnuniyet düzeylerini etkileyen faktörlerden iş-aile çatışması ile işgören performansı incelenmiş, bu terimlerin arasındaki ilişkilere yer verilmiştir. İşgören performansı; Uygur, 2007'ye göre; performans, işgören için bir işletmede sorumluluk ve görevler yüklenip istediklerini elde etmek için zaman ve çaba harcamasıdır.

Araştırmada ele alınan bu kavramlar, sadece iş hayatında işgörenlerle değil, özel hayatında aile bireyleriyle, sosyal hayat da arkadaş ve sosyal çevreyle de alakalı olabilir. Kişinin iş tatmini, performansını, işgören devir hızını, işletmenin büyüme hızı ve verimini etkileyen önemli öğelerdendir (Yazıcıoğlu, 2010: s. 245). Bu etkenlerin bazıları işgören performansını artırıp kişinin hayattan keyif ve zevk almasını sağlarken, bazıları da kişinin yaşam doyumsuz olmasına ve hayattan kopmasına, tükenmesine, keyifsiz, amaçsız, mutsuz, bir hayat sürmesine neden olabilmektedir. Ayrıca, motivasyonu yüksek ancak iş tatmini düşük işgörenler başka işler arayabilirler (Gökkaya & Türker, 2018: s. 15). İnsan hayatı boyunca kendisini olumlu olumsuz etkileyecek birçok faktörün etkisi altındadır. Aslında bu faktörlere kendisinin yüklediği değer onun olumlu ya da olumsuz faktör olduğunu da belirliyor olabilir. İşgörenler, işleri ve ailelerine ait sorumluluklarını yerine getirirken güçlük çekebilirler. Her iki tarafın taleplerinin yerine getirilmesindeki zorluk çalışanlar açısından problem yaratır ve iş-aile çatışması olarak adlandırılır (Aktaş & Gürkan, 2015, s. 140). Bu tür problemlerden meydana gelen sorunlar, iş-aile çatışması yaşayan bireyin tercih durumu da onun performansını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilecektir. Bu araştırma

sonucunda; iş-aile çatışması ve işgören performansı arasında anlamlı ilişkiler bulunmuş ve bu anlamlı ilişkilerin düzeyi yapılan analizler sonucu ortaya konulmuştur.

### **Kavramsal Çerçeve**

Her insanın hayatta kalabilmek için temel fizyolojik ihtiyaçları vardır. Bu ihtiyaçları karşılanmadan hayatını devam ettirebilmesi imkânsızdır. İnsanın bu ihtiyaçlarını karşılayabilmesi ve hayatını devam ettirebilmesi ekonomik bir gelirle mümkündür. İnsanlar hayatlarını devam ettirebilmek için ekonomik bir kazançta ihtiyaç duyarlar. Çalışan ve karşılığında gelir elde edilen iş, ekonomik bağımsızlığın elde edilmesinde en önemli etkidir (Eğinli, 2009, 35). Aynı zamanda iş, kişinin isteklerini ve amaçlarını geliştirmesi için imkân sağlamaktadır (Özafşarlıoğlu & Kılıç, 2013, s.210). Birey kendisinin ve ailesinin hayatını idame ettirebilmek için çalışmak zorundadır. Bu nedenle hayatında harcadığı fiziksel zamanın büyük bir kısmı iş yerinde geçmektedir (Turgut, 2011, s. 155). Ancak işyerinde geçirilen zaman ne kadar çok olursa, aileye ve özel hayata ayrılan zaman da o kadar az olacaktır.

Çalışanlar çoğu zaman iş ve iş dışından beklentilere maruz kalmaktadır. Bu beklentilerin altından kalkmak her zaman kolay olmamakta ve çalışanların stresini yükseltmektedir (Turunç & Çelik, 2010: s. 184). Zamanının büyük bir kısmını iş yerinde geçiren birey, diğer sorumluluklarını yerine getirmeye yetecek zamanı bulamamaktadır. İş yeri ver işyeri dışından gelen beklentiler, çalışanı bu iki seçenekten birini tercih etmeye zorlamaktadır.

İnsanların gerçek bir mutluluğu yakalayabilmeleri için hem meslek hem de aile hayatlarında mutlu olabilmeleri gerekmektedir (Fırat, 2018: s. 158). Bu mutluluğun yakalanabilmesi iş ve aile hayatına ayrılan zamanın dengeli bir şekilde paylaşılması gerekmektedir.

Bir ferdi olarak içinde yaşadığımız aile, toplumun küçük temel dayanağıdır. İnsanların birlikte hayatlarına başladığı en eski ve en küçük topluluktur. Doğduğu gün ile bu birimin bir elemanı olan insan, birlikte yaşamayı ve ilişki kurmayı bu küçük toplulukta öğrenir. Doğal olarak insanın içinde yaşadığı topluma hazırlanmasında ailenin önemi büyüktür (Akın, 2013: s. 27). Aynı zamanda aile, kişinin hayatını devam ettirmesi için gerekli her türlü destek ve bakımın sunulduğu sosyal bir yapıdır (Bayer, 2013: s. 102). Daha geniş bir tanım yapılacak olursa, aile; kan, evlat edinme, ya da evlenme bağlarından herhangi biriyle bağlanmış, aynı ev içinde yaşamakta olan, aynı geliri paylaşan, etkileşim halindeki ana-baba, karı-koca, evlat ve kardeşlik gibi sosyal ilişkileri olan insanlar topluluğudur (Ağdemir, 1991).

Ailenin insan yaşamında bu denli öneme sahip olması, sosyal bilimlerin ilgisini çekmiştir. İçinde barındırdığı soru ve sorunlar araştırmalarda itici güç olmuştur (Turgut, 2017: s. 94).

### **İş-Aile Çatışması**

Bir aile içinde dünyaya gelen ve hayatının büyük bir kısmını burada geçiren insanın, içinde yaşadığı ailesine karşı sorumlulukları vardır ve bunları yerine getirme çabası bir ömür boyu sürer (Yüksel, 2005: s. 303.) Bu sorumluluklar, belli bir dönem sonra iş hayatına başlayana kadar aynı şekilde devam eder. İş hayatı bireyin sorumluluklarına yenilerini ekler.

Birey iş hayatıyla birlikte gününün büyük bir kısmı aile ve işiyle geçirmeye başlar. Bu nedenle beklentilerinin çoğu ailesi ve işiyle ilgili olmaktadır (Özdevecioğlu & Doruk, 2009: s. 71). İş ve aile insan yaşam süresi içerisinde

en büyük yere sahip iki kurumdur. Bununla birlikte iş, bireyin hayatını sürdürebilmesi için maddi ve manevi anlamda önem taşımaktadır. Hayatının devamlılığını sağlayabilmesi için gerekli maddi getirileri iş sayesinde sağlamaktadır. Ayrıca iş, bireyin toplum içindeki statüsünü belirleyici, bir rol de oynamaktadır (Yüksel, 2005: s. 302). Ancak, yapılan bazı araştırmalarda görüldüğü üzere, çalışanların iş ve özel yaşamları yani aile yaşamları arasında iyi bir denge kurabilmeleri her zaman mümkün değildir. Hem iş yaşamından verimli bir çalışma hem de aileye daha fazla zaman ayırarak mutlu olmaları zor bir olasılıktır (Efeoğlu & Özgen, 2006: s. 238). İş ve aile hayatının birlikte yürütülmeye başlanması bazı sorunları da beraberinde getirmektedir.

Ailesine karşı sorumlulukları olan insanın, iş ile ilgili sorumluluklarında üstesinden gelmeye çalışması, dengeli bir dağılım yapmasını güçleştirebilir (Turgut, 2011: s. 157). Bu dengesizlik iş-aile çatışmalarının başlamasının başlıca nedenidir. Çatışmanın tanımına bakıldığında, iki veya daha fazla kişi ya da grubun, istekler, amaçlar ve güdüler boyutunda anlaşamamaları şeklinde tanımlanabilmektedir (Çarıkçı & Çelikkol: 2009: s. 154). Mevcut çatışmalar, bireyin aile içinde ve iş hayatında olmak üzere, aynı anda birden fazla role sahip olduğu durumlarda ortaya çıkarabilmektedir (Turunç & Erkuş, 2010: s. 417). Bir başka tanıma göre ise, bir alandaki rollerin yerine getirilmesi ile yaşanan baskılar diğer alandaki rollerin yerine getirilmesini güçleştirir (Kılıç & Sakallı, 2013: s. 214). Yapılan araştırmalar iş-aile çatışmasının, aile-iş çatışmasına oranla daha fazla yaşandığını göstermektedir (Özdevecioğlu & Aktaş, 2007: s. 7).

Bu çatışma aile-iş olabileceği gibi iş-aile çatışması olarak çift taraflı da görülebilmektedir (Çelik & Turunç, 2011: s. 229-230). Kariyer yapma isteğinin birden fazla alana yayılması, boşanma, aile içi sorunlar ve anlaşmazlıklar, düşük örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile işgücü devrinin yüksek olması çatışmaya neden olan diğer önemli unsurlardır (Tekingündüz, Kurtuldu & Öksüz, 2015: s. 29). Dursun ve İftar'a göre çatışmaların başlıca nedenlerinden birisi cinsiyet faktörüdür. Konu ile ilgili araştırmalara göre kadınların yaşamış olduğu çatışma erkeklere nazaran daha fazladır (Dursun & İftar, 2014: s. 129). Çalışma yaşamı karakteristik olarak erkeğe özgü değerler içeriyor olması, kadının aile içindeki görevlerinin erkeklerden fazla oluşu gibi etmenler, kadının ya iş yaşamından kopmasına ya da iş yaşamını ikinci plana atmasına neden olmaktadır (Önel, 2006: s. 19). Teknolojik gelişmeler ile iş ve aile arasındaki sınır esnekleşmiştir. Örneğin, eskiden birey iş yerinden ayrıldıktan sonra işine son verirken günümüzde işini evindeki bilgisayardan da takip etmektedir. Bu durum çatışmaya zemin hazırlamaktadır (Mustafayeva & Bayraktaroğlu, 2014: s. 129). Aile-iş ve iş-aile çatışması, bireyin sadece işteki ya da ailedeki yaşamını etkilemez, kişinin bütün yaşamı üzerinde olumsuz izler bırakır. Hatta ileri durumlarda sağlık problemlerine bile sebebiyet verebilir (Çarıkçı & Çelikkol, 2009: s. 156). Ayrıca iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişliğe, duyarsızlaşmaya, performans düşüklüğüne, iş memnuniyetsizliğine veya işkolikliğe neden olabilmektedir (Altınopa & Aydın 2021: s. 50; Durak vd. 2021: s. 142; Altunsoy, 2021: s. 163; Erer, 2021, s. 2807).

İş-aile çatışmalarına yönelik araştırmalarda çatışmanın sonuçlarının farklı meslek gruplarına göre değiştiği gözlemlenmiştir. Örneğin Yeni Zellanda kamu çalışanlarının üzerinde yapılan bir araştırmada iş-aile çatışmasının, işten ayrılma sebepleri arasında yer aldığı sonucuna varılmıştır (Karabay, 2015: s. 117). KKTC'de faaliyet gösteren otellerin ön büro çalışanları üzerinde yapılan bir başka araştırma ise iş-aile çatışması, çalışanların performansını negatif yönde etkilemektedir (Çelik & Turunç, 2010: s. 24).

## İşgören Performansı

Performans, daha önceden planlanan bir işin amaca ulaşma derecesi olarak tanımlanabilir. Ancak işgören olarak bakıldığında performans, bireysel olarak gösterilen etkinlik ve verimlilik düzeyidir. Performans ile başarı çoğu zaman aynı anlamda kullanılmaktadır. Ancak performans çaba, başarı ise çabanın konulan hedefe ulaşma derecesidir (Tutar & Altınöz, 2010: s. 202). Bir başka tanımda performans, işgörenin görevinde yapması gereken şeylerle alakalı beklentilerle, gerçekte yapmış olduğu şeylerin arasındaki ilişkinin fonksiyonudur (Çöl, 2008: s. 38).

İşgören performansı ise, verimlilik olarak ifade edilebilir. Beklentilerinin karşılanması amacıyla örgütlere katılan işgörenler, beklentileri karşılandığı ölçüde mutlu olmaktadır. Mutlu olan işgörenin performans ve verimliliğinde artış gözlenmektedir (Yazıcıoğlu, 2010: s. 245-246). Alanyazında, işgören performansı için, “iş performansı”, “çalışan performansı” “rol-içi performans” ve “kişisel performans” gibi farklı adlandırmalar da kullanılmaktadır (Turgut, Tokmak & Ateş, 2015: s. 8).

İşgören performansını etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler çalışanın kendisinden kaynaklanabileceği gibi çalışma koşullarından, emrinde çalıştıkları yöneticilerin, iş arkadaşlarının ve ailelerinin tutum ve davranışlarından etkilenebilmektedir (Tekingündüz, Kurtuldu & Eğilmez, 2016: s. 684). İşgörende motivasyona yönelik olumlu bir etki oluşabilmesi için bahsi geçen faktörlerin de olumlu şartlar sağlaması gerekmektedir (Uysal & Yıldız, 2014: s. 837). Zira moral ve motivasyonu yüksek olan işgörenin örgüte olan bağlılığı artacak ve işe yönelik performansları artmaktadır (Işık & Kama, 2018: s. 397). Bu yüzden iş yerinin belirli dönemlerde performansları ölçmesi, başarılı olanların ödüllendirilip başarısız olanların eksiklerini gidermesi önemli bir unsurdur (Uludağ, 2018: s. 180). İşletmelerin, “yönetim anlayışı” bu faktörlerin dışında kalan bir diğer etkidir. Globalleşen dünyada rekabet kabiliyeti kazanmak isteyen işletmeler, modern yönetim felsefelerini uygulayarak çalışanların iş performanslarını artırmak istemektedirler (Gerşil & Aracı, 2011: s. 47).

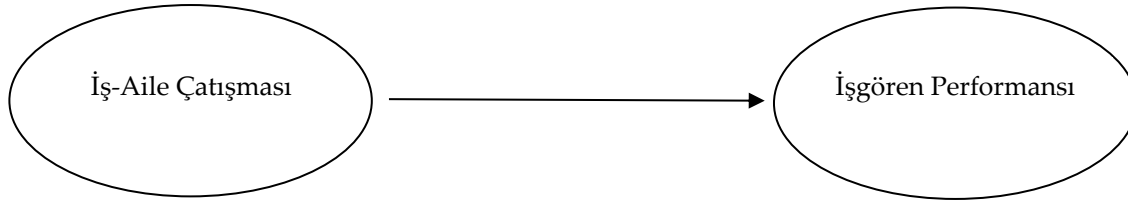
## Yöntem

Araştırmanın evrenini Türkiye’deki yiyecek içecek işletmelerinde ücretli çalışan kişiler oluşturmaktadır. Evrendeki araştırma grubuna ulaşmanın zorluğundan dolayı kolayda örnekleme yoluyla Ankara ilinde yiyecek içecek işletmelerinde çalışan 427 kişiye anket elden verilmiştir. Bu kişilerden 396’sı dönüş yapmıştır. Geçersiz ve çoklu cevaplanan anketler değerlendirme dışı bırakıldıktan sonra değerlendirmek için 367 anket kalmıştır. Analizler bu anketler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada kullanılan verilerin toplanabilmesi için gerekli olan etik kurul izin belgesi Başkent Üniversitesi Etik Kurulu 26.07.2022 tarihi ve E-62310886-605.99-145923 sayı numarası ile alınmıştır.

Araştırmada birincil ve ikincil veri kaynaklarından yararlanılmış olup, daha önce yapılan çalışmaların araştırılması için alanyazın taranmıştır. Yapılan çalışmalar ışığında da yiyecek içecek işletme çalışanlarının iş-aile çatışması ile işgörenlerin performansları arasında ilişkinin bulunup bulunmadığı ve bu ilişkinin işgören performansı üzerindeki etkisini araştırmaya yönelik anketler uygulanmıştır.

Veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde araştırmaya katılan işgörenlere ait genel bilgilere ulaşmak için gerekli sorulara, ikinci bölümde iş-aile çatışması ölçeğine ve üçüncü bölümde işgören performansı ölçeğine yer verilmiştir.

10 sorudan oluşan iş-aile çatışması ölçeği (İAÇÖ), (Haslam, Filus, Morawska, Sanders ve Fletcher, 2015) iki boyutlu (iş-aile) bir ölçektir (Akın, Tunca & Bayrakdar, 2017: s. 40). Kirkman ve Rosen (1999)'dan aldığı ve Çöl (2008) tarafından Türkçeye çevrilen 4 sorudan oluşan işgören performansı ölçeği kullanılmıştır (Ünal & Günay, 2016: s. 277). Araştırmanın modeli aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



**Şekil 1.** Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacına doğrultusunda aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

**H<sub>1</sub>:** İş-aile çatışması ile işgören performansı arasında ilişki vardır.

**H<sub>2</sub>:** İş-aile çatışmasının işgören performansı üzerinde etkisi vardır.

**H<sub>3</sub>:** Yaş değişkeni açısından iş-aile çatışması ve işgören performansı arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

**H<sub>4</sub>:** Cinsiyet değişkeni açısından iş-aile çatışması ve işgören performansı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H<sub>5</sub>:** Eğitim düzeyine göre iş-aile çatışması ve işgören performansı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H<sub>6</sub>:** Sektördeki deneyim yılı değişkeni açısından iş-aile çatışması ve işgören performansı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

## Bulgular

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan yiyecek içecek işletmeleri çalışanlarının demografik yapılarına yönelik tanıtıcı frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1 de gösterilmiştir.

**Tablo 1.** Örneklem grubuna ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Yaş	(f)	(%)
25 Yaş ve Altı	141	38.4
26-30 Yaş Arası	74	20.2
31-35 Yaş Arası	50	13.6
36-40 Yaş Arası	41	11.2
41 Yaş Üzeri	61	16.6
Toplam	367	100.0
Cinsiyet	(f)	(%)
Kadın	149	40.6
Erkek	218	59.4
Toplam	367	100.0
Eğitim	(f)	(%)
İlköğretim	87	23.7
Lise	152	41.4
Ön lisans	49	13.4
Lisans	74	20.2
Lisans Üstü	5	1.4
Toplam	367	100.0

**Tablo 1.** Örneklem grubuna ilişkin tanımlayıcı istatistikler (devamı)

Sektörde Çalışma Yılı	(f)	(%)
0-1 Yıl	74	20.2
2-5 Yıl	124	33.8
6-10 Yıl	80	21.8
11-15 Yıl	45	12.3
16 Yıl ve Üzeri	44	12.0
Toplam	<b>367</b>	<b>100.0</b>

Araştırmaya katılan çalışanların yaş dağılımlarına Tablo 1'e bakıldığında; %38,4'ü 25 yaş ve altı, %20,2's i 26-30 yaş arası, %13,6'sı 31-35 yaş arası, %11,2'si 36-40 yaş arası ve %16,6'sının 41 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Örneklem grubundaki çalışanların büyük bir bölümünün 25 yaş ve altı olduğu dikkat çekmektedir.

Araştırmaya göre çalışanların %40,6'sı kadın ve %59,4'ü erkektir. Örneklem grubunun çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır, dolayısıyla Ankara ilindeki yiyecek içecek işletmelerinde çalışanların büyük çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların eğitim durumları dağılımları; %23,7'si ilköğretim %41,4'ü lise, %13,4'ü ön lisans, %20,2'si lisans ve %1,4'lük dilimde ise lisans üstü eğitime sahip olanların yer aldığı görülmektedir. Dolayısıyla örneklem grubu çalışanların büyük çoğunluğunu lise mezunları oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların sektörde çalışma yılı yüzde ve frekans dağılımına bakıldığında; çalışanların %20,2'si 1 yıl, %33,8'i 2 ve 5 yıl arası, %21,8'i 6 ve 10 yıl arası, %12,3'ü 11 ve 15 yıl arasında %12'sinin ise 16 yıl ve üzerinde çalışma süreleri vardır. Araştırmaya göre çalışanların büyük bir bölümünün 2 ve 5 yıl arasında bu sektörde çalıştıkları görülmektedir.

**Tablo 2.** İş-Aile çatışması ile işgören performansı arasındaki ilişki (Korelasyon analizi)

		İş-Aile Çatışması	İşgören Performansı
İş-Aile Çatışması	r	1	-.455**
	p		.000
	n	367	367
	n	-.455**	1
İşgören Performansı	r	.000	
	p	367	367
	n	1	-.455**

\*\* Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 2'de örneklem grubunun iş-aile çatışması ile işgören performansı arasındaki ilişkiye bakılmış olup  $p < 0,01$  önem düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ve ilişkinin şiddeti  $r = -.455$  olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile iş-aile çatışması ile işgören performansı arasında bir ilişki bulunmuştur. Yapılan analizde bulunan korelasyon katsayısının anlamlılığının oldukça yüksek olduğu ( $p = 0,000$ ) tespit edilerek H1 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 3.** İş-Aile çatışmasının işgören performansı üzerine etkisi (Regresyon analizi)

İş Aile Çatışmasının İşgören Performansı üzerine Etkisi	R	r <sup>2</sup>
	.455a	.207

Tablo 3'e göre araştırmaya katılan örneklem grubunun iş-aile çatışmasının işgören performansı üzerinde etkiye bakıldığında %20'lik bir etkinin olduğu görülmektedir ( $r^2 = .207$ ). Araştırmadan görüldüğü üzere iş –aile çatışması ile işgören performansı arasında bir ilişkinin olduğu, bu ilişkinin etkisi test edildiğinde ise iş-aile çatışmasının

işgörenin performansı üzerinde %20 kadar bir etkisi araştırma sonucunda görülmüştür. H2 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 4.** Yaş değişkeni açısından iş-aile çatışması ile işgören performansı farklılaşması

Yaş Değişkeni		N	X	Standart sapma	F	p
İş -Aile Çatışması	25 yaş ve altı	141	2.4418	.86190	7.525	.000
	26-30 yaş	74	2.8797	.77087		
	31-35 yaş	50	2.6160	.87677		
	36-40 yaş	41	3.1902	.92919		
	41 yaş ve üzeri	61	2.8590	1.02703		
	<b>Toplam</b>	367	2.7068	.91495		
İşgören Performansı	25 ve altı	141	4.2411	.79080	2.891	.022
	26-30 yaş	74	4.0878	.82909		
	31-35 yaş	50	3.8150	1.07951		
	36-40 yaş	41	3.8293	1.27161		
	41 yaş ve üzeri	61	3.9754	1.02440		
	<b>Toplam</b>	367	4.0620	.95353		

Tablo 4'e göre yaş değişkeni açısından iş-aile çatışması ile işgören performansı arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığına bakıldığında; iş-aile çatışması ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir ( $p=,000$ ) gene işgören performansı ile yaş grupları arasında da  $p=,022$  değeri ile anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir. Dolayısı ile iş-aile çatışması ile işgören performansları üzerinde yaş değişkeninin anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüş olup H3 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 5.** Cinsiyet değişkeni açısından iş-aile çatışması ile işgören performansı farklılaşması

İş-Aile Çatışması	Cinsiyet Değişkeni	N	X	Standart Sapma	t	p
	Kadın	149	2.6758	.90080	-.536	.593
	Erkek	218	2.7280	.92597		
	<b>Toplam</b>	367				
İşgören Performansı	Kadın	149	4.1594	.96046	1.621	.106
	Erkek	218	3.9954	.94520		
	<b>Toplam</b>	367	4.0620	.95353		

Tablo 5'e bakıldığında cinsiyet değişkeni açısından iş-aile çatışması ile işgören performansı açısından p değerinin .050 den büyük olduğu görülmektedir ( $p>0,05$ ). Dolayısı ile cinsiyet değişkeni grupları ile hem iş-aile çatışması hem de işgören performansı arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Dolayısı ile H4 hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.

**Tablo 6.** Eğitim değişkeni açısından iş-aile çatışması ile işgören performansı farklılaşması

		Eğitim Değişkeni	N	X	Standart Sapma	F	p
İş-Aile Çatışması	İlköğretim	87	2.7805	.99509	.328	.859	
	Lise	152	2.6605	.89880			
	Ön lisans	49	2.7735	.96691			
	Lisans	74	2.6716	.81518			
	Lisansüstü	5	2.7000	1.09087			
	<b>Toplam</b>	367	2.7068	.91495			



**Tablo 6.** Eğitim değişkeni açısından iş-aile çatışması ile işgören performansı farklılaşması (devamı)

<b>İşgören Performansı</b>	İlköğretim	87	3.9339	1.11051	1.334	.257
	Lise	152	4.0757	.97402		
	Ön lisans	49	3.9541	.94051		
	Lisans	74	4.2568	.61233		
	Lisansüstü	5	4.0500	1.48324		
	<b>Toplam</b>	367	4.0620	.95353		

Tablo 6'ya bakıldığında eğitim değişkeni açısından iş-aile çatışması ile işgören Performansı arasında anlamlı bir farklılaşmanın ( $P>.05$ ) olmadığı görülmüştür. Dolayısı ile eğitim değişkeni açısından iş-aile çatışması ile işgören performansı arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Dolayısı ile H5 hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.

**Tablo 7.** Sektörde çalışma yılı değişkeni açısından iş-aile çatışması ile işgören performansı farklılaşması

	<b>Çalışma Yılı</b>	<b>N</b>	<b>X</b>	<b>Standart Sapma</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<b>İş-Aile Çatışması</b>	0-1 yıl	74	2.6041	.87012	1.579	.179
	2-5 yıl	124	2.7790	.85581		
	6-10 yıl	80	2.7738	.95410		
	11-15 yıl	45	2.4511	1.06827		
	16 ve üzeri	44	2.8159	.88474		
	<b>Toplam</b>	367	2.7068	.91495		
<b>İşgören Performansı</b>	0-1 yıl	74	4.0608	.77615	.140	.967
	2-5 yıl	124	4.0968	.96573		
	6-10 yıl	80	4.0781	1.01927		
	11-15 yıl	45	3.9944	.98207		
	16 ve üzeri	44	4.0057	1.06816		
	<b>Toplam</b>	367	4.0620	.95353		

Tablo 7'ye bakıldığında Sektörde çalışma yılı değişkeni açısından iş-aile çatışması  $p=.179$  değeri ile ( $P>.05$ ) anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. Ayrıca işgören performansı ile çalışma yılı değişkenleri arasında da  $p>.05$  olduğundan bir farklılaşmanın olmadığı söz konusudur. Dolayısı ile sektörde çalışma yılı değişkeni açısından iş-aile çatışması ile işgören performansı arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Dolayısı ile H6 hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.

## Sonuç ve Öneriler

İş-aile çatışması ve işgören performansı her çalışanın hayatında yer alabilir. Bireyin işinden kaynaklı ailesi ile olan çatışması sonucu performansının etkileneceği bu etkinin ne düzeyde olduğunun da bilinmesi önem arz etmektedir. Çünkü çatışmanın sonucu olarak işgören performansı düşük, hayata karış negatif tutumlu, mutsuz, umutsuz ve zorunlu bir hayat yaşamı, iş yaşamı ve aile yaşamı sürdürebileceği gibi bu çatışmanın sonucu evinden ailesinden ya da işinden vazgeçebilecektir. Çatışmanın şiddetine göre bu durum değişkenlik gösterebilecektir. Dolayısıyla da işgörenin motivasyon düzeyini her anlamda etkileyeceği gerçektir. İşte bu amaçla yani iş- aile çatışması ile işgören performansı arasındaki ilişkisi bu çalışmada incelenmiş olup, Ankara ilindeki yiyecek içecek işletmelerinde çalışan 427 kişiye kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılarak anket uygulanmıştır. Geri dönüş sağlanan 396 ankettan geçerli olan 367 anket araştırmanın veri tabanını oluşturmuştur. Örnekleme İş-aile çatışması ve performans ölçeğinin bulunduğu anketler uygulanmıştır.

Araştırmaya katılan örneklem grubunun iş-aile çatışması ile işgören performansı arasındaki ilişkiye bakılmış olup  $p < 0,01$  önem düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ve ilişkinin şiddeti  $r = -.455$  olduğu görülmüştür. Diğer bir ifade ile iş-aile çatışması ile iş gören performansı arasında dikkate değer bir ilişki bulunmuştur. Araştırmaya katılan örneklem grubunun iş-aile çatışmasının işgören performansındaki ilişkinin etki düzeyine bakıldığında ise %20'lik bir etkinin olduğu görülmektedir ( $r^2 = .207$ ). Araştırmadan görüldüğü üzere iş-aile çatışması ile işgören performansı arasında bir ilişki olduğu görülmüştür.

İş-aile çatışması ile işgören performansları üzerinde yaş değişkeninin anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür. Cinsiyet değişkeni grupları ile hem iş-aile çatışması hem de işgören performansı arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Eğitim değişkeni açısından iş-aile çatışması ile işgören performansı arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca sektörde çalışma yılı değişkeni açısından iş-aile çatışması ile işgören performansı arasında ilişkiye bakıldığında da anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Sonuç olarak; iş-aile çatışması ile işgören performansı arasında bir ilişkinin mevcut olduğu çatışmanın işgören performansı üzerinde bir etkisinin olduğu bu etkinin de yüzde %20 seviyesinde olduğu yapılan çalışmada görülmüştür. Araştırmanın bulguları iş-aile çatışmasının performans üzerindeki etkileri gösterdiği çalışmalarla (Frone vd., 1997; Bhuiana, Menguc, & Borsboom, 2005; Çakmak Doruk, 2008; Çelik & Turunç, 2010; Şahin, 2017; Ersöz, 2017; Aydemir & Akdoğan, 2018; Sayıldı, 2020; Altınopa & Aydın, 2021:50; Durak vd. 2021:142; Altunsoy, 2021,163; Erer, 2021, s. 2807) uyumludur.

Yaş gruplarının da iş-aile çatışmasında ve işgören performanslarında bir farklılaşmaya neden olduğu görülürken aynı durumun cinsiyet değişkeni, eğitim değişkeni ve sektörde çalışma yılı değişkeni açısından söz konusu olmadığı sonucuna bu çalışmada ulaşılmıştır. İş-aile çatışması psikolojik performansı etkilemektedir (Aydemir & Akdoğan, 2018: s. 2009). Bununla birlikte, Özdevecioğlu ve Doruk 2009'da iş-aile çatışmalarının bireylerin ve örgütlerin performansını olumsuz yönde etkilediğine dikkat çekmişlerdir.

Ayrıca bu konu ile ilgili çalışma yapacak araştırmacılara yönelik olarak da önerilerde bulunulabilir:

1. İş-aile çatışması ile işgören performansı arasındaki ilişki çeşitli bölgelerde ve illerde farklılık arz edebileceği için, başka yörelerde de araştırılabilir.
2. Araştırma grubundaki çalışanların iş-aile çatışması ile işgören performansı arasındaki ilişki yönetici davranışları açısından incelenebilir.

## **Beyan**

Makalenin tüm yazarlarının makale sürecine verdikleri katkı eşittir. Yazarların bildirmesi gereken herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Bu çalışmada kullanılan verilerin toplanabilmesi için gerekli olan etik kurul izin belgesi Başkent Üniversitesi Etik Kurulu 26.07.2022 tarihi ve E-62310886-605.99-145923 sayı numarası ile alınmıştır.

## **KAYNAKÇA**

Adem, Ö., Akgemci, T. & Demirel, M. T. (2004). Stratejik insan kaynakları yönetimi bağlamında örgütlerde işgören motivasyonu süreci. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (12), 277-290.

- Ağdemir, S. (1991). Aile ve eğitim, Aile ve Toplum, 1(1), 11-13.
- Aydemir, C. & Akdoğan, A. A. (2018). İş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisi: İşe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 1993-2012.
- Akın, A., Tunca, M. & Bayraktar, İ. (2017) İş-aile çatışması ölçeği (İAÇÖ) Türkçe formu: geçerlik ve güvenilirlik çalışması, Alaaddin Keykubat Üniversitesi, *Sosyal Beşeri ve İdari Bilimler II. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu Tam Metin Kitabı*, 18-19-20 Mayıs 2017 Alanya, s.39-43.
- Akın, M. (2013). Aile içi şiddet, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 71(1), 27-41.
- Aktaş, H. & Gürkan, G. Ç. (2015). İş-aile ve aile-iş çatışması ile bireysel performans etkileşiminde mesleki bağlılığın aracı rolü: Hemşireler üzerinde bir araştırma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 16(2), 139-154.
- Altınopa, F. F. & Aydınhan, B. (2021). Öğretmenlerde iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının tükenmişlik üzerine etkisi, *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(1), 38-54.
- Altunsoy, İ. (2021). *Pandemi Sürecinde Eczane Çalışanlarının Yaşadıkları İş Stresinin Uyumsal Performans Üzerindeki Aile Çatışmasının Aracılık Etkisinde Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, İstinye Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayer, A. (2013). Değişen toplumsal yapıda aile, *Şırnak Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 4(8), 101-129.
- Bhuiana, S. N., Menguc, B. & Borsboom, R. (2005). Stressors and job outcomes in sales: A triphasic model versus a linear-quadratic-interactive model, *Journal of Business Research*, 58, 141– 150.
- Çakmak Doruk, N. (2008). *Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Çarıkçı, İ. H., & Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 153-170.
- Çavdar, H., & Çavdar, M. (2010). İşletmelerde işgören bulma ve seçme aşamaları. *Journal of Naval Sciences and Engineering*, 6(1), 79-93.
- Çelik, M. & Turunç, Ö. (2010). Lider desteğinin çalışanların iş-aile yaşam çatışması ve iş performansına etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma, *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(1), 19-41.
- Çelik, M., & Turunç, Ö. (2011). Duyusal emek ve psikolojik sıkıntı: iş-aile çatışmasının aracılık etkisi, *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 40(2), 226-250.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin iş gören performansı üzerine etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Doğan, S. & Demiral, Ö. (2008). İnsan kaynakları yönetiminde çalışanların kendilerine doğru yolculuk yöntemi: Yetenek yönetimi. *Journal of the Cukurova University Institute of Social Sciences*, 17(3), 145-166.

- Durak, İ., Altınışik, S., & Karagöz, Y. (2021). İş-aile çatışmasının iş memnuniyetine etkisinde tükenmişliğin aracı rolü, *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 5(1), 129-147.
- Dursun, S. & İştâr, E. (2014). Kadın çalışanların yaşamış oldukları iş aile yaşamı çatışmasının iş ve doyumuna üzerine etkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(3), 127-137.
- Efeoğlu, İ. E. & Özgen, H. (2006). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumuna ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumuna: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Erer, B. (2021). İş-aile çatışmasının bir öncülü olarak işkoliklik, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 2796-2811.
- Ersöz, B. (2017). *İş-Aile Çatışmasının İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Bilgi Teknolojileri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Bilişim Enstitüsü Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Fırat, Z. M. (2018). Mesleki doyum, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının algılanan iş stresi üzerindeki etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 157-176.
- Frone, M. R., Yardley J. K. & Markel K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface, *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167.
- Gerşil G.S. & Aracı, M. (2011). Sosyal sermayenin güven unsurunun işgörenlerin performansı üzerine etkileri, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (28), 39-74.
- Gökkaya, S. & Türker, N. (2018). İş motivasyonu ile iş tatmini üzerine otel işletmelerinde karşılaştırmalı bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 3(5), 12-28.
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2015). The work-family conflict scale (WAFCS): Development and Initial Validation of a Self-Report Measure of Work-Family Conflict For Use With Parents. *Child Psychiatry & Human Development*, 46(3), 346-357.
- Işık, M. & Kama, A. (2018). Algılanan örgütsel desteğin işgören performansına etkisinde işe adanmışlığın aracı etkisi, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 395-403.
- Karabay, M.E. (2015). Sağlık personelinin iş stresi, iş- aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 113-134.
- Karaman, R. (2009). İşletmelerde performans ölçümünün önemi ve modern bir performans ölçme aracı olarak balanced scorecard. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(16), 411-427.
- Kılıç, R. & Sakallı, S.Ö. (2013). Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerine etkisi, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 208-237.
- Kızanıklı, M., & Koç, H. (2017). İş-aile ve aile-iş yaşamı çatışması ile işgören performansı arasındaki ilişki: Otel işletmelerinde bir uygulama. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1), 114-130.

- Kirkman, B. L. & Rosen, B. (1999). Kendi kendine yönetimin ötesinde: ekip güçlendirmenin öncülleri ve sonuçları. *Yönetim Akademisi Dergisi*, 42 (1), 58-74.
- Mustafayeva, L. & Bayraktaroğlu, S. (2014). İş-aile çatışmaları ve yaşam tatmini arasındaki ilişki: Türkiye ve İngiltere'deki akademisyenlerin karşılaştırılması, *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 127-145.
- Önel, N. (2006). *İş-aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile-İçi İlişkileri Üzerine Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Sakarya.
- Özafşarlıoğlu, S. & Kılıç, R. (2013). Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerine etkisi, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 208-237.
- Özdevecioğlu, A. & Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28), 1-20.
- Özdevecioğlu, M., & Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (33), 69-99.
- Sayıldı, H. (2020). *İş-Aile Çatışması ve İş Stresinin İşgören Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük.
- Şahin, N. (2017). *İş-Aile Yaşam Çatışması, İşgören Performansı ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Konaklama İşletmesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bartın.
- Şimşek, M. N., & Koç, H. (2020). İş-aile çatışmasının iş doyum ve yaşam doyum üzerindeki etkisi: Bilişim sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3072-3088.
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A., & Eğilmez, Ç. (2016). Sosyal destek, işe yabancılaşma ve iş stresinin işgören performansı üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Journal of Human Sciences*, 13(1), 683-694.
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A., & Öksüz, S. (2015). İş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiler, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 27-42.
- Turgut, F. (2017). Tarihsel süreçte aile kurumunun dönüşümü ve geleceğine yönelik çıkarımlar. *Medeniyet ve Toplum Dergisi*, 1(1), 93-117.
- Turgut, H., Tokmak, İ., & Ateş, M. F. (2015). Lider-üye etkileşiminin işgören performansına etkisinde çalışanların örgütsel adalet algılarının rolü, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 417-442.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Turunç, Ö. & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi, *Journal of Management & Economics*, 17(2), 183-206.
- Turunç, Ö. & Erkuş, A. (2010). İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: İş stresinin aracılık rolü, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 415-440.

- Tutar, H., & Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: OSTİM imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2), 196-218.
- Uludağ, G. (2018). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması, *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 171-193.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması, *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 71-85.
- Uysal, H. T. & Yıldız, M.S. (2014). İşgören performansı açısından çalışma psikolojisinin örgütsel sinizme etkisi, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 29(7), 837-849.
- Ünal, Ö. F. & Günay, Z. (2016). Çalışanların algıladıkları performansları ile 360 derece performans değerlendirme arasındaki ilişki: Bir telekomünikasyon şirketi örneği. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 273-289.
- Ünsar, S. (2007). Uluslararası işletmelerde üretim stratejileri. *Journal of Yaşar University*, 2(7), 695-708.
- Yazıcıoğlu, İ. (2010). Örgütlerde iş tatmini ve işgören performansı ilişkisi: Türkiye ve Kazakistan karşılaştırması, *Bilig: Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 55(1), 243-264.
- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çalışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.

## **Investigation of the Relationship between Work-Family Conflict and Employee Performance in Food and Beverage Companies**

**Menekşe ÖZTOPRAK**

Başkent University, Vocational School of Social Sciences, Ankara/Turkey

**Bürge KARDEŞ DELİL**

Başkent University, School of Foreign Languages, Ankara/Turkey

### **Extensive Summary**

Organizations carry out their activities under the influence of many variables in order to achieve the purpose of making their lives permanent, which is one of their main purposes. There are variables that affect the organizations as well as the employees, and these variables differ in terms of quality and quantity. Employee performance and the communication of these employees with their families are among the variables that affect both organizations and individuals and constitute the main subject of this study.

Trying to cope with work-related responsibilities for a person who has responsibilities towards ones family may make it complicated to make a balanced distribution (Turgut, 2011: p. 157). This imbalance is the main reason for the onset of work-family conflicts. Existing conflicts may arise in situations where the individual has more than one role at the same time, in family and business life (Turunç & Erkuş, 2010: p. 417). This conflict can be family-work or reciprocal as work-family conflict. (Çelik & Turunç, 2011: p. 229-230). The spread of the desire to pursue a career in more than one area, divorce, family problems and disagreements, low organizational commitment and job satisfaction, and high turnover of the workforce are other important factors that cause conflict (Tekingündüz, Kurtuldu & Öksüz, 2015: p. 29). Family-work and work-family conflict does not only affect the life of the individual at work or in the family, but also leaves negative traces on the whole life of the person. In advanced cases, it may even cause health problems (Çarıkçı & Çelikkol, 2009: p. 156). In addition, work-family conflict can cause emotional exhaustion, depersonalization, poor performance, job dissatisfaction or workaholism (Altınopa & Aydın 2021: p. 50; Durak et al. 2021: p. 142; Altunsoy, 2021, p. 163; Erer, 2021, p. 2807).

Performance and success are often used interchangeably. However, performance is effort and success is the degree of effort to reach the set target (Tutar & Altınöz, 2010: p. 202). Employee performance can be expressed as productivity. Employees who join organizations in order to meet their expectations are happy to the extent that their expectations are met. An increase is observed in the performance and productivity of the happy employee (Yazıcıoğlu, 2010: p. 245-246). There are various factors that affect employee performance. These factors may originate from the employee himself or be affected by the working conditions, the attitudes and behaviors of the managers they work for, their colleagues and their families (Tekingündüz, Kurtuldu, & Eğilmez, 2016: p. 684).

Primary and secondary data sources were used in the research, and the literature review was conducted to search for related previous studies. In the light of the studies carried out, questionnaires were applied to investigate whether there is a relationship between the work-family conflict of the food and beverage business employees and the performance of the employees and the effect of this relationship on the employee performance.

The data collection tool consists of three parts. In the first part, the necessary questions to reach general information about the employees participating in the research, the work-family conflict scale in the second part and the employee performance scale in the third part are included.

The work-family conflict scale (WBCS) (Haslam, Filus, Morawska, Sanders & Fletcher, 2015), consisting of 10 questions, is a two-dimensional (work-family) scale. (Akin, Tunca, & Bayrakdar, 2017: p. 40). Employee performance scale consisting of 4 questions taken from Kirkman and Rosen (1999) and translated into Turkish by Çöl (2008) was used (Ünal & Günay, 2016: p. 277).

The relationship between work-family conflict and employee performance of the sample group participating in the research was examined, and a significant relationship was found at the  $p < 0.01$  significance level and the severity of the relationship was found to be  $r = -.455$ . In other words, a remarkable relationship was found between work-family conflict and employee performance. When the effect level of the relationship between work-family conflict and employee performance of the sample group participating in the research is examined, it is seen that there is an effect of 20% ( $r^2 = .207$ ). As seen in the research, it has been observed that there is a relationship between work-family conflict and employee performance.

It was observed that the age variable caused a significant difference on work-family conflict and employee performances. It was observed that there was no significant difference between gender variable groups and both work-family conflict and employee performance. It was found that there was no significant difference between work-family conflict and employee performance in terms of education variable. In addition, when the relationship between work-family conflict and employee performance in terms of the variable of working years in the sector was examined, no significant difference was found.

As a result, it has been seen in the study that there is a relationship between work-family conflict and employee performance, and that the conflict has an effect on employee performance and this effect is at the level of 20%.

While it was observed that age groups also caused a difference in work-family conflict and employee performance, it was concluded in this study that the same situation did not exist in terms of gender variable, education variable and working year variable in the sector. The hypotheses and their results can be seen below:

Hypothesis	Accept/Reject
H <sub>1</sub> : There is a relationship between work-family conflict and employee performance.	Accepted
H <sub>2</sub> : Work-family conflict has an impact on employee performance.	Accepted
H <sub>3</sub> : There is a significant difference between work-family conflict and employee performance in terms of age variable.	Accepted
H <sub>4</sub> : There is a significant difference between work-family conflict and employee performance in terms of gender variable.	Rejected
H <sub>5</sub> : There is a significant difference between work-family conflict and employee performance according to education level.	Rejected
H <sub>6</sub> : There is a significant difference between work-family conflict and employee performance in terms of years of experience in the sector.	Rejected



**Ek-1: Etik Kurul İzni**

Evrak Tarih ve Sayısı: 26.07.2022-145923



1993

**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ**  
Akademik Değerlendirme Koordinatörlüğü

Sayı : E-62310886-605.99-145923  
Konu : Öğr.Gör. Bürge Kardeş Delil'in Makale  
Çalışması Hk.

26.07.2022

**YABANCI DİLLER YÜKSEKOKULU MÜDÜRLÜĞÜNE**

İlgi : 07.07.2022 tarih ve 142544 sayılı yazınız.

Yüksekokulunuzda görev yapan, Öğretim Görevlisi Bürge KARDEŞ DELİL'in, "İş-Aile Çatışması ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Yiyecek İçecek İşletmelerinde İncelenmesi: Ankara İli Örneği" isimli makale çalışması kapsamındaki anket soruları değerlendirilmiş ve bilgileriniz ekte sunulmuştur.

Prof. Dr. M. Abdülkadir VAROĞLU  
Kurul Başkanı

Ek: Değerlendirme Formu

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :BSVBD50LAC

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/baskent-universitesi-ebys>

Başkent Üniversitesi Bağlıca Kampüsü Fatih Sultan Mahallesi Eskişehir Yolu 18. Km 06790

Bilgi için: Gamze SONBAY

**Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Koordinatör

Telefon No:0 312 246 67 40 Faks No:0 312 246 66 05

Telefon No: 246 66 66 / 2078

e-Posta: [adk@baskent.edu.tr](mailto:adk@baskent.edu.tr) İnternet Adresi: [www.baskent.edu.tr](http://www.baskent.edu.tr)

KeP Adresi: [baskentuniversitesi@hs02.kep.tr](mailto:baskentuniversitesi@hs02.kep.tr)



## Ek-1: Etik Kurul İzni (devamı)



Sayı : 17162298.600-204  
Konu : Anket Soruları

19 TEMMUZ 2022

## İlgili Makama

Üniversitemiz Yabancı Diller Yüksekokulunda görev yapan, Öğr. Gör. Bürge KARDEŞ DELİL'in "İş-Aile Çatışması ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Yiyecek İçecek İşletmelerinde İncelenmesi: Ankara İli Örneği" isimli makale çalışması kapsamındaki anket soruları değerlendirilmiş ve kullanılmasında bir sakınca olmadığı tespit edilmiştir.  
Bilgilerinize saygılarımızla sunarız.

Başkent Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler ve Sanat Araştırma Kurulu

Ad, Soyad	Değerlendirme	İmza
Prof. Dr. M. Abdülkadir Varoğlu	Olumlu/ <del>Olumsuz</del>	
Prof. Dr. Kudret Güven	Olumlu/Olumsuz	
Prof. Ali Sevgi	Olumlu/ <del>Olumsuz</del>	
Prof. Dr. Işıl Bulut	Olumlu/Olumsuz	
Prof. Dr. Sadegül Akbaba Altun	Olumlu/ <del>Olumsuz</del>	
Prof. Dr. Can Mehmet Hersek	Olumlu/Olumsuz	
Prof. Dr. Özcan Yağcı	Olumlu/ <del>Olumsuz</del>	

**Ek-1:** Etik Kurul İzni (devamı)

Prof. Dr. Sadegül Akbaba Altun, Üniversitemiz Yabancı Diller Yüksekokulunda görev yapan, Öğr. Gör. Bürge KARDEŞ DELİL'in "İş-Aile Çatışması ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Yiyecek İçecek İşletmelerinde İncelenmesi: Ankara İli Örneği" isimli makale çalışması kapsamındaki anket sorularının kullanılabilmesi; ancak, ölçek sahiplerinden izin alınması gerektiği görüşündeler.