

**The role of perceived organizational support in work-leisure conflict****İş serbest zaman çatışmasında algılanan örgütsel desteğin rolü**

Serkan Kurtipek¹
Tebessüm Ayyıldız Durhan²
Nuri Berk Güngör³


Abstract


In this study, it is aimed to examine the effect of perceived organizational support of employees on the level of work-leisure conflict. The working group of the research consists of the personnel of the Ministry of Youth and Sports, who are working in Ankara. In addition to the personal information form, the “Work-Leisure Conflict Scale” and “Perceived Organizational Support Scale” were used in the data collection phase of the research. T-test for comparing the total scores obtained from the scales with the variables of regular activity participation, daily leisure time sufficient; Descriptive statistics were used to determine the scores obtained from the scales, Pearson Moment Correlation Test and Regression Analysis research were used to determine the relationship between the variables. For this study, the internal consistency coefficient for WLC was determined as .95, and the internal consistency coefficient for POS was determined as .90. The findings show that the participants showed an average WLC level, on the other hand, they had POS scores above the average. On the other hand, it was found that there were significant differences between the

Özet

Çalışmada işgörenlerin algılanan örgütsel desteğin iş-serbest zaman çatışma düzeyine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, Ankara ilinde görevlerini sürdürmekte olan Gençlik ve Spor Bakanlığı personeli oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aşamasında kişisel bilgi formunun yanı sıra “İş-Serbest Zaman Çatışma Ölçeği” ile “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeklerden elde edilen toplam puanların düzenli etkinlik katılımı, günlük serbest zaman süresinin yeterli görülme değişkenleri ile karşılaştırılmasında T-testi; ölçeklerden elde edilen puanların belirlenmesinde betimsel istatistikler, değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu Testi ve Regresyon Analizi araştırma kullanılmıştır. Bu çalışma için İSZÇ için iç tutarlılık katsayısı .95, AÖD için iç tutarlılık katsayısı .90 olarak belirlenmiştir. Elde edilen bulgular katılımcıların ortalama İSZÇ düzeyi gösterdikleri, buna karşılık ortalamanın üzerinde AÖD puanları ortaya koyduklarını göstermektedir. Diğer yandan katılımcıların

¹ Assoc. Prof. Dr., Gazi University, Sports Science Faculty, Department of Sport Management, serkankurtipek@gazi.edu.tr  Orcid ID: [0000-0002-4791-9482](https://orcid.org/0000-0002-4791-9482)

² Dr., Gazi University, Sports Science Faculty, Recreation Department, tebessum@gazi.edu.tr  Orcid ID: [0000-0003-2747-6933](https://orcid.org/0000-0003-2747-6933)

³ Assoc. Prof. Dr., Balıkesir University, Sports Science Faculty, Department of Sport Management, nuriberkgungor@gmail.com  Orcid ID: [0000-0002-6579-9146](https://orcid.org/0000-0002-6579-9146)



participants' daily leisure time, regular activity participation variables, and WLC and POS levels, there was a negative and low-level relationship between WLC and POS ($r_1 = -.231$, $p < .01$). It has been determined that POS affects WLC. The findings reveal important data to draw attention to the perceived organizational support of employees in reducing work-leisure conflict.

Keywords: Work, leisure, conflict, perceived organizational support.

[\(Extended English summary is at the end of this document\)](#)

günlük serbest zaman süresi, düzenli etkinlik katılımı değişkenleriyle İSZÇ ve AÖD düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu, İSZÇ ve AÖD arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu ve ($r_1 = -.231$, $p < .01$). AÖD'nin İSZÇ'yi etkilediği belirlenmiştir. Bulgular işgörenlerin iş serbest zaman çatışmasını azaltmada algılanan örgütsel desteğe dikkat çekmek üzere önemli veriler ortaya koymaktadır.

Anahtar kelimeler: İş, serbest zaman, çatışma, algılanan örgütsel destek.

GİRİŞ

İnsanların yaşamlarında pek çok role sahip olmasından dolayı ilgili rollerdeki başarıları veya başarısızlıkları bu ilişkilerin niteliğini belirlemektedir. Bir takım rollerin artışı diğer bazı rollerin durumuna etki etmekte ve dolayısıyla çeşitli rollerin yerine getirilmesini sınırlandırabilmektedir. Böyle bir durum yaşandığında insanlar ciddi çatışma, karmaşa veya belirsizlikler ile mücadele etmek durumunda kalmaktadır. Bundan ötürü insanlar hayatlarının belirli kesitlerinde üstlendikleri veya üstlenme durumunda kaldıkları rolleri yerine getirirken denge sağlamaya gayret göstermelidir (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009). Bu sebeple, bireylerin yaşam dengesini kurması sürecinde belirli düzeyde serbest zamana sahip olabilmesi ve bu zamanında özgürce etkinliklere katılabilmesi, hayattan keyif alabilmesi için bu sınırları iyi yönetebilmesi beklenmektedir (Lin, Wong & Ho, 2015; Sop, 2014). Birey, fiziksel veya zihinsel olarak serbest zaman etkinliklerine tam olarak katılamıyorsa ya da kendisine serbest zaman yaratamıyorsa, bunun nedeni işin kişisel yaşama müdahale etmesi olabilir. Bu açıdan bakıldığında iş, kişinin serbest zaman etkinliklerine katılma becerisini engellediğinde, çatışmalara neden olmaktadır (Meier ve diğ., 2021). Haftada 48 saatten fazla çalışan bireylerin iş serbest zaman dengesini verimli biçimde kurgulamasının zorluklarının altı çizilmektedir (Guest, 2001; Lin ve diğ., 2013).

Sanayileşme ve bilgisayarlaşmanın bir sonucu olarak, insanlar serbest zaman etkinliklerine katılmak için eskiye nazaran daha fazla imkana sahip olmuştur. Bu süreç serbest zaman alanının önemini kavranmasına ve bu alana olan ilgiyi artırmaya yol açmıştır. Serbest zamanların öneminin algılanması ve işle ilgili değerlerden ziyade istikrarlı bir şekilde ilerlemesi fikri, çağdaş toplumdan doğmaktadır. Bu sebeple, serbest zaman çalışma alanlarıyla giderek daha fazla rekabet etmektedir. Bu durum, iş ve serbest zaman alanlarından gelen rol yoğunluğunun karşılıklı olarak uyum içerisinde olmaması durumu ve iş-serbest zaman çatışması araştırmasını önemli kıldığı roller arası çatışmalara neden olmaktadır (Tsaur, Liang & Hsu, 2012). Çünkü iş ve serbest zaman hayatın tamamen farklı iki yönüdür. Her ikisi de kişisel zaman ve enerji ile sınırlı olduğundan, çatışabilir veya rekabet edebilirler (Lin, Wong & Ho, 2013; Wong & Lin, 2007).

İş-serbest zaman çatışması daha sonra hizmet çalışanlarının iş rollerinin diğer yaşam rolleri üzerindeki hakimiyeti veya çalışanların iş talepleri nedeniyle zaman, enerji ve serbest zaman fırsatlarının azalmasına neden olan enerji tükenmesi olarak tanımlanır (Wong & Lin, 2007). Bir diğer tanıma göre; çalışanlar, enerji ve zaman gibi değerli kaynaklarını tüketen ve onları profesyonel rollerini yerine getiremez ve yeterli serbest zaman etkinliklerine sahip olamaz hale getiren yüksek iş yüküne maruz kaldıklarında ortaya çıkan bir rol arası çatışma biçimidir (Mansour & Tremblay, 2016). Aynı zamanda iş-serbest zaman çatışması; iş ve serbest zaman alanlarında ortaya çıkan rol yoğunluğu çeşitli

hususlarla ilişkili olarak uyum içinde olmadığı bir rol arası çatışma biçimi şeklinde nitelendirilmektedir. (Mansour & Mohanna, 2018; Shi, Wang & Li, 2021; Tsaur, Liang & Hsu, 2012).

Şekil 1: İş-Serbest zaman çatışmasının boyutları



Kaynak: Tsaur, Liang ve Hsu'dan (2012) uyarlanmıştır.

Serbest zamandan işe geçen etki, serbest zaman faaliyetleri esnasında elde edilen olumlu duygu durum veya tutumun işe pozitif şekilde yansımaya sonuculanmaktadır. İşten serbest zamana aktarım ise bireyin iş faaliyetlerine katılımının, serbest zaman faaliyetleri sırasında bilgilere erişim gibi sosyal kaynakları sağlamada olumlu yansıma oluşturur (Liang, 2020). Diğer taraftan iş-serbest zaman çatışması, işe bağlılığı sürdürmek için gerekli olan psikolojik kaynakları tüketebilir (Jun & Kyle, 2011). Wang & Shi, 2020). Dolayısıyla işgörenlerin serbest zamanındaki artışla ilgili bütün girişimler, iş ile serbest zaman arasında yaşanan çatışmanın yoğunluğunu aza indirmeye dair önemli göstergeler olarak değerlendirilmektedir (Sop, 2014). Yaşanabilecek tüm bu olumsuzlukların çeşitli destek mekanizmalarıyla aşılması söz konusu olabilir.

Pek çok açıdan sosyal bir varlık olarak nitelendirilen insan, onaylanmak, takdir görmek, desteklenmek ve saygı duyulmak, toplumda bir gruba ve önemli başarıya sahip olmak gibi gereksinimlerini hayat boyu sürdürme ve bu hedeflere ulaşım haz alma durumundadır (Üren & Çorbacioğlu, 2012). İşverenlerin de iş hayatında işgöreninin saygı duyulma, takdir görme gibi destek alanlarına katkı sunması, sosyal ve duygusal gereksinimlerine yanıt veren bir yönelim göstermesi çalışanın örgüt içinde kendi varlığını sürdürmesi noktasında gayretli ve tamahkar olmasını sağlamaktadır. Ayrıca kurumun da sürdürülebilirliğinin sağlanması, gelişmesi anlamında benimseyen bir duruş ortaya koyacaktır. Bu doğrultuda etkileşimli olarak sürdürülebilirliklerinin ve ilişkilerinin olduğu ifade edilebilir (Erkoç, 2015).

Çalışanların iş serbest zaman çatışmasını önlemede algıladıkları destek faktörlerinin çalıştıkları kurum özelinde olması, algılanan örgütsel destek unsurunu ön plana çıkartmaktadır. Bu doğrultuda çalışan bireylere yönelik kurumdaki işgörenin sosyal ve duygusal gereksinimlerine yanıt vermesi ve iyiliğine özen göstermesi, işgörenin de kurumun gereksinimlerini ve hedeflerini gerçekleştirmek adına daha fazla çalışmasını ve kuruma yönelik negatif tutumdan uzaklaşmasına sebebiyet verecektir (Kerse & Karabey, 2017).

Örgütsel desteğe göre; işgörenler kurumların hedeflerini elde etme noktasında veya kurumun kazanımlarının fazlaştırılması hususuna yardımcı olmak ve kuruma olan aidiyet duygularının fazlaştırılması için kurum içinde önemli bir yerde olduklarını hissetmek isterler (Büyükgöze & Kavak, 2017; Büyükyılmaz & Çakmak, 2014; Tamer & Bozaykut Bük, 2020) aynı zamanda kendilerini

güvende hissetmek isterler (Özdevecioğlu, 2003). Bu durumunda performansa yansımaları muhtemeldir (Parasız, Koç, Ilgar & Şahin, 2017; Uğur & Güngör, 2021; Uğur & Yenel, 2007). Dolayısıyla örgütsel destek algısı, çalışanların bağlı oldukları kurum yoluyla sağlanan faydaya, refahlarına ve çalışma azmine verilen değerlerin algılanması olarak betimlenebilir (Tanrıverdi & Kılıç, 2016).

Algılanan örgütsel destek, çalışanların, çalıştıkları kurumun sunduğu desteğe ve ne düzeyde önemseydiğine yönelik içselleştirdikleri duygulardır (Güney, Akalın & İlsev, 2007). Bir diğer deyişle algılanan örgütsel destek işgörenlerin, kuruluşlarının yaptıkları işe değer verdiğine ve çalışanların refahını önemseydiğine inanmalarının genel derecesi olarak tanımlanabilir (Eisenberger ve diğ., 1986; Kurtosis ve diğ., 2017). Algılanan örgütsel desteğin işgörenlerin iş süreçlerinde bekledikleri davranışlardan olduğu, böylelikle iş görenlerin kurumları ile ilişkilerini güçlendirdikleri ve dolayısıyla kendilerini örgütün bir mensubu olarak gördükleri söylenebilir (Afacan Fındıklı, 2014).

İşgörenlerin kurumlarından algıladıkları destek, onların rol ötesi tutumlar göstermelerine sebep olabilir (Akgündüz ve Çakıcı, 2015). İşe bağlanmalarına, verimli olmak için ekstra çaba harcamalarına sebep olabilir. Dolayısıyla olumsuz davranış kalıplarından ziyade algılanan örgütsel desteğin artmasıyla çeşitli çatışmaların da ortadan kalktığı ifade edilebilir. Bu çatışmalardan biri olan iş serbest zaman çatışmasını önlemede algılanan örgütsel desteğin etkisinin olduğunu söylemek mümkündür.

Algılanan örgütsel destek unsurunda ortak durum; algılanan örgütsel desteğin işgörenin yaptıklarına değer sunulmasına, refahının ön planda tutulmasına ve gereksinimlerinin karşılanmasına dair algı durumudur (Kerse & Karabey, 2017). Bu doğrultuda serbest zamanlardaki kaynak kullanımının kısıtlanması, iş yükünün artırılması algılanan örgütsel destekteki azalma ile mümkün görünmektedir. İşverenlerin çalışanlarına uzun çalışma saatleri boyunca, hatta hafta sonu tatilleri gibi süreler çerçevesinde iş sorumluluğu yüklemesi iş serbest zaman çatışmasına neden olabilecek önemli faktörler arasındadır. İşgörenlerin algılanan örgütsel desteğin iş-serbest zaman çatışma düzeyine etkisinin incelenmesi amaçlandığı çalışma kapsamında iş serbest zaman çatışma düzeyleri incelenirken algılanan örgütsel desteğin iş serbest zaman çatışmasını etkileme durumu analiz edilmiştir. Aynı zamanda iş serbest zaman çatışmasını ve algılanan örgütsel desteği çeşitli değişkenlerin farklılaştırma durumları incelenmiştir.

METERYAL VE METOT

Araştırma Modeli

Gençlik ve Spor Bakanlığı personelinin iş-serbest zaman çatışma düzeyinin algılanan örgütsel desteğe etkisinin incelendiği bu araştırma, tarama modelinin kullanıldığı betimsel bir yapıdadır. Bu model, iki ya da daha fazla değişken arasındaki değişimin varlığını veya derecesini ortaya koymayı hedeflemektedir (Karasar, 2013).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu; 2021 yılında Ankara ilinde görevlerini sürdürmekte olan 140'ı (%63.3) erkek, 81'i (%36.7) kadın Gençlik ve Spor Bakanlığı personeli oluşturmaktadır. Çalışma grubu, amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme metodu kullanılarak oluşturulmuştur. Katılımcıların 112'si (%50.7) günlük serbest zaman süresini yeterli görürken, 109'u (%49.3) yeterli görmemektedir. Ayrıca, katılımcıların 111'i (%50.2) düzeli olarak herhangi bir etkinliğe katılırken, 110'u (%49.8) katılmamaktadır. Bununla beraber, katılımcıların kurumda görev alma süresinin ortalaması ise 4.31 ± 4.80 yıl olarak tespit edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aşamasında kişisel bilgi formunun yanı sıra "İş-Serbest Zaman Çatışma Ölçeği" ile "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" kullanılmıştır.

İş-Serbest Zaman Çatışma Ölçeği

Wong & Lin (2007) tarafından geliştirilen ölçek 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlamasını Sop (2014) yılında gerçekleştirmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler “tamamen katılmıyorum” ve “tamamen katılıyorum” ifadeleri aralığında 7’li bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçekte alınabilecek puanın yüksekliği çatışma düzeyinin arttığını işaret etmektedir. Ayrıca, veri setinden elde edilen iç tutarlık katsayısı .95 olarak tespit edilmiştir.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Eisenberger ve ark. (1997)’nin geliştirdiği ölçek Kanbur (2015) tarafından geçerlik güvenirliği gerçekleştirilerek dilimize kazandırılmıştır. Ölçek toplamda 8 maddeden oluşmaktadır ve 2 madde ters puanlanmaktadır. “Kesinlikle katılmıyorum” ve “Kesinlikle katılıyorum” ifadeleri aralığında 5’li likert bir yapıdadır. Bununla beraber, veri setinden elde edilen iç tutarlık katsayısı .90’dır.

Verileri Analizi

Verilerin analizine ilk olarak veri setinde yer alan uç değerlerin tespiti ile başlanmıştır. Bu kapsamda, 8 veri formu araştırma dışında yer almıştır. Ayrıca, Kolmogorov Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri anlamlılık sonucuna bakılarak çarpıklık ve basıklık değerleri dikkate alınmıştır. Araştırmada kullanılan ölçme araçları için bu değerler -1.5 ile +1.5 arasındadır (İSZÇÖ= .22, -.70; AÖDÖ= -.12, -.72). Elde edilen bu sonuçlar verilerin normal dağılım şartlarını karşıladığını ifade etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Ölçeklerden elde edilen toplam puanların cinsiyet, düzenli etkinlik katılımı, günlük serbest zaman süresinin yeterli görülme değişkenleri ile karşılaştırılmasında T-testi; ölçeklerden elde edilen puanların belirlenmesinde betimsel istatistikler, değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu Testi ve Regresyon Analizi araştırma kullanılmıştır. İlgili analizler SPSS 22 Paket Programı ve Excel Veri Tabanı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

BULGULAR

Tablo 1. Katılımcıların İş-Serbest Zaman Çatışması Ölçeği ve Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinden Aldıkları Ortalama Puanlar

Ölçekler	N	Min	Max	\bar{x}	S
İş-Serbest Zaman Çatışması	221	1.00	7.00	3.87	1.64
Algılanan Örgütsel Destek	221	1.00	5.00	3.44	.96

Katılımcıların İş-Serbest Zaman Çatışması Ölçeğinden aldıkları ortalama puan (\bar{x} =3.87), Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinden ise (\bar{x} =3.44) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Ölçeklerden Aldıkları Puan Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{x}	Ss	sd	t	p
İSZÇ	Erkek	140	3.81	.15	219	-.747	.46
	Kadın	81	3.98	.16			
AÖD	Erkek	140	3.47	.08	219	.681	.50
	Kadın	81	3.38	.09			

İSZÇ: İş-Serbest Zaman Çatışması, AÖD: Algılanan Örgütsel Destek

Kadın katılımcıların İş-Serbest Zaman Çatışması Ölçeğinden aldıkları ortalama puan (\bar{x} =3.98), erkek katılımcıların (\bar{x} =3.81)’dir. Bununla beraber; kadın katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinden aldıkları ortalama puan (\bar{x} =3.38), erkek katılımcıların ise (\bar{x} =3.47)’dir. Analiz sonuçları incelendiğinde; katılımcıların iş-serbest zaman çatışması ve algılanan örgütsel destek

düzeylerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır, $t_1(219)=-.747$, $p>.05$; $t_2(219)=.681$, $p>.05$.

Tablo 3. Katılımcıların Ölçeklerden Aldıkları Puan Ortalamalarının Günlük Serbest Zaman Süresinin Yeterli Görülme Değişkenine Göre T-testi Sonuçları

	Durum	N	\bar{x}	Ss	sd	t	p
İSZÇ	Evet	112	3.03	.12	219	-8.99	.00
	Hayır	109	4.73	.14			
AÖD	Evet	112	3.62	.08	219	3.03	.00
	Hayır	109	3.24	.09			

İSZÇ: İş-Serbest Zaman Çatışması, AÖD: Algılanan Örgütsel Destek

Katılımcıların iş-serbest zaman çatışmalarının günlük serbest zaman süresinin yeterli görülme durumuna göre ilgili süreyi yeterli görenlerin lehine istatistiksel olarak farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır, $t_1(219)=-8.99$, $p<.05$. Buna ek olarak; katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeyinin günlük serbest zaman süresinin yeterli görülme durumuna göre ilgili süreyi yeterli görenlerin lehine anlamlı bir şekilde farklılaştığı ifade edilebilir, $t_2(219)=3.03$, $p<.05$.

Tablo 4. Katılımcıların Ölçeklerden Aldıkları Puan Ortalamalarının Düzenli Etkinlik Katılımı Değişkenine Göre T-testi Sonuçları

	Durum	N	\bar{x}	Ss	sd	t	p
İSZÇ	Evet	111	3.54	.15	219	-3.06	.002
	Hayır	110	4.20	.16			
AÖD	Evet	111	3.52	.09	219	1.308	.192
	Hayır	110	3.35	.08			

İSZÇ: İş-Serbest Zaman Çatışması, AÖD: Algılanan Örgütsel Destek

İş-Serbest Zaman Çatışması Ölçeğinden katılımcıların almış oldukları ortalama puan düzenli etkinlik katılımı değişkenine göre karşılaştırıldığında, düzenli etkinliğe katılım göstermeyen bireylerin aldıkları puan ortalamasının istatistiksel daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır, $t_1(219)=-3.06$, $p>.05$. Ayrıca katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinden elde etmiş oldukları ortalama puan ile düzenli etkinlik katılımı değişkeni karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir, $t_2(219)=1.308$, $p>.05$.

Tablo 5. Değişkenler Arası İlişkinin Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu ile İncelenmesi

Değişken	Algılanan Örgütsel Destek
İş-Serbest Zaman Çatışması	-.231

** $p<.01$

Tablo 5 dikkate alındığında, katılımcıların İş-Serbest Zaman Çatışması Ölçeği ile Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinden elde ettikleri puanlar arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu ifade edilebilir, ($r_1=-.231$, $p<.01$). Bu noktadan hareketle, iş-serbest zaman çatışması arttıkça algılanan örgütsel desteğin düştüğü ifade edilebilir.

Tablo 6. İş Serbest Zaman Çatışmasının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Standardize β	Standart Hata	Kritik Oran	P	R ²	
AÖD	İSZÇ	-.23	.11	-3.51	.001	.05

** $p<.01$, İSZÇ: İş-Serbest Zaman Çatışması, AÖD: Algılanan Örgütsel Destek

Analiz sonuçları incelendiğinde, iş-serbest zaman çatışması ile algılanan örgütsel destek arasında istatistiksel olarak anlamlı bir etki belirlenmiştir, ($\beta_1 = -.23$; $p < .001$). Ayrıca; Squared Multiple Correlations (R^2) değeri dikkate alındığında, -serbest zaman çatışmasının %05'inin algılanan örgütsel destek ile açıklandığı söylenebilir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

İş serbest zaman çatışmasında algılanan örgütsel desteğin rolünün Gençlik ve Spor Bakanlığı personeli üzerinde incelendiği araştırma bulguları; katılımcıların ortalama düzeyde iş serbest zaman çatışması yaşadığını ancak örgütlerinden algıladıkları destek düzeylerinin ortalamanın üzerinde olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla bulgular katılımcıların iş ve serbest zaman arasında çatışma yaşadığını ancak örgütsel bağlamda sosyal destek aldığını ortaya koymaktadır. Bir diğer bulgu Sop'un (2014) araştırmasında elde edilmiş, turizm çalışanları üzerinde yapılan çalışmada düşük düzeyde iş-serbest zaman çatışması yaşandığı belirlenmiştir. Bir diğer araştırma ise mevcut bulguyla paralel biçimde otel çalışanlarının iş ve serbest zaman çatışma düzeylerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir (İskender ve Yaylı, 2017). Lin, Wong & Ho (2015) ve Zhao (2010) düşük iş yükünün iş serbest zaman çatışmasını azaltmada etken olduğu ifade etmektedir.

İş yükü kaynağı örgüt sistemleri olması sebebiyle işgörene verilecek iş yükündeki esneklik gibi fırsatlar işgörenin iş ve serbest zaman arasındaki dengeyi kurmasına katkı sağlayan bir faktör olacaktır. Bu bağlamda mesai saatlerinin 48 saatin üzerinde tutulmaması ve işten arta kalan serbest zamanlarda işgörenin yapması üzere ek iş verilmemesi algılanan örgütsel desteği de olumlu etkileyecek unsurlar arasındadır.

Yapılan araştırmalar çalışanların iş yüklerinin isteklerinin üzerinde olduğunu gösterir niteliktedir. Bu çalışmalardan biri olan Wang ve diğerlerinin 2020 yılında yaptıkları çalışmada otel çalışanlarının görüşleri alınmış ve otel çalışanları çalışma koşullarının serbest zaman değerlendirmek için çok az fırsat tanıdığını belirtmişlerdir. Katılımcıların serbest zaman aktivitelerinden zevk almasına ve iş stresinden kurtulmak için serbest zamana ihtiyaç duymasına rağmen, uzun çalışma saatlerinin serbest zamanlarından kaynak kazanmayı zorlaştırdığı yönündeki görüşleri araştırma bulgularının önemli yönünü oluşturmaktadır.

Literatür incelendiğinde iş yükünün iş-serbest zaman çatışması ile pozitif bir ilişkisi olduğu, ancak iş koşullarındaki esnekliğin işten-serbest zaman çatışması ile negatif ilişkili olduğu saptanmıştır (Lin, Wong ve Ho, 2013). İş serbest zaman çatışmasının iş stresini ve tükenmişliği artırdığı belirlenmiştir (Mansour & Mohanna, 2017; Lin ve diğ., 2014; Meier ve diğ., 2021; Tepavčević, 2019). İlgili bulgu iş verimi düşürmede iş serbest zaman çatışmasının etken olabileceği yönünde kanaat oluşturmaktadır. Bir diğer çalışmada iş serbest zaman arasında gerçekleşen esnek durumun iş yeterliliği üzerinde önemli derecede olumlu etkileri olduğunu göstermiştir (Liang, 2020). Dolayısıyla esneklik gibi kişisel kaynakların daha fazla iş serbest zaman dengesi ortaya koyabileceği ifade edilebilir (Wayne ve diğ., 2020). İş saatlerindeki ve iş yükündeki katı prensipler yerine işgörenlerin çeşitli özgürlükler çerçevesinde sınırlandırılması iş serbest zaman çatışması durumlarını olumlu etkileyecek unsurlar arasında gösterilebilir.

Çalışanları destekleyen, iş serbest zaman dengelerini kurmayı hedefleyen benzeri uygulamalar ile çalışanlar kendilerine yatırım yapıldığı, önem verildiğini hissederek örgütsel destek algılarını olumlu biçimde artıracaktır. Örgütsel destek algısı yükselen çalışanların kurumlarında gayretli çalışması ile, motivasyonlarının artması sağlanarak ve dolaylı olarak da kurumlarında daha verimli olmaları söz konusu olacaktır. Bu denklemde algılanan örgütsel desteğin azalması da çeşitli problemlere yol açabilir varsayımı doğrulanmaktadır (Aykan, 2007).

Araştırma bulguları iş serbest zaman çatışmasının ve algılanan örgütsel desteğin cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Bir diğer çalışmada ise erkeklerin kadınlara oranla daha fazla iş-serbest zaman çatışması yaşadığı belirtilmiştir (Staines & O'Connor, 1980). Aynı zamanda algılanan örgütsel destekte de yine cinsiyete göre farklılık saptanmadığı mevcut araştırmayla ve çeşitli araştırmalarla ortaya koyulmuştur (Kartal, Yirci ve Özdemir, 2015). İş hayatında kadın ve erkeklerin eşit fırsatlarla iş gücüne katılabildiği spor örgütlenmeleri kadınların yaşadığı

dezavantajları ortadan kaldırma noktasında katkı sağlamıştır. Bu bağlamda kadın ve erkeklerin benzeş iş yükü ile çalıştığı Gençlik ve Spor Bakanlığı personelinin iş-serbest zaman çatışması ve algılanan örgütsel destek düzeyi sergilemelerinde farklılık yaşanmaması personelin eşitlikçi çalışma koşullarına bağlanabilir.

Yapılan bir başka araştırmada çalışanların serbest zamana yönelik sosyal fayda sağlaması sürecinden oldukça memnuniyet duyduğu, bu durumun dolaylı olarak işten-serbest zaman çatışması ile yaşam kalitesi arasında ılımlı bir etki yarattığı görülmektedir. Serbest zaman sosyal yardım sisteminin, cephe çalışanlarının işten-serbest zaman çatışması için başa çıkma kaynağı olduğunu göstermektedir (Lin, Wong&Ho, 2013).

Katılımcıların iş-serbest zaman çatışmalarının günlük serbest zaman süresinin yeterli görülme durumuna göre ilgili süreyi yeterli görenlerin lehine istatistiksel olarak farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla günlük serbest zaman süresini yeterli görme durumunun algılanan örgütsel desteği artırdığı, diğer yandan iş serbest zaman çatışmasını azalttığı ifade edilebilir. Buna paralel olarak Ankara'da ye otel çalışanlarının iş-serbest zaman çatışma düzeyleri diğer parametreleri inceleyen araştırmada mesai saatlerindeki artışın otel çalışanları iş serbest zaman çatışma düzeyini artırdığını göstermektedir (İskender ve Yaylı, 2017). Elde edilen bulgular literatürde de yer aldığı üzere mesai saatlerindeki artışın, serbest zaman kaynaklarını sınırladığı ve iş serbest zaman çatışmasının önünü açtığını gösterir niteliktedir.

İSZÇ ve AÖD arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu ve ($r_1 = -.231, p < .01$). AÖD'nin İSZÇ'yi etkilediği belirlenmiştir. Bir diğer araştırmada iş-serbest zaman çatışması ve mesleki tükenmişlik ve yaşam tatmin düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı olarak orta ve düşük düzeyli ilişkiler belirlenmiştir (İskender ve Yaylı, 2017). Literatür bulguları değerlendirildiğinde algılanan örgütsel destek ve örgütsel davranış ile pek çok psikososyal parametrenin anlamlı ilişkiler ortaya koyduğu (Akkoc, Çalışkan ve Turunç, 2012; Eisenberger ve diğ., 2001; Kaçay, Güngör, Yenel ve Soyer, 2020; Meriç, Öztürk Çiftci ve Yurtal, 2019; Ötken, 2015; Karaalioğlu, 2019; Koçak ve Yücel, 2018; Kurtosis ve diğ, 2017; Muneer ve diğ., 2014; Özdemir, 2010; Özdemir, Özcan ve Yalçınkaya, 2019). Turunç ve Çelik, 2010; Uzun, 2018) belirlenmiştir.

Kuruluşlar, çalışan hedefleriyle ilintili olarak çalışanların ilgi alanlarını takip etmek, spor salonlarının yardımıyla hobiler, sağlık kulübü, kitap kulübü, macera kulübü, dans kulübü, sosyal toplantılar gibi çalışmalar yaptığı takdirde bir organizasyon amaçlarından ziyade çalışanların refahını düşünür pozisyon alabilir (Sharma & Nambudiri, 2015). İş-serbest zaman çatışması refahı olumsuz etkileyebileceğinden, çalışanlar sinemaya gitmek, dağa tırmanmak, bahçe işleri, bilgi teknolojisi sergisi, flört, fotoğrafçılık ve benzeri etkinliklere katılarak serbest zamanlarını verimli değerlendirme yollarını öğrenebilir ve serbest zaman değerlendirme alışkanlıkları kazanabilirler. Böylelikle çalışanlar yalnızca serbest zamanlarına geçiş kapısı geliştirmekle kalmaz, aynı zamanda yaşam ve duygusal tatmin üzerinde olumlu bir etkiye sahip olan iş yerinde enerji ve ortak hedefler edinirler (Lin ve diğ., 2013). İşverenlerin çeşitli departmanları aracılığıyla serbest zaman aktiviteleri yapmak için serbest zaman planlamaları yapması gerektiği, iş serbest zaman dengesi için çeşitli grup çalışmaları uygulanabileceği ve bunların yanı sıra iş serbest zaman dengesinin önemini vurgulayacak seminerler vermesi gerektiği söylenebilir.

Sonuç olarak algılanan örgütsel desteğin iş serbest zaman çatışmasını azaltacağı söylenebilir. Örgütlerin çalışan verimliliğini artırmak, hizmet kalitesini olumlu yöne çekebilme ve çalışanların psikososyal olarak iyileşmelerinin önünü açmak için örgütlerden gördükleri desteklerin iş serbest zaman dengesini kurmaya yardımcı biçimde tasarlanması gerektiği düşünülmektedir. Bu doğrultuda örgütlerin politikalarına çalışanların iş serbest zaman çatışmasını azaltmaya yardımcı unsurlar eklemeleri ve gelecek politikaları bu bağlamda yapılandırılmaları öneriler arasındadır. Aynı zamanda farklı çalışma gruplarıyla yapılacak iş serbest zaman çatışması ve algılanan örgütsel destek araştırmalarıyla alanın genişletilmesi önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Afacan Fındıklı, M. (2014). Algılanan Lider Desteği ve Algılanan Örgütsel Destek İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşlemenin Aracılık Rolü: İstanbul'da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(77), 136-157.
- Akgündüz, Y., Çakıcı, C. (2015). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisinde Örgütsel Stresin Aracılık Rolü: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(2), 29-41.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A., Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), 105-135.
- Aykan, E. (2007). Örgütlerde İnsan Kaynakları Uygulamaları ile Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 22 (1), 123-137.
- Büyükgoze, H., 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.
- Büyükyılmaz, O., Çakmak, A. F. (2014). İlişkisel ve İşlemsel Psikolojik Sözleşmede Algılanan İhlalin İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 583-596.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P.D., Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. & Lynch, P. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Eisenberger, S., Huntingdon, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Erkoç, İ.Ç. (2015). *Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Guest, D.E. (2001). *Perspectives on the Study of Work-Life Balance*. A Discussion Papared fort he 2001 ENOP Symposium, Paris.
- Güney, S., Akalın, Ç., İlsev, A. (2007). Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli öz-saygı. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 189-211.
- İskender, A., Yaylı, A. (2017). İşgörenlerin iş ve serbest zaman çatışma düzeyleri ile mesleki tükenmişlik ve yaşam tatmini ilişkisi: Ankara'daki 4-5 yıldızlı otel çalışanları üzerine bir uygulama. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(1), 95-112.
- Jun, J., Kyle, G.T. (2011). The Effect of Identity Conflict/Facilitation on the Experience of Constraints to Leisure and Constraint Negotiation. *Journal of Leisure Research*, 43(2), 176-204.
- Kaçay, Z., Güngör, N.B., Yenel, F., Soyer, F. (2020). The effect of work engagement and mindfulness on organizational behavior, *Journal of Educational Issues*, 6(2), 478-492
- Kanbur, E. (2015). *Çalışanların bireysel yaratıcılık düzeyinin iç girişimcilik performansları üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü*. Doktora tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Karaalioglu, Z. F. (2019). *Algılanan Örgütsel Destek İle İş Performansı İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracı Rolü*. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Karasar, N. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kartal, S. E., Yirci, R., Özdemir, T. Y. (2015). Öğretmenlerde Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi İle Yaşam Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24, 477-504.

- Kerse, G., Karabey, C. N.(2017). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: örgütsel sinizmin aracı rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 375-398.
- Koçak, D., Yücel, İ. (2018). Algılanan Örgütsel Destek İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Duygusal Bağlılığın Aracı Etkisinin İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32 (3), 683-704.
- Kurtosis, J.N., Eisenberger, R., Ford, M.T., Buffardi, L.C., Stewart, K.A., Adis, C.S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884.DOI: 10.1177/0149206315575554
- Liang, Y.W. (2020) Consequences of work–leisure facilitation from tour leaders’/guides’ perspectives: Self-efficacy and satisfaction, *Journal of Leisure Research*, 51(2), 206-229, DOI: 10.1080/00222216.2019.1670586.
- Lin, J.H., Wong, J.Y., Ho, C.H. (2013). Beyond the Work-to-Leisure Conflict: A High Road through Social Support for Tourism Employees. *International Journal of Tourism Research*, *Int. J. Tourism Res.*, 16, 614–624. DOI: 10.1002/jtr.1956
- Lin, J.H., Wong, J.Y., Ho, C.H. (2013). Promoting frontline employees’ quality of life: Leisure benefit systems and work-to-leisure conflicts. *Tourism Management*, 36, 178-187.
- Lin, J.H., Wong, J.Y., Ho, C.H. (2015). The role of work-to-leisure conflict in promoting frontline employees’ leisure satisfaction Examining the job demand-control-support model. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27, 7, 1539-1555.
- Lin, Y.S., Chang, S.H., Chang, L.H., Yeh, C.S. (2013). The relationships between work-leisure conflict and well-being: the roles of leisure participation and job burnout. *International Journal of Asian Tourism Management*, 4 (2), 126-136.
- Lin, Y.S., Huang, W.S., Yang, C.T., Chiang, M.J. (2013). Work-leisure conflict and its associations with well-being: The roles of social support, leisure participation and job burnout. *Tourism Management*, 45, 244-252.
- Mansour, S., Mohanna, D. (2018). Mediating role of job stress between work-family conflict, work-leisure conflict, and employees’ perception of service quality in the hotel industry in France. *Journal of Human Resources In Hospitality & Tourism*, 17(2), 154–174 <https://doi.org/10.1080/15332845.2017.1340755>
- Mansour, S., Tremblay, D.G. (2016). How the need for “leisure benefit systems” as a “resource passageways” moderates the effect of work-leisure conflict on job burnout and intention to leave: A study in the hotel industry in Quebec. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 27, 4-11.
- Meier, E., Aziz, S., Wuensch, K., Dolbier, C. (2021). Work hard, play hard or maybe not: A look at the relationships between workaholism, work-leisure conflict, and work stress. *Journal of Leisure Research*, 52(3) 330–346 <https://doi.org/10.1080/00222216.2020.1778589>
- Meriç, E., Öztürk Çiftci, D., & Yurtal, F. (2019). Algılanan örgütsel destek ve işe adanmışlık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 27(1), 65-74. doi:10.24106/kefdergi.2296
- Muneer, S., Javed Iqbal, S.M., Khan, S.R., Long, C.S. (2014). An Incorporated Structure of Perceived Organizational Support, Knowledge-Sharing Behavior, Organizational Trust and Organizational Commitment: A Strategic Knowledge Management Approach. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8 (1), 42- 57.
- Ötken, A.B. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişki Ve Bu İlişkide Örgütsel Adaletin Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(2), 113-140.
- Özdemir, A. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Algılanan Örgütsel Destek, Cinsiyet ve Kıdem Değişkenlerine Göre İncelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(1), 237-250.
- Özdemir, B., Özcan, H.M., Yalçınkaya, A. (2019). Algılanan Örgütsel Destek ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracı Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 706-724. DOI: 10.33905/bseusbed.640815

- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 18 (2), 113-130.
- Özdevecioğlu, M., Çakmak Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Parasız, Ö., Koç, M., Ilgar, E., & Şahin, M. Y. (2017). Relationship between organizational commitment and turnover intentions of academics. *Journal of Human Sciences*, 14(4), 4065-4076.
- Sharma, A., Nambudiri, R. (2015). Job-Leisure Conflict, Turnover Intention and the Role of Job Satisfaction as a Mediator: An Empirical Study of Indian IT Professionals. *South Asian Journal of Management*, 22(1), 7-27.
- Shi, W., Wang, F., Li, X. (2021) Depletion Effect of Work-Leisure Conflict: A Daily Diary Study. *Social Indicators Research* <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02710-x>
- Sop, S.A. (2014). İş Baskısı, İş-Serbest Zaman Çatışması, Meslek Memnuniyeti ve Yaşam Doyumu İlişkisi Üzerine Bir İnceleme. *Turizm Akademik Dergisi*, 1 (1), 1-14.
- Staines, G.L., O'Connor, P. (1980). Conflicts among work, leisure, and family roles. *Monthly Labor Review*, 103(8), 35-39.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics: International edition*. Pearson 2012.
- Tamer, İ., Bozaykut Bük, T. (2020). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık üzerine kavramsal bir inceleme. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 7 (2), 139-147.
- Tanrıverdi, H., Kılıç, N. (2016). Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi, Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 1(1), 1-18.
- Tepavčević, J., Vukosav, S., Mijatov, M., Bradić, M., Garača, V. (2019). *Determining the Relations between Work-Leisure Conflict, Leisure Participation, Job Burnout and Overall Life Satisfaction*. International Conference on Administration Management and Social Studies, 13 – 14 September 2019 – Bosnia and Herzegovina / Sarajevo
- Tsaur, S.H., Liang, Y.W., Hsu., H.J. (2012). A Multidimensional Measurement of Work-Leisure Conflict. *Leisure Sciences*, 34: 395–416.
- Turunç, Ö., Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.
- Uğur O. A, & Yenel F. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin sınıf yönetimi yaklaşımları ve karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(1), 149-173.
- Uğur, O. A. & Güngör, N. B. (2021). The effect of time management on the prediction of the personal growth initiatives of the students of the faculty of sports sciences, *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 6(14), 1714-1741.
- Uzun, T. (2018). Okullarda algılanan örgütsel destek, örgütsel güven, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler. *OPUS –Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(15), 958-987. <https://doi.org/10.26466/opus.418335>.
- Üren, S.G., Çorbacioğlu, S. (2012). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletme Örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 29-52.
- Wang, F., Shi, W. (2020). The effect of work-leisure conflict on front-line employees' work engagement: A cross-level study from the emotional perspective. *Asia Pacific Journal of Management* <https://doi.org/10.1007/s10490-020-09722-0>
- Wang, Y.C., Qu, H., Yang, Y., Yang, C.E. (2020). Leisure-work preference and hotel employees' perceived subjective well-being. *The Service Industries Journal*, 40 (1–2), 110–132.
- Wayne, J.H., Matthews, R., Crowford, W., Casper, W.J. (2020). Predictors and processes of satisfaction with work–family balance: Examining the role of personal, work, and family resources and conflict and enrichment. *Human Resource Management*, 59, 25–42.

Wong, J.Y., Lin, J.H. (2007). The role of job control and job support in adjusting service employee's work-to-leisure conflict. *Tourism Management*, 28, 726–735.

Zhao, L. (2010). The mediating role of work-leisure conflict on job stress and retention of it professionals. *Academy of Information and Management Sciences Journal*, 13(2),25-40.

Extended English Summary

As a result of industrialization and computerization, people have had more opportunities than before to participate in leisure activities. This process led to the understanding of the importance of the free time area and to increase the interest in this area. The perception of the importance of leisure time and the idea of its steady progression rather than work-related values is born out of contemporary society. For this reason, leisure time is increasingly competing with workspaces. This situation causes inter-role conflicts, which makes the work-leisure conflict research important (Tsaur, Liang & Hsu, 2012). Because work and leisure are two completely different aspects of life. As both are limited by personal time and energy, they may conflict or compete (Lin, Wong & Ho, 2013; Wong & Lin, 2007).

Work-leisure conflict is then defined as energy depletion that results in reduced time, energy, and leisure opportunities due to the dominance of service workers' job roles over other life roles or job demands of employees (Wong & Lin, 2007). According to another definition, it is a form of inter-role conflict that occurs when employees are exposed to a high workload that consumes valuable resources such as energy and time and renders them unable to fulfill their professional roles and has adequate leisure time activities (Mansour & Tremblay, 2016). At the same time, the work-leisure conflict; The role density that emerges in the fields of work and leisure is characterized as a form of inter-role conflict with which it is not in harmony in relation to various issues. (Mansour & Mohanna, 2018; Shi, Wang & Li, 2021; Tsaur, Liang & Hsu, 2012).

A person, who is described as a social being in many respects, must maintain his needs such as being approved, appreciated, supported, and respected, having a group and important achievements in the society throughout his life, and attaining these goals, and getting pleasure (Üren & Çubukcioğlu, 2012). Employers' contribution to areas of support such as respect and appreciation of their employees in business life, and orientation that responds to their social and emotional needs, ensure that the employee is diligent and greedy in terms of maintaining his own existence in the organization. In addition, it will reveal an adopting stance in terms of ensuring the sustainability of the institution and its development. In this direction, it can be stated that they have interactive sustainability and relations (Erkoç, 2015).

The fact that the support factors perceived by the employees in preventing work-free time conflict are specific to the institution they work, brings the perceived organizational support factor to the fore. In this direction, responding to the social and emotional needs of the employee in the institution and paying attention to the well-being of the employees in the institution will cause the employee to work harder to realize the needs and goals of the institution and to move away from the negative attitude towards the institution (Kerse & Karabey, 2017).

The common situation in perceived organizational support element; Perceived organizational support is the perception of providing value to what the employee does, prioritizing their welfare, and meeting their needs (Kerse & Karabey, 2017). In this direction, it seems possible to limit the use of resources in free time and increase the workload, with a decrease in perceived organizational support. Employers' burdening their employees with work responsibilities during long working hours, even during weekends, is among the important factors that can cause work-free time conflict. In the scope of the study, while examining the levels of work-leisure conflict, the effect of perceived organizational support on work-leisure conflict was analyzed, at the same time, the differentiation status of various variables of work-leisure conflict and perceived organizational support were examined.

This research, which examines the effect of the level of work-leisure conflict of the Ministry of Youth and Sports personnel on the perceived organizational support, has a descriptive structure in which the survey model is used. This model aims to reveal the existence or degree of change between two or more variables (Karasar, 2013). The study group of the research; In 2021, 140 (63.3%) male and 81 (36.7%) female Ministry of Youth and Sports personnel are working in Ankara. In addition to the personal information form, the “Work-Leisure Conflict Scale” and “Perceived Organizational Support Scale” were used in the data collection phase of the research.

Research findings in which the role of perceived organizational support in work-free time conflict was examined on Ministry of Youth and Sports personnel; It was determined that the participants experienced an average level of work-free time conflict, but the level of support they perceived from their organizations was above the average. Therefore, the findings reveal that the participants experience conflict between work and leisure time but receive social support in the organizational context. Another finding was obtained in the research of Sop (2014), and it was determined that there was a low level of work-leisure conflict in the research conducted on tourism employees. Another study, in line with the current finding, shows that the level of work and leisure time conflicts of hotel employees is moderate (İskender & Yaylı, 2017). Lin, Wong & Ho (2015) and Zhao (2010) state that low workload is a factor in reducing work-leisure conflict.

As a result, it can be said that perceived organizational support will reduce work-free time conflict. It is thought that the support organizations receive from organizations should be designed to help establish a work-free time balance to increase employee productivity, improve service quality, and pave the way for the psychosocial improvement of employees. In this direction, it is among the suggestions that organizations should add elements that help reduce the work-free time conflict of employees to their policies and that they structure future policies in this context. At the same time, it is recommended to expand the field by researching work-free time conflict and perceived organizational support with different working groups.