

Araştırma Makalesi

**SPORCULARIN PRESENTEİZM DÜZEYLERİNİN ÇATIŞMA
YÖNETİMLERİNE ETKİSİ**

**THE EFFECT OF ATHLETES' PRESENTEEISM LEVELS ON THEIR
CONFLICT MANAGEMENT**

Gönderilen Tarih: 09/11/2024
Kabul Edilen Tarih: 23/12/2024

Ünal SAKİ

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Ağrı, Türkiye

Orcid: 0000-0003-4913-0693

Mehmet ÖZTAŞ

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Tokat, Türkiye

Orcid: 0000-0003-4689-6490

Sporcuların Presenteizm Düzeylerinin Çatışma Yönetimlerine Etkisi

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, Sporcuların presenteizm düzeylerinin çatışma yönetimlerine etkisini incelemektir. Araştırmanın örneklemini, 2024-2025 eğitim-öğretim yılı Üniversitelerarası spor müsabakalarına katılan 110 kadın 191 erkek toplam 301 sporcudan oluşmaktadır. Araştırmanın veri toplama kısmında araştırmacı tarafından düzenlenen "Kişisel Bilgi Formu", Coşkun, (2012)¹ tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Stanford Presenteizm Ölçeği" Sökmen ve Yazıcıoğlu, (2005)² tarafından Türkçe'ye uyarlanması yapılan "Çatışma Yönetimi Stilleri Ölçeği" kullanılmıştır. Sporcuların presenteizm ve çatışma yönetimleri arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson korelasyon katsayısı, etkiyi belirlemek için ise regresyon analizinden faydalanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, sporcularda Presenteizm ile ÇYSÖ toplam puanları ($r=.436, p=.000$) arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Presenteizm ile ÇYSÖ alt boyutlarından YRD ($r=.302, p=.000$), UD ($r=.399, p=.000$), KD ($r=.409, p=.000$) ve UYD ($r=.362, p=.000$) arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir. Presenteizm ve ÇYSÖ toplam puanı ($R^2=.190; p=.000$), arasında pozitif yönlü bir etki olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar, sporcuların presenteizm düzeyleri artış gösterdikçe çatışma yönetimlerinin de artışı anlamı taşıyabilir.

Anahtar Kelimeler: Spor, presenteizm, çatışma, yönetim

The Effect of Athletes' Presenteeism Levels on Their Conflict Management

ABSTRACT

The aim of this research was to examine the effect of athletes' presenteeism levels on their conflict management. The study sample consisted of 301 athletes, 110 female and 191 male, who participated in sports competitions at Ağrı İbrahim Çeçen University and Tokat Gaziosmanpaşa University in the 2024-2025 academic year. In the data collection part of the study, 'Personal Information Form' prepared by the researcher, 'Stanford Presenteeism Scale' adapted into Turkish by Coşkun, (2012)¹ and 'Conflict Management Styles Scale' adapted into Turkish by Sökmen and Yazıcıoğlu, (2005)² were used. Pearson's correlation coefficient was used to examine the relationship between athletes' presenteeism and conflict management, and regression analysis was used to determine the effect. The results showed that there was a moderate positive relationship between the total scores of Presenteeism and ÇYSÖ ($r=.436, p=.000$). There was a positive and moderate relationship between presenteeism and the sub-dimensions of the ÇYSÖ, such as YRD ($r=.302, p=.000$), UD ($r=.399, p=.000$), KD ($r=.409, p=.000$), and UYD ($r=.362, p=.000$). A positive effect was found between presenteeism and total ÇYSÖ score ($R^2=.190; p=.000$). These results may mean that as athletes' presenteeism levels increase, their conflict management also increases.

Keywords: Sport, presenteeism, conflict, management

GİRİŞ

Çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik sağlıklarının korunması kurumların yönetilebilirliğini sürdürmesi açısından hayati önem taşımaktadır³. Bununla birlikte, insanlar sağlık problemlerine yatkın olduklarından, işe verimli ve düzenli katılımının kesintiye uğraması gerçeğiyle karşı karşıya kalmaktadır⁴. Fakat çalışanların hastayken işe gitmek olarak tanımlanan presenteizm⁴⁻⁶ kavramı çalışanların esnek çalışmayı tercih etmeleri veya uzaktan çalışma gibi başka bir alternatifi olarak tercih ettikleri gözlenmektedir⁷.

Cooper (1996)⁵ "presenteizm" terimini ilk kez ortaya atarken iki tanım ve buna karşılık gelen araştırma akışını ortaya koymuştur^{5,8}. Bunlardan ilki, hastayken işe gitme olgusuna ve buna bağlı sağlık bozulmasına⁹ ikincisi ise hastalık nedeniyle ortaya çıkan üretkenlik kaybına¹⁰ vurgu yapmıştır. Bu açıdan presenteizm, bir işi kötü koşullarda yaparken iş performansının olumsuz etkilendiği veya dikkatin kaybolduğu bir olgu olarak tanımlanmaktadır¹¹. Stewart ve ark. (2003)¹⁰, olumsuz iş ortamının fiziksel ve psikolojik bir bozulmadan kaynaklandığını savunmuştur. Sağlık ve performansın kesiştiği noktada yer aldığı için iş sağlığı uygulayıcıları, insan kaynakları yönetimi uygulayıcıları, yöneticiler ve iş liderleri için giderek artan bir endişe kaynağıdır¹². Ayrıca presenteizm tüm mesleklerde, endüstrilerde, sektörlerde ve ülkelerde oldukça yaygın görülmektedir^{13,14}. Bu yüksek yaygınlık ve yüksek maliyet kombinasyonu, presenteizmi iş psikolojisi, iş sağlığı, yönetim bilimi ve uygulamaları için ön plana çıkarmaktadır¹⁵.

Spor bağlamında, sporcuların bir sağlık sorunu olmasına veya hasta hissetmelerine rağmen sosyal işlevselliklerini sürdürmesi yaygın bir toplumsal uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁶. Ancak, sakatlık halinde oynamak¹⁷, ağrıyla oynamak veya sakat sakat yarışmak olarak adlandırılan uygulamalar, sağlık bilimlerindeki genel presenteizm söylemleriyle yakından ilişkilendirilmiştir¹⁸. Fakat sağlık sorunlarının göz ardı edilmesi atletik performansı ve başarılı bir spor kariyerini olumsuz etkileyebilir ve hatta spordan sonra aktif bir yaşam tarzı sürdürme becerisini engelleyebilir¹⁹. Bununla birlikte, "hasta ama iş başında" olmak⁹, belirli koşullar altında sporcular için kişisel olarak faydalı da olabilir, çünkü bu durum organizasyona bağlılığı gösterir ve antrenörler, takım arkadaşları veya kitle tarafından övgü ve takdirle sonuçlanabilir²⁰. Bu bağlamda, bir sağlık sorunu olmasına rağmen antrenman yapma ve yarışma kararı, sporcular arasında hastalık presenteizminin spora özgü bir biçimi olarak tanımlanırken olumlu veya olumsuz sonuçlar doğurması yönüyle ampirik olarak analiz edilebileceğini göstermiştir^{21,22}. Bu analizler sonucunda ortaya çıkabilecek çatışmanın yönetim boyutuna dikkat çekmek gerekmektedir. Buron, (1987)²³ çatışma yönetiminin önemli özelliğinin, statükonun anlaşmazlığı yönetme ya da çatışmanın tırmanmasını önleme girişimi olduğunu belirtmektedir. Wachsmuth ve ark. (2017)²⁴ spor ilişkilerinde çatışmanın kavramsal bir çerçevesini ortaya koymuş ve çatışmanın belirleyicilerini, doğasını ve potansiyel yönetiminin yanı sıra sonuçlarını da içeren bir geri bildirim döngüsü tanımlamıştır²⁵. Bu çerçeve, çatışmanın başlangıcı, antrenör-sporcu çatışması, çatışmanın doğası, dışsal, içsel ve kişiler arası değişkenlerin yanı sıra çatışan tarafların çatışmayı önleme çabaları olarak açıklanmıştır. Önleyici stratejilerin başarılı olmaması halinde, etkili antrenör-sporcu ilişkilerini baltalayabileceği, refah, performans ve optimal spor gelişimine zarar verebileceği²⁶⁻²⁸ çatışan tarafların yapıcı ya da yapıcı olmayan çatışma yönetimi stratejilerine yönelebileceğini ve bunun da çatışmanın farklı performans, kurum içi ve kişiler arası sonuçlarına yol açabileceği belirtilmiştir²⁹. Bu doğrultuda sporcuların presenteizm yaşamaları durumunda ilgilendikleri spor branşına göre buldukları spor ortamında performansları veya ikili

ilişkilerinde karşılaşacakları olumsuz olayların çatışma durumuna dönüştüğü takdirde sürecin doğru yönetilip yönetilmediği veya ne tür bir sonuç elde edildiği hususunda literatürde sınırlı bilgilerin olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle presenteizmin sporcular üzerinde çatışma yönetimini etkilediği varsayılmaktadır. Buradan hareketle, araştırmanın amacı, sporcuların presenteizm düzeylerinin çatışma yönetimlerine etkisini incelemektir.

MATERYAL VE METOT

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, nicel desenli betimsel modellerden iki ve üzeri sayıdaki değişkenlerin karşılıklı aralarındaki farklılığın oranını yansıtmayı hedefleyen, değişiklik söz konusu ise nasıl ortaya çıktığını ispat etmeye yönelik adımlar atılmasını sağlayan ilişkisel tarama modeli³⁰ ve değişkenler arasındaki ilişkiyi nedensellik çerçevesinde ele alan bu çalışma, etki düzeylerini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizinden yararlanmaktadır³⁰. Bu yaklaşım, değişkenler arasındaki etkileşimlerin daha iyi anlaşılmasını sağlamaktadır.

Katılımcılar

Araştırmanın örneklemini, 2024-2025 eğitim yılı Üniversitelerarası spor müsabakalarına katılan sporculardan kolayda örnekleme³¹ yöntemi kullanılarak belirlenen 110'u kadın, 191'i erkek 301 sporcudan oluşmaktadır. Araştırmaya katkı sunulmasında gönüllülük anlayışına göre hareket edilmiştir.

Araştırma Yayın Etiği

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Etik Kurulu'nun 26/09/2024 tarihli 346 sayılı kararıyla etik yönden uygun olduğuna karar verilmiştir. "Mevcut araştırma süresince "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" çerçevesinde hareket edilmiştir."

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

	f	%	N	X̄	S	Min	Maks
Cinsiyet	Kadın	110	36.5	301			
	Erkek	191	63.5	301			
Spor Türü	Takım	178	59.1	301			
	Bireysel	123	40.9	301			
Spor Yaşı			301	5,41			
Presenteizm			301	20.51	4.49	6.00	30.00
Çatışma Yönetim Stilleri Ölçeği			301	59.21	9.87	15.00	75.00
Yönetici rekabet davranışı			301	12.44	2.41	3.00	15.00
Uzlaşma davranışı			301	11.67	2.26	3.00	15.00
Kaçınma davranışı			301	11.45	2.47	3.00	15.00
Uyum davranışı			301	11.99	2.70	3.00	15.00
İş birliğine uyum davranışı			301	11.64	2.40	3.00	15.00

Katılımcıların %36,5'i Kadın, %63,5'i Erkek, %59,1'i Takım sporu, %40,9'u Bireysel spor ile uğraştığı, ($X_{sporyaş}=5,41\pm 3,66$) ortalamasına sahip oldukları belirlenmiştir (Tablo 1).

Verilerin Toplanması

Çalışmada, kişisel bilgi formu, presenteizm ölçeği ve çatışma yönetim stilleri ölçeğinden faydalanılmıştır. Sporcuların demografik niteliklerini belirlemek için araştırmacının oluşturduğu kişisel bilgi formu; öğrencilerin cinsiyeti, spor branşı, spor yaşı sorularını içermektedir. Anket verileri katılımcılara online uygulanmıştır.

Stanford Presenteizm Ölçeği

Koopman ve ark. (2002)³² tarafından geliştirilen ve Coşkun, (2012)¹ tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Stanford Presenteizm Ölçeği", tek boyut ve altı maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin değerlendirmesi 5'li Likert tipi olarak "kesinlikle katılmıyorum", "katılmıyorum", "az katılıyorum", "katılıyorum", "kesinlikle katılıyorum" şeklinde ifadelerle göre derecelendirilmiştir. Ölçekteki 1, 3 ve 4 numaralı maddeler düz puanlanırken 2, 5 ve 6 numaralı sorular ters puanlanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0.88 olarak hesaplanırken¹ araştırmacının Cronbach Alfa değeri 0.82 olarak analiz edilmiştir.

Çatışma Yönetimi Stilleri Ölçeği

Thomas ve Ruble, (1977)³³ tarafından geliştirilen Sökmen ve Yazıcıoğlu, (2005)² tarafından Türkçe'ye uyarlanan 5 alt boyut ve 15 madden oluşan çatışma yönetimi stilleri ölçeğinde yer alan (1.2.7.) sorular yönetici rekabet davranışı, (3.5.9.) sorular uzlaşma davranışı, (4.11.14.) sorular kaçınma davranışı, (6.12.15.) sorular uyum davranışı ve (8.10.13.) sorular iş birliğine uyum davranışı alt boyutlarını oluşturmaktadır. Ölçek, 5'li Likert tipi bir ölçme aracı ile değerlendirilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik değerleri 0,78 olarak hesaplanırken² araştırmacının Cronbach Alpha değeri 0,73 olarak analiz edilmiştir. Ölçekte ters kodlama bulunmamaktadır.

Verilerin Analizi

Bu çalışmada takım sporcularında cinsiyet, spor türü, spor yaşı bağımsız değişken olarak belirlenip, tanımlayıcı istatistikleri, yüzde ve frekansları tablolar şeklinde verilmiştir. Elde edilen sonuçlar, $p < .05$ anlamlılık düzeyine göre değerlendirilmiştir. Veriler SPSS. 26 istatistik paket programında analiz edilmiştir. Sporcuların presenteizm puanlarının ve çatışma yönetimi stilleri ölçeği alt boyut ve toplam puanları dağılımının normalliği Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) katsayıları -1.5 ile +1.5 aralığında olduğu tespit edilmiştir³¹. Araştırmacının ölçeklerinin iç tutarlılık katsayıları Cronbach Alpha güvenirlik analizi ile belirlenmiştir. Araştırmada, ölçeklerden alınan puanların her alt boyut için ilişki seviyesini ortaya koymak amacıyla Pearson Korelasyon testi uygulanmıştır. Araştırmada, sporcuların presenteizm ve çatışma yönetimi stilleri arasındaki etkiyi belirlemek amacıyla regresyon analizinden faydalanılmıştır.

Tablo 2. Ölçeklerin İç Tutarlılık ve Normallik Dağılımı Değerleri

Değişkenler	Skewness	Kurtosis	Cronbach Alpha
ÇYSÖ	1.15	0.500	0.773
YRD	1.72	1.26	0.738
UD	0.63	0.419	0.701
KD	0.74	0.825	0.712
UYD	1.08	0.801	0.773
İBUD	0.55	0.360	0.744
Presenteizm	0.19	0.576	0.792

*p<0.05, **p<0.001; ÇYSÖ: Çatışma Yönetim Stilleri Ölçeği, YRD: Yönetici rekabet davranışı, UD: Uzlaşma davranışı, KD: Kaçınma davranışı, UYD: Uyum Davranışı, İBUD: İş birliğine uyum davranışı

Tablo 3. Presenteizm ile Çatışma Yönetim Stilleri Arasındaki Korelasyon ve Anlamlılık Değerleri

	Presenteizm	ÇYSÖ	YRD	UD	KD	UYD	İBUD	
r	1							
p	—							
ÇYSÖ	r	0.436	1					
	p	0.001**	—					
YRD	r	0.302	0.799	1				
	p	0.001**	<.001**	—				
UD	r	0.399	0.816	0.541	1			
	p	0.001**	<.001**	<.001**	—			
KD	r	0.409	0.790	0.532	0.580	1		
	p	0.001**	<.001**	<.001**	<.001**	—		
UYD	r	0.362	0.879	0.690	0.692	0.585	1	
	p	0.001**	<.001**	<.001**	<.001**	<.001**	—	
İBUD	r	0.284	0.731	0.653	0.594	0.576	0.538	1
	p	0.001**	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	—

*p<0.05, **p<0.001; ÇYSÖ: Çatışma Yönetim Stilleri Ölçeği, YRD: Yönetici rekabet davranışı, UD: Uzlaşma davranışı, KD: Kaçınma davranışı, UYD: Uyum Davranışı, İBUD: İş birliğine uyum davranışı

Pearson korelasyon testi sonuçlarına göre; Presenteizm ile ÇYSÖ arasında pozitif anlamlı orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ($r=.436$, $p=.001$), Presenteizm ile ÇYSÖ alt boyutu olan YRD ($r=.302$, $p=.001$), UD ($r=.399$, $p=.001$), KD ($r=.409$, $p=.001$) ve UYD ($r=.362$, $p=.001$) arasında pozitif anlamlı orta düzeyde ilişki belirlenmiştir. ÇYSÖ ile Presenteizm alt boyutlarından İBUD ($r=.284$, $p=.001$) arasında pozitif anlamlı zayıf ilişki saptanmıştır (Tablo 3).

Tablo 4. Presenteizm ile Çatışma Yönetim Stilleri Arasındaki Regresyon ve Anlamlılık Değerleri

Bağımsız	Bağımlı	β	R^2	Ss	t	p
Presenteizm	ÇYSÖ	0,436	0,190	2,398	8,38	0,001**
Presenteizm	YRD	0,302	0,091	2,306	5,48	0,001**
Presenteizm	UD	0,399	0,159	2,077	7,51	0,001**
Presenteizm	KD	0,409	0,167	2,266	7,75	0,001**
Presenteizm	UYD	0,362	0,131	2,526	6,71	0,001**
Presenteizm	İBUD	0,284	0,080	2,309	5,11	0,001**

*p<0.05, **p<0.01

Regresyon testi sonuçlarına göre, Presenteizm ile ÇYSÖ arasındaki etkinin belirlenmesine yönelik yapılan regresyon analizi sonucunda, % 5 anlamlılık düzeyinde kurulan regresyon modelinin $p<.05$ anlamlı olduğu görülmüştür. Presenteizm'in ÇYSÖ'ye pozitif anlamlı orta düzeyde bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen R^2 değeri .190 olarak hesaplanmıştır. ($R^2=.190$;

$p=.000$). Bu değer, Presenteizm değişkeninin (varyansın) %19.0'nun modeldeki bağımsız değişken olan, ÇYSÖ tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modeline dahil edilen bağımsız değişkenin beta katsayısı $\beta=.436$ ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Buna göre Presenteizm $p<.05$ olduğu için ÇYSÖ üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Presenteizm toplam puanı ($R^2=.190$; $p=.000$) ÇYSÖ alt boyutlarından YRD ($R^2=.091$; $p=.000$), UD ($R^2=.159$; $p=.000$), KD ($R^2=.167$; $p=.000$), UYD ($R^2=.131$; $p=.000$) ve İBUD ($R^2=.080$; $p=.000$) ile pozitif anlamlı zayıf düzeyde bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır (Tablo. 4).

TARTIŞMA

Sporcuların presenteizm toplam puanı ile çatışma yönetim stilleri toplam puanı arasında genel olarak pozitif anlamlı orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3). Buna göre presenteizm düzeyleri arttıkça çatışma yönetimlerinin arttığı ortaya çıkmıştır. Presenteizm toplam puanı ile çatışma yönetim stilleri alt boyutlarından YRD, UD, KD ve UYD arasında pozitif anlamlı orta düzeyde ilişki belirlenmiştir (Tablo 3). Presenteizm toplam puanı ile çatışma yönetim stilleri alt boyutlarından İBUD arasında pozitif anlamlı düşük düzeyde ilişki saptanmıştır (Tablo 3). Bu durum sporcuların presenteizm düzeyleri arttıkça yönetici rekabet davranışı, uzlaşma davranışı, kaçınma davranışı, uyum davranışı ve iş birliğine uyum davranışlarına bağlı çatışma yönetim stillerinin arttığı saptanmıştır. Bu durum çatışma yönetiminde daha uyumlu veya iş birliğine yönelik davranışları artırabilirken, rekabetçi ve kaçınma tutumlarını da pekiştirdiğinden dolayı olabilir. Konu ile ilgili yapılan araştırmalarda, Lu ve ark. (2014)³⁴ yüksek öz yeterliliğe sahip çalışanların presenteizm eğilimleri üzerinde pozitif bir etki olduğunu, Kapız, (2002)³⁵ iş-yaşam dengesi sağlanamadığında çalışanlar, rahatsızlıklarına rağmen işe devam etme eğilimi sergileyerek yöneticilerin çatışma yönetiminde iş birliğine dayalı veya uzlaşmacı yaklaşımlar benimsemelerine neden olabileceğini, Keçei ve Demiray, (2020)³⁶ presenteizm düzeylerinin artmasıyla yöneticilerin daha fazla ödün verme veya uyum sağlama davranışları sergilediği saptayarak çalışmamızı desteklerken, zıtlık gösteren araştırmalarda Naseem, ve Ahmed, (2020)³⁷ çalışanların çeşitli faktörlere bağlı olarak presenteizm düzeylerinin azaldığında çatışma yönetim kültürlerinin artış göstererek probleme dönüşmesinin engellendiğini, hastalığa bağlı presenteizmin yükselmesi çatışmanın artmasına sebep olduğu^{38,39} çalışanların yöneticilerinden destek gördükleri, güven duydukları ve iyi iletişim kurdukları durumlarda psikolojik stres ve presenteizm azalması, çatışma yönetiminin daha sağlıklı yürütülebildiğini^{40,41} yöneticilerin saygılı olmaması, işbirliği yapmaması, teşvik etmemesi, geri bildirimde bulunmaması veya iş konusunda yardımcı olmaması durumunda presenteizm durumunun artmasına yol açarak çatışma yönetiminin kontrol edilemediği iklimin oluşmasına katkıda bulunduğu⁴²⁻⁴⁴ takım arkadaşları ile yaşanan problemlerin presenteizmi iki katına çıkardığından dolayı çatışma yönetiminin azaldığı^{39,45,46} belirtilmiştir.

Regresyon analiz sonuçları incelendiğinde, presenteizm varyansının % 19.0'nun ($R^2=0,190$) çatışma yönetim stilleri tarafından açıklandığı görülmektedir (Tablo 4). Buna göre, sporcuların presenteizm düzeyleri arttığı takdirde, çatışma yönetim stilleri olumlu yönde etkilenmektedir. Presenteizmin, çatışma yönetim stilleri varyansının % 9.1'inin ($R^2=0,091$) YRD, % 15.9'unun ($R^2=0,159$) UD, % 16.7'sinin ($R^2=0,167$) KD, % 13.1'inin ($R^2=0,131$) UYD ve % 8.0'nun ($R^2=0,159$) İBUD alt boyutu tarafından açıklandığı saptanmıştır (Tablo 4). Buna göre, sporcuların presenteizm düzeyleri arttığı takdirde, YRD, UD, KD, UYD ve İBUD alt boyutlarının pozitif etkilendiği

gözlenmektedir. Buna göre stresli bir ortamda sporcular arasındaki iş birliği ve uyum arayışı artabilir, çünkü bireyler çatışmalardan kaçınma eğilimi gösterebilir. Ayrıca sporcuların içinde buldukları bunalımlı ruh halinin kendilerini yetersiz gösterdiğini düşünebilecekleri için daha fazla krizi göğüslemek istemeyeceklerinden dolayı çatışma yönetimlerini dengeledikleri söylenebilir. Araştırmalar incelendiğinde, Johns, (2011)⁴⁷ çalışmanın zorunlu olduğu ortamlarda presenteizmin gelişim göstermesi iş ve aile yönünden çatışma yönetimini olumsuz etkileyerek zorlaştırdığını ifade etmektedir^{48,49}. Bir birey/sporcu üstleri veya iş/takım arkadaşlarıyla özgürce iletişim kurabiliyorsa, sorun yaşadığında destek almak için iş/takım arkadaşlarına güvenebiliyorsa veya kişisel konularda tavsiye isteyebiliyorsa, ters etki oluşturduğu⁵⁰ düşünülürken, presenteizm riskinin daha düşük olduğu ve çatışma yönetiminin sağlandığı⁵¹, presenteizmin yüksek normatif bağlılığın bir işareti olarak görülüp çatışma yönetimine destek olabileceği düşünülse de aksine, duygusal tükenme algılarını tetiklediği için çatışma ortamına zemin hazırladığı^{52,53} fakat kendini örgütle özdeşleştiren, örgütsel amaç ve hedefleri benimseyen bireylerin sağlık durumları kötü olsa bile görevlerini yerine getirmek için çalışmaya devam eden presenteizm anlayışının var olduğu ve çatışma yönetimine pozitif etki sağladığı belirtilmektedir^{54,55}.

Sporcuların presenteizm düzeylerinin artması, çatışma yönetim stillerini doğrudan etkileyerek, rekabetçi ve uzlaşmacı davranışlar sergilemesine yol açabilir. Yüksek presenteizm, stres ve motivasyon eksikliği yaratırken, bu durum sporcuların iş birliği ve uyum arayışını artırabilir. Ayrıca, sporcuların yüksek presenteizm düzeyleri, çatışma durumlarında iletişim eksikliklerine ve yanlış anlamalara yol açabilir, bu da sorunların derinleşmesine neden olabilir. Bu bağlamda, yöneticilerin ve antrenörlerin, sporcuların sağlığını ve motivasyonunu destekleyen bir ortam yaratmaları önemlidir. Böylece, sporcuların çatışma yönetim becerileri güçlenebilir ve takım içindeki ilişkiler olumlu yönde gelişebilir. Etkili liderlik ve destekleyici bir takım kültürü, presenteizmi yöneterek, sporcuların birbirlerine destek olmasını teşvik edebilir ve bu da takım ruhunu artırabilir. Sonuç olarak, presenteizm, uygun bir yaklaşım ve destekle, sporcuların gelişimini ve dayanıklılığını olumlu yönde etkileyebilir. Farklı spor branşlarında presenteizm ile çatışma yönetimi ilişkisini karşılaştıran araştırmaların yanında sporculara yönelik presenteizm ve çatışma yönetimi becerilerini geliştirmeye yönelik eğitim programlarının etkinliğini inceleyen çalışmalar üzerinde yoğunlaşılabilir.

KAYNAKLAR

1. Coşkun Ö. (2012). İki işyerinde işe devamsızlık ve kendini işe verememede etkili faktörlerin değerlendirilmesi. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
2. Sökmen A., Yazıcıoğlu, İ. (2005). Thomas modeli kapsamında yöneticilerin çatışma yönetimi stilleri ve tekstil işletmelerinde bir alan araştırması. Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi. 1(1), 1-19.
3. Pfeffer J. (2010). Building sustainable organizations: The human factor. *Academy of Management Perspectives*. 24(1), 34-45.
4. Johns G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*. 31(1), 519-542.
5. Cooper CL. (1996). Hot under the collar. *Times Higher Education Supplement*. 21(10), 12-16.

6. Karanika-Murray M., Cooper CL. (2018). Presenteeism: An introduction to a prevailing global phenomenon. İçinde: Cooper CL., Lu L. (Editör). *Presenteeism at work*. 1. Basım. Cambridge: Cambridge University Press.
7. Ruhle SA., Breitsohl H., Aboagye E., Baba V., Biron C., Correia Leal C., Dietz C., Ferreira AI., Gerichh J., Johnsi G., Karanika-Murray M., Lohausl D., Løkke A., Lopes SL., Martinez LF., Miraglia M., Muschalla B., Poethkeq U., Sarwat N., Schades H., Steidelmüller C., Vinberg S., Whysal Z., Yang T. (2020). To work, or not to work, that is the question – Recent trends and avenues for research on presenteeism. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 29(3), 344-363.
8. Ishimaru T., Mine Y., Fujino Y. (2020). Two definitions of presenteeism: Sickness presenteeism and impaired work function. *Occupational Medicine*. 70(2), 95-100.
9. Aronsson G., Gustafsson K., Dallner M. (2000). Sick but yet at work: An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*. 54(7), 502-509.
10. Stewart W. F., Ricci JA., Chee E., Morganstein D., Lipton R. (2003). Lost productive time and cost due to common pain conditions in the US workforce. *Journal of the American Medical Association*. 290(1), 2443-2454.
11. Turpin RS., Ozminkowski RJ., Sharda CE., Collins JJ., Berger, ML., Billotti GM., Baase CM., Olson MJ., Nicholson S. (2004). Reliability and validity of the Stanford Presenteeism Scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 46(11), 1123-1133.
12. Ipsen C., Karanika-Murray M., Nardelli G. (2020). Guest editorial: Addressing mental health and organisational performance in tandem: A challenge and an opportunity for bringing together what belongs together. *Work & Stress*. 34(1), 1-4.
13. Kinman G. (2019). Sickness presenteeism at work: Prevalence, costs and management. *British Medical Bulletin*. 129(1), 69-78.
14. Solovieva S., Leinonen T., Husgafvel-Pursiainen K., Heliövaara M., Viikari-Juntura E. (2018). Occupational differences in sickness presenteeism trend. *European Journal of Public Health*. 28(4), 134-145.
15. Karanika-Murray M., Biron C., Hervieux V., Whysall Z., Chen H. (2021). Managing presenteeism to optimise health and performance. In *The SAGE Handbook of organizational wellbeing*. 1. Baskı. London: Sage. 232-247.
16. Karasar N. (2006). Bilimsel araştırma yöntemi. 4. Baskı. Nobel Yayıncılık. 207-220.
17. Mayer J., Kühnle F., Thiel A. (2020). Presenteeism in elite sport organisations: a framework for understanding athletes' decisions to practise sport despite health concerns. In *Routledge Handbook of Athlete Welfare*. 1. Baskı. Routledge. 81-93.
18. Roderick M., Waddington I., Parker G. (2000). Playing hurt: Managing injuries in English professional football. *International Review for the Sociology of Sport*. 35(2), 165-180.
19. Quelch JA., Knoop CI. (2018). Compassionate management of mental health in the modern workplace. 1. Baskı. Springer International Publishing. 120-150.
20. Wiese-Bjornstal DM. (2009). Sport injury and college athlete health across the lifespan. *Journal of Intercollegiate Sports*, 2(1), 64-80.
21. Sagar SS., Jowett S. (2012). Communicative acts in coach–athlete interactions: When losing competitions and when making mistakes in training. *Western Journal of Communication*. 76(2), 148-174.

22. Mayer J., Thiel A. (2018). Presenteeism in the elite sports workplace: The willingness to compete hurt among German elite handball and track and field athletes. *International Review for the Sociology of Sport*. 53(1), 49-68.
23. Mayer J., Giel KE., Malcolm D., Schneider S., Diehl K., Zipfel S., Thiel A. (2018). Compete or rest? Willingness to compete hurt among adolescent elite athletes. *Psychology of Sport and Exercise*. 35(1), 143-150.
24. Buron JW. (1987) *Resolving deep rooted conflict*. 1st edition. Virginia: Centre for Conflict Resolution. University Press of America. 115-135.
25. Wachsmuth S., Jowett S., Harwood CG. (2017). Conflict among athletes and their coaches: What is the theory and research so far?. *International Review of Sport and Exercise Psychology*. 10(1), 84-107.
26. Wachsmuth S., Jowett S., Harwood, CG. (2018). Managing conflict in coach-athlete relationships. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*. 7(4), 371-391.
27. Kristiansen E., Tomten SE., Hanstad DV., Roberts GC. (2012). Coaching communication issues with elite female athletes: Two Norwegian case studies. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*. 22(6), 156-167.
28. Mellalieu S., Shearer DA, Shearer C. (2013). A preliminary survey of interpersonal conflict at major games and championships. *The Sport Psychologist*. 27(2), 120-129.
29. Stebbings J., Taylor, IM., Spray CM., Ntoumanis N. (2012). Antecedents of perceived coach interpersonal behaviors: The coaching environment and coach psychological well-and ill-being. *Journal of Sport and Exercise Psychology*. 34(4), 481-502.
30. Grünhagen M., Watson A., Croonen E. (2024). Going the extra mile: Unveiling the roots of franchisee organisational citizenship behaviours in franchise systems. *International Small Business Journal*. 1-25.
31. Tabachnick BG., Fidell LS. (2013). *Using multivariate statistics*. 6. Baskı. Allyn and Bacon. ABD. 50-150.
32. Büyüköztürk Ş., Çokluk Ö., Köklü N. (2011). *Sosyal bilimler için istatistik* 7. Baskı. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık. 17-40.
33. Koopman C., Kenneth P., Murray J., Sharda C., Berger M., Turpin R., Hackleman P., Gibson P., Holmes D., Bendel T. (2002). Stanford presenteeism scale: Health status and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 44(1), 14-20.
34. Ruble TL., Thomas KW. (1977), Support a Two-Dimensional Model of Conflict Behavior, *Organizational Behavior and Human Performance*. 16(1), 143-155.
35. Lu L., Peng S., Lin HY., Cooper CL. (2014). Presenteeism and health over time among chinese employees: The Moderating Role of Self-Efficacy, *Work & Stress*. 28(2), 165-178.
36. Kapız Ö., Özen S. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 4(3), 139-153.
37. Keçeci O., Demiray E. (2020). Spor işletmeleri personelinin iş yerlerindeki örgütsel çatışmaların nedenleri ve yönetilme stillerine yönelik algıları. *Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 15(1), 31-47.
38. Naseem K., Ahmed A. (2020). Presenteeism as a consequence of workplace bullying: Mediating role of emotional exhaustion and moderation of climate for conflict management. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*. 14(1), 143-166.

39. Kim J., Kim YK., Leem SH., Won JU. (2019). Association between job-related stress and experience of presenteeism among Korean workers stratified on the presence of depression. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*. 31(1), 1-15.
40. Lakiša S., Matisāne L., Gobiņa I., Orru H., Vanadziņš I. (2022). Sickness presenteeism among employees having workplace conflicts-Results from pooled analyses in Latvia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 19(17), 1-12.
41. Yang T., Shen YM., Zhu M., Liu Y., Deng J., Chen Q., See LC., Cooper C. (2015). Effects of co-worker and supervisor support on job stress and presenteeism in an aging workforce: A structural equation modelling approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 13(1), 1-15.
42. Mori T., Nagata T., Nagata M., Odagami K., Mori K. (2022). Perceived supervisor support for health affects presenteeism: A cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 19(1), 1-10.
43. Sloan MM. (2012). Unfair treatment in the workplace and worker well-being: The role of coworker support in a service work environment. *Work and Occupations*. 39(1), 3-34.
44. Lee SH., Sung JH., Kim DH., Sim CS. (2021). The association between direct supervisor's behavior and employee presenteeism in Korean wage workers: findings from the fifth Korean working condition survey. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*. 33(1), 1-14.
45. Wynen J., Boon J., Op de Beeck S. (2021). Fear of missing out? Linking workplace changes and presenteeism. *Australian Journal of Public Administration*. 80(4), 690-712.
46. Branch S., Ramsay S., Barker M. (2012). Workplace bullying, mobbing and general harassment: A review. *International Journal of Management Reviews*. 15(3), 280-299.
47. Cho YS., Park JB., Lee KJ., Min KB., Baek CI. (2016). The association between Korean workers' presenteeism and psychosocial factors within workplaces. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*. 28(45), 1-8.
48. Johns G. (2011). Attendance dynamics at work: The antecedents and correlates of presenteeism, absenteeism, and productivity loss. *Journal of Occupational Health Psychology*. 16(4), 483-500.
49. Frone MR., Russell M., Cooper ML. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 70(4), 325-335.
50. Cicei CC. (2012). Examining the effects of work-family conflict: An exploratory study on sickness presenteeism. *Romanian Journal of Experimental Applied Psychology*. 3(1), 4-11.
51. Panari C., Simbula S. (2016). Presenteeism "on the desk": The relationships with work responsibilities, work-to-family conflict, and emotional exhaustion among Italian school teachers. *International Journal of Workplace Health Management*. 9(1), 84-95.
52. Goto E., Ishikawa H., Okuhara T., Ueno H., Okada H., Fujino Y., Kiuchi T. (2020). Presenteeism among workers: Health-related factors, work-related factors and health literacy. *Occupational Medicine*. 70(8), 564-569.
53. Schaufeli WB., Taris TW., Van Rhenen W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*. 57(2), 173-203.

54. Van Beek I., Taris TW., Schaufeli WB. (2011). Workaholic and work engaged employees: Dead ringers or worlds apart? *Journal of Occupational Health Psychology*. 16(4), 468-482.
55. Cooper CL. (1998). The changing nature of work. *Community, Work & Family*, 1(3), 313-317.
56. Simpson R. (1998). Presenteeism, power and organizational change: Long hours as a career barrier and the impact on the working lives of women managers. *British Journal of Management*. 9(1), 37-50.

