

Örgütsel Yaşamda Aleksitimi (Duygular İçin Söz Yokluğu) ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi

Alexithymia (Absence of Words for Emotions) in Organizational Life and Its Effect on Job Performance

Ceren AYDEMİR, Nuh Naci Yazgan Üniversitesi, Türkiye, cseyhan@nny.edu.tr

Orcid No: 0000-0002-2021-7333

A. Asuman AKDOĞAN, Erciyes Üniversitesi, Türkiye; Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi, Kırgızistan,

akdogana@erciyes.edu.tr, asuman.akdogan@manas.edu.kg

Orcid No: 0000-0001-7373-4556

Öz: Duygular, insan davranışının bir parçası olması nedeniyle iş yaşamında önemli bir yere sahiptir. Yapılan işe ilişkin faaliyette bulunurken sahip olunan duygular hem bireyi hem de çalıştığı örgütü olumlu veya olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Dolayısıyla örgütsel yaşamda duyguları anlayabilmek, ifade edebilmek, kontrol edebilmek, yönlendirebilmek ve yönetmek örgüt içi etkin iletişim ve başarılı bir performans için önem arz etmektedir. Bu araştırmanın amacı “duygular için söz yokluğu” anlamına gelen aleksitiminin iş performansı üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırma, kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 134 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, aleksitiminin iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Ayrıca kavramlar arasında negatif yönlü bir ilişki mevcuttur.

Anahtar Sözcükler: Aleksitimi, Duygular, Duygular için Söz Yokluğu, İş performansı

JEL Sınıflandırması: D20, D23, L20

Abstract: Emotions have an important place in business life because they are a part of human behavior. Emotions, during the activity related to the job, can affect both the individual and the organization positively or negatively. Therefore, being able to understand, express, control, direct and manage emotions is important in organizational life for effective communication and successful performance within the organization. The aim of this study is to determine the effect of alexithymia, which means “absence of words for emotions”, on job performance. The research was carried out with 134 people determined by convenience sampling method. According to the research results, alexithymia has a significant effect on job performance. In addition, there is a negative relationship between the concepts.

Keywords: Alexithymia, Emotions, Absence of Words for Emotions, Job Performance

JEL Classification: D20, D23, L20

1. Giriş

İnsan kaynağının işletmelerin başarısındaki öneminin artmasıyla birlikte duyguların çalışma yaşamındaki önemi de artmaya başlamıştır. Duygular, insan davranışlarını birçok yönden etkilediği için örgütteki çalışan davranışlarını anlayabilmek açısından önemlidir. Birey iş ortamında duygularından bağımsız olarak düşünülemez. Totterdell (2010)’a göre, duygular çalışanların işlerini, sergileyecekleri çabaları, gösterecekleri tepkileri belirlemektedir. Diğer bir ifadeyle, çalışanların ne hissettikleri ve duygularını nasıl ifade ettikleri hem kendi

Makale Geçmişi / Article History

Başvuru Tarihi / Date of Application : 12 Ağustos / August 2021

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 28 Aralık / December 2021

© 2022 Journal of Yaşar University. Published by Yaşar University. Journal of Yaşar University is an open access journal.

performanslarını hem de çalışma arkadaşlarının performansını etkileyebilir (aktaran Kaya, 2010). Bu açıdan, çalışma hayatında bireylerin duygularını anlamaları ve kontrol etmeleri önem arz etmektedir. Nitekim duygular ve performans ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, Akdoğan vd. (2005) tarafından yapılan çalışmaya göre, pozitif duygusallığın bağlamsal performans üzerinde pozitif yönlü, negatif duygusallığın hem bağlamsal hem de görev performansı üzerinde negatif etkisinin olduğu, Harmancı (2018)'nin pozitif duygusallık ile görev performansı ve bağlamsal performans arasında pozitif ilişki bulduğu, Hochwarter vd. (1999)'nin yaptıkları çalışmada yüksek pozitif duygusallığın performansı artırdığı ve Korkmaz (2005)'in çalışmasında, duyguların performansı anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür. Duyguların davranışları etkilediği ile ilgili bulgular duyguları anlama konusunu önemli hale getirmektedir.

Bireyin duygularını tanıma yeteneği; temelde kendisi ile olan içsel iletişiminin ve bunun gerçekleştirilmesinin ardından da dış dünya ile kurulacak etkileşimlerin esasını oluşturmaktadır (Gürkan, 2015). Bu durum günlük hayatta olduğu kadar iş hayatında da önemlidir. Fakat bazı nedenlerden dolayı insanların birçoğu duygularını tanıma ve bunu dile getirmede sorun yaşayabilmektedir. “Duygusal anlamda yaşanan bu sıkıntı aleksitimi (alexithymia) olarak tanımlanmaktadır” (Koçak, 2002). Birey böyle bir yokluk yaşadığında kendine yabancılaşma, işe veya örgüte yabancılaşma gibi tutumlar sergileyebilecektir. Dolayısıyla örgüt içinde yönetici veya diğer çalışanlarla olan sosyal ilişkilerinde ve iletişiminde sorun yaşayacak hem bireysel hem de örgütsel çıktılar bu durumdan olumsuz olarak etkilenecektir. Bununla birlikte iş ortamında sağlıklı ve dengeli ilişkiler kuramayan bireylerden istenilen verimi almak da mümkün olmayacaktır. Aleksitimik özelliklere sahip çalışanların varlığı örgütsel sessizliğin hâkim olduğu yapılarda daha da sorunlu hale gelebilmektedir. Şöyle ki, örgütsel sessizliğin yaşandığı, yapılarda iş görenler kendilerinin etkili olmayacağını veya konuştuklarında çeşitli tehlikeli durumlar ile karşı karşıya kalınabileceklerini düşünerek, düşük güven ve destek algılaması sonucu sessiz kalabilmektedirler (Bowen ve Blackmon, 2003: 1400). Böyle bir yapıda, aynı zamanda duygularını ifade etmede ve tanımada zorluk yaşayan bireylerin olması olumsuz çıktıları tetikleyerek daha da sıkıntılı durumlar meydana getirebilir. Tüm bunlardan hareketle özellikle olumsuz örgütsel sonuçlar bağlamında aleksitimi, üzerinde durulması ve araştırılması gereken konulardan biri olarak değerlendirilebilir.

Literatürde doğrudan aleksitimi ve iş performansı kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma bulunmamakla birlikte yapılan birçok araştırma duygularını anlayıp kontrol edebilen yani duygusal zekası yüksek olan bireylerin performanslarının da yüksek olduğunu göstermektedir (Sembiring vd., 2020; Guorong ve Yusuf, 2020; Khalid vd., 2018; Asiamah, 2017; Hırlak vd, 2017; Shooshtarian vd., 2012; Çınar ve Özyılmaz, 2018; Carmeli ve Josman,

2006). Buradan hareketle duygusal zekanın tersi olarak değerlendirilebilecek ve örgütsel yaşamda da karşılaşılabilecek bir durum olan aleksitiminin iş performansını azaltabileceği düşüncesi çalışmanın temelini oluşturmaktadır. Dolayısıyla iş performansını etkileyen faktörler incelenirken aleksitiminin de değerlendirilmesi hem araştırmacılar hem de uygulayıcılar için yeni bir bakış açısı sağlayacaktır. Bu durum araştırmanın önemini ortaya koymaktadır. Aynı zamanda aleksitimi ve örgütsel davranış alanından bazı farklı kavramlar arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışmalardan olan Sevinç ve Bağcı (2017)'nin araştırmasında turizm sektöründe örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyebilecek faktörlerden birinin de aleksitimik kişilik özellikleri olduğu öne sürülmüştür. Tüm bunlardan hareketle aleksitiminin iş performansını da anlamlı bir şekilde etkileyeceği düşünülmektedir.

Bu araştırmanın amacı, aleksitiminin iş performansı üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu kapsamda öncelikle aleksitimi ve iş performansına yönelik kavramsal çerçeve ele alınmış olup daha sonra yöntem açıklanarak, araştırma hipotezlerinin testine yönelik elde edilen bulgulara, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

2. Aleksitimi

İlk defa 1972 yılında Sifneos tarafından, duyguları tanıma ve ifade etme ile ilgili yaşanan sorunları anlatmak amacıyla kullanılan aleksitimi, “Yunanca’da a=yok, lexis=söz, thymos=duygu anlamına gelen kelimelerin birleşmesinden meydana gelmiş bir kavramdır. Kavram Türkçe’ye, duygular için söz yokluğu olarak çevrilmiştir” (Dereboy, 1990: 157). Şahin (1991) ise “aleksitiminin sadece duygular için söz yitimi anlamına gelen, duygulara karşı dilsiz olmakla sınırlandırılmayacağını, çünkü aleksitimik bireylerin aynı zamanda kendi duygularına karşı sağır olduklarını vurgulamakta ve aleksitimi için, duygusal ahrazlık” tanımını yapmaktadır. Dökmen (2000) ise, aleksitimi için, “düşünce köleliği” kavramını önermektedir.

Aleksitimi, başlangıçta psikosomatik belirtilerle ilişkili durumları açıklamaya çalışmak amacıyla ortaya atılmış olsa da (Blanchard vd., 1981: 67) sonraları aleksitiminin sadece psikosomatik tablolara özgü bir durum olmadığı, ruhsal rahatsızlıkların hepsinde ve sağlıklı bireylerde de sıkça görüldüğü anlaşılmıştır (Yurt, 2006: 23). “Aleksitimi, duygularını fark etme, tanıma, ayırt etme ve ifade etme güçlüğü olarak tanımlanmaktadır. Aleksitiminin kişisel bir etkileşim, sosyal destek eksikliği sonucu ortaya çıkan durum, hastalık, psikosomatik belirti, bilişsel bozukluk, beceri eksikliği-yetersizlik, nörolojik bir arıza olduğunu savunan farklı görüşler vardır. Bu kadar çok farklı görüş ve yorumlardan dolayı bir kişiye aleksitimi teşhisi koymak zorlaşmaktadır” (Koçak, 2002: 186-187). Taylor (1984) ve Sifneos’a (1988) göre “aleksitimi bir hastalık değil daha çok kişilikle ilişkilendirilebilecek bir kavramdır.”

Ancak çalışmalarda aleksitiminin ortaya çıkmasında sosyo-kültürel faktörlerin etkisinin de önemli olduğu belirtilmektedir.

Sifneos (1988), aleksitimik bireyler için şu ifadeleri kullanmaktadır: “Aleksitimi öncelikle bireyin duygusal işlevlerinde ve kişilerarası ilişkilerinde güçlük çekmesi şeklinde ortaya çıkan bir sorundur. Duyguların merkezi bir öneme sahip olduğu toplumsal yaşantıda aleksitimikler yabancı, hatta başka bir dünyadan gelmiş izlenimi verirler. Aleksitimiklerin en belirgin özellikleri duygularını fark edip ifade etme güçlüğü çekmeleridir. Günlük yaşamda düşünebilen, anlatabilen, ilişkiler kurabilen kimselerdir. Ancak duygu ve düşünceleri arasında bağ kurup ayırt etmekte ve bunları ifade etmekte sorunlar yaşarlar. Zeki olabilirler; fakat bu zekâlarını daha çok duygularından kaçmak için kullanırlar.”

Aleksitimik kişiliğin en belirgin özellikleri dört başlık altında gruplandırılmıştır (Lesser, 1981; Sifneos, 1988; Taylor vd., 1991):

Duygularını tanıma ve tanımlama güçlüğü; “aleksitimik bireyler günlük yaşamda ilişkiler kurabilen, düşünebilen, anlatabilen ancak duygu ve düşünceleri arasındaki farkı görebilmede ve duygularıyla bedensel duyumlarını ayırt etmede güçlük yaşayıp bütün bunları ifade etmekte zorlanan bireylerdir.”

Hayal kurma, düşlem (fantasy) yaşamında kısıtlılık; “aleksitimik kişilerin hayal gücü de oldukça zayıftır. Pek hayal kuramazlar ve hayal kurmayı da zaman kaybı olarak görürler. Nadiren kurdukları hayaller ise, gerçeğin sınırlarını çok aşmayan, derinlerdeki tutku ve özlemlerin silik bir biçimde yaşandığı kuru ve renksiz fantezilerdir.”

İşe vuruk-işlemsel düşünme eğilimi; “aleksitimik bireyler sorunların kökeninde bulunan duygusal nedenleri, engellemeleri, çatışmaları aramaz, görünen yüzeysel nedenlerle ilgilenirler. Konuyu en kısa yoldan sonuçlandırmanın yöntemlerini ve aynı sorunun yeniden yaşanmaması için gerekli önlemleri düşünüp, bulmaya yönelirler. Bu özelliklerinden dolayı aleksitimikler, genellikle çevreleriyle aşırı denebilecek ölçüde uyumlu ve ilişkilerini sorunsuz sürdüren kişiler olarak görünürler.”

Dışa dönük-uyum sağlamaya yönelik bilişsel yapı; “aleksitimik bireyler mekanik, pragmatik ve uyum sağlamaya yönelik düşünce eğilimi içinde oldukları için daha çok dışa dönük kişilik özellikleriyle öne çıkarlar. Çevreleriyle olan ilişkilerinde tutum ve davranışlarına iç etkenler ve onlara bağlı duygular değil de daha çok dış uyaranlar yön verir. Aleksitimikler uyum için gösterdikleri aşırı istek ve çabalarından dolayı çevreleriyle sorunsuz, uyumlu ilişkiler kurabilen kişiler olarak bilinebilirler.”

Aleksitimik insanlarda belirgin olarak görülen bu dört temel özelliklerin yanı sıra ikinci derecede önemli özellikleri de şöyle sıralamak mümkündür (Sifneos, Apfel, Frankel, 1977; Krystal, 1979; Sifneos, 1988). “Aleksitimik kimseler çevresel ayrıntılara ilişkin düşünce

yoğunluğu ve çeşitli bedensel belirtilerden yakınma gibi nedenlerden dolayı nevrotik olarak adlandırılabilirler. Fakat aleksitimikler belirli özellikleriyle nevrotiklerden kesin olarak ayrılırlar. Duygu ve düşünme yokluğu nevrotik kişilerde psikolojik çatışma alanıyla sınırlı kalırken, aleksitimiklerde her alana yayılmış durumdadır. Duyguları ile düşünceleri uygunluk göstermeyebilir. Bu kişilerde somatizasyon eğilimi oldukça çok görülür. Çeşitli değişken somatik yakınmalar getirebilirler. Sanki duygularını değil de bedenlerini dinliyor gibidirler. Aleksitimik kişilerde, psikosomatik hastalık görülme oranı da yüksektir. Buna bağlı olarak aleksitimiklerde yeme bozuklukları, psikoaktif madde bağımlılığı, kendine zarar verici saplantı davranışları olduğu öne sürülmektedir. Aleksitimik bireyler çok seyrek rüya görürler ve rüyaların öğeleri arasında ilişki kurmaları istendiğinde bunu gerçekleştirmekte zorlandıkları görülür. Gördükleri rüyalarda iç dünya ve bilinçdışından çok, dış gerçeklikle ilişkilerinin izleri belirgindir. Aleksitimiklerin yaratıcılıktan yoksun, robot gibi, mekanik bir yaşam sürmeyi tercih ettikleri bilinmektedir. Başkalarıyla eşduyum yapma, onları anlama, empati kurma yetenekleri zayıftır.

Aleksitimikler çok nadiren ağlamalarına rağmen yaşanan öfke üzüntü ve kederlere bağlı olarak bazen aşırı düzeyde ağlamaları da olabilir. Dış kontrollü olup yalnızlığı tercih ederler, insanlardan kaçarlar. Dışa bağımlı olduklarından çevresel ayrıntılara çok dikkat ederler. Aleksitimikler narsistik, psikosomatik, pasif, saldırgan veya pasif-bağımlı kişilik özellikleri gösterebilirler. Hassas değillerdir, düşünmeden davranma eğilimleri vardır. Kendilerini sıradan zayıf, aciz gösterme çabalarının yanı sıra gergin ve katı kuralcıdırlar. Aynı konu üzerinde ısrarlı ve tekrarlayıcı konuşmaları, kendi bildiğini yapan davranış merkezli olmaları aleksitimik bireylerin belirgin özelliklerindedir.

Aleksitimikler genellikle birlikteliği seven ve paylaşımına açık bireylermiş gibi görünmeyi tercih ederler. Ancak bu konuda doğal davranamazlar. Sosyal durumlara uyum sağlıyor görünürler fakat diğerleri gibi olmadıklarının da farkındadırlar ve bunu gizlemeyi tercih ederler. Aleksitimik bireyler stresli ya da depresyonda olsalar bile çoğunlukla bunu inkâr ederler. Depresyonları hakkında bilgilendirilseler bile bunu açıklamakta zorlanırlar, basitçe sırtım ağrıyor, canım acıyor kalbim sızlıyor gibi sözcüklerle ifade ederler.”

Aleksitimik özellikler belirtilmesine rağmen aleksitimik özellikler için minimum kriter ile ilgili kesin bir görüş olmadığı için bir kişiye aleksitimi teşhisi koymak zordur. Bu yüzden aleksitimi var ya da yok yerine aleksitiminin düzeyinden bahsedilebilir (Taylor, 1984; Taylor, Bagby ve Parker, 1991).

Nörofizyolojik yaklaşıma göre, aleksitimi beyin yarım küreleri arasındaki kopukluk sonucu ortaya çıkan bir durumdur. VonRad (1984) aleksitimi, “nesne ilişkileri görüşünden

hareketle açıklamaya çalışmıştır. Ona göre aleksitimi; ayrılma bireyselleşme sürecindeki aksama sonucu ortaya çıkan beden şeması bozukluğudur.”

Psikoanalitik yaklaşım kapsamında, yapılan çalışmaların birçoğunda aleksitimi ile psikosomatik belirtilerin aynı anlamda kullanıldığı ve bunun doğru olmadığı belirtilmektedir (Lesser, 1981). Mc Dougall (1982) ise, “aleksitiminin çeşitli psikolojik kaynaklardan doğabileceğini, burada kullanılan savunma düzeneklerinin yadsıma ve bastırmadan farklı olarak psikotik doğada olduğunu belirtmiştir.”

Sosyal öğrenme yaklaşımına göre, “bireylerdeki aleksitimik özelliklerin ortaya çıkması; içinde yaşadıkları sosyo kültürel ortamdaki öğrenme sonucudur. Aleksitimi bireyin görgü, eğitim ve yaşantıyla ilgili kültüre bağlı sosyal kökenli bir olgudur” (Stoudemire, 1991).

Stoudemire (1991) aleksitimi bilişsel yaklaşım ile açıklayarak; “aleksitimik bireylerdeki duyguları ifade etme güçlüğü bilişsel gelişim dönemindeki bazı eksikliklerden kaynaklanmaktadır. Başka bir ifade ile aleksitimiklerin duygularını tanıma ve ifade güçlüğü çekmeleri, duygusal durumlarını bedensel tepkiler olarak ifade etmeleri; bu kimselerin bilişsel gelişiminin duyuşal-hareketsel (sensory-motor) dönemi ile işlem öncesi (pre-operational) dönemi arasına odaklaşmaları veya takılıp kalmalarından kaynaklanmaktadır. Sonuç olarak bu kurama göre aleksitimikler henüz duyguların ayrışmadığı bedensel olarak ifade edildiği alt ilkel bilişsel duyuşal gelişim sürecinin evlerinde takılıp kalmış duyuşal gelişim özürülü bireyler olarak tanımlanmaktadır” (Stoudemire, 1991).

3. İş Performansı

Örgütler hedeflerine ulaşmak, ürün ve hizmetlerini teslim etmek ve rekabet avantajı elde etmek için yüksek performanslı çalışanlara ihtiyaç duyarlar. Performans örgütler gibi çalışanlar için de önemlidir çünkü görevleri yerine getirmek ve yüksek düzeyde performans göstermek bir memnuniyet kaynağı olabilir (Sonntag ve Frese, 2002). Genel olarak performans, kişiye verilen görevlerin yerine getirilmesini ifade eder. Bir çalışanın işte ne yaptığı veya görevi nasıl yürüttüğü performans olarak adlandırılır. Bu nedenle performans (işlem süreci), verilen işle ilgili bireysel davranışların bir toplamıdır. Ayrıca, çalışanların örgütteki iş performansı onların bilgi, beceri, davranış ve etik değerlerini yansıtır. İş performansı, çalışanların örgütün beklentilerini yerine getirme yeteneğidir (Darvishmotevali ve Ali, 2020). Campbell vd. (1993), performansın davranışsal ve sonuç olmak üzere iki açıdan açıklanması gerektiğini belirtmiştir. Davranışsal bakış açısına göre iş performansı, çalışanların işteyken ne yaptıkları veya nasıl çalıştıkları ile ilgilidir. Sonuç açısından performans ise, çalışanların davranışlarının sonuçlarını ifade eder. Performansın davranışsal ve sonuç yönleri birbirine bağlıdır.

İş performansı ile ilgili yapılan pek çok tanımın ortak noktası, performansın bireysel beklenti ile örgütsel amaç arasında kurulan ilişkinin sonucunda ortaya çıkmasıdır. İş performansı, “çalışan tarafından kontrol edilen ve organizasyonun hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunan her türlü faaliyet ve davranış olarak ele alınmaktadır” (Rotundo ve Sackett, 2002). İş performansı, mevcut kaynakların makul kullanımına ilişkin normal kısıtlamaya tabi olarak, bireyin kendisine verilen iş görevlerini başarıyla yerine getirebildiği bir faaliyet olarak görülebilir. Dolayısıyla iş performansı, bir bireyin standart bir zaman periyodu boyunca ayrı ayrı gerçekleştirdiği davranışların organizasyonu için beklenen toplam değer olarak tanımlanabilir (Motowidlo ve Kell, 2012). Diğer bir ifadeyle iş performansı, “bir işi gerçekleştirebilme kapasitesi, gerçekleştirilmesi için oluşturulan fırsat ve gerçekleştirme isteğinden oluşan bir bütündür” (Ivancevich ve Matteson, 1996). “İş performansı hem örgütün hem de bireyin verimliliği açısından önem arz etmektedir. Yüksek performans ile çalışan birey, örgütün amaçlarına katkı sağlama noktasında önemli bir rol oynadığını düşünerek, yüksek iş tatmini ve motivasyon düzeyine sahip olacaktır. Bireyin yüksek performansla çalışması örgütün performansını da olumlu etkileyecektir” (Aydemir ve Uzunoğlu, 2020). Gürbüz, Erkuş ve Sığrı (2010)’ya göre öz saygı, genel öz yeterlilik, duygusal denge ve kontrol odağı algısı yüksek olan çalışanlar, işlerinden daha fazla tatmin duyacak ve işlerine motive olarak daha yüksek performans göstereceklerdir. Aleksitimik kişilik özellikleri gösteren bireylerde özellikle duygusal denge ve kontrol odağı değişkenlik gösterebileceği için iş performanslarının da düşük olacağı beklenmektedir.

4. Yöntem

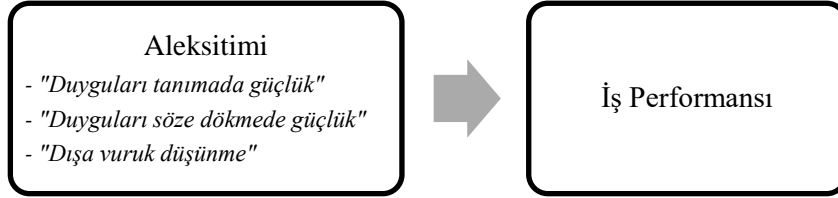
Bu araştırmanın amacı, aleksitiminin iş performansı üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırmanın örneklemini çeşitli mesleklerde görev yapan kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 134 kişi oluşturmaktadır. Araştırma gönüllülük esasına dayalı olarak anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada aleksitimi ölçmek için Bagby vd. (1994)’nin geliştirdiği, Türkçe uyarlamasını Güleç vd. (2009)’nin yaptığı 20 ifadeden oluşan Toronto Aleksitimi ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, “Duyguları Tanımada Güçlük”, “Duyguları Söze Dökmede Güçlük” ve “Dışa Vuruk Düşünme” olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. “Ne hissettiğimi çoğu kez tam olarak bilemem”, “Duygularım için uygun kelimeleri bulmak benim için zordur”, “Tam olarak tanımlayamadığım duygularım var” maddeleri ölçekte yer alan ifadelerden bazılarıdır. ($\alpha=0,894$, $KMO=0,871$, toplam varyans= %76,214)

İş performansını ölçmek için, Sigler ve Pearson (2000)’ın, Kirkman ve Rosen (1999)’dan aldığı 4 ifade kullanılmıştır. “Görevlerimi tam zamanında tamamlarım”, “İş hedeflerime

fazlasıyla ulaşırım” maddeleri ölçekteki ifadelerden bazılarıdır. ($\alpha=0,824$, $KMO=0,735$, toplam varyans= %82,519)

Araştırmanın amacına yönelik frekans analizi, faktör analizleri (açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi), güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi SPSS istatistiksel paket programı kullanılarak yapılmıştır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Şekil 1’deki model kapsamında test edilecek olan hipotezler şunlardır:

H₁: Aleksitimnin iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1a}: Duyguları tanımada güçlük alt boyutunun iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1b}: Duyguları söze dökmede güçlük alt boyutunun iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1c}: Dışa vuruk düşünme alt boyutunun iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

5. Bulgular

Araştırmaya katılanların %56’sı kadın, %44’ü erkektir. Katılımcıların büyük bir kısmı (%71,6) 26-35 yaş aralığındadır. Katılımcıların %7,5’i ön lisans, %56’sı lisans seviyesinde ve %36,6’sı lisansüstü seviyede eğitim düzeyine sahiptir. Mesleki deneyim açısından ise, 6-10 yıl zaman aralığında mevcut kurumunda çalışanlar örneklemin %50,7’sini oluşturarak çoğunluk sağlamıştır. Son olarak, görev açısından, akademisyenlerin ağırlıkta olduğu (%29,9) belirlenmiştir.

Tablo 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları

Ölçek/Model	χ^2/sd	GFI	AGFI	CFI	NFI	RMSEA
Aleksitimi	1,938	0,962	0,923	0,980	0,978	0,063
Aleksitimi-İş performansı (Model)	1,647	0,932	0,895	0,970	0,964	0,078

Tablo 1’de aleksitimi ölçeğinin ve bir bütün olarak modelin yapı geçerliliğini test etmek için yapılan DFA sonuçları yer almaktadır. Buna göre, elde edilen uyum iyiliği değerlerinden χ^2/sd , CFI, NFI GFI, AGFI aleksitimi için iyi düzeyde olup RMSEA kabul edilebilir düzeydedir. Aleksitimi ve iş performansı etkileşimi yani tüm model için CFI ve NFI değerlerinin iyi, χ^2/sd , GFI, AGFI ve RMSEA değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

<i>Değişken</i>	<i>Ort.</i>	<i>ss</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>1. Aleksitimi</i>	2,747	0,603	1				
<i>2. Duyguları tanımada güçlük (DTG)</i>	2,996	0,759	,892**	1			
<i>3. Duyguları söze dökmede güçlük (DSDG)</i>	2,819	1,040	,944**	,799**	1		
<i>4. Dışa vuruk düşünme (DVD)</i>	2,493	0,440	,723**	,414**	,585**	1	
<i>5. İş performansı</i>	4,222	0,518	-,426**	-,431**	-,443**	-,144	1

**p<0,01

Tablo 2’ye göre, değişkenlerden aleksitimi 2,747, duyguları tanımada güçlük 2,996, duyguları söze dökmede güçlük 2,819 ve dışa vuruk düşünme 2,493 ile ortalamanın altında değer almış olup iş performansı 4,222 ile ortalamanın üzerinde değer almıştır. Ayrıca aleksitimi ile iş performansı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=-0,426$; $p<0,01$). Buna göre, araştırmanın örnekleme dikkate alındığında aleksitimi düzeyi arttıkça iş performansı azalmaktadır. Ayrıca, duyguları tanımada güçlük ile iş performansı arasında negatif yönlü ($r=-0,431$ $p<0,01$), duyguları söze dökmede güçlük ile iş performansı arasında da negatif yönlü bir ilişki ($r=-0,443$ $p<0,01$) varken, dışa vuruk düşünme ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlara göre, araştırmanın örnekleme dikkate alındığında duyguları tanımada güçlük ve duyguları söze dökmede güçlük düzeyleri arttıkça iş performansı azalmaktadır.

Tablo 3. Aleksitiminin İş Performansı Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Bağımsız Değişken</i>	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
<i>Aleksitimi</i>	-,365*	,068	-,426	-5,408	,000
<i>R= 0,426; R²=0,181; Düzenlenmiş R²=0,175; F=29,245; *p<0,05</i> <i>Bağımlı değişken: İş performansı</i>					

Tablo 3'e göre, iş performansındaki değişimin %18,1'i aleksitimi ile açıklanmaktadır. Aleksitiminin iş performansı üzerindeki etkisini belirlemeye çalışan model bir bütün olarak anlamlı bulunmuştur ($R^2=0,181$; $F=29,245$). Buna göre H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4. Aleksitiminin Alt Boyutlarının İş Performansı Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Değişken</i>	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Anlamlılık</i>	<i>Tolerans Değeri</i>	<i>VIF</i>
<i>Sabit</i>	4,649	,271		17,260	,000		
<i>DTG</i>	-,129	,088	-,190	-1,471	,144	,356	2,806
<i>DSDG</i>	-,192*	,072	-,385	-2,661	,009	,283	3,535
<i>DVD</i>	,189	,112	,160	1,679	,096	,650	1,539
<i>R=0,479 R²=0,229 Düzenlenmiş R²=0,212</i> <i>Durbin Watson=3,101</i> <i>F=12,904; *p<.05</i> <i>(Bağımlı değişken: İş performansı)</i>							

Tablo 4'e göre, iş performansındaki değişimin %22,9'u aleksitiminin alt boyutları olan DTG, DSDG ve DVD ile açıklanmaktadır. Aleksitiminin alt boyutlarının iş performansı üzerindeki etkisini belirlemeye çalışan model bir bütün olarak anlamlıdır ($R^2=0,229$; $F=12,904$).

Alt boyutlar açısından bakıldığında DTG değişkeninin iş performansı üzerindeki etkisi istatistiksel açıdan anlamlı değildir ($\beta=-0,129$). Dolayısıyla H_{1a} hipotezi reddedilmiştir. DSDG'nin iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ($\beta=-0,192$; $p<0,05$). Dolayısıyla H_{1b} hipotezi kabul edilmiştir. DVD'nin iş performansı üzerindeki etkisi istatistiksel açıdan anlamlı değildir ($\beta=0,189$). Buna göre H_{1c} hipotezi de reddedilmiştir.

6. Sonuç

Bu çalışmada aleksitimi ve alt boyutlarının iş performansı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, aleksitimi ve iş performansı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Buna göre, araştırmanın örnekleme kapsamında aleksitimi düzeyi arttıkça iş performansı azalmaktadır. Ayrıca aleksitiminin alt boyutlarından duyguları tanımada güçlük ve duyguları söze dökmeye güçlük ile iş performansı arasında da negatif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlara göre, araştırmanın örnekleme dikkate alındığında duyguları tanımada güçlük ve duyguları söze dökmeye güçlük düzeyleri arttıkça iş performansı azalmaktadır.

Araştırmanın hipotezlerini test etmek üzere yapılan regresyon analizleri sonuçlarına göre de aleksitiminin iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Ayrıca duyguları söze dökmeye güçlük alt boyutunun da iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Hipotezlerin testi kapsamında elde edilen bu bulgular beklenen sonuçlardır. Duygularını ifade edemeyen bireylerin iş performansı için önemli unsurlardan biri olan etkileşim ve iletişim gibi konularda sorun yaşaması ve iş performansının düşük olması olasıdır. Duyguları tanımada güçlük ve dışa vuruk düşünme alt boyutlarının iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Çalışan duygularını tanısa bile bunu ifade edemedikten sonra bir anlamı olmayacaktır. Dolayısıyla performans açısından duyguları ifade edebilmenin, söze dökülebilen duyguları tanımaktan daha önemli olması ayrıca araştırmanın örneklemini farklı meslek gruplarından çalışanların oluşturması dolayısıyla her bir grup için performans bağlamında dışa vuruk düşünmenin farklılaşması nedeniyle anlamlı bir etki elde edilememiş olabilir. Literatürde doğrudan aleksitimi ve iş performansı konularını ele alan çalışma olmadığı için benzer ters yapı olarak duygusal zekâ ve iş performansı kavramlarını ele alan araştırmalarla kıyaslandığında elde edilen sonuçlar literatürdeki çalışmalarla paralellik göstermektedir (Sembiring vd., 2020; Guorong ve Yusuf, 2020; Khalid vd., 2018; Asiamah, 2017; Hırlak vd., 2017; Shooshtarian vd., 2012; Çınar ve Özyılmaz, 2018; Carmeli ve Josman, 2006).

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda işletmelere veya yöneticilere birtakım önerilerde bulunulabilir. Örgütlerde bireylerin kendilerini daha rahat ve iyi ifade edebilecekleri katılımı destekleyen bir iklim yaratarak, çalışanlar duygularını dile getirme ve ifade etme gibi konularda cesaretlendirilmelidir. Örgüt içindeki her bir bireyin ihtiyaç, duygu, düşünce ve beklentilerine eşit derecede önem vererek adaletsizlik algısı ortadan kaldırılmalı ve örgütte güven iklimi oluşturulmalıdır. Özellikle otokratik yönetim tarzının uygulandığı örgütlerde yöneticinin çok katı bir tavır sergilemesi, duyguları görmezden gelmesi bireylerde stres

yaratarak duyguların ifade edilememesi gibi durumlara yol açabilir. Bu nedenle yöneticiler iş ortamında duyguları hiçe saymamalı, gerektiğinde çalışanlarla resmi ilişkilerin dışında iletişime geçerek duygu paylaşımında bulunmalıdır. Son olarak stresle mücadele konusunda çalışanlara eğitimler verilmeli ve çalışan çeşitliliği, farklılıkların yönetimi gibi alanlarda farkındalık çalışmaları yürütülmelidir. Çalışanın hem kendisini hem de diğerlerini anlayabilmesi ile ilgili her türlü düzenleme bu konuda sorunların çözümüne katkıda bulunabilir.

Araştırmada bazı kısıtlar bulunmaktadır. Araştırma değişik meslek alanlarında görev yapan katılımcılar ile yürütülmüştür. İleride yapılacak olan araştırmalarda çalışma kapsamındaki değişkenler genelleme yapabilecek şekilde daha yüksek sayıda katılımcı içeren örneklemlemler itibariyle ele alınabilir veya tek bir meslek alanına yönelik geniş örneklem grubu ile araştırma gerçekleştirilebilir. Aynı zamanda meslekler arasında karşılaştırma yapmaya imkan tanıyan modeller oluşturulabilir. Araştırma modeline bir aracı değişken eklenebilir. Son olarak, aleksitimi kişilik konusu itibariyle incelenebileceği gibi iş yeri nezaketsizliği, örgütsel sessizlik, algılanan örgütsel engel, üretkenlik karşıtı iş davranışı gibi negatif örgütsel davranış konuları ile birlikte de araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, A., Özdevecioğlu M., Oflazer, S. 2005. “Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Çalışanların Performansları Üzerindeki Etkisi”, *13. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, İstanbul, 119-125.
- Asiamah, N. 2017. “The Nexus Between Health Workers’ Emotional Intelligence and Job Performance: Controlling for Gender, Education, Tenure and in-Service Training”, *Journal of Global Responsibility*, 8(1): 10-33.
- Aydemir, C., Uzunoğlu, H. 2020. “Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişi-İş Uyumlarının İş Performansları Üzerindeki Etkisi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19. Uluslararası İşletmecilik Kongresi Özel Sayısı: 269-282.
- Bagby R. M., Parker J. D. A., Taylor G. J. 1994. “The twenty-item Toronto Alexithymia Scale–I: Item Selection and Cross-Validation of The Factor Structure”, *Journal of Psychosomatic Research*, 38: 23-32.
- Blanchard, B. E., Arena, J. G., Pallmeyer, J. P. 1981. “Psychosometrik Properties of a Scale to Measure Alexithymia”, *Psychother Psychosomatic*, 35: 67-71.
- Bowen, F. and Blackmon, K. 2003. “Spirals of Silence: The Dynamic Effects of Diversity on Organizational Voice”, *Journal of Management Studies*, 40: 1393-1417.
- Campbell, J.P., McCloy, R.A., Oppler, S.H., Sager, C.E., 1993. “A Theory of Performance”, *Personnel Selection in Organizations*, 3570: 35–70.
- Carmeli, A., Josman, Z. E. 2006. “The Relationship Among Emotional Intelligence, Task Performance, and Organizational Citizenship Behaviors”, *Human Performance*, 19(4): 403-419.
- Çınar, Ö., Özyılmaz, F. 2018. “Duygusal Zekâ, Yaşam Tatmini ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesinde ve Bayburt Üniversitesinde Çalışan Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama”, *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(16): 131-149.
- Darvishmotevali M., Ali F. 2020, “Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital”, *International Journal of Hospitality Management*, 87: 1-10.
- Dereboy, İ. F. 1990. “Aleksitimi: Bir Gözden Geçirme”, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 1: 157-165.
- Dökmen, Ü. 2000. *Yarına Kim Kalacak? Evrenle Uyumlaşma Sürecinde Varolmak Gelişmek Uzlaşmak*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Guorong, W., Yusuf, A.H. 2020. “Impact of Emotional Intelligence on Employees’ Job Performance with Mediating Role of Self Efficacy: An Empirical Evidence from Chinese Academicians”, *International Journal on Emerging Technologies*, 11(3): 686-695.
- Gürkan A, Ekitli G.B. 2015. “Hemşirelik Sanatında Aleksitimi”, *Türkiye Klinikleri Journal of Psychiatric Nursing-Special Topics*, 1(1):80-86.
- Güleç, H., Köse, S., Güleç, M. Y., Çitak, S., Evren, C., Borekardt, J., Sayar, K. 2009. “Reliability and factorial validity of the Turkish version of the 20-item Toronto Alexithymia Scale (TAS-20)”, *Bulletin of Clinical Psychopharmacology*, 19: 214–220.
- Gürbüz, S., Erkuş, A., Sığırı, Ü. 2010. “İş Tatmini ve İş Performansının Yeni Öncülü: Temel Benlik Değerlendirmesi”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1): 69-76.
- Harmancı, Y. K. 2018. “Örgütsel Yaşamda Kişilik ve Performans İlişkisinde Pozitif Duygusallığın Aracı Rolü”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1): 321-341.
- Hırlak, B , Taşlıyan, M , Fidan, E , Gül, H. 2017. “Duygusal Zekânın İş Performansı ve Bazı Demografik Özellikler İle İlişkisi: Kahramanmaraş'ta Üretim Sektöründe Bir Uygulama”, *Kesit Akademi Dergisi*, 9: 108-130.
- Hochwarter, W.A., Pamela L. P., Gerald R. F., Robert A. B. 1999. “Job Satisfaction and Performance: The Moderating Effects of Value Attainment and Affective Disposition”, *Journal of Vocational Behavior*, 54: 296-313.
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T. 1996. *Organizational Behavior and Management*, 4th ed., International Student ed., Chicago: Irwin.
- Kaya, Y. “Örgütsel Yaşamda Kişilik ve Davranışlar Arasındaki İlişkiler: Duyguların Aracı Rolü”. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.
- Khalid, J., Khaleel, M., Ali, A.J., Islam, M.S. 2018. “Multiple Dimensions of Emotional Intelligence and Their Impacts on Organizational Commitment and Job Performance”, *International Journal of Ethics and Systems*, 34(2): 221-232.
- Kirkman, B. L., Rosen, B. 1999. “Beyond Self-management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment”, *Academy of Management*, 42(1): 58-74.
- Koçak, R. 2002. “Aleksitimi: Kuramsal Çerçeve, Tedavi Yaklaşımları ve İlgili Araştırmalar”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1-2): 183-212.
- Korkmaz, Y . 2005. “Duyguların ve Liderlik Stilllerinin Öğretmenlerin Performansı Üzerinde Etkisi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 43(43): 401-422.
- Krystal, H. J. 1979. “Alexithymia and Psychotherapy”, *American Journal of Psychotherapy*, 33 (1): 17-31.

- Lesser, I.M. 1981. "A Review of The Alexithymia Concept", *Psychosomatic Medicine*, 43(6): 531-543
- Mc Dougall, J. 1982. "Alexithymia; A Psychoanalytic Viewpoint", *Psychotherapy Psychosomatics*, 38: 81-90.
- Motowidlo, S. J., Kell, H.J. 2003. *Job performance*. In W. C. Borman, D. R. Ilgen & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12, pp. 39-53. New York, NY: Wiley
- Rotundo, M., Sackett, P.R. 2002. "The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy Capturing Approach", *Journal of Applied Psychology*, 87: 66–80.
- Sembiring, N., Nimran, U., Astuti, E.S., Utami, H.N. 2020. "The Effects of Emotional Intelligence and Organizational Justice on Job Satisfaction, Caring Climate, and Criminal Investigation Officers' Performance", *International Journal of Organizational Analysis*, 28(5): 1113-1130.
- Sevinc, F., Bagci, E. 2017. "Alexithymia and Its Evaluation With Regard to The Organizational Commitment In Tourism Industry". *Young Economists Journal/Revista Tinerilor Economisti*, 14(29), 42-51
- Shooshtarian, Z., Ameli, F., Lari, M.A. 2013. "The Effect of Labor's Emotional Intelligence on Their Job Satisfaction, Job Performance and Commitment", *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 6(1): 29-45.
- Sifneos, P. E. 1988. "Alexithymia and Its Relationship to Hemispheric Specialization Affect and Creativity", *Psychiatric Clinics of North America*, 11(3): 287-293.
- Sifneos, P.E., Apfel, S.R., Frankel, F.H. 1977. The Phenomenon of Alexithymia. Observations in Neurotic and Psychosomatic Patients, *Psychotherapy and Psychosomatics [Psychother Psychosom]*, 28(1-4): 47-57.
- Sigler, T. H., Pearson, C. M. 2000. "Creating an Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment", *Journal of Quality Management*, 5: 27-52.
- Sonnentag, S., Frese, M. 2002. *Performance concepts and performance theory*. In S. Sonnentag (Ed.), *Psychological management of individual performance* (pp. 3–25). Chichester, UK: John Wiley and Sons Ltd
- Stoudemire, A. 1991. "Somatothymia, Parts I and II", *Psychosomatics*, 32:365-381.
- Şahin, R. A. 1991. "Peptik Ülser ve Aleksitimi", *Türk Psikiyatri Dergisi*, 2(3): 25-30.
- Taylor, G. J. 1984. "Alexithymia Concept, Measurement and Implications For Treatment", *American Journal of Psychiatry*, 141(6): 725-732.
- Taylor, G. J., Bagby, R. M., Parker, J. D. 1991. "Alexithymia Construct, A Potential Paradigm for Psychosomatic Medicine", *The Academy of Psychosomatic Medicine*, 32(2): 153-163.
- Von Rad, M. 1984. "Alexithymia and Symptom Formation". *Psychotherapy Psychosomatics*, 28: 337-342.
- Yurt, E. 2006. "Şizofreni Hastalarında Aleksitimi; Negatif Belirtiler, İlaç Yan Etkileri, Depresyon ve İçgörü İle İlişkisi". Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi, *Bakırköy Ord. Prof. Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi*. İstanbul.