

e-ISSN:2587-2168



Year: 2022

Vol: 8 Issue: 47

pp 840-850

Article ID

66629

Arrival

16 September 2022

Published

30 November 2022

**DOI NUMBER**<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.66629>**How to Cite This Article**

Fettahlioğlu, Ö.O. (2022). "Duygusal Ahrazlık (Aleksitimi) İle Örgütsel Dedikodu Arasında İlişkisi Ve Etkileşim Var Mıdır?", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:8, Issue:47; pp: 840-850



International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

**Duygusal Ahrazlık (Aleksitimi) İle Örgütsel Dedikodu Arasında İlişkisi Ve Etkileşim Var Mıdır? <sup>1</sup>**

Is There A Relationship And Effect Between Alexithymia And Organizational Goss?

Ömer Okan FETTAHLIOĞLU<sup>1</sup> <sup>1</sup> Doç.Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kahramanmaraş, Türkiye**ÖZET**

Bu çalışmanın genel amacı; işletmelerde çalışanlarında var olabilecek duygusal ahrazlık (aleksitimi) ile, örgütsel dedikodu ilişkisi ve etkileşiminin olup olmadığını tespit etmeye yöneliktir.

Yöntem: Bu çalışmada duygusal ahrazlık (aleksitimi) ile örgütsel dedikodu değişkenleri arasında ilişki ve etkileşim olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Duygusal ahrazlık (aleksitimi) ve alt boyutları ile örgütsel dedikodu değişkenleri ve alt boyutları arasındaki ilişki ve etkileşim ayrı ayrı ele alınmıştır. Araştırma çerçevesinde kurgulanan modelde ilişkisel ve etkileşimsel model şeklinde desenlenmiştir.

Araştırma kapsamında incelenen örneklem grubu, İzmir Kemalpaşa Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerde üst ve alt pozisyonlarda çalışan toplam 411 kişiden oluşmaktadır. Araştırma çerçevesinde veri elde edebilmek için Bagby vd. (1994) tarafından geliştirilen, Türkçeye ise Güleç vd (2009) tarafından çevrilen ve 20 soru ile üç ayrı alt boyuttan oluşan Toronto aleksitimi ölçeği ile birlikte Han ve Dağlı (2018) tarafından geliştirilen 24 soru önermesinden ve üç alt boyuttan oluşan örgütsel dedikodu ölçeği kullanılmıştır. Elde edilmiş olan verilerin istatistiksel analizleri için SPSS 21.0 veri analiz programı kullanılmıştır.

Bulgular: Elde edilen bulgulara göre duygusal ahrazlık ve alt boyutları ile örgütsel dedikodu ve alt boyutları arasında ( $r=.388$ ; ile  $r=.503$  aralığında  $p<0,00$ ) düşük ve orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu tespit edilmiştir. Değişkenler arası etkileşim analizi sonucunda ise, duygusal ahrazlık algılamalarının, örgütsel dedikodu algılamalarını [ $(\beta=.975)$ , ( $p<0.05$ )] ( $R^2:.951$ ;  $p: .000$ ) pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tartışma: Örgütlerde çalışanların duygusal ahrazlık sorununun örgütsel dedikodu üzerinde etkisinin olup olmadığını tespit edilmeye çalışıldığı bu çalışmada, duygusal ahrazlık sorunu yaşayan çalışanların, örgütsel dedikodu eğilimindeki algılamaları etkileyebileceği, duygusal ahrazlık ile örgütsel dedikodu olgusu arasında ilişki kurulabileceğini söylemek mümkündür.

**Anahtar Kelimeler:** Duygusal Ahrazlık, Aleksitimi, Örgütsel Dedikodu**ABSTRACT**

The general aim of this study; It is aimed to determine whether there is a relationship and interaction between emotional alexithymia and organizational gossip that may exist in employees in enterprises.

Method: In this study, it has been tried to determine whether there is a relationship and interaction between emotional numbness (alexithymia) and organizational gossip variables. The relationship and interaction between emotional numbness (alexithymia) and its sub-dimensions and organizational gossip variables and sub-dimensions were discussed separately. The model, which was constructed within the framework of the research, was designed as a relational and interactional model.

The sample group examined within the scope of the research consists of a total of 411 people working in the upper and lower positions in the enterprises operating in the Izmir Kemalpaşa Organized Industrial Zone. In order to obtain data within the framework of the research, Bagby et al. (1994) and translated into Turkish by Güleç et al. (2009) and consisting of 20 questions and three separate sub-dimensions, along with the organizational gossip scale consisting of 24 questions and three sub-dimensions developed by Han and Dağlı (2018). SPSS 21.0 data analysis program was used for statistical analysis of the obtained data.

Results: According to the findings obtained, it was determined that there was a low and moderate positive significant relationship between emotional resilience and its sub-dimensions and organizational gossip and its sub-dimensions ( $p<0.00$  in the range of  $r=.388$ ; and  $r=.503$ ). As a result of the interaction analysis between the variables, it was concluded that the perceptions of emotional infidelity positively affected the perceptions of organizational gossip [ $(\beta=.975)$ , ( $p<0.05$ )] ( $R^2:.951$ ;  $p: .000$ ).

Discussion: In this study, in which it is tried to determine whether the emotional numbness problem of the employees in the organizations has an effect on organizational gossip, it is possible to say that the employees who have the emotional numbness problem can affect the perceptions of organizational gossip, and that a relationship can be established between the phenomenon of emotional numbness and organizational gossip.

**Key Words:** Alexithymia, Organizational Gossip**1. GİRİŞ**

İnsanlar gerek sosyal gerekse iş hayatlarında, duyu, düşünce ve davranış üçlem içinde hareket ederler. Bu üçlem doğrultusunda ortaya çıkan hareket tarzları da başkaları karşısında ortaya çıkarttıkları izlenim, düşünce duyguları yönlendirir. Sosyal bir varlık olmasından dolayı iletişim odaklı olmak zorunda olan insanlar, karşılıklı olarak duyu, düşünce ve fikirleri birbirlerine aktarmaktadırlar. Son zamanlarda duyguların aktarımı konusunda yaşanan sorunsallar içinde ele alınan konuların başında da aleksitimi olarak ifade edilen duyu ahrazlığı olgusudur.

<sup>1</sup> Bu çalışma 12-14 Mayıs 2022 tarihinde 21. Uluslararası İşletmecilik Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuş çalışmanın genişletilmiş halidir.

Duygu ahrazlığı, kökeni Yunancaya dayanan duyguları için kelimesi olmayan kişiler için kullanılan bir kavramdır. İnsan hayatında gerek kendisinin gerekse başkalarının duygularının farkında olunması, psikososyal açıdan iyi durumda olmanın bir göstergesi kabul edilmektedir (Eid & Boucher, 2012). Duygu ahrazlığı ise sadece sağlık sorunu olan kişilerde değil, sağlıklı bireylerde de görülebilen bir rahatsızlık olarak kabul edilmektedir. Duygu ahrazlığı kavramı Apfel ve Sifneos (1979)'e göre psikiyatristlerin gözlemleri doğrultusunda ortaya çıkartılmış bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çevrelerinde kişilerarası iletişim ve etkileşimde empati yeteneği düşük olan, (Moriguchi ve ark., 2007) bu nedenle çevrelerinde soğuk karakterli kişiler olarak tanınan duygu ahrazları (Timoney ve Holder, 2013) genellikle dış çevreyle iletişim kurmalarına rağmen daha çok içe kapanık bir hayat sürmeyi tercih etmektedirler.

Dedikodu kavramı ise, tüm dünya toplum ve kültüründe karşımıza çıkabilen (Baumeister vd., 2004) bir kavramdır. İnsanların oluşturduğu sosyal ortamlarda dedikodu olgusu, genellikle rakip olarak görülen başka kişilere karşı art niyetli olarak yapılan, onları manipüle etmeyi amaçlayan bir davranış şekli olarak karşımıza çıkmaktadır (Beersma ve Van Kleef, 2012). Sadece sosyal hayatta değil iş hayatında da çalışanlar arasında mesailerden fazlaca zaman kaybına neden olan bir kavram olarak nitelendirilmektedir (Akande ve Odewale, 1994).

Duygusal ahrazlık ve örgütsel dedikodu kavramları alan yazında bir arada incelenmemiş konulardır. Bu çalışmanın yapılmasındaki ana gaye de örgütsel düzeyde duygusal ahrazlığı incelemek ve örgütsel dedikodu kavramı ile de ilişkilendirmek yönündedir.

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Duygusal Ahrazlık (Aleksitimi)

Duygusal Ahrazlık (aleksitimi) kavramı, duyguları hakkında konuşmakta zorlanan kişilerin durumunu ifade etmek için kullanılan bir kavramdır. Başka bir ifade ile duygularını fark edebilen ama bu duyguları ifade etmede güçlük yaşayan kişilere duygusal ahraz adı verilmektedir.

Duygusal Ahrazlık (aleksitimi) köken olarak Yunancaya dayanmakla (a: eksiklik; lexis: söz ve thmys: duygu) (Sifneos, 1988, Taylor vd, 1984) birlikte ilk olarak 1976 yılında Peter E. Sifneos ve John C. Nemiah tarafından kullanılmıştır (Kalkstein, 2005). Duygusal ahrazlık kavramı, Freedman ve Sweet (1954) tarafından duygu cahili olarak isimlendirilirken, Türkçeye, duygusal ahrazlık (Şahin, 1991) ve düşünce köleliği (Dökmen,2000) olarak tercüme edilmiştir.

Sifneos ve Nemiah tarafından (1976) önceleri psikiyatrik hastalar için kullanılan bu kavram, zaman içinde yalnızca hastalar için değil, toplumsal düzeyde yaygın olabilecek bir kişilik özelliği olarak da görülmeye başlamıştır (Kindler vd., 2019, Blanchard, Arena ve Pallmayer,1981). Başka bir ifade ile duygusal ahrazlık kavramı ilk başlarda psikosomatik belirtileri tarif etmek için kullanılmasına rağmen, ilerleyen zamanlarda bu kavramın sadece psikosomatik özellikler taşıyan bireylere özgü olmayacağı sağlıklı bireylerde de ortaya çıkabileceği düşüncesi savunulmaya başlamıştır (Blanchard vd., 1981).

Bu konuda toplumsal düzeyde yapılan incelemelerde, duygusal ahrazlık yaşayan bireylerin her toplumda %10-20 aralığında olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kokkonen vd. 2001, Tunç & Başbuğ, 2018, Gilbert vd. 2014, Solmaz ve ark., 2000).

Duygusal ahrazlık özelliğine sahip olan kişiler, gerek sosyal gerekse iş hayatlarında düşünebilen, konuşabilen veya eylemde bulunabilen kişiler olmasına rağmen, düşünce ve duyguları arasında bağlantı kurabilme konusunda sorun yaşayan, bu nedenle de hem kendi iç dünyasında hem de bireyler arası iletişim kurma konusunda sorun yaşayan kişiler olarak nitelendirilmektedirler (Luzumlu, 2013, Way ve ark., 2007). Başka bir ifade ile duygusal ahrazlık sorunu olan kişiler, sözel olmayan duygusal ifadeleri anlamlandırma konusunda güçlük yaşayan kişilerdir (Lane vd., 1996).

Gerek yaşadıkları duyguları ile gerekse fiziksel duyularını ayırt edemeyen duygusal ahrazlar, yaşadıkları duyguları tarif ederken veya anlatmaya çalışırken küçük çaplı çarpıntı yaşadıklarını veya baş dönmesi gibi geçici bir durumla karşılaştıklarını söyler ve bu durumun kendileri için kaygı taşıyacak bir durum olmadığını ifade ederler (Goleman, 2011: 179). Duygusal ahrazlık sorunu yaşayan bireyler, hayal kurmayı beceremezler, duygularını ifade konusunda da uygun kelimeler bulmakta zorlanmaktadırlar. Olayları veya yaşadıkları duyguları fiziksel belirtiler ile anlatırlar.

Aaron vd. (2015) göre duygusal ahrazlık sorunu yaşayan kişiler hem kendi duygularını hem de başkalarının duygularını anlamada zorluklar yaşarlar. Bu nedenle de, empati kurmaktan yoksundurlar (Guttman ve Laporte, 2002).

Duygusal ahrazlık sorunu yaşayan bireyler, genellikle sözsüz iletişimi tercih ederler (Troisi vd., 1996). Konuşmaları ise sürekli tekrarlardan ve ayrıntılardan oluşmaktadır. Konuşmalarında kalıp ifadeleri kullanan duygusal ahrazlar (Krystal, 1979), belirli zaman sonra dinlenmedikleri anladıklarında ise kişilerarası ilişkilerinde karşı taraftaki kişilere belirli mesafeler koyma yolunu tercih ederler (Hindistan, 2012; Lesser, 1981; Aktay, 2014).

Duygusal ahrazlar, genellikle düşünmeden davranma eğilimi gösteren, gergin ve katı kuralları olan (Sayar, Güleç ve Ak, 2001), çoğunlukla dar görüşlü, içine kapanık, espiri anlayışlarının sığ olduğu ve hayata bakış açılarının olumlu olmadığı kişiler olarak izlenim bırakırlar (Haviland vd., 2000).

Duygusal ahrazlık sorununun, geçmişte yaşanan travmalardan, sosyal destek eksikliğinden, bilişsel bozukluktan veya kişisel eğilim gibi farklı durumlardan dolayı ortaya çıkabileceğini savunan farklı görüşler söz konusudur (Koçak, 2002). Yapılan bir çalışmada ise, kadınlara nazaran, yetişkin erkeklerde duygusal ahrazlığın daha fazla görülebildiği sonucuna ulaşılmıştır (Honkalampi vd., 2000). Duygusal ahrazlık insanlarda geçici veya kalıcı şekillerde görülebilen bir rahatsızlık durumu olabilmektedir (Dereboy, 1990).

Alan yazında duygusal ahrazlık yaşayan insanların genel özellikleri dört başlık halinde özetlenmektedir. Bu özellikler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Şenkal ve Palabıyıkoglu, 2015; Sifneos,1988):

1. Duyguları fark edip tanımada ve söz ile ifade etmede yaşanan güçlük: Duygusal ahrazlar, yaşadıkları duyguları tanımlayamazlar, bu nedenle de yüzlerinde donuk bir ifade hali söz konusudur.
2. Hayal kurma konusunda zihinsel zorluk ve kısıtlılık yaşama konusunda güçlük: Duygusal ahrazlar, duygularını ortaya koyabilecek hayallerden uzak dururlar, hayal kursalar dahi bunu zaman kaybı olarak düşünürler.
3. İşlemsel düşünce tarzı ve dış odaklı düşünme: Duygusal ahrazlar, çevreleri ile uyumlu ve sorunsuz insanlar gibi görünseler dahi, yaşadıkları sorunların derinlerine inmeden, yüzeysel olarak çözüme ve bir an önce ondan kurtulma eğilimi gösterirler. O nedenle bu tür kişilerin düşünme tarzı genelde pragmatik ve mekanik bir tarzda düşünmedir.
4. Dış etmenli düşünme ve uyum: Duygusal ahrazlar, çevreleriyle olan iletişimlerinde kendi tutum ve davranışlarını düzenlerken, kendi duygularını anlamada sorun yaşadıklarından dolayı, dış uyaranlara dikkat ederek iletişim kurarlar.

Duygusal ahrazlık olgusu ile karşı karşıya kalan bireylerin örgütsel dedikoduya maruz kalma ihtimallerinin olabileceği düşünülebilir. Bu bağlamda duygusal ahrazlık ile ilişkilendirmeye çalışılan örgütsel dedikodu kavramı açıklanmaya çalışılmıştır.

## 2.2. Örgütsel Dedikodu

Sosyal bir varlık olan insanlar, diğer insanlarla konuşarak iletişim kurarlar, araştırmalara göre konuşma süresinin yaklaşık olarak üçte bir gibi büyük bir çoğunluğu sosyal konular ile ilgilidir. Bu konuların çoğunluğu dedikodu olarak nitelendirilen konuşmaları içermektedir (Dunbar, 2004). Dedikodular, kesinliği kanıtlanmamış, somut verilere dayandırılmadan, sadece kulaktan kulağa aktarılan, doğru olmasa bile verilen bilgiye inanılması beklenen, günlük olay ve insanlara yönelik yapılmış söylentilerden meydana gelmektedir (Allport ve Postman, 1947).

Dedikodu kavramı, insanların sosyal hayatında diğer inşalarla bağ kurup, bu bağın sürdürülebilmesi için ve ortak bir grup oluşturabilmek amacı genellikle de grup ortamında olmayan insanlar hakkında yapılan sosyal konuşmalar şeklinde tanımlanmaktadır (Stewart ve Strathern, 2004, Difonzo ve Bordia, 2007). Başka bir tanımda ise dedikodu, insanların etkileşim halinde olsun veya olmasınlar başka insanların kişisel özellikleri ve davranışları hakkında konuşmaları şeklinde tanımlanır. Ayrıca bu konuşmaların çoğu önemsiz konulardır (Kimmel, 2004).

Dedikodu kavramının örgütsel boyutta varlığına işaret eden ve örgütsel bağlamda ele alınmasına Noon ve Delbridge (1993) öncülük etmiştir. Bu kapsamda örgütsel dedikodunun sosyal bir yapı olan örgütlerin sosyal yönlerini açıklamak için önemli olabileceğini savunmuştur (Noon ve Delbridge, 1993). Örgütsel dedikodunun hem sosyal hem de örgütsel iletişimin önemli bir parçası olduğunu (Waddington, 2005), bu nedenle de dedikoduların üzerinde önemle çalışılması gereken bir konu olduğunu savunan araştırmacılar da vardır

(Vaidyanathan, Khalsa ve Ecklund, 2016). Hatta dedikodunun, çoğunluk tarafından uygunsuz bir davranış olarak düşünülmesine rağmen, iyi ve kötü özelliklerinin olabileceğini savunan araştırmacılar da mevcuttur (Solove, 2007). Bu kapsamda dedikoduların bazı zamanlar gerçek haber ve bilgileri de içerdiği dikkate alınırsa örgüt içinde çalışanlara katkı sağlayan bir iletişim şekli olarak düşünülebilmektedir (Williams ve Egglend, 1991). Hatta çoğu örgütte veya sosyal gruplarda çalışanlara ve grup üyelerine olup bitenler hakkında veri akışı sağlaması yönünden dedikodunun yararlı yanlarının olduğu düşünülmektedir (Walsh, 1987).

Dedikodu, örgütlerde formal iletişim kanallarından daha hızlı ve etkili bir biçimde çalışan bir mekanizmadır. Bu nedenle de işgörenler örgütte yeni haberleri öncelikle informal kanallardan öğrenebilmektedirler (Arabacı, Sünkür ve Şimşek, 2012). Dedikodunun örgütsel ortamda ne kadar hızlı yayıldığı ise insan ilişkilerinin genel özelliğine bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir (Johansson, 2017: 126). Örneğin, örgüt içerisinde aşırı düzeyde bir rekabet ortamı söz konusu olduğunda veya katı bir yönetim tarzı benimsendiğinde, yönetim değişiklikleri söz konusu olduğu durumlarda ortaya çıkan belirsizlik hali ve endişe durumları dedikodunun en hızlı yayıldığı ortamlardır (Michelson ve Mouly 2002, Çalığışu vd., 2013). Bu nedenle yöneticiler, dedikodu olgusunu örgütlerinin yararına çevirmeye çaba göstermelidirler (Thomas ve Rozell, 2007). Bu açıdan bakıldığında yöneticilerin örgüt içindeki dedikoduları ortadan kaldırmak yerine, informal örgütsel süreçler gibi dedikoduyu yönetilmeleri gerektiğini söylemek mümkündür (Mills, 2010). Bu bağlamda yöneticilere düşen en büyük görev, zararlı olabilecek dedikoduları sona erdirmek için strateji geliştirmeleri ve örgüt içindeki iletişim ağlarını kuvvetlendirmeleri olduğu söylenebilir (Baker ve Jones, 1996).

Örgütsel dedikodunun ortaya çıkmasında karşı taraftaki kişilerin duygularını tam olarak ifade edememeleri de olabilir. O nedenle örgütsel dedikodu ile duygusal ahrazlık arasında bir ilişki ve etkileşim olduğu düşünülebilir.

### 3. METODOLOJİ ve BULGULAR

#### 3.1. Araştırma Amaç ve Yöntemi

Bu çalışmanın genel amacı, işletmelerde çalışanlarında var olabilecek duygusal ahrazlık (aleksitimi) ile, örgütsel dedikodu ilişkisi ve etkileşiminin olup olmadığını tespit etmeye yöneliktir. Bu amaç doğrultusunda hareket etmek için iki değişken arasında öncelikle ilişki olup olmadığı akabinde ise etkileşim durumunun olup olmadığına yönelik analizler yapılmıştır.

SPSS veri analizleri ile ulaşılan sonuçlar ile literatür yazımı sonrasında araştırmanın kavramsal çerçevesi meydana getirilmiştir. Yapılmış olan analizler ile de çalışmanın nicel araştırma kısmı tamamlanmıştır. Nitel araştırmada kullanılmış olan anket formlarının analizi ile elde edilmiş olan veriler, hipotez testlerini gerçekleştirmek adına korelasyon ve regresyon analizlerine tabi tutulmuştur. Demografik özelliklerin tespitinde ise frekans analizi yapılmıştır. Bu sistem ile elde edilen bulgular ile çalışmanın öneri ve sonuç kısmı oluşturulmuş ve araştırma sonuçlandırılmıştır.

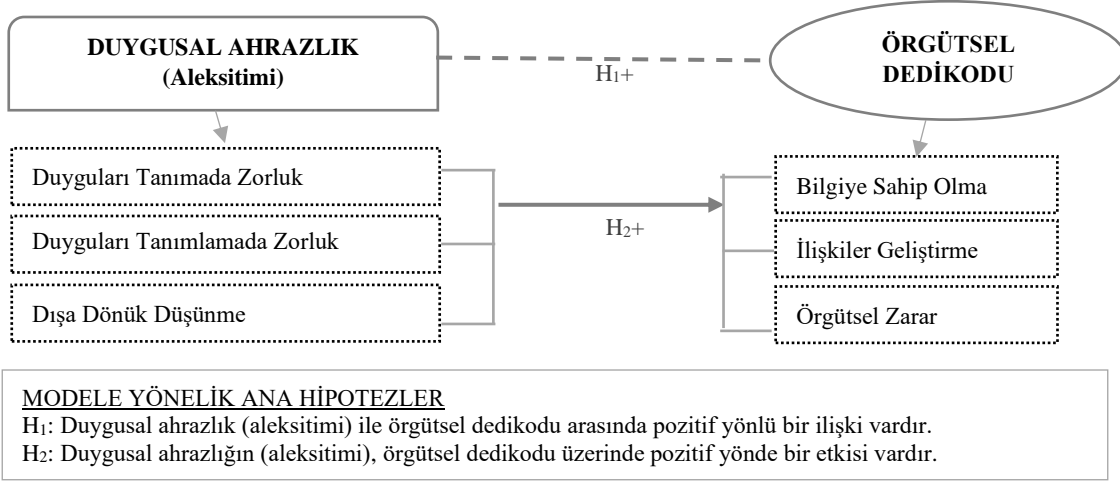
#### 3.2. Araştırma Ana Kültesi ve Örneklemi

Araştırmanın ana evreni, İzmir Sanayi Odası 2020-2021 verileri doğrultusunda, Kemalpaşa Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren 513 firmada çalışan 28.600 kişi oluşturmaktadır. Bu ana evrenden örneklem tespitinde %95 güven seviyesi ve %5 kabul edilebilir hata oranları dikkate alınarak en az 380 örneklem grubuna ulaşılması hedeflenmiştir. Örneklem grubuna ulaşabilmek için ise tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Bu yolla tespit edilmiş çalışanlara 15.11.2021-15.12.2021 tarihleri arasında toplam 500 adet anket formu dağıtılmıştır. Örneklem grubu tarafından doldurulan 426 adet (%90,6) anket formu ile geri dönüş sağlanmış olup, 15 adet anket formu eksik ve hatalı olduğu için analize tabi tutulmamıştır. Netice itibari ile örneklem grubundan dönüş sağlanan toplam 411 anket formu analize tabi tutulmuştur.

#### 3.3. Araştırmanın Model ve Hipotezleri

Araştırmamızın duygusal ahrazlık (aleksitimi) değişkeni 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Söz konusu bu alt boyutları alan yazına uygun biçimde hareket edebilmek adına (1) duyguları tanımda zorluk, (2) duyguları tanımlamada zorluk ve (3) dışa dönük düşünme şeklinde isimlendirilmiştir.

Araştırmamıza ait araştırma modeli şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

### 3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırma konusuna ilişkin hazırlanan anket formu üç farklı bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde anket katılımcılarının genel demografik özelliklerini belirlemeye yönelik “cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim ve çalışma süresi” soru önermeleri yer almaktadır.

İkinci bölümde, duygusal ahrazlık (aleksitimi) kavramını ölçmek için Bagby vd. (1994) tarafından geliştirilen, Türkçeye ise Güleç vd (2009) tarafından çevrilen Toronto alaksitimi ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu bu ölçek 20 adet soru önermesinden oluşmakla birlikte, üç ayrı alt boyuttan oluşmaktadır. Alan yazına bağlı kalarak 1,3,6,7,9,13 ve 14. sorular “duyguları tanımada zorluk”, 2,4,11,12 ve 17. Sorular “duyguları tanımlamada zorluk” ve son olarak 5,8,10,15,16,18,19 ve 20. sorular “dışa dönük düşünme” olarak isimlendirilmiştir. 4,5,10,18 ve 19. sorular ise analiz kapsamında ters çevirme işlemine tabi tutularak işleme alınmıştır.

Üçüncü bölümde ise, araştırmamızın ikinci değişkenini oluşturan örgütsel dedikoduyu ölçmek için Han ve Dağlı (2018) tarafından geliştirilen örgütsel dedikodu ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek 24 soru önermesinden ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Alan yazına bağlı kalarak 1 ile 7 arası sorular “bilgiye sahip olma”, 8 ile 14 arası sorular “ilişkiler geliştirme” ve son olarak 15 ile 24 arası sorular “örgütsel zarar” olarak isimlendirilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçek formunda ilk bölümü oluşturan demografik özelliklere yönelik soru grupları çoktan seçmeli olarak hazırlanmıştır. İkinci ve üçüncü bölümü oluşturan duygusal ahrazlık (aleksitimi) ve örgütsel dedikodu soruları ise 5’li likert yöntemi ile sorulmuş olup, katılımcıların cevaplandırmaları istenmiştir.

## 4. BULGU ve TARTIŞMALAR

Analiz sonucu elde edilen bulgulara göre, katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Demografik Özelliklere Ait Analiz Bulguları (n:411)

Yaş	Sayı	%	Medeni Durum	Sayı	%
25 ve Altı	59	14,4	Evli	272	66,2
26-30	138	33,6	Bekâr	139	33,8
31-35	83	20,2	<b>Cinsiyet</b>	Sayı	%
36-40	94	22,9	Erkek	236	57,4
41-45	37	9,0	Kadın	175	42,6
<b>Eğitim</b>	Sayı	%	<b>Çalışma Süresi</b>	Sayı	%
Orta Öğretim	67	16,3	1 Ay - 1 yıl	34	8,3
Lise	202	49,2	1-5 Yıl	108	26,3
Ön Lisans	38	9,2	6-10 Yıl	115	28,0
Lisans	101	24,6	11-15 Yıl	107	26,0
Lisansüstü	3	0,7	16 Yıl +	47	11,4

Araştırma çerçevesinde anket uygulaması yapılan örneklem grubunun yaş dağılımlarına bakıldığında çalışanların %33,6’sının 26-30 yaş, %22,9’unun 36-40 yaş aralığında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Anket formunu dolduran çalışanların eğitim düzeylerinin tespitinde ise çalışanların %49,2’sinin lise, %24,6’sının lisans eğitimi aldıkları tespit edilmiştir. lisansüstü eğitim alan çalışan sayısı ise yok denecek kadar az sayıda olduğu (%0,7) tespit edilmiştir.

Anket formunu dolduran çalışanların %66,2'si evli, %33,8'i bekarıdır. Yine çalışanların %57,4'ü erkek, %42,6'sı ise kadındır. Çalışma süreleri incelendiğinde ise %28'inin 6-10 yıl arası çalıştığı, %8,3'ünün ise 1 ay-1 yıl arasında çalışmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4.1. Doğrulayıcı Faktör Analizleri ve Güvenirlilik Bulguları

Çalışmanın araştırma kısmını oluşturan duygusal ahrazlık ve örgütsel dedikodu ölçeklerine ait soru önermeleri öncelikle doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Yapısal olarak ölçeklerin geçerlilik durumunu tespit edebilmek için Kaiser Meyer Olkin katsayısı ve Bartlett Sphericity değerleri incelenmiştir. Söz konusu değerlerin ölçek üzerinde gruplandırma yapılabileceği değer elde edildiğinden dolayı da analizlere devam edilmiştir. Ölçeklerin veri uygunluğu ölçümü akabinde ölçek ve alt boyutlarını oluşturan soru gruplarının kendi içerisinde güvenirliliğini tespit edebilmek için Cronbach Alfa değeri incelenmiştir. Analiz sonrasında elde edilmiş olan bulgulara Tablo 2 ve Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 2. Duygusal Ahrazlık (Aleksitimi) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör ve Ölçek Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Boyutlar	Soru Önermeleri	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach's Alpha	Toplam Cronbach's Alpha
Duyguları Tanımadaki Zorluk	1-3-6-7-9-13-14	22,418	52,885	,664	,766
Duyguları Tanımlamada Zorluk	2-4-11-12-17	16,564		,786	
Dışa Dönük Düşünme	5-8-10-15-16-18-19-20	13,803		,788	
Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliliği			,800		
Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare			2319,182		
Sd			190		
P Değeri			,000		

Araştırma kapsamında yararlanılan Duygusal Ahrazlık (Aleksitimi) ölçeği 20 soru önermesinden oluşmaktadır. Duyguları tanımadaki zorluk, duyguları tanımlamada zorluk ve dışa dönük düşünme olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Alan yazına bağlı kalarak ölçek içerisinde yer alan 1-3-6-7-9-13 ve 14. sorular “duyguları tanımadaki zorluk boyutu”, 2-4-11-12 ve 17. sorular “duyguları tanımlamada zorluk boyutu” ve 5-8-10-15-16-18-19 ve 20. sorular “dışa dönük düşünme boyutu” olarak isimlendirilmiştir. 4,5,10,18 ve 19. sorular ise analiz kapsamında ters çevirme işlemine tabi tutularak işleme alınmıştır.

Duygusal Ahrazlık (Aleksitimi) ölçeğinin “duyguları tanımadaki zorluk boyutu”nda yer alan soru önermeleri sırası ile ,642; ,711; ,810; ,742; ,801; ,703; ve ,698 değerinde faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Faktör yükleri yeterli derecede yük aldığı için bu boyutlardan hiçbir soru analiz dışı bırakılmamıştır. Duyguları tanımadaki zorluk boyutu toplam varyansın 22,418'ini açıklayabilmektedir. Güvenirlilik değeri ise ,664'dür.

Duygusal Ahrazlık (Aleksitimi) ölçeğinin “duyguları tanımlamada zorluk boyutu”nda yer alan soru önermeleri sırası ile ,660; ,725; ,820; ,667; ve ,660 değerinde faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Faktör yükleri yeterli derecede yük aldığı için bu boyuttan hiçbir soru analiz dışı bırakılmamıştır. Duyguları tanımlamada zorluk boyutu toplam varyansın 16,564'ünü açıklayabilmektedir. Güvenirlilik değeri ise ,786'dır.

Duygusal Ahrazlık (Aleksitimi) ölçeğinin “dışa dönük düşünme boyutu”nda yer alan soru önermeleri sırası ile ,751; ,734; ,743; ,660; ,721; ,685; ,6717; ve ,813 değerinde faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Faktör yükleri yeterli derecede yük aldığı için bu boyuttan hiçbir soru analiz dışı bırakılmamıştır. Dışa dönük düşünme boyutu toplam varyansın 13,803'ünü açıklayabilmektedir. Güvenirlilik değeri ise 788'dir.

Duygusal Ahrazlık (Aleksitimi) ölçeğinin genel güvenirlilik derecesi ,766 (KMO: ,800; Ki-Kare: 2319,182; sd: 190; p:,000)'dir. Ölçeğin alt boyutları toplamında varyansın %52,89'unu açıklayabildiği tespit edilmiştir. Bu bulgular neticesinde ölçeğin sosyal bilimler araştırmaları için yeterli geçerlilik düzeyine sahip olduğu söylenebilir.

Araştırma kapsamında yararlanılan diğer ölçek ise örgütsel dedikodu ölçeğidir. Söz konusu ölçek 24 soru önermesinden oluşmaktadır. Bilgiye sahip olma, ilişkiler geliştirme ve örgütsel zarar olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Alan yazına bağlı kalarak ölçek içerisinde yer alan 1-7 arasındaki sorular “bilgiye sahip olma boyutu”, 8-14 arasındaki sorular “ilişkiler geliştirme boyutu” ve 15-24 arasındaki sorular ise “örgütsel zarar boyutu” olarak isimlendirilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Dedikodu Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör ve Ölçek Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Boyutlar	Soru Önermeleri	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach's Alpha	Toplam Cronbach's Alpha
Bilgiye Sahip Olma	1-7	32,039	60,380	,923	,897
İlişkiler Geliştirme	8-14	18,562		,918	
Örgütsel Zarar	15-24	9,780		,869	
Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliliği			,863		

Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare	5610,379
Sd	276
P Değeri	,000

Örgütsel dedikodu ölçeğinin “bilgiye sahip olma boyutu”nda yer alan soru önermelerinin sırası ile ,700; ,686; ,792; ,703; ,733; ,775; ve ,612 değerinde faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Faktör yükleri yeterli derecede yük aldığı için bu boyutlardan hiçbir soru analiz dışı bırakılmamıştır. Bilgiye sahip olma boyutu toplam varyansın 32,039’unu açıklayabilmektedir. Güvenirlilik değeri ise ,923’tür.

Örgütsel dedikodu ölçeğinin “ilişkiler geliştirme boyutu”nda yer alan soru önermeleri sırası ile ,669; ,638; ,725; ,631; ,701; ,676 ve ,622 değerinde faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Faktör yükleri yeterli derecede yük aldığı için bu boyutlardan hiçbir soru analiz dışı bırakılmamıştır. İlişkiler geliştirme boyutu toplam varyansın 18,562’sini açıklayabilmektedir. Güvenirlilik değeri ise ,918’dır.

Örgütsel dedikodu ölçeğinin “örgütsel zarar boyutu”nda yer alan soru önermeleri sırası ile ,751; ,743; ,613; ,643; ,702; ,774; ,692; ,670; ,606; ve ,744 değerinde faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Faktör yükleri yeterli derecede yük aldığı için bu boyutlardan hiçbir soru analiz dışı bırakılmamıştır. Dışa dönük düşünme boyutu toplam varyansın 13,803’ünü açıklayabilmektedir. Güvenirlilik değeri ise 788’dır.

Örgütsel dedikodu ölçeğinin genel güvenirlilik derecesi ,897 (KMO: ,863; Ki-Kare: 5610,379; sd: 276; p: ,000)’dir. Ölçeğin alt boyutları toplamında varyansın %60,38’ini açıklayabildiği tespit edilmiştir. Bu bulgular neticesinde ölçeğin sosyal bilimler araştırmaları için yeterli geçerlilik düzeyine sahip olduğu söylenebilir.

#### 4.2. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Sonuçları

Duygusal ahrazlık (aleksitimi) ve alt boyutlarının, örgütsel dedikodu ve alt boyutları üzerinde etkisinin olup olmayacağını test edebilmek için, öncelikle değişkenler arasında korelasyon ilişkisinin olup olmadığı tespit edebilmek amacı ile korelasyon analizi yapılmıştır. Verilerin parametrik nitelikte veri setinden oluşmasından dolayı da Pearson korelasyonu tercih edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Duygusal Ahrazlık ile Örgütsel Dedikodu Değişkenleri Arası Korelasyon Analizine Ait Sonuçlar

Değişken/Alt boyut		1	2	3	4	5	6
Duygusal Ahrazlık	Duyguları Tanımada Zorluk (1)	1					
	Duyguları Tanımlamada Zorluk (2)	,544**	1				
	Dışa Dönük Düşünme (3)	,488**	,403**	1			
Örgütsel Dedikodu	Bilgiye Sahip Olma (4)	,466**	,388**	,302**	1		
	İlişkiler Geliştirme (5)	,503**	,482**	,403**	,509**	1	
	Örgütsel Zarar (6)	,423**	,391**	,412**	,225**	,405**	1

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). (\*\*p < 0,01, \* p < 0,05)

Duygusal ahrazlığın duyguları tanımada zorluk alt boyutları ile örgütsel dedikodunun alt boyutları arasında  $r=,466$   $p<0,00$  (bilgiye sahip olma);  $r=,503$   $p<0,00$  (ilişkiler geliştirme) ve  $r=,423$   $p<0,00$  (örgütsel zarar) düzeyinde orta oranda pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Duygusal ahrazlığın duyguları tanımlamada zorluk alt boyutları ile örgütsel dedikodunun alt boyutları arasında  $r=,388$   $p<0,00$  (bilgiye sahip olma);  $r=,482$   $p<0,00$  (ilişkiler geliştirme) ve  $r=,391$   $p<0,00$  (örgütsel zarar) düzeyinde orta oranda pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Son olarak duygusal ahrazlığın dışa dönük düşünme alt boyutları ile örgütsel dedikodunun alt boyutları arasında  $r=,302$   $p<0,00$  (bilgiye sahip olma);  $r=,403$   $p<0,00$  (ilişkiler geliştirme) ve  $r=,412$   $p<0,00$  (örgütsel zarar) düzeyinde orta oranda pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Elde edilmiş olan korelasyon bulguları sonucunda duygusal ahrazlık olgusu ile örgütsel dedikodu olgusu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, başka bir ifade ile duygusal ahrazlık olgusundaki bir birim artışın, örgütsel dedikodu eğilimini de arttırabileceğini söylemek mümkündür. Korelasyon analizi sonucunda “Duygusal ahrazlık (aleksitimi) ile örgütsel dedikodu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır” ifadesi ile test edilmeye çalışılan Hipotez<sub>1</sub> kabul edilmiştir.

### 4.3. Değişkenlere Ait Regresyon Sonuçları

Araştırma bulgularının analizi çalışmalarında değişkenler arasındaki korelasyon bulgularının ardından duygusal ahrazlığın örgütsel dedikodu üzerinde etkisinin olup olamayacağını tespit edebilmek amacı ile regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen regresyon analizi bulguları ise Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5: Duygusal Ahrazlık ile Örgütsel Dedikodu Değişkenleri Arasındaki Regresyon Analiz Sonuçları

Model	Katsayı				
	Beta ( $\beta$ )	t	Sig.	Mean	St.Dev.
Duygusal Ahrazlık $R^2=,951$ $F= 6646,027$ , $p=,000$	,975	81,521	,000	,151,939	,15120
a.Predictors (Contant), Örgütsel Dedikodu					
Anova <sup>a</sup> :Sig.,000 <sup>b</sup>	Coefficient <sup>a</sup> : Sig.,000 <sup>b</sup>				

Araştırmanın ikinci hipotezini test etmek amacı ile yapılan regresyon analizi bulgularına göre; bağımsız değişken olan örgütsel dedikodu algılamalarının, bağımlı değişken olarak düşünülen duygusal ahrazlığa yönelik varyansı %95 oranında açıkladığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuç doğrultusunda duygusal ahrazlığın örgütsel dedikodu üzerinde  $[(\beta=,975)$ ,  $(p<0.05)]$  ( $R^2:,951$ ;  $p: ,000$ ) düzeyinde, anlamlı, pozitif yönde etkilediğini söylemek mümkündür.

Elde edilen bu bulgular neticesinde “Duygusal ahrazlığın (aleksitimi), örgütsel dedikodu üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır” şeklinde kurgulanmış olan Hipotez<sub>2</sub> kabul edilmiştir.

## 5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Psikoloji ve sosyoloji alan yazınında duygusal ahrazlık olgusu farklı alan ve zamanlarda incelenmiş olmasına rağmen, yönetim alanında bu kavram irdelenmemiştir. Hatta örgütsel dedikodu konusu ile de ilişkilendirilmiş alan yazında hiçbir çalışma söz konusu değildir. Söz konusu iki kavramın işletme literatüründe incelenmemiş olması, alansal düzeyde de katkı sağlayabileceği düşüncesini ortaya çıkarmıştır.

Psikolojik bir rahatsızlık olarak ele alınan duygusal ahrazlık olgusu hakkında yapılan ampirik araştırmalar sonucunda bu türden bir rahatsızlığın sağlıklı bireylerde hatta toplumun %10-20 lik diliminde görülebileceği konusunda da bulgulara rastlanmıştır. Bu çalışma ise psikoloji alanında son zamanlarda yaygınlaşan bir konu haline gelen duygusal ahrazlık ile örgütsel dedikodu arasında etkileşim ve ilişki olup olmayacağını tespit etmek ve söz konusu olgunun yönetim alanında da irdelenmesini sağlamak amacıyla yapılmıştır.

Bu çalışmada test edilmek istenen hipotezler aşağıdaki gibidir.

H<sub>1</sub>: Duygusal ahrazlık (aleksitimi) ile örgütsel dedikodu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H<sub>2</sub>: Duygusal ahrazlığın (aleksitimi), örgütsel dedikodu üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

Elde edilen bulgulara göre duygusal ahrazlık ve alt boyutları ile örgütsel dedikodu ve alt boyutları arasında ( $r=,388$ ; ile  $r=,503$  aralığında  $p<0,00$ ) düşük ve orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu tespit edilmiştir. Bu bulgular ışığında duygusal ahrazlık olgusundaki bir birim artışın, örgütsel dedikodu eğilimini de arttırabileceğini söylemek mümkündür.

Araştırmanın ikinci hipotezini test etmek amacı ile yapılan regresyon analizi bulguları ise, bağımsız değişken olarak kabul edilen örgütsel dedikodu algılamalarının, bağımlı değişken olarak kabul edilen duygusal ahrazlığa yönelik varyansı %95 düzeyinde açıklayabileceği, başka bir ifade ile duygusal ahrazlığın örgütsel dedikodu üzerinde  $[(\beta=,975)$ ,  $(p<0.05)]$  ( $R^2:,951$ ;  $p: ,000$ ) düzeyinde, anlamlı, pozitif yönde bir etkisinin olabileceğini söylemek mümkündür.

Bu çalışma İzmir ilindeki Kemalpaşa OSB'de çalışan bireyler üzerinde uygulanmış olsa dahi, elde edilen bulgular sonucu, diğer sektör ve işletmelere de uygulanabileceğini göstermesi açısından önem taşıdığı düşünülmektedir. Ancak çalışma sonuçlarının genelleme yapılamayacağı da araştırmanın kısıtı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sonuç olarak örgütsel dedikodu gibi, firma işleyişine ve işletme sosyal hayatına zarar veren olumsuz bir durumun ortaya çıkmasında, diğer etmenler gibi duygusal ahrazlık olgusunun da etkili olabileceğini söylemek mümkündür. Bu bağlamda gerek firma içinde insan kaynakları yönetimine ilişkin düzenlemelerin yapılması, gerekse yönetsel bazda önlemlerin alınması işletme verimliliğine de katkı sağlayabilecektir. Bu çalışmanın farklı sektör ve çalışanlar üzerinde uygulanması, demografik özelliklerin de bu etkileşimde rol oynayıp oynayamayacağını da araştırılması yapılacak olan diğer çalışmalar için öneri olarak sunulabilir.



**KAYNAKÇA**

- Aaron, R. V., Benson, T. L., & Park, S. (2015). Investigating the role of alexithymia on the empathic deficits found in schizotypy and autism spectrum traits. *Personality and Individual Differences*, 77, 215-220
- Akande, A., Odewale, F. (1994). One More Time - How to Stop Company Rumours, Leadership and Organization Development Journal, 15(4), 27-30.
- Aktay, M. (2014). Üniversite Öğrencilerinde Aleksitimi Ve Depresyonun Yordayıcısı Olarak Bağlanma Stiller. İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji ABD. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Allport, G.W., & Postman, L. (1947). An Analysis of Rumor: Public Opinion Quarterly
- Apfel, R. J. ve Sifneos, P. E. (1979). Alexithymia: Concept and measurement. *Psychotherapy and psychosomatics*, 32(1-4), 180-190
- Arabacı, İ. B., Sünkür, M., ve Şimşek, F. Z. (2012). Öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin görüşleri: Nitel bir çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 18(2), 171-190
- Baker, J. S., & Jones, M. A. (1996). The poison grapevine: How destructive are gossip and rumor in the workplace?. *Human Resource Development Quarterly*, 7(1), 75-86.
- Baumeister, R.F., Zhang, L., Vohs, K.D. (2004). Gossip as Cultural Learning, *Review of General Psychology*, 8(2), 111-121
- Beersma, B., Van Kleef, G.A. (2012). Why People Gossip: An Empirical Analysis of Social Motives, Antecedents, and Consequences, *Journal of Applied Social Psychology*, 42(11), 2640-2670.
- Blanchard, B.E.; Arena, J.G. and Pallmeyer, J.P. (1981). "Psychosometrik Properties Of a Scale to Measure Alexithymia", *Psychother Psychosom*, 35(1): 64-71.
- Çalıklı, E., Öz, M., Göral, B. B., Bozoğlu, A. & Ateş, İ. (2013). İnfomal iletişimin "dedikodu-söylenti" örgüt içi rolü: Bir yükseköğretim kurumunda yapılan çalışma. *ICQH 2013 Proceedings Book*, Sakarya
- Dereboy, İ. F. (1990). Aleksitimi: Bir gözde geçirme. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 3, 157- 165.
- DiFonzo, N. and Bordia, P. (2007). Rumor psychology, social and organizational approaches. American Psychological Association, 750 First Street, NE Washington, DC.
- Dökmen, Ü. (2000). Yarına Kim Kalacak? Evrenle Uyumlaşma Sürecinde Varolmak Gelişmek Uzlaşmak. Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Dunbar, R. I. M. (2004). Gossip in evolutionary perspective. *Review of General Psychology*. 8(2), 100-110.
- Eid, P., & Boucher, S. (2012). Alexithymia and dyadic adjustment in intimate relationships: Analyses using the actor partner interdependence model. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 31(10), 1095-1111
- Freedman, M. B., & Sweet, B. S. (1954). Some specific features of group psychotherapy and their implications for selection of patients. *International Journal of Group Psychotherapy*, 4, 355-368
- Gilbert, P., McEwan, K., Catarino, F., Baião, R., & Palmeira, L. (2014). Fears of happiness and compassion in relationship with depression, alexithymia, and attachment security in a depressed sample. *British Journal of Clinical Psychology*, 53(2), 228-244
- Goleman, D. Duygusal Zekâ EQ Neden IQ 'dan Daha Önemlidir? İstanbul: Varlık Yayınları, 2011.
- Guttman, H., & Laporte, L. (2002). Alexithymia, Empathy, and Psychological Symptoms in a Family Context. *Comprehensive Psychiatry*, 43(6), 448-455.
- Han, B. ve Dağlı, A. (2018). Organizational Gossip Scale: Validity And Reliability Study, *Turkish Studies* 13(27)
- Haviland, M. G., Warren, W. L., & Riggs, M. L. (2000). Observer Alexithymia scale. *PsycTESTS Dataset*
- Hindistan S. (2012) Aleksitimi, Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 1(4):333-346.

- Honkalampi, K.; Hintikka, J.; Saarinen, P.; Lehtonen, J.; and Viinamäki, H. (2000). Is Alexithymia a Permanent Feature in Depressed Patients? Results From a 6-Month Follow-up Study. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 69(6):303-308.
- Kalkstein, T. E. (2005). *An Investigation Of Alexithymia In Rapists Child Molesters, Florida*.
- Kimmel, A. J. (2004). *Rumors and rumor control*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc
- Kindler, S., Schwahn, C.; Terock, J.; Mksoud, M.; Bernhardt, O; Biffar, R. (2019). Völzke H, Metelmann HR, Grabe HJ. Alexithymia and Temporomandibular Joint and Facial Pain in the General Population. *J Oral Rehabil*, 46: 310-320.
- Koçak, R (2002). Aleksitimi: Kuramsal Çerçeve Tedavi Yaklaşımları ve İlgili Araştırmalar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1-2):183-212.
- Kokkonen, P., Karvonen, J. T., Veijola, J., Läksy, K. ve Jokelainen, J. (2001). Perceived and sociodemographic correlates of alexithymia in a population sample of young adults. *Comprehensive psychiatry*, 42(6), 471–476
- Krystal, H. (1979). Alexithymia and psychotherapy. *American Journal of Psychotherapy*, 33(1), 17-31.
- Lane, R. D., Lee, S., Reidel, R., Weldon, V., Kaszniak, A., & Schwartz, G. E. (1996). Impaired verbal and nonverbal emotion recognition in Alexithymia. *Psychosomatic Medicine*, 58(3), 203-210
- Lesser, I. M. (1981). A Review of the Alexithymia Concept. *Psychosomatic Medicine*, 43(6), 531–543
- Luzumlu, U. (2013). *Cinsiyetleri Farklı Üniversite Öğrencilerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Aleksitimi Düzeylerine Göre İncelenmesi*. Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri ABD (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Mersin.
- Michelson, G., and Mouly, V. S. (2002). ‘You didn't hear it from us but...’: Towards an understanding of rumour and gossip in organisations. *Australian Journal of Management*, 27(1\_suppl), 57-65.
- Mills, C. (2010). Experiencing gossip: The foundations for a theory of embedded organizational gossip. *Group & Organization Management*, 35(2), 213-240.
- Moriguchi, Y., Decety, J., Ohnishi, T., Maeda, M., Mori, T., Nemoto, K., ... ve Komaki, G. (2007). Empathy and judging other's pain: an fMRI study of alexithymia. *Cerebral Cortex*, 17, 2223–2234.
- Noon, M. and Delbridge, R. (1993). News from behind my hand: Gossip in organizations. *Organization Studies*. 14(1), 23-36.
- Sayar, K.; Güleç, H. ve Ak, İ. (2001). Yirmi Soruluk Toronto Aleksitimi Ölçeği'nin Geçerlik Ve Güvenirliği. *İstanbul 37. Ulusal Psikiyatri Kongresi Kitabı*, 02-06
- Sifneos, P. E. Alexithymia and its Relationship to Hemispheric Specialization, Affect, and Creativity. *Psychiatric Clinics of North America*, 11 (3), 1988: 287-292
- Solmaz, M., Sayar, K., Özer, A., Öztürk, M., & Acar, B. (2000). Sosyal Fobi Hastalarında Aleksitimi, Umutsuzluk ve Depresyon: Kontrollü Bir Çalışma. *Klinik Psikiyatri*, 3, 235-241.
- Stewart, P. J. and Strathern, A. (2004). *Witchcraft, sorcery, rumors, and gossip*. Cambridge University Press.
- Şahin, R.A. (1992). Peptik Ülserli Hastalarda Aleksitimidir Özellikler. *Türk Psikiyatri Dergisi*. 3 (1), 26-30
- Şenkal, İ. ve Palabıyıkoglu, R. (2015). Çocukluk Çağı Travmaları ve Aleksitimi. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(8):7-24
- Taylor, G. J, Ch.B. M. B., & Psych. D. «Alexithymia: Concept, Measurement, and Implications for Treatment.» *The American Journal of Psychiatry*, 141 (6), 1984: 725-728
- Thomas, S. A and Rozell, E. J. (2007). Gossip and nurses: Malady or remedy?. *Health Care Management*. 26(2):111-5
- Timoney, L. R., ve Holder, M. D. (2013). *Emotional processing deficits and happiness: Assessing the measurement, correlates, and well-being of people with alexithymia*. Kanada: Springer Science & Business Media

Troisi, A., Chime, R. D., Russo, F., Russo, M. A., Mosco, C., & Pasini, A. (1996). Nonverbal behavior and Alexithymic traits in normal subjects individual differences in encoding emotions. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 184(9), 561-566

Tunç, S., & Başbuğ, H. S. (2018). Aleksitimi kalp cerrahisi sonrası bir komplikasyon olarak gelişebilir mi? *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 19(1), 99-102.

Vaidyanathan, B., Khalsa, S., & Ecklund, E. H. (2016). Gossip as social control: Informal sanctions on ethical violations in scientific workplaces. *Social Problems*, 63(4), 554- 572.

Waddington, K. (2005). Using diaries to explore the characteristics of work-related gossip: Methodological considerations from exploratory multimethod research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 78, 221–236

Walsh, J. (1987). "Sözlü İletişim" Kendinizi Nasıl Yönetirsiniz? (4 ed.): Power Marshall Editions Ltd.

Way, I.; Yelsma, P., Van Meter, A.M., & Black-Pond, C. (2007). Understanding Alexithymia And Language Skills İn Children: Implications For Assessment And İntervention.

Williams, W. J., ve Egglan, A. S. (1991). Örgütlerde İletişim. (Çev: Y. Büyükerşen). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları