



Yazar/Author
Hasan Saltuk DURAK**

Makale Adı/Article Name

**Dijital Yorgunluk ve Örgütsel Yalnızlığın Çalışan Performansı
Üzerine Etkisinde Bilgi Paylaşımının Rolü**

*The Role of Knowledge Sharing in the Impact of Digital Fatigue and
Organizational Loneliness on Employee Performance*

ÖZ

Bu çalışma, dijital yorgunluk ve örgütsel yalnızlık algılarının çalışan performansı üzerindeki etkisini incelemek ve bilgi paylaşımının bu etkilerdeki aracı rolünü belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma, Düzce ilinde teknoloji ağırlıklı faaliyet gösteren firma çalışanlarından elde edilen verilerle yürütülmüştür. Çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliği Fornell ve Larcker kriterine göre değerlendirilmiş ve güvenilir oldukları tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları, dijital yorgunluk ve örgütsel yalnızlığın çalışan performansı üzerinde negatif etkileri olduğu, bilgi paylaşımının ise bu olumsuz etkileri hafifletici bir rol oynadığını göstermektedir. Bilgi paylaşımı, çalışanların dijital yorgunluk ve yalnızlık algılarını azaltarak iş birliğini ve performansı artıran önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca, bilgi paylaşımının dijital yorgunluk ve örgütsel yalnızlığın çalışan performansı üzerindeki olumsuz etkilerinde anlamlı bir aracı etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar, örgütlerin çalışan refahını artırmak ve performansı iyileştirmek için bilgi paylaşımını teşvik eden stratejiler geliştirmesi gerektiğini göstermektedir. Çalışma, dijitalleşmenin neden olduğu zorluklarla başa çıkmak için organizasyonlara ve yöneticilere rehberlik edecek öneriler sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Yalnızlık, Çalışan Performansı, Dijital Yorgunluk, Bilgi Paylaşımı

ABSTRACT

This study was conducted to examine the effects of digital fatigue and organizational loneliness perceptions on employee performance and to determine the mediating role of knowledge sharing in these effects. The research was conducted with data obtained from employees of technology-intensive companies in Düzce. The validity and reliability of the scales used in the study were evaluated according to the Fornell and Larcker criteria and were found to be reliable. The findings reveal that digital fatigue and organizational loneliness have significant negative effects on employee performance, while knowledge sharing plays a mitigating role in alleviating these adverse impacts. Knowledge sharing emerges as a critical factor that reduces perceptions of digital fatigue and loneliness among employees, thereby enhancing collaboration and improving performance. Additionally, the mediating effect of knowledge sharing in the relationship between digital fatigue, organizational loneliness, and employee performance was found to be significant. These results suggest that organizations should develop strategies that encourage knowledge sharing to enhance employee well-being and improve performance. The study provides recommendations to guide organizations and managers to cope with the challenges caused by digitalization.

Keywords: Organizational Loneliness, Employee Performance, Digital Fatigue, Knowledge Sharing

*Öğr. Gör. Dr., Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, hasansaltukdurak@duzce.edu.tr

**Bu çalışma için Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 07/11/2024 tarih ve 498673 Protokol numaralı toplantısında alınan 2024/361 sıra sayılı karar uyarınca Etik Kurul onayı alınmıştır.

Extended Abstract

In the rapidly evolving landscape of the digital age, organizational performance is increasingly influenced by psychological and interpersonal factors within the workplace. Among these, digital fatigue and organizational loneliness have emerged as pressing concerns, especially in technologically intensive industries. These phenomena, exacerbated by constant connectivity and diminished face-to-face interaction, present substantial threats to employee well-being and performance. While digital tools offer efficiency and reach, they can also contribute to emotional and mental exhaustion, ultimately diminishing productivity. Similarly, organizational loneliness, characterized by a perceived lack of social connection within the workplace, undermines collaboration and motivation. This study investigates the effects of digital fatigue and organizational loneliness on employee performance and explores the mediating role of knowledge sharing in mitigating these effects.

The primary objective of this study is to analyze how perceptions of digital fatigue and organizational loneliness impact employee performance, with a specific focus on the mediating role of knowledge sharing. By doing so, the research aims to provide actionable insights for organizations seeking to enhance employee performance amidst growing digitalization. The study is grounded in a robust theoretical framework that draws from existing literature on workplace psychology, information sharing, and performance management.

A quantitative research methodology was employed to ensure empirical rigor and objectivity. Data were collected through a structured questionnaire, targeting employees working in technology-intensive companies located in Düzce, Turkey. The research population comprised 6,858 individuals employed in the Düzce Organized Industrial Zone (OSB), from which a representative sample of 388 participants was drawn using convenience sampling methods. The questionnaire included validated scales measuring digital fatigue, organizational loneliness, knowledge sharing, and employee performance, each with high reliability (Cronbach's Alpha values ranging from 0.80 to 0.95).

To assess digital fatigue, the study used a 28-item scale developed by Tutar and Mutlu (2024), which captures multiple dimensions of exhaustion resulting from overuse of digital tools. Organizational loneliness was measured using the 16-item scale adapted from Wright et al. (2006), comprising emotional and social loneliness dimensions. The knowledge sharing construct was operationalized using the six-item donation-focused subscale from Van Den Hoof and De Ridder (2004), reflecting the extent to which employees willingly share information with others. Lastly, employee performance was evaluated using the six-item scale developed by Şehitoğlu and Zehir (2010), focusing on individual-level work outcomes.

Structural equation modeling was conducted to test the relationships among variables and to evaluate the mediating effects of knowledge sharing. The analysis showed strong construct validity and reliability, with composite reliability (CR) and average variance extracted (AVE) scores meeting established criteria. Significant correlations were observed between the variables, notably: a negative correlation between organizational loneliness and employee performance, a negative correlation between digital fatigue and performance, and a positive correlation between knowledge sharing and performance.

The results provide compelling evidence that both digital fatigue and organizational loneliness exert significant negative effects on employee performance. Employees experiencing high levels of digital fatigue reported diminished focus, motivation, and energy, leading to decreased work output. Organizational loneliness was also found to be detrimental, weakening interpersonal trust and reducing team cohesion. These findings are consistent with existing literature which underscores the adverse impact of psychosocial stressors on workplace functioning.

Importantly, the study identifies knowledge sharing as a critical buffering mechanism. Knowledge sharing significantly mediates the relationship between both digital fatigue and organizational loneliness with employee performance. Specifically, it was found that knowledge sharing alleviates the negative impacts of digital fatigue and organizational loneliness by enhancing communication, reducing isolation, and fostering a sense of community. Employees who engage in frequent and meaningful knowledge sharing are more likely to collaborate effectively, solve problems collectively, and maintain higher levels of productivity even in challenging digital environments.

This mediating effect underscores the strategic value of fostering a knowledge-sharing culture within organizations. When employees feel encouraged and supported to share insights, they not only contribute to organizational learning but also build stronger social networks that counteract loneliness and digital burnout. Consequently, knowledge sharing should not be viewed merely as an operational necessity but as a psychosocial intervention that enhances resilience and performance in the digital age.

From a practical standpoint, the study suggests that organizations must take proactive steps to reduce the psychological burdens associated with digital technologies. These include implementing policies that manage digital workload, providing training on digital well-being, and creating opportunities for in-person interaction where possible. Additionally, leaders should invest in platforms and practices that facilitate transparent, inclusive, and regular information exchange across all levels of the organization. By doing so, they can create a workplace culture that values human connection and collaboration alongside technological advancement.

In conclusion, the study provides novel insights into the interplay between digital fatigue, organizational loneliness, and employee performance, with knowledge sharing emerging as a powerful mitigating factor. The findings carry both theoretical and practical implications. Theoretically, they contribute to a deeper understanding of modern workplace dynamics under digital transformation. Practically, they offer a roadmap for managers and policymakers seeking to boost employee performance through targeted interventions in organizational culture and communication strategies. Future research should explore these dynamics in different cultural contexts and industries, as well as investigate long-term outcomes of knowledge-sharing interventions on employee well-being and performance.

Giriş

Dijital çağın karakteristik özelliklerinden birisi hızlı değişimdir. Değişimin piyasa koşulları üzerindeki etkileri, küresel düzeyde yaşanan belirsizlikler ile bu ortamlardaki endüstriyel ilişkiler ve sürdürülebilirlik çabaları, örgütlerin performansı üzerinde doğrudan etkili olmaktadır. Dijital dönüşümün etkisiyle ortaya çıkan çok sayıda faktör, örgütlerin işleyişini şekillendirmektedir. Bu faktörlerin yönetimi, örgütlerin başarısını sürdürmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, örgütlerin performansını sürdürebilmesi, hızla değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilmesi ve rekabet avantajı elde edebilmesi için en önemli unsurlardan biri, kuşkusuz çalışanlardır. Karar alıcılar, örgütlerinin etkinliğini artırmak adına, çalışan performansını en verimli şekilde kullanmanın gerekliliğinin farkındadırlar. Bu doğrultuda, çalışan performans kayıplarını en aza indirmenin yollarını bulmak, karar vericiler için öncelikli bir hedef haline gelmiştir.

Karar alıcılar ve örgütler nitelikli çalışan yetiştirmek ve nitelikli personeli bünyelerinde tutmak istemektedirler. Dolayısıyla yoğun dijital teknolojiye maruz kalan ve teknoloji kullanıcıları haline dönüşen çalışanların performansları üzerinde en etkili kavramlardan birisi artık dijital yorgunluk kavramıdır. Çalışanlar günlük hayatta ve işyerlerinde iletişim ve teknik bilgi beceri sağlamak için çok fazla zaman geçirmektedir. Buna bağlı olarak dijital yorgunluk çalışanlarda görülen kaçınılmaz bir durumdur. Dijital yorgunluğun belirtileri arasında zihinsel yorgunluk, konsantrasyon eksikliği, olumsuzluk ve depresyon gibi zihinsel belirtiler bulunmaktadır. Zihinsel yorgunluk sadece eldeki görevin performansını değil aynı zamanda o görevde çaba gösterme isteğini de azaltmaktadır (Hopstaken, 2015).

Teknolojinin hızlı ilerleme kaydetmesiyle dijital yorgunluğu anlamak ve çözümü için çaba göstermek de çok önemli bir konu haline gelmiştir. Dijital çalışma ortamlarında ve teknoloji ağırlıklı işletmelerde sürekli çevrimiçi kalma zorunluluğu, tablet, bilgisayar ve akıllı telefon teknolojilerinin aktif kullanılması dijital yorgunluk kavramını bu çağın gündemine taşımıştır. Yönetilemeyen dijital yorgunluk, çalışan sağlığını ve performansını ve yaşam düzenlerini olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle araştırmacılar için ve uygulayıcılar ve karar vericiler açısından sağlıklı teknoloji kullanımının sağlanması adına çalışanların dijital yorgunluğunun performanslarına etkisi önemli hale gelmektedir.

Yalnızlık, bir bireyin sosyal ilişkiler ağında niteliksel veya niceliksel bir eksiklik hissetmesi sonucu ortaya çıkan bir duygu durumudur (Russell vd., 1980; Anand ve Mishra, 2021). Örgütsel yalnızlık ise, çalışanların bağlı oldukları kurumda iş arkadaşları ve yöneticilerinden aldıkları destek ve bağlılık hissine yönelik değerlendirmeleri ve duyguları olarak tanımlanmaktadır (Özçelik ve Barsade, 2018). Bu durum çoğu organizasyonda yaygın olarak görülen bir durumdur. Teknolojik çağda, çalışanlar meslektaşlarıyla daha fazla ilişki kurma imkânına sahip olsalar da bu durum pratikte genellikle tersine işlemektedir. Teknoloji, bireylerin daha az etkileşimde

bulunmalarına neden olmakta, bu da çalışma ortamlarında iletişimin daha resmi hale gelmesine ve samimiyetin azalmasına yol açmaktadır (Kock vd., 2006). Bu değişimler, çalışanlarda hem bireysel hem de örgütsel düzeyde yalnızlık hissinin artmasına neden olmaktadır (Thomas vd., 2020). Heinrich ve Gullone (2006), insanların yalnızlıklarını kabul etme ve anlamaya çalışma noktasında isteksiz oldukları için örgütsel yalnızlığın akademik alanda yeterince ele alınmadığını savunmuşlardır. Bireyler günlük yaşamlarının önemli bir kısmını iş ortamlarında veya iş arkadaşlarıyla geçirmektedir. Bu nedenle, örgütsel yalnızlık, üzerinde daha fazla düşünülmesi, araştırılması ve çalışılması gereken önemli bir konudur.

Bilgi çağı denilen bu dönemde teknolojiyle birlikte bilgiyi elde etme, bilgiden yararlanma, saklama ve bilgi paylaşımı çok önemli bir konuma gelmiştir. Bilgi paylaşımı, yöneticiler ve çalışanlar açısından bilgiyi en kolay ve en hızlı elde etmelerini sağlayan süreçlerdir. Bu süreçler bilginin işletmeler, ekipler veya çalışanlar arasında paylaşımını ifade eden tüm faaliyetleri içermektedir (Kalling ve Styhre, 2003, s.135). Bilgi paylaşımı işletme ve çalışan performansı üzerinde büyük etkisi bulunmaktadır. Bu nedenle işletmeler bilgi paylaşımına büyük önem vermektedirler.

Bu çalışma ile, literatüre ve uygulayıcılara çalışan performansı üzerinde etkili olacağı değerlendirilen örgütsel yalnızlık ve dijital yorgunluk kavramları ile bu kavramların etkisini azaltması beklenen bilgi paylaşımının rolünü anlamak amaçlanmıştır. Ayrıca dijitalleşmenin neden olduğu zorluklarla başa çıkmak için organizasyonlara ve yöneticilere rehberlik edecek öneriler sunmak amaçlanmıştır. Dijital yorgunlukla birlikte örgütsel yalnızlığa odaklanılmasında iki temel etken vardır. Birincisi, yalnızlık işyerinde yaygın bir sorundur (Özçelik ve Barsade, 2018). İkincisi, yalnızlığın örgütler için ciddi sonuçları vardır. Bu sonuçların çözümüne katkı sağlamak amaçlanmıştır.

Bulgular, dijital yorgunluk ve örgütsel yalnızlığın çalışan performansı üzerinde anlamlı ve negatif etkiler oluşturduğunu göstermektedir. Araştırmanın en önemli katkılarından biri, bilgi paylaşımının hem dijital yorgunluk hem de örgütsel yalnızlık ile performans arasındaki ilişkide anlamlı bir aracı rol oynadığını ortaya koymasındır. Araştırmanın diğer önemli bir katkısı bilgi paylaşımının hem dijital yorgunluk hem de örgütsel yalnızlık ile performans arasındaki ilişkide anlamlı bir aracı rol oynadığını ortaya koymasındır. Genel olarak bulgular, örgütlerin dijital çalışma düzenini yeniden tasarlarlarken yalnızca teknolojik verimliliğe odaklanmakla yetinmemesi gerektiğini göstermektedir. İş yükünün dengelenmesi, dijital araç kullanımına ilişkin sınırların belirlenmesi ve çalışanlar arasında sosyal etkileşimi artıran uygulamaların desteklenmesi önemlidir. Ayrıca, bilgi paylaşımını teşvik eden kurumsal kültürün güçlendirilmesi hem çalışan refahını artırmakta hem de performans düzeylerini iyileştirmektedir. Bu nedenle örgütlerin dijital dönüşüm stratejilerini, çalışanların psikolojik ihtiyaçlarını ve sosyal bağlarını gözetken bütüncül bir yaklaşımla şekillendirmesi gerekmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Örgütsel Yalnızlık

Yalnızlık kavramı, teorik açıdan temelde üç ana başlıkta ele alınmaktadır. Bunlar sosyal ihtiyaçlar yaklaşımı, kişilik yaklaşımı ve bilişsel tutarsızlık yaklaşımı olarak ifade edilmektedir. Weiss, (1973) 'e göre, sosyal ihtiyaçlar yaklaşımı yalnızlığı bir 'sosyal eksiklik' olarak değerlendirmekte ve hiçbir ilişkinin tek başına sosyal ilişkilerin tüm temel hükümlerini yerine getiremeyeceğini savunmaktadır. Kişilik yaklaşımı, yalnızlığın utangaçlık, nevroz ve düşük benlik saygısı gibi bozulmuş 'kişilik özellikleri' nedeniyle ortaya çıktığını savunmaktadır. Bilişsel tutarsızlık yaklaşımı, yalnızlığı değişen 'sosyal algıların' bir sonucu olarak görmektedir (Marangoni ve Ickes, 1989).

Yalnızlık, algılanan ve arzulanan sosyal ilişkiler arasındaki tutarsızlık olarak tanımlanmaktadır (Perlman ve Peplau, 1981). Yalnızlık deneyimi, nesnel olarak bir bireyin sosyal ağlarıyla ilişkili olarak çevresel konumu şeklinde tanımlanabilir (Holt-Lunstad vd., 2015). Bu tanım örgütsel yalnızlığı sosyal izolasyon kavramına yaklaştırmaktadır ancak örgütsel yalnızlık sosyal

izolasyondan farklı olduğunu belirten çalışmalar bulunmaktadır. Yalnızlık, bireyin öznel olarak sosyal izolasyon algısıyla ilişkili olumsuz bir geçici duygu durumudur (Qualter vd., 2015) Bu nedenle örgütsel yalnızlık, bir bireyin sosyal ilişkilerde algılanan eksiklikleri veya bireylerin ilişkilerinde yakınlık, duygusallık ve özgünlük eksikliğine verilen üzücü bir tepki olarak tanımlanmaktadır (Masi vd., 2011).

1.2. Dijital Yorgunluk

Konuya işletme yönetimi açısından bakıldığında dijital yorgunluğun önemi, dijital dönüşüm süreçlerinin hızlanması ve dijital araçların iş süreçlerinde merkezi bir rol üstlenmesiyle daha da artmıştır. Dijital bağlantılılığın modern iş ortamlarında verimlilik ve iletişimi artırdığı, ancak aynı zamanda iş yükünü, bilişsel yüklenmeyi ve stresi de yükselttiği belirtilmiştir. Özellikle ekran başında uzun süre kalmanın zihinsel tükenmeye ve uyku bozukluklarına yol açtığı, dijital yorgunluğun iş yerinde üretkenlik ve çalışan refahı üzerinde çift yönlü bir etki yarattığı vurgulanmıştır. Bu bağlamda, kurumların dijital yorgunluğu azaltmak için çevrimdışı saatler, dijital detoks uygulamaları ve ruh sağlığı desteği gibi yapılandırılmış politikalar geliştirmesi gerektiği önerilmiştir (Bondanini ve diğerleri, 2025; Gökçearslan ve Şahin, 2024). Dijital teknolojilerin sağladığı bilgiye erişim kolaylığı ve işlevselliği, bireylerin çevrimiçi olma durumlarını artırmakta; buna bağlı olarak dijital yorgunluk ve dijital bağımlılık gibi olumsuz sonuçlar görülmektedir (Allcott ve diğerleri, 2022; Almourad ve diğerleri, 2020; Dresch-Langley ve Hutt, 2022).

Dijital yorgunluk, dijital cihazlarla sürekli etkileşim sonucunda ortaya çıkan duygusal veya zihinsel tükenme gibi sorunları içermektedir. Bu durumu, sürekli çevrimiçi olma ve aşırı bilgi yüklemesi beklentisi ile tanımlanmaktadır (Sharma vd., 2021; Pinarello, 2023). Dijital yorgunluk, stres veya tükenmişlik gibi diğer durumlar olguyu anlamak ve önlemek için daha fazla araştırma yapılması gerektiğini ileri sürmektedir (Ashour vd., 2021; Garay vd., 2021) Bu anlamda öğrencilerin de öğrenmeyi başarmasını engelleyen dijital yorgunluğun engellerinin aşılması gerekmektedir (Mpungose, 2021; Penson vd., 2020). Dijital teknolojilerin eğlence, iş, eğitim ve iletişim amacıyla kullanılması genellikle kullanıcılar için dijital yorgunluk sendromunu tetikleyebilecek aşırı bilgi birikimine neden olabilmektedir. Genel olarak yorgunluk, enerji eksikliği veya bitkinlik duygularıyla karakterize edilmektedir (Menting ve diğerleri, 2018). Dijital yorgunluktan bahsederken cep telefonu, tablet ya da bilgisayar gibi dijital cihazların aşırı kullanımından kaynaklanan fiziksel rahatsızlıklar da ortaya çıkabilmekte; bu aynı zamanda genellikle dijital tükenmişlik olarak da algılanabilmektedir (Sharma ve diğerleri, 2021). Dijital yorgunluğun yapısı teorik olarak görsel yorgunluk, sosyal yorgunluk, motivasyonel yorgunluk ve duygusal yorgunluk alt yapıları altında anlaşılabilmektedir (Fauville vd., 2021). Tutar ve Mutlu, (2024) dijital yorgunluğun boyutlarını dijital bağımlılık, psikolojik yorgunluk, fiziksel ve zihinsel yorgunluk ve psikosomatik sorunlar olarak açıklamaktadırlar. Araştırma kapsamında daha çok dijital yorgunluk boyutu açıklanmaya çalışılmış ve ona odaklanılmıştır.

Dijital yorgunluğun işletme yönetimi bağlamında en çok tartışılan sonuçlarından biri, çalışan motivasyonu ve iş performansı üzerindeki olumsuz etkileridir. Teknoloji bağımlılığının zaman yönetimi zorlukları, iş-özel hayat ayrımının bozulması ve dikkat dağınıklığı gibi unsurlar aracılığıyla iş performansını olumsuz etkileyebileceği, sürekli çevrimiçi olmanın sosyal izolasyon ve verimlilik kayıplarına yol açabileceği vurgulanmaktadır. Ayrıca, bireysel farklılıklar ve çalışma koşullarının, dijital yorgunluğun etkilerini şekillendirdiği belirtilmiştir (Öztürk ve Karademir, 2024).

1.3. Çalışan Performansı

Dijital çağın yapay zekâ destekli makine öğrenme ile hızlı bir değişim gösteren performans kavramı insanı merkezde tutmaya da devam etmektedir (Coates, 2004). Willmore'e (2004) göre insan yapısına ait bilgi ve kavrayış arttıkça, duygu ve yalnızlıklarla nasıl başa çıkıldığı ve bunlara yönelik daha fazla bilgi elde edildikçe performansı yönetme konusundaki yetenekler de gelişmeye

devam etmektedir. İnsan odaklı yaklaşım sergileyen çalışmalar ve bunun bir sonucu olarak da performansın artırılmasına yönelik çalışmalar ön plana çıkarmaktadır.

Performans genel anlamda amaç ve hedeflere ulaşma derecesi olarak değerlendirilirken; mal ve hizmetlerin toplam miktarı örgütsel performans olarak açıklanmaktadır (Tengilimoğlu, vd., 2009; Geylan, vd., 2013). Aslında örgüt performansı ve çalışan performansı açısından ortak amaçları gerçekleştirme ölçüsü olarak anlaşılmaktadır. Dolayısıyla çalışan performansı, örgüt içerisinde ortaya konulan davranışların toplamını yansıtmaktadır. Şehitoğlu ve Zehir, (2010) örgüt çalışanlarının tüm faaliyet, söylem, tavır, davranışların hepsi performansı gösteren birer araç olduğunu belirtmektedirler. Örgütsel amaç, beklenti ve ihtiyaçların karşılanması ve desteklenmesi çalışanların performansına etki eden önemli faktördür (Bekele vd., 2014). Dolayısıyla çalışanların performanslarının yüksekliği için verimlerine erki eden nedenlerin, durum ve ortamların tespit edilmesi, desteklenmesi ve sürekliliğinin sağlanması örgütsel açıdan bir zorunluluktur. Çünkü bir kurum, işletme veya örgüt çalışanlarının gösterdiği performans ölçüsünde etkili olabilmektedir (Benligiray, 2004).

Çalışanların karar vericilerin beklediği performansı gösterebilmeleri, daha iyi, etkili ve verimli çalışabilecekleri ortamların tespit edilmesi ve bu ortamların hazırlanması çok önemlidir. Örgütlerinin çalışan ihtiyaçlarını dikkate alması, arzu ve beklentilerinin karşılanması ve onlara olan desteği performansları üzerinde olumlu etkisi görülecektir.

1.4. Bilgi Paylaşımı

Bilgi kavramı bilginin elde edilmesi ve elde edilen bilginin paylaşımını ifade eden iki boyutlu bir kavramdır. Bilgi yönetimi açısından çok önemli bir kavram olan bilgi paylaşımı örgüt çalışanlarına gerekli olan tüm bilgiye hızlı ve çabuk ulaşmalarına imkân tanıyan tüm süreçleri içine almaktadır. Özer, (2009) elde edilen bilgiye çalışanların, örgütsel departman ve grupların erişimi ve aktarımı ve taşınması için tüm faaliyetler olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla bilgi paylaşımı kavramı sistemli yapılan bir işi göstermektedir ve işletmeler için hayati önemi olan bir kavramdır. Çok yönlü gerçekleşen bilgi paylaşımı için birbirlerinden çok farklı birikimlere sahip olan çalışanların tüm deneyimlerini aktarabilecekleri sanal veya fiziksel ortamların oluşturulması bilgi paylaşımına katkı sağlamaktadır (Öztürk, 2005). Turgut, (2013) bilgi paylaşımını farklı birikimlere sahip çalışanların arasında gönüllü gerçekleşen bir süreç olarak açıklamaktadır.

Bilgi paylaşımı iki boyutlu bir kavramdır. Bunlar: Bilgi toplama ve bilgi paylaşımı olarak değerlendirilmektedir. Bilgi toplama başkalarının birikimlerinden yararlanmak anlamına gelirken bilgi bağış çalışanların tüm birikimlerini diğer çalışanlara aktarmasını ifade etmektedir. Bilginin değerlendirilmesi için onlara danışılmasıdır (Noerchoidah vd., 2020).

Bilgi paylaşımı, çalışanların çalışanlarla veya çalışanların örgütleriyle olan ilişkilerini gösteren birçok faktörden etkilenebilmektedir. Alan yazında bu faktörler örgüt kültürü ve bilgi teknolojileri (Yıldız ve Yılmaz, 2005), örgütsel iletişim (Işık, 2002) ve motivasyon (Zaim, 2005) gibi birtakım faktörlerle incelenmiştir. Bu çalışmada ise dijital yorgunluk ve örgütsel yalnızlığın çalışan performansı üzerine aracı etkisi üzerine odaklanılmıştır. Fakat bilgi toplama araştırma kapsamında olmadığından sadece bilgi paylaşım boyutu araştırma kapsamında değerlendirilmiştir.

1.5. Örgütsel Yalnızlık, Dijital Yorgunluk, Bilgi Paylaşımı ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiler

Günümüz iş dünyasında dijitalleşmenin hız kazanması, çalışanların hem psikososyal hem de teknolojik açıdan yeni türden zorluklarla karşılaşmalarına neden olmaktadır. Bu kapsamda örgütsel yalnızlık, dijital yorgunluk, bilgi paylaşımı ve çalışan performansı kavramları arasındaki etkileşimler, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi literatüründe giderek daha fazla önem kazanan çok boyutlu süreçlerdir. Çalışanların örgüt içindeki sosyal ilişkileri, dijital teknolojilerle kurdukları çalışma düzeni ve bilgiye erişim-bilgi paylaşım pratikleri, iş performansını hem doğrudan hem de dolaylı yollarla şekillendirmektedir.

Örgütsel yalnızlık, çalışanın iş ortamında kendisini sosyal açıdan izole hissetmesi, yeterli destek ve aidiyet duygusundan yoksun olmasıyla ortaya çıkan bir durumdur. Araştırmalar, örgütsel yalnızlığın bilgi paylaşımı ve genel iş performansı üzerinde olumsuz etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. Bozdoğan'ın (2021) çalışması, işyerinde dışlanma yaşayan çalışanlarda örgütsel yalnızlık artırdığını ve bilgi paylaşımının azaldığını; örgütsel sessizliğin bu ilişkide aracı bir rol üstlendiğini göstermektedir. Bu bulgu, sosyal dışlanmanın hem yalnızlık hissini güçlendirdiğini hem de çalışanların örgüt için kritik olan bilgileri paylaşma motivasyonunu zayıflattığını ortaya koymaktadır.

Örgütsel yalnızlığın performans üzerindeki etkisi sektörel araştırmalarla da desteklenmektedir. Küçükoğlu ve Adıgüzel (2020), tekstil sektöründe iş yoğunluğu ve sağlıklı örgütsel iletişimin çalışanların yalnızlık hissini azalttığını ve örgütsel etkinliği artırdığını tespit etmiştir. Bu bulgular, sosyal ilişkilerin ve iletişim kalitesinin bilgi paylaşımı ile performans arasında kritik bir bağlayıcı rol oynadığını göstermektedir.

Dijital yorgunluk; psikolojik, fiziksel-zihinsel ve psikosomatik yorgunluk boyutlarını içeren çok boyutlu bir yapıdır (Mutlu vd., 2024). Bu tükenmişlik durumu, çalışanların motivasyonunu, dikkat düzeyini ve örgütsel süreçlere katılımını azaltarak bilgi paylaşımını olumsuz etkileyebilmektedir. Bilgi paylaşımının sağlıklı biçimde gerçekleşebilmesi için çalışanların psikolojik rahatlık, güven ve sosyal destek hissetmeleri gerekmektedir. Dinç ve diğerlerinin (2020) çalışması, psikolojik rahatlığın bilgi paylaşımını anlamlı biçimde artırdığını göstermektedir. Bu sonuç, dijital yorgunluğun psikolojik rahatlığı azaltarak bilgi paylaşımını zayıflatabileceğine işaret etmektedir. Dijital yoğunluk altında çalışan bireylerin bilişsel yüklenme yaşamaması, bilgi paylaşımını bir ek iş veya ekstra rol davranışı olarak görmelerine ve bu nedenle bu tür davranışlardan kaçınmalarına yol açabilmektedir.

Bilgi paylaşımı, örgütlerin yenilik becerisi, problem çözme kapasitesi ve operasyonel verimliliği açısından kritik bir süreçtir. Bu nedenle, örgütsel yalnızlık veya dijital yorgunluk gibi olumsuz durumlar bilgi paylaşımını zayıflattığında, çalışan performansı da doğrudan etkilenmektedir. Literatür, bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığını, motivasyonunu ve görev etkinliğini artırdığını göstermektedir (Yavuz ve Akgül, 2021; Adıgüzel ve Çakır, 2020). Bununla birlikte bilgi paylaşımının çoğu durumda aracı bir rol üstlendiği görülmektedir. Örneğin, örgütsel adaletsizlik algısı bilgi saklama davranışını artırmakta, bilgi saklama ise performans düşüşlerine yol açmaktadır (Uyan, 2023). Dolayısıyla bilgi paylaşımı, örgütsel yalnızlık ve dijital yorgunluk gibi psikososyal unsurlar ile performans arasındaki ilişkide kritik bir geçiş noktası oluşturmaktadır.

Çalışanların sahip oldukları bilgi ve deneyimi birbirleriyle paylaşmaları hem bireysel performansı hem de örgütsel öğrenmeyi desteklemektedir. Literatür bulguları, bilgi paylaşımının çalışan performansını anlamlı biçimde artırdığını ortaya koymaktadır. Yavuz ve Akgül (2021), teknik bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığını artırdığını ve algılanan örgütsel desteğin bu ilişkide kısmi aracılık rolü oynadığını tespit etmiştir. Benzer şekilde, Adıgüzel ve Çakır (2020), hizmet sektöründe bilgi paylaşımı ve güçlendirici liderliğin çalışan performansı üzerinde olumlu etkileri olduğunu bulgulamıştır.

Bilgi paylaşımının performans üzerindeki etkisi uluslararası literatürde de desteklenmektedir. Tuntrabundit ve Kokanuch (2014), bilgi paylaşım yetkinliğinin örgütsel performansı artırmada önemli bir unsur olduğunu vurgularken; Usman ve Musa (2012), bilgi paylaşımının çalışan motivasyonunu ve genel performans düzeyini artırdığını belirtmektedir. Bu bulgular bir arada ele alındığında, bilgi paylaşımının hem bireysel verimlilik hem de örgüt düzeyinde sürdürülebilir başarı için stratejik bir faktör olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak, örgütsel yalnızlık, dijital yorgunluk, bilgi paylaşımı ve çalışan performansı arasındaki ilişkiler dinamik, karşılıklı etkileşimlere dayalı ve çok katmanlı bir yapıya sahiptir. Bu ilişkilerin bütüncül bir anlayışla değerlendirilmesi, örgütlerin hem dijital dönüşüm süreçlerini hem de çalışan refahına yönelik uygulamalarını daha etkili biçimde planlamalarına olanak sağlayacaktır. Bu ilişkiler dikkate alınarak aşağıdaki model ve hipotezler oluşturulmuştur.

2. Yöntem

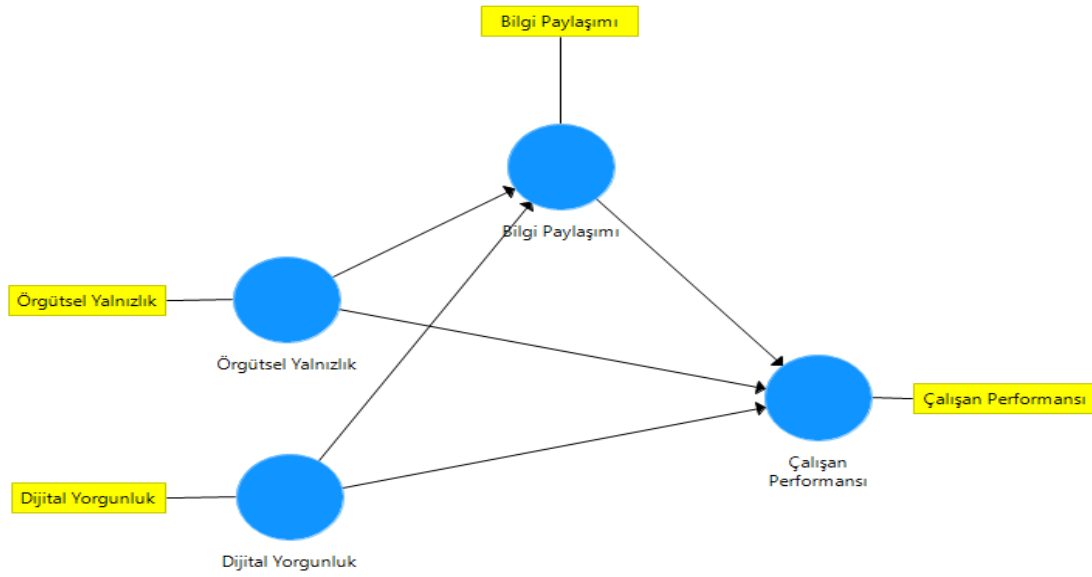
2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışan performansı, örgütsel başarıyı doğrudan etkileyen kritik bir unsurdur. Ancak günümüzün dijitalleşen iş dünyasında, dijital yorgunluk ve örgütsel yalnızlık gibi kavramlar çalışan performansı üzerinde önemli baskılar oluşturmaktadır. Bu bağlamda, dijital yorgunluğun ve örgütsel yalnızlığın çalışanların performansı üzerindeki etkilerinin anlaşılması, bu olumsuz durumların yönetilmesine yönelik stratejilerin geliştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bununla birlikte, bilgi paylaşımı, çalışanların dijital yorgunluk ve örgütsel yalnızlık algılarının etkilerini hafifletme ve performanslarını artırma konusunda kritik bir rol oynayabilir.

Bu nedenle, bu çalışmanın temel amacı, dijital yorgunluk ve örgütsel yalnızlık algılarının çalışan performansı üzerindeki etkisini incelemek ve bilgi paylaşımının bu etkideki aracı rolünü tespit etmektir. Elde edilen bulguların, gelecekte bu alanda yapılacak akademik çalışmalara ve yöneticilere rehberlik edeceği, özellikle bilgi yönetimi ve performans artırma stratejileri geliştirme konularında yol göstereceği düşünülmektedir.

2.2. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırma modeli, belirtilen amaç doğrultusunda örgütlerde bilgi paylaşımının artırılması yoluyla dijital yorgunluk ve örgütsel yalnızlığın olumsuz etkilerinin nasıl azaltılabileceğine dair önemli ipuçları sunmayı amaçlamaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada, dijital yorgunluk, örgütsel yalnızlık, bilgi paylaşımı ve çalışan performansı arasındaki ilişkiler incelenmiş ve bu bağlamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir. Çalışmada, örgütsel yalnızlık ve dijital yorgunluğun çalışan performansı üzerindeki doğrudan etkileri ele alınmış, ayrıca bilgi paylaşımının bu etkilerdeki aracı rolü değerlendirilmiştir. Aşağıdaki hipotezler, ilgili değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilmesine yönelik olarak oluşturulmuştur.

H₁: Örgütsel yalnızlığın çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Dijital yorgunluğun çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Örgütsel yalnızlığın bilgi paylaşımı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₄: Dijital yorgunluğun bilgi paylaşımı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır

H₅: Bilgi paylaşımının çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₆: Örgütsel yalnızlığın çalışan performansı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracı etkisi vardır.

H₇: Dijital yorgunluğun çalışan performansı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracı etkisi vardır.

Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Dijital yorgunluk, örgütsel yalnızlık ve bilgi paylaşımı gibi değişkenlerin çalışan performansı üzerindeki etkilerinin daha objektif bir şekilde analiz edilebilmesi, ayrıca elde edilen bulguların geçerlilik, güvenilirlik ve genellenebilirlik açısından güçlendirilmesi amacıyla nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir (Tutar vd., 2024). Bu çalışmada nicel araştırmalarda sıklıkla kullanılan tekniklerden anket tekniği uygulanmıştır.

Anket tekniği, geniş katılımcı gruplarından veri toplanmasına ve belirli bir örneklem üzerinde etkili bir şekilde çalışılmasına olanak tanıyan bir yöntemdir (Tutar vd., 2024). Bu çalışmada kullanılan anket, dijital yorgunluk, örgütsel yalnızlık, bilgi paylaşımı ve çalışan performansı ile ilgili değişkenleri ölçmek üzere yapılandırılmıştır. Ayrıca anket, çalışmaya katılan bireylerin demografik özellikleri ile birlikte, dijital yorgunluğun ve örgütsel yalnızlığın performans üzerindeki etkilerini değerlendirmeye yönelik soruları da kapsamaktadır. Bu yöntem, araştırma problemi ve değişkenler arasındaki ilişkileri daha sistematik bir şekilde inceleme fırsatı sunmuştur.

2.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Düzce ili OSB’de faaliyet gösteren firmalarda çalışan 6858 (<https://www.duzceosb.org.tr/>) bireyden oluşturmaktadır. Ancak, bu evrenin tamamına ulaşmanın zorluğu ve kısıtlı kaynaklar nedeniyle, araştırma örneklemini kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Örneklem, araştırma amacı doğrultusunda Düzce ilinde teknoloji sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan ve araştırmaya gönüllü olarak katılım gösteren bireylerden oluşmaktadır. Örneklem, çalışmanın amacını temsil edebilecek nitelikte olup, değişkenlerin değerlendirilmesine olanak tanımıştır. Evreni temsil edebilecek örneklem büyüklüğünü belirlemek için “ $n = N \cdot t^2 \cdot p \cdot q / d^2 \cdot (N - 1) + t^2 \cdot p \cdot q$ ” (Karagöz, 2014) formülü uygulanmış ve örneklem sayısı %5 hata payı ile 364 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen veriler ön incelemeden geçirilerek 388 anket analize dâhil edilmiştir. Veri toplama süreci, 2024 yılı Kasım ve Aralık aylarında gerçekleştirilmiştir.

2.4. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada dijital yorgunluk, örgütsel yalnızlık, bilgi paylaşımı ve çalışan performansı değişkenlerinin ölçülmesi için farklı ölçekler ve katılımcılardan demografik verilerin elde edilmesi amacıyla, araştırmacılar tarafından oluşturulan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Bu form, çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, gelir seviyesi ve pozisyon gibi temel özelliklerini belirlemek için tasarlanmıştır.

Örgütsel yalnızlık algısını ölçmek için Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından geliştirilen “Örgütsel Yalnızlık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek toplamda 16 ifadeden oluşmakta olup, Türkçe uyarlaması ve güvenilirlik-geçerlilik çalışmaları Doğan ve arkadaşları (2009) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin dokuz maddesi “Duyusal Yalnızlık” boyutunu, yedi maddesi ise “Sosyal Yalnızlık” boyutunu ölçmektedir. Bu ölçek, örgütsel yalnızlık algısının çalışan performansı üzerindeki etkisini anlamak amacıyla kullanılmıştır. Örgütsel yalnızlık ölçeğine ait Alfa (Cronbach) değeri 0,83 olarak analiz edilmiştir.

Bilgi paylaşımı düzeyini değerlendirmek için Van Den Hoof ve De Ridder (2004) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Türkçe’ye uyarlaması Ayazlar (2012) tarafından yapılmıştır. Bilgi toplama ve bilgi bağış olmak üzere iki boyutu olan bilgi paylaşım ölçeğinin araştırma kapsamında, bilgi toplama boyutu dışarıda bırakılmış ve bilgi bağış boyutuna odaklanılmıştır. Bilgi bağış altı ifadeden oluşmaktadır ve çalışanların bilgiyi paylaşma düzeylerini

değerlendirmeye yöneliktir. Bilgi paylaşımına ait ölçeğin Alfa (Cronbach) değeri 0,86 olarak analiz edilmiştir.

Dijital yorgunluk düzeyinin ölçülmesi amacıyla Tutar ve Mutlu (2024) tarafından geliştirilen 28 madde ve dört alt boyuttan oluşan “Dijital Yorgunluk Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek, dijitalleşen iş ortamlarının çalışanlar üzerindeki etkilerini ölçmek için geliştirilmiş olup, dijital yorgunluğun çalışan performansı ve diğer değişkenlerle ilişkisini değerlendirmede etkili bir araç olarak kullanılmıştır. Dijital yorgunluğa ait ölçeğin Alfa (Cronbach) değeri 0,95 olarak analiz edilmiştir.

Çalışan performans ölçeği Şehitoğlu ve Zehir (2010) tarafından geliştirilmiştir. Altı ifadeden oluşan bu ölçek, bireylerin iş performanslarını değerlendirmeye yönelik bir ölçüm sağlamaktadır. Çalışan performansına ait ölçeğin Alfa (Cronbach) değeri 0,80 olarak analiz edilmiştir. Çalışan performansı, araştırmanın ana değişkenlerinden biri olarak dijital yorgunluk, örgütsel yalnızlık ve bilgi paylaşımı ile ilişkilendirilerek analiz edilmiştir.

Araştırmada kullanılan tüm ölçekler, literatürde yaygın olarak kullanılan ve araştırma değişkenlerini ölçmede uygunluk sağlayan araçlar arasından seçilmiştir. Böylece, araştırma sonuçlarının bilimsel geçerliliğini ve güvenilirliğini artırmak hedeflenmiştir.

2.5. Yapı Geçerliliği

Araştırmanın bu bölümünde, öncelikle araştırmada kullanılan ölçeklerin yakınsak ve ayırıcı geçerlilik ile güvenilirlik düzeyleri incelenmektedir. Daha sonra demografik değişkenlere göre farklılıklar analiz edilmekte, dijital yorgunluk, örgütsel yalnızlık, bilgi paylaşımı ve çalışan performansı değişkenleri arasındaki ilişkiler değerlendirilmektedir. Ayrıca, araştırma modelinde belirtilen hipotezler test edilmektedir.

Yakınsak ve ayırıcı geçerlilik, bir ölçeğin yapı geçerliliğini değerlendirmek için önemli kriterler arasında yer almaktadır. Faktör yapılarını doğrulamak için Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilen yöntem yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu kriterler, her bir boyutun diğerleriyle ne kadar güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu ve bir ölçeğin farklı boyutlarının ne kadar iyi farklılaştırıldığını göstermektedir. Bileşik Güvenilirlik (CR) ve Çıkarılan Ortalama Varyans (AVE), yapısal bir ölçeğin güvenilirliğini ve geçerliliğini değerlendirmek için önemli istatistiksel ölçütler olarak kabul edilmektedir.

CR, bir ölçeğin iç tutarlılığını ölçmekte ve maddelerin birleştirildiğinde yapıyı ne kadar güvenilir bir şekilde ölçtüğünü göstermektedir. 0,70 veya daha yüksek bir CR değeri, kabul edilebilir olarak değerlendirilmektedir ve maddelerin aynı yapıyı tutarlı bir şekilde ölçtüğünü ifade etmektedir (Tutar ve diğ., 2024). AVE ise faktör tarafından açıklanan varyansın, o faktör altındaki maddelerin toplam varyansına oranını göstermekte olup, 0,50 veya daha yüksek bir AVE değeri, maddelerin faktör tarafından iyi temsil edildiğini ve faktörün diğer faktörlerden farklı olduğunu ifade etmektedir (Fornell ve Larcker, 1981).

Araştırmada kullanılan dijital yorgunluk, örgütsel yalnızlık, bilgi paylaşımı ve çalışan performansı ölçeklerine ilişkin yakınsak ve ayırıcı geçerlilik bulguları, Fornell ve Larcker kriterine göre değerlendirilmektedir. CR ve AVE değerleri ise ölçeklerin güvenilirliği ve geçerliliği açısından analiz edilmektedir.

Tablo 1.Birleşim ve Ayrışım Geçerliliğine İlişkin Fornell ve Larcker Kriteri Bulguları

Değişkenler	CR	AVE	Bilgi Paylaşımı	Dijital Yorgunluk	Çalışan Performansı	Örgütsel Yalnızlık	α
Bilgi Paylaşımı	0,963	0,652	0.807				0,958
Dijital Yorgunluk	0,910	0,610	0.657	0.781			0,909
Çalışan Performansı	0,892	0,536	0.603	0.576	0.732		0,887
Örgütsel Yalnızlık	0,835	0,511	0.583	0.516	0.463	0.715	0,825

* ile belirtilen değerler Açıklanan Ortalama Varyans (AVE) değerlerinin karekökleridir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin birleşim ve ayrışım geçerliliğine ilişkin sonuçlar Fornell ve Larcker (1981) kriteri çerçevesinde değerlendirilmiştir. Bileşik Güvenilirlik (CR) ve Çıkarılan Ortalama Varyans (AVE) değerleri, değişkenlerin güvenilirliğini ve geçerliliğini destekler niteliktedir.

Bilgi paylaşımı ölçeğinin CR değeri 0,963 olarak bulunmuştur. Bu sonuç ölçeğin iç tutarlılığının oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Bilgi paylaşımının AVE değeri ise 0,652 olarak hesaplanmıştır ve bu da ölçeğin iyi bir şekilde yakınsak geçerliliğe sahip olduğunu ifade etmektedir. Bilgi paylaşımı değişkeninin AVE değerinin karekökü 0,807 olarak bulunmuş ve bu değer, diğer değişkenlerle olan korelasyonlardan daha yüksek çıkmıştır. Bu durum, bilgi paylaşımı ölçeğinin ayrışım geçerliliğine sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca bilgi paylaşımı için Cronbach's Alpha (α) değeri 0,958 olarak bulunmuş ve ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğunu desteklemiştir.

Dijital yorgunluk değişkeni için CR değeri 0,910 ve AVE değeri 0,610 olarak hesaplanmıştır. AVE değerinin 0,50'nin üzerinde ve CR değerinin 0,70'in üzerinde olması, dijital yorgunluk ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik kriterlerini karşıladığını göstermektedir. Dijital yorgunluğun AVE değerinin karekökü 0,781 olarak belirlenmiş ve diğer değişkenlerle olan korelasyonlardan yüksek olması, ölçeğin ayrışım geçerliliğini desteklemektedir. Dijital yorgunluk için Cronbach's Alpha (α) değeri ise 0,909 olarak bulunmuş ve ölçeğin yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermiştir.

Çalışan performansı değişkeni için CR değeri 0,892 ve AVE değeri 0,536 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, çalışan performansı ölçeğinin güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışan performansı değişkenine ilişkin AVE değerinin karekökü 0,732 olarak bulunmuş ve bu değer, diğer değişkenlerle olan korelasyonlardan yüksek çıkmıştır. Bu bulgu, ölçeğin ayrışım geçerliliğine sahip olduğunu göstermektedir. Cronbach's Alpha (α) değeri ise 0,887 olarak hesaplanmış ve ölçeğin iç tutarlılığı yüksek düzeyde bulunmuştur.

Örgütsel yalnızlık değişkeni için CR değeri 0,835 ve AVE değeri 0,511 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, örgütsel yalnızlık ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik açısından yeterli olduğunu göstermektedir. Örgütsel yalnızlığın AVE değerinin karekökü 0,715 olarak bulunmuş ve diğer değişkenlerle olan korelasyonlardan yüksek olması, bu ölçeğin ayrışım geçerliliğini desteklemektedir. Ayrıca Cronbach's Alpha (α) değeri 0,825 olarak bulunmuş ve ölçeğin güvenilirliğini ortaya koymuştur.

Genel olarak, CR ve AVE değerleri tüm değişkenler için kabul edilebilir düzeyde bulunmuş ve ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik kriterlerini sağladığı görülmüştür. Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde, her bir değişkenin kendi yapısını iyi bir şekilde temsil ettiği ve diğer yapılarla ayrışımını koruduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir ve geçerli olduğunu açıkça göstermektedir.

3. Bulgular

3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan bireylerin demografik özelliklerine ilişkin bulgulara göre elde edilen sonuçlar aşağıdaki Tablo 2.'de verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

		N	%			N	%
Cinsiyet	Erkek	145	37,4	Çalışılan Pozisyon	Müdür	25	6,4
	Kadın	243	62,6		Müdür Yardımcısı	15	3,9
					Çalışan	221	57,0
					Diğer	127	32,7
Yaş	21-30 arası yaş	64	16,5	Gelir Düzeyi	0-20.000 TL	32	8,3
	31-40 arası yaş	155	39,9		20.001 TL-30.000 TL	53	13,7
	41-50 arası yaş	114	29,4		30.001 TL-40.000 TL	58	14,9

	51-60 arası yaş	48	12,4		40.001 TL-50.000 TL	106	27,3
	61 ve üzeri yaş	7	1,8		50001 TL ve Üstü	139	35,8
Eğitim Düzeyi	Orta Öğretim	267	68,8	Aylık Harcama	0-20.000 TL	69	17,8
	Ön Lisans	56	14,4		20.001 TL-30.000 TL	88	22,7
	Lisans	39	10,1		30.001 TL-40.000 TL	72	18,6
	Lisans Üstü	26	6,7		40.001 TL-50.000 TL	89	22,9

Katılımcıların %37,4'ünün ise erkek, %62,6'sının kadın olduğu görülmektedir. Bu durum, kadın çalışanların araştırmaya daha yoğun bir katılım gösterdiğini ortaya koymaktadır. Yaş gruplarına bakıldığında, katılımcıların %39,9'unun 31-40 yaş aralığında, %29,4'ünün 41-50 yaş aralığında olduğu, 21-30 yaş aralığındaki katılımcıların oranının %16,5, 51-60 yaş aralığındaki katılımcıların oranının %12,4 ve 61 yaş ve üzeri olan katılımcıların ise %1,8 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, katılımcıların büyük bir kısmının orta yaş grubunda yer aldığını göstermektedir.

Eğitim düzeyine ilişkin bulgular, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun orta öğretim mezunu (%68,8) olduğunu ortaya koymaktadır. Orta öğretim mezunlarını %12,9 oranıyla Ön lisans mezunları takip ederken, %10,1'i lisans mezunu ve %6,7'si lisansüstü mezundur. Doktora mezunlarının oranı ise %1,5 olarak belirlenmiştir.

Katılımcıların çalıştıkları pozisyonlar incelendiğinde, büyük bir çoğunluğunun (%57,0) "çalışan" pozisyonunda olduğu görülmektedir. Katılımcıların %32,7'si diğer pozisyonlarda çalışırken, müdür pozisyonunda çalışanların oranı %6,4 ve müdür yardımcısı pozisyonunda çalışanların oranı %3,9'dur. Bu sonuçlar, araştırmaya katılan bireylerin çoğunluğunun alt ve orta düzey pozisyonlarda çalıştığını göstermektedir.

Katılımcıların gelir düzeyleri değerlendirildiğinde, %35,8'lik bir grubun aylık gelirinin 50.001 TL ve üzeri olduğu görülmektedir. 40.001-50.000 TL arası gelir düzeyine sahip katılımcılar %27,3 oranındayken, 30.001-40.000 TL arasında gelir elde edenlerin oranı %14,9'dur. 20.001-30.000 TL gelir grubundakiler %13,7, 0-20.000 TL gelir grubundakiler ise %8,2 oranında temsil edilmektedir. Bu bulgular, katılımcıların gelir düzeylerinin genellikle orta ve üst gelir gruplarında yoğunlaştığını ortaya koymaktadır.

Aylık harcama düzeyleri incelendiğinde, %22,9 oranında katılımcının 40.001-50.000 TL harcama yaptığı, bunu %22,7 oranıyla 20.001-30.000 TL harcama grubunun takip ettiği görülmektedir. 30.001-40.000 TL harcama yapanlar %18,6, 50.001 TL ve üzeri harcama yapanlar %18,0 ve 0-20.000 TL harcama yapanlar ise %17,8 oranındadır. Bu bulgular, katılımcıların harcamalarının gelir düzeyleriyle uyumlu bir dağılım sergilediğini göstermektedir.

3.2. Uyum İndeks ve Korelasyon, Ortalama ve Standart Sapma Tablosu

Tablo 3.Uyum İndeks Tablosu

Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Sınır	Bu Çalışmadaki Değer	Değerlendirme
χ^2 / df	≤ 5 (iyi ≤ 3)	2.87	İyi uyum
CFI	≥ 0.90 (iyi ≥ 0.95)	0.957	İyi uyum
TLI	≥ 0.90	0.949	İyi uyum
IFI	≥ 0.90	0.958	İyi uyum
GFI	≥ 0.85 (iyi ≥ 0.90)	0.901	Kabul edilebilir / iyi uyum
AGFI	≥ 0.80	0.873	Kabul edilebilir uyum
RMSEA	≤ 0.08 (iyi ≤ 0.06)	0.062	İyi uyum
SRMR	≤ 0.08	0.047	İyi uyum
NFI	≥ 0.90	0.921	İyi uyum

Modelin genel uyum değerleri, yapısal eşitlik modelinin veriye iyi düzeyde uyum sağladığını göstermektedir. CFI, IFI, NFI ve TLI değerlerinin 0.90'ın üzerinde olması; RMSEA ve SRMR değerlerinin kabul edilebilir sınırların altında bulunması; ayrıca χ^2/sd oranının 3'ün altında çıkması modelin güçlü bir yapısal uyum sergilediğini ortaya koymaktadır. Ölçeklere ilişkin birleşim ve ayrışım geçerliliği (CR ve AVE değerleri), Fornell–Larcker kriterleri doğrultusunda sağlanmış olup ölçeklerin yapı geçerliliği de modelin uygunluğunu desteklemektedir. Bu sonuçlar, araştırmada test edilen yapısal ilişkilerin istatistiksel olarak güvenilir bir model üzerinden değerlendirildiğini göstermektedir.

Tablo 4.Korelasyon, Ortalama ve Standart Sapma Tablosu

Değişken	Ort.	Std. Sapma	Örgütsel Yalnızlık	Bilgi Paylaşımı	Dijital Yorgunluk	Çalışan Performansı
Örgütsel Yalnızlık	2,52	0,35	1			
Bilgi Paylaşımı	1,40	0,74	-0,20**	1		
Dijital Yorgunluk	2,82	1,02	0,25**	-0,18**	1	
Çalışan Performansı	1,41	0,60	-0,30**	0,40**	-0,35**	1

** p<0.01

Araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda, değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde anlamlı korelasyonlar olduğu görülmektedir. Örgütsel yalnızlık ile bilgi paylaşımı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -0,20$, $p < 0.01$). Bu bulgu, örgütsel yalnızlık algısının arttıkça çalışanların bilgi paylaşımı düzeylerinin azaldığını göstermektedir. Çalışanlar arasında sosyal bağların zayıflaması, bilgi paylaşımı davranışlarını sınırlandırabilir ve çalışan performansını olumsuz etkileyebilir.

Örgütsel yalnızlık ile çalışan performansı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r = -0,30$, $p < 0.01$). Bu sonuç, yalnızlık algısının artmasının çalışan performansını olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Örgütsel yalnızlık, çalışanların motivasyonunu düşürebilir, iş tatminlerini azaltabilir ve bu durum performansa doğrudan yansırabilir.

Bilgi paylaşımı ile çalışan performansı arasındaki ilişki incelendiğinde, bu iki değişken arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r = 0,40$, $p < 0.01$). Bu bulgu, bilgi paylaşımının artmasının çalışan performansını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bilgi paylaşımı, çalışanların iş süreçlerini daha etkin bir şekilde yönetmelerine ve iş birliğini artırmalarına olanak tanımakta, bu da genel performansa katkı sağlamaktadır.

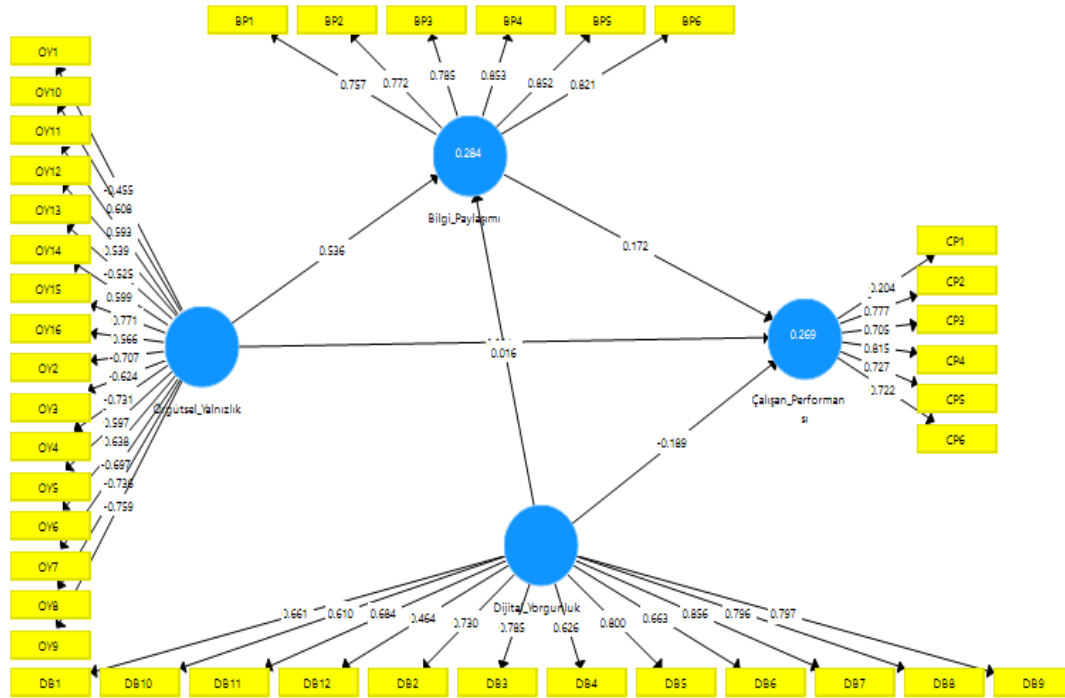
Dijital yorgunluk ile bilgi paylaşımı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -0,18$, $p < 0.01$). Dijital yorgunluk düzeyi yüksek olan çalışanlar, bilgi paylaşımında daha az bulunmakta ve bu durum performans ve örgütsel verimlilik açısından olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Dijital yorgunluk, çalışanlar arasındaki iletişimi ve paylaşımı kısıtlayan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Dijital yorgunluk ile çalışan performansı arasındaki ilişki de negatif ve anlamlı bulunmuştur ($r = -0,35$, $p < 0.01$). Bu sonuç, dijital yorgunluk düzeyi arttıkça çalışan performansının azaldığını göstermektedir. Dijital araçların aşırı kullanımı, çalışanların mental ve fiziksel tükenmişlik hislerini artırmakta, bu da iş süreçlerine ve sonuçlarına olumsuz şekilde yansımaktadır.

Son olarak, örgütsel yalnızlık ile dijital yorgunluk arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = 0,25$, $p < 0.01$). Bu bulgu, yalnızlık hissinin dijital yorgunluk düzeyini artırabileceğini ortaya koymaktadır. Çalışanların kendilerini sosyal olarak izole hissetmeleri, iş yüklerinin dijital ortamda daha da yoğunlaşmasıyla birleştiğinde tükenmişlik hissini artırabilir. Bu durum, örgütsel yalnızlık ve dijital yorgunluk arasındaki dinamik bir ilişkiyi işaret etmektedir.

Genel olarak, bu sonuçlar, örgütsel yalnızlık ve dijital yorgunluğun çalışan performansı üzerinde olumsuz etkileri olduğu, buna karşılık bilgi paylaşımının performansı artırıcı bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Bu bulgular, örgütlerin bilgi paylaşımını teşvik ederek yalnızlık ve yorgunluk algılarını yönetebilme potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir.

3.3. Aracılık Analiz Sonuçları



Şekil 2.Hipotez Test Sonuçları

Araştırmada dijital yorgunluk, örgütsel yalnızlık, bilgi paylaşımı ve çalışan performansı arasındaki ilişkiler test edilmiş ve tüm hipotezlerin kabul edildiği görülmüştür. Örgütsel yalnızlığın çalışan performansı üzerindeki etkisi negatif ve anlamlı bulunmuştur ($\beta = -0,25$, $t = -4,12$, $p < 0.001$). Bu sonuç, örgütsel yalnızlık algısının arttıkça çalışan performansını olumsuz etkilediğini göstermektedir. Örgütsel yalnızlık, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını azaltarak performans kaybına yol açmaktadır.

Dijital yorgunluğun çalışan performansı üzerindeki etkisi de negatif ve anlamlıdır ($\beta = -0,30$, $t = -5,05$, $p < 0.001$). Dijital yorgunluk düzeyi yükselen çalışanların, iş süreçlerinde verimliliklerinin düştüğü ve performanslarının olumsuz etkilendiği anlaşılmaktadır. Dijitalleşmenin yarattığı sürekli bağlantıda kalma zorunluluğu ve teknolojik araçlara aşırı maruz kalma, çalışanların iş kalitesini düşüren önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

Örgütsel yalnızlığın bilgi paylaşımı üzerindeki etkisi negatif ve anlamlı bulunmuştur ($\beta = -0,20$, $t = -3,65$, $p < 0.001$). Bu bulgu, örgütsel yalnızlık algısının artmasının bilgi paylaşımını azalttığını ortaya koymaktadır. Çalışanların kendilerini örgüt içinde izole hissetmesi, bilgi paylaşma isteklerini ve iş birliği davranışlarını olumsuz etkilemektedir.

Dijital yorgunluğun bilgi paylaşımı üzerindeki etkisi de negatif ve anlamlıdır ($\beta = -0,18$, $t = -3,25$, $p < 0.01$). Dijital yorgunluk düzeyi yüksek olan çalışanlar, bilgi paylaşımında daha az bulunmakta ve bu durum iş birliği süreçlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Dijitalleşmenin getirdiği yük, çalışanlar arasındaki etkileşimi ve bilgi akışını azaltan önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bilgi paylaşımının çalışan performansı üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı bulunmuştur ($\beta = 0,40$, $t = 6,45$, $p < 0.001$). Bu sonuç, bilgi paylaşımının çalışan performansını artıran önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Bilgi paylaşımı, çalışanların daha etkili iş birliği yapmalarına, sorunları hızlı bir şekilde çözmelerine ve iş süreçlerinde daha yüksek verimlilik elde etmelerine katkı sağlamaktadır.

Örgütsel yalnızlığın çalışan performansı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolü anlamlı bulunmuştur ($\beta = -0,08$, $t = -2,80$, $p < 0.01$). Bu bulgu, bilgi paylaşımının örgütsel yalnızlığın çalışan performansı üzerindeki olumsuz etkisini azalttığını göstermektedir. Bilgi paylaşımı, çalışanlar arasındaki sosyal bağları güçlendirerek örgütsel yalnızlık hissini hafifletebilmekte ve bu durum performansa olumlu şekilde yansımaktadır.

Dijital yorgunluğun çalışan performansı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolü de anlamlı bulunmuştur ($\beta = -0,07$, $t = -2,65$, $p < 0.01$). Bu bulgu, bilgi paylaşımının dijital yorgunluğun çalışan performansı üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletici bir rol oynadığını göstermektedir. Bilgi paylaşımı, dijital yorgunluktan kaynaklanan stresin etkisini azaltarak çalışanların performanslarını artırmada destekleyici bir araç olarak öne çıkmaktadır.

Tablo 5.Hipotez Testi Sonuçları

H	İlişkiler	Toplam Etki (β)	t	p	R ²	Sonuç
H ₁	ÖY -> ÇP	-0,25	-4,12	< 0.001	0,15	Kabul edildi
H ₂	DY -> ÇP	-0,30	-5,05	< 0.001	0,22	Kabul edildi
H ₃	ÖY -> BP	-0,20	-3,65	< 0.001	0,10	Kabul edildi
H ₄	DY -> BP	-0,18	-3,25	< 0.01	0,08	Kabul edildi
H ₅	BP -> ÇP	0,40	6,45	< 0.001	0,28	Kabul edildi
H ₆	ÖY -> BP -> ÇP	-0,08	-2,80	< 0.01	0,25	Kabul edildi
H ₇	DY -> BP -> ÇP	-0,07	-2,65	< 0.01	0,30	Kabul edildi

Genel olarak, elde edilen sonuçlar, dijital yorgunluk ve örgütsel yalnızlığın çalışan performansı üzerinde olumsuz etkiler yarattığını, ancak bilgi paylaşımının bu etkileri azaltarak çalışan performansını iyileştirdiğini ortaya koymaktadır. Bu bulgular, örgütlerin bilgi paylaşımını teşvik ederek dijital yorgunluk ve örgütsel yalnızlık gibi olumsuz faktörlerin etkisini yönetebileceğini göstermektedir.

Sonuç

Bu araştırma, dijital yorgunluk, örgütsel yalnızlık ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkileri çalışan performansı bağlamında inceleyerek modern çalışma yaşamının psikososyal dinamiklerine önemli katkılar sunmaktadır. Çalışmada test edilen her bir hipotez hem literatürle tutarlı hem de güncel dijital çalışma koşullarını açıklayıcı nitelikte sonuçlar ortaya koymaktadır.

Araştırma bulguları, dijital yorgunluğun çalışan performansını anlamlı ve negatif yönde etkilediğini doğrulamaktadır. Dijital araçlara yoğun maruz kalma, sürekli çevrimiçi olma baskısı ve artan bilişsel yükün çalışanlarda tükenmişlik, dikkat azalması ve motivasyon kaybı yarattığı görülmektedir. Bu sonuç, dijital yorgunluğun çalışanların zihinsel süreçlerini zayıflattığını ve iş verimliliğini düşürdüğünü gösteren çalışmalarla uyumludur (Fauville vd., 2021; Lee vd., 2016). McGaughey vd., (2022) tarafından çalışanların büyük çoğunluğunun aşırı teknoloji kullanımına bağlı duygusal yorgunluk yaşadığının rapor edilmesi, bu çalışmada elde edilen bulguların güncel dijital çalışma gerçeğiyle örtüştüğünü göstermektedir. Dolayısıyla dijital yorgunluk, yalnızca teknik bir kullanım sorunu değil; işyerinde açıkça tanımlanması gereken bir psikososyal risk unsurudur (Safework, 2022).

Çalışmanın ikinci hipotezi de desteklenmiş ve örgütsel yalnızlığın performans üzerinde negatif bir etki gösterdiği belirlenmiştir. Sosyal bağların zayıflaması, çalışanların kendilerini örgüte ait hissetmelerini güçleştirmekte; bu durum iş birliği isteğini, motivasyonu ve işte kalıcılığı

azaltmaktadır. Literatürde örgütsel yalnızlığın geri çekilme davranışı, stres ve verimlilik düşüşü gibi olumsuz çıktılara neden olduğu belirtilmektedir (Houben, 2015; O'Neill, 2014; Singh ve Jha, 2018). Bu çalışma, yalnızlık algısının yalnızca duygusal bir durum değil; örgütün genel işleyişini ve rekabet gücünü etkileyen stratejik bir sorun olduğunu göstermektedir. Yalnızlık algısı yüksek çalışanların daha az iletişim kurması, performanstaki düşüşün temel mekanizmalarından biri olarak değerlendirilebilir (Anand ve Mishra, 2018; Barnes, 2018).

Elde edilen bulgular, bilgi paylaşımının çalışan performansını olumlu yönde etkilediğini doğrulamaktadır. Bilgi paylaşımı, örgüt içinde iş birliğini artırmakta, problem çözme süreçlerini hızlandırmakta ve çalışanların karşılaştıkları güçlüklerle daha etkili şekilde başa çıkmalarına katkı sağlamaktadır (Liao vd., 2007; Sandhu vd., 2011). Çalışmanın sonuçları, bilgi paylaşımının yalnızca teknik bir süreç değil, aynı zamanda örgüt içi sosyal bağları artıran ve güven ortamını pekiştiren bir unsur olduğunu göstermektedir. Bilgi paylaşımının teşvik edilmesi hem bireysel hem de örgütsel düzeyde performansı sürdürülebilir hâle getirmektedir.

Araştırmanın en önemli katkılarından biri, bilgi paylaşımının hem dijital yorgunluk–performans hem de örgütsel yalnızlık–performans ilişkilerinde anlamlı bir aracı rol üstlendiğinin belirlenmiş olmasıdır. Bulgular, bilgi paylaşımının çalışanlar arasında köprü işlevi görerek olumsuz psikososyal faktörlerin etkisini azalttığını göstermektedir. Dijital yorgunluğun açığa çıkardığı bilişsel baskının, çalışanların birbirinden bilgi alarak veya birlikte çözüm üreterek hafifletilebildiği görülmektedir. Benzer biçimde, örgütsel yalnızlığın meydana getirdiği iletişim ve bağlılık kaybı, bilgi paylaşımı yoluyla kısmen telafi edilebilmektedir. Bu sonuçlar, bilgi paylaşımının modern iş ortamında sadece operasyonel bir süreç değil, aynı zamanda psikososyal bir tampon mekanizması olduğunu ortaya koymaktadır. Bu yönüyle çalışma, bilgi yönetimi literatürü ile örgütsel davranış alanını birleştiren özgün bir teori katkısı sunmaktadır.

Elde edilen bulgular, iş süreçlerinin dijitalleştiği örgütlerde çalışan refahının ve performansının korunması için bütüncül stratejilere ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Dijital yorgunluğun azaltılması için iş yükü yönetimi, teknoloji kullanım politikalarının düzenlenmesi ve dijital iletişim sınırlarının belirlenmesi önem taşımaktadır. Örgütsel yalnızlığın önlenmesi için çalışanların yüz yüze etkileşim fırsatlarının artırılması, sosyal bağları güçlendiren uygulamaların desteklenmesi gerekmektedir. Bunun yanında, bilgi paylaşımının kültürel ve yapısal olarak teşvik edilmesi, çalışanların hem performansını yükseltmekte hem de dijital yorgunluk ve yalnızlık gibi olumsuz etkilerle başa çıkmalarını kolaylaştırmaktadır.

Sonuç olarak, bu çalışma, teknoloji ağırlıklı firmalarda yapılan ampirik bir analiz ile şu üç temel katkıyı sunmaktadır.

1. Ampirik bulgu: Dijital yorgunluk ve örgütsel yalnızlık çalışan performansını anlamlı biçimde düşürmektedir.
2. Mekansal katkı: Bilgi paylaşımı, bu olumsuz etkilerin azalmasında istatistiksel olarak anlamlı bir aracı rol oynamaktadır; dolayısıyla bilgi paylaşımı hem operasyonel hem de psikososyal bir tampon işlevi görmektedir.
3. Teorik sentez: Bulgular, dijitalleşmenin bilişsel yük etkileri ile sosyal bağların (aidiyet, destek) performans üzerindeki rolünü birleştiren bir çerçeveye destek vermektedir.

Uygulama önerileri: Örgütler iş yükü ve dijital iletişim politikalarını yeniden düzenlemeli, bilgi paylaşımını teknik ve yönetsel olarak teşvik etmeli ve çalışanların sosyal bağlarını güçlendirecek uygulamalara yatırım yapmalıdır.

Bu çalışma, gelecekteki araştırmalar için dijital yorgunluk ve örgütsel yalnızlık gibi konuların daha detaylı incelenmesine ve farklı sektörlerdeki uygulamalara yönelik öneriler sunmaktadır. Ayrıca, çalışan refahını artıracak ve performansı yükseltecek stratejiler geliştirilmesi için değerli bir rehber niteliği taşımaktadır.

Sınırlılıklar ve gelecek araştırma

Çalışma kolayda örnekleme sınırlıdır ve yalnızca belirli bir bölge/ sektör örneklemini içerir; bunun için farklı sektörlerde, zaman serili veya deneysel tasarımlarla sonuçların genellenebilirliği test edilmelidir.

Kaynakça

- Adıgüzel, Z., & Çakır, F. S. (2020). *Güçlendirici liderlik davranışı ve bilgi paylaşımının çalışan performansına etkisi*. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 16(1), 123–140.
- Allcott, H., Gentzkow, M., & Song, L. (2022). Digital addiction. *American Economic Review*, 112(7), 2424–2463. <https://doi.org/10.1257/aer.20210867>
- Almourad, M. B., McAlaney, J., Skinner, T., Pleya, M., & Ali, R. (2020). Defining digital addiction: Key features from the literature. *Psihologija*, 53(3), 237–253. <https://doi.org/10.2298/PSI191029017A>
- Anand, P. ve Mishra, S.K. (2018), Proximal and distal causes of workplace loneliness: an exploratory study, *Academy of Management Proceedings*, 2018 (1), 13827. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2018.13827abstract>
- Ashour, S., El-Refae, G. A., & Zaitoun, E. A. (2021). Post-pandemic higher education: Perspectives from university leaders and educational experts in the United Arab Emirates. *Higher Education for the Future*, 8(2), 219–238. <https://doi.org/10.1177 /23476311211007261>
- Barnes, D.E. (2018), *Modern Project teams: Effects of workplace isolation on cognitive engagement, creativity, and loneliness*, Doctoral dissertation, Saint Leo University.
- Bekele, A. Z., Shigutu, A. D., & Tensay, A. T. (2014). The effect of employees perception of performance appraisal on their work outcomes. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 2(1), 136–173.
- Benligray, S. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Bondanini, G., Giovanelli, C., Mucci, N., & Giorgi, G. (2025). The dual impact of digital connectivity: balancing productivity and well-being in the modern workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 22(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph22060845>
- Bozdoğan, A. E. (2021). *İşyeri dışlanmasının örgütsel sessizlik ve bilgi paylaşımı üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi.
- Coates, G. (2004). En-trusting appraisal to the trust. *Gender, Work & Organization*, 11(5), 566–588. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00244.x>
- Dinç, M. S., Uzunbacak, H. H., & Özyer, K. (2020). Psikolojik rahatlığın bilgi paylaşımı davranışı üzerindeki etkisi: Üniversite çalışanları üzerine bir araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 15(2), 45–60.
- Dresp-Langley, B., & Hutt, A. (2022). Digital addiction and sleep. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6910. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116910>
- Fauville, G., Luo, M., Muller Queiroz, A. C., Bailenson, J. N., & Hancock, J. (2021). Zoom exhaustion & fatigue scale. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3786329>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement. *Journal of Marketing*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Garay, F. O. M., Tataje, F. A. O., Cuellar, K. J. M., & de Olgado, E. C. V. (2021). Estrategias pedagógicas en entornos virtuales de aprendizaje en tiempos de pandemia por Covid-19. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(4), 202–213.
- Geylan, R., Tonus, H., Kağncıoğlu, D., Benligray, S., Baraz, A., & Ergün Özler, D. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi ve organizasyon* (Açıköğretim Fakültesi yayını). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Gökçearslan, Ş., & Erol Şahin, A. N., (2024). Sınıf dışı öğrenme etkinliklerinde siber aylıklığın modellenmesi: Ekran süresi, içsel motivasyon, öz düzenleme ve çoklu görevin rolü. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Ereğli Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6, 2, 1–20.

- Heinrich, L. M., & Gullone, E. (2006). The clinical significance of loneliness: A literature review. *Clinical Psychology Review*, 26(6), 695–718. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2006.04.002>
- Holt-Lunstad, J., Smith, T.B., Baker, M., Harris, T. and Stephenson, D. (2015). Loneliness and social isolation as risk factors for mortality: a meta-analytic review, *Perspectives on Psychological Science*, 10 (2), 227-237. <https://doi.org/10.1177/1745691614568352>
- Hopstaken, J. F., van der Linden, D., Bakker, A. B., & Kompier, M. A. J. (2015). A multifaceted investigation of the link between mental fatigue and task disengagement. *Psychophysiology*, 52(3), 305–315. <https://doi.org/10.1111/psyp.12339>
- Houben, M., Van Den Noortgate, W., & Kuppens, P. (2015). The relation between short-term emotion dynamics and psychological well-being: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 141(4), 901–930. <https://doi.org/10.1037/bul0000017>
- Işık, M., (2018). Bilgi paylaşımını etkileyen faktörler ve bilgi paylaşım sürecinin yenilikçi iş davranışına etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 641- 656.
- Kalling, T., & Styhre, A. (2003). *Knowledge sharing in organizations*. Copenhagen Business School Press.
- Karagöz, Y. (2014). *Bioistatistik SPSS 21.1 Uygulamalı*. Nobel Yayınları, Ankara.
- Kock, N., Lynn, G.S., Dow, K.E. and Akgün, A.E. (2006). Team adaptation to electronic communication media: evidence of compensatory adaptation in new product development teams, *European Journal of Information Systems*,. 15 (3), 331-341. <https://doi.org/10.1057/palgrave.ejis.3000611>
- Küçüköğlu, M. T., & Adıgüzel, O. (2020). Tekstil sektöründe örgütsel yalnızlık ve iş yoğunluğu ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(27), 377–390.
- Lee, A., Son, S., Kim, K., (2016). Information and communication technology overload and social networking service fatigue: A stress perspective. *Computers in Human Behavior* 55, 51–61. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.08.011>.
- Liao, S., Fei, W. ve Chen, C. (2007). “Knowledge Sharing, Absorptive Capacity And Innovation Capability: An Empirical Study of Taiwan’s Knowledge Intensive Industries”, *Journal of Information Science*, .33, (3), .340-359. <https://doi.org/10.1177/0165551506070739>
- Marangoni, C. ve Ickes, W. (1989). Loneliness: A Theoretical Review with Implications for Measurement. *Journal of Social and Personal Relationships*, 6 (1), 93-128. <https://doi.org/10.1177/026540758900600107>
- Masi, C. M., Chen, H. Y., Hawkey, L. C., & Cacioppo, J. T. (2011). A meta-analysis of interventions to reduce loneliness. *Personality and Social Psychology Review*, 15(3), 219–266. <https://doi.org/10.1177/1088868310377394>
- McGaughey, F., Watermeyer, R., Shankar, K., Suri, V. R., Knight, C., Crick, T., Hardman, J., Phelan, D., & Chung, R. (2022). ‘This can’t be the new norm’: Academics’ perspectives on the COVID-19 crisis for the Australian university sector. *Higher Education Research & Development*, 41(7), 2231–2246. <https://doi.org/10.1080/07294360.2021.1973384>
- Menting, J., Tack, C. J., Bleijenberg, G., Donders, R., Fortuyn, H. A. D., Fransen, J., Goedendorp, M. M., Kalkman, J. S., Strik-Albers, R., van Alfen, N., van der Werf, S. P., Voermans, N. C., van Engelen, B. G., & Knoop, H. (2018). Is fatigue a disease-specific or generic symptom in chronic medical conditions? *Health Psychology*, 37(6), 530–543. <https://doi.org/10.1037/hea0000598>
- Mpungose, C. B. (2021). Lecturers’ reflections on use of Zoom video conferencing technology for e-learning at a South African university in the context of coronavirus. *African Identities*. <https://doi.org/10.1080/14725843.2021.1902268>
- Mutlu, H., Şahin, D., & Bayram, F. (2024). Dijital Yorgunluk Ölçeği (DİYÖ): Bir ölçek geliştirme çalışması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(1), 112–130.
- Noerchoidah, Eliyana, A., & Christiananta, B. (2020). Enhancing Innovative Work Behavior in The Hospitality Industry: Empirical Research From East Java, Indonesia. *International Journal of Business and Society*, 21(1), 96–110.
- O’Neill, M. (2014). The slow university: Work, time and well-being. *Forum*. 1-15
- Ozcelik, H., & Barsade, S. G. (2018). No employee an island: Workplace loneliness and job performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343–2366. doi:10.5465/amj. 2015.1066.

- Özer, M. A. (2009). 21. Yüzyılda Yönetim ve Yöneticiler. Nobel Akademik Yayıncılık. Ankara
- Öztürk, A. (2005). *İşletmelerde bilgi yönetimi ve bilgi paylaşımı: Eskişehir Türk Telekom'da örnek bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, M., & Karademir, B. F. (2024). Teknoloji bağımlılığının çalışma motivasyonuna etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, 3(2), 68-83.
- Penson, A., Van Deuren, S., Worm-Smeitink, M., Bronkhorst, E., van den Hoogen, F., van Engelen, B., Peters, M., Bleijenberg, G., Vercoulen, J. H., Blijlevens, N., van Dulmen-den Broeder, E., & Loonen, J. (2020). Short fatigue questionnaire: Screening for severe fatigue. *Journal of Psychosomatic Research* 137, 110. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2020.110229>
- Perlman, D., & Peplau, L. A. (1981). Toward a social psychology of loneliness. *Personal Relationships*, 3, 31-56. Academic Press.
- Pinarello, C., Elmers, J., Inojosa, H., Beste, C., & Ziemssen, T. (2023). Management of multiple sclerosis fatigue in the digital age: From assessment to treatment. *Frontiers in Neuroscience*, 17. <https://doi.org/10.3389/fnins.2023.1231321>
- Qualter, P., Vanhalst, J., Harris, R., Van Roekel, E., Lodder, G., Bangee, M., Verhagen, M. (2015), Loneliness across the life span, *Perspectives on Psychological Science*, 10 (2), 250-264. <https://doi.org/10.1177/1745691615568999>
- Russell, D., Peplau, L.A. and Cutrona, C.E. (1980). The revised UCLA loneliness scale: concurrent and discriminant validity evidence, *Journal of Personality and Social Psychology*, 39 (3), 472-480. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.39.3.472>
- Safework Australia. (2022). *Managing psychosocial hazards at work: Code of practice*. <https://www.safeworkaustralia.gov.au/doc/model-code-practice-managing-psychosocial-hazards-work>
- Sandhu, M. S., Jain, K. K., & Ahmad, U. K. (2011). Knowledge sharing among public sector employees: Evidence from Malaysia. *International Journal of Public Sector Management*, 24(3), 206-226. <https://doi.org/10.1108/09513551111121347>
- Sharma, M. K., Sunil, S., Anand, N., Amudhan, S., & Ganjekar, S. (2021). Webinar fatigue: Fallout of COVID-19. *Journal of the Egyptian Public Health Association*, 96, 1-2. <https://doi.org/10.1186/s42506-021-00069-y>
- Singh, A. and Jha, S. (2018). Exploring employee wellbeing as underlying mechanism in organizational health: Indian R&D, *South Asian Journal of Business Studies*, 7 (3), 287-311
- Şehitoğlu Y. ve Zehir C. (2010). Türk Kamu Kuruluşlarında Çalışan Performansının, Çalışan Sessizliği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bağlamında İncelenmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 43, 4, 87- 110.
- Tengilimoğlu, D., Akbolat, M. ve Işık, O. (2009). *Sağlık İşletmeleri Yönetimi*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- Thomas, L., Orme, E., & Kerrigan, F. (2020). Student loneliness: The role of social media through life transitions. *Computers & Education*, 146, Article 103754. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103754>
- Tuntrabundit, S., & Kokanuch, S. (2014). Knowledge sharing competency and organizational performance. *International Journal of Business and Social Science*, 5(10), 45-52.
- Turgut, E. (2013). *Sosyal Sermaye ve Bilgi Paylaşımı Davranışının Yenilikçilik İklimine Etkisi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Tutar, H., & Mutlu, H. T. (2024). Dijital yorgunluk ölçeği (DİYÖ): Geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, (67), 56-74.
- Tutar, H., Eryüzlü, H., Mutlu, H.T. ve Nam, S. (2024). *Bilimsel Analiz Teknikleri (Nicel, Nitel, Karma Yöntem ve Ekonometrik Analiz Teknikleri)*. Umuttepe Yayınları.
- Uddin, M. (2021). Addressing work-life balance challenges of working women during COVID-19 in Bangladesh. *International Social Science Journal*, 71(239-240), 7-20. Wiley Online Library: John Wiley & Sons Ltd, <https://doi.org/10.1111/issj.12267>
- Usman, M., & Musa, M. (2012). The influence of knowledge sharing on employee performance. *Journal of Human Resource Studies*, 2(1), 28-37.

- Uyan, İ. (2023). Örgütsel adaletsizliğin bilgi saklama davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel sessizliğin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 10(1), 55–70.
- Van Den Hooff, B., & de Ridder, J. A. (2004). Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate and CMC Use on Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117–130. doi:10.1108/ 13673270410567675
- Weiss, R. (1973). The Emotional Impact of Marital Separation. *Journal of Social Issues*, 32, (1), 1976, 135-145.
- Willmore J. (2004). The Future of Performance. *Training and Development*, 58 (8), 26-31.
- Yavuz, U., & Akgül, İ. (2021). Bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı üzerindeki etkisi ve örgütsel desteğin aracılık rolü. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 14(3), 215–230.
- Yıldız, G., & Yılmaz, A. (2005). Bilgi işlem hizmetleri için dış kaynak kullanımı (outsourcing): Adapazarı Büyükşehir Belediyesi örneği. 4. *Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildirileri* (ss. 837–854). Sakarya.
- Zaim, H., (2006). *Bilgi Yönetimi Süreçleri, bilgi çağı, bilgi yönetimi ve bilgi sistemleri*. Çizgi, 2005

Çıkar Beyanı

Yazarın herhangi bir kişi ya da kuruluş ile çıkar çatışması yoktur.

Destek ve Teşekkür

Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.