



Polikronisite Kavramına Yönelik Sistematiik Alan Yazın İncelemesi

Polychronicity: A Systematic Literature Review

Murat SAĞBAŞ¹ , Fahri Alp ERDOĞAN² , Reyhan BAŞARAN³ 

Geliş Tarihi (Received): 15.04.2022

Kabul Tarihi (Accepted): 14.08.2022

Yayın Tarihi (Published): 30.11.2022

Öz: Bu çalışmanın amacı bireylerin aynı anda birden fazla görevi yerine getirmeyi tercih etmesini ifade eden "polikronisite" kavramına yönelik sistematiik alan yazın incelemesi yapılmasıdır. Günümüz iş dünyasının girift yapısında çoklu görev yapabilen bireylere ihtiyaç giderek artmaktadır. Polikronisitenin çoklu görev yapmayı tercih etme özelliği taşıması işletmelerin performansı ve verimliliği açısından kritik önem taşımaktadır. Polikronisitenin işletmeler açısından etkilediği kavramların, sistematiik içerik analizi yöntemiyle sıklıklarının tespit edilmesi ve bu tespitler doğrultusunda kavrama yönelik çıkarımlarda bulunarak literatüre katkı sağlamak hedeflenmektedir. Literatürde, polikronisite kavramına yönelik sistematiik içerik analiz yönteminin uygulandığı herhangi bir çalışma tespit edilememiştir. Araştırma sonucunda, polikronisitenin 32 farklı kavramı etkilediği tespit edilmiştir. Polikronisite kavramı ile ilgili çalışmaların çoğunlukla iş performansı üzerindeki etkisini incelemeye yönelik olduğu gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Polikronisite, Polikronik, Çoklu Görev, İş Performansı

&

Abstract: This study aims to conduct a systematic literature review on the concept of "polychronicity", which refers to the preference of individuals to perform more than one task at the same time. The need for individuals who can multitask in the complex structure of today's business world is increasing. The fact that the concept of polychronicity has the feature of preferring to multitask is of critical importance in terms of the performance and efficiency of the enterprises. It is aimed to determine the frequencies of the concepts that polychronicity affects in terms of businesses, with the systematic content analysis method and to contribute to the literature by making inferences about the concept in line with these determinations. In the studies conducted in the literature, no study was found in which the systematic content analysis method was applied for the concept of polychronicity. As a result of the research, it was determined that polychronicity affects 32 different concepts. It has been observed that studies on the concept of polychronicity are mostly aimed at examining its effect on job performance.

Keywords: Polychronicity, Polychronic, Multitasking, Job Performance

Atıf/Cite as: Sağbaşı, M., Erdoğan, F. A., Başaran, R. (2022). Polikronisite Kavramına Yönelik Sistematiik Alan Yazın İncelemesi. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(3), 1069-1084. doi: 10.11616/asbi.1104278

İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asbi/policy>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University, Since 2000 – Bolu

Jel Codes: M10, M19

¹ Dr.Öğr. Üyesi, Murat Sağbaşı, Milli Savunma Üniversitesi, muratsagbass@gmail.com.

² Arş. Gör., Fahri Alp Erdoğan, Milli Savunma Üniversitesi, falperdogan98@gmail.com.

³ Dr.Öğr. Üyesi, Reyhan Başaran, İstanbul Kent Üniversitesi, reyhan.basaran@kent.edu.tr. (Sorumlu Yazar)

1. Giriş

Organizasyonlar geliştikçe, işler daha karmaşık hale gelmekte, bireyler iş yerinde her zamankinden daha fazla sorumlulukla karşı karşıya kalmaktadır (Conte vd., 2019). Bilgi teknolojilerinin uygulanması, ekip çalışmasının artması gibi nedenlerden dolayı iş ortamında iş performansının tanımı ve doğası da hızla değişmektedir (İlgen & Pulakos, 1999). Bu değişiklikler, birçok iş ortamında çoklu görev yapabilen çalışanlara sahip olmayı gereklilik haline getirmektedir (Pollard ve Courage, 2017). Polikronisite, insanların aynı anda iki veya daha fazla işle meşgul olmayı tercih etme derecesidir (Bluedorn, 2007; Pachler vd., 2018). İnsanların belirli bir süre içinde görev değiştirme davranışıyla çoklu görev yapmaları fikrine dayanmaktadır (Karatepe vd., 2013).

Bu çalışmanın amacı, polikronisitenin etkilediği kavramlara ilişkin sıklıkları tespit etmek ve bu tespitlere göre kavrama yönelik çıkarımlarda bulunmak ve bu çıkarımlarla araştırmacılara yardımcı olmaktır. Bu çalışma ile polikronisitenin hangi kavramlarla ilişkilendirildiği ve bu ilişkilendirmenin sıklık düzeyinin ne olduğu sorularına yanıt aranmaktadır. Ulusal yazında, polikronisiteyle ilgili yapılan çalışmaların az olduğu gözlenmektedir. Polikronisiteye yönelik literatürde sistematik içerik analiz yönteminin uygulandığı herhangi bir çalışma tespit edilememiştir. Polikronisiteyi inceleyen alan yazını taramalarından birisi Capdeferro vd., tarafından 2014 yılında yapılmıştır. Robinson, (2016) ise polikronisite kavramıyla, çoklu medya kullanımı, çoklu görev kavramlarını ilişkilendirecek bir alan yazını taraması çalışması yapmıştır. Bu çalışma ise daha bütüncül bir alan yazını taramasını içermektedir.

2. Literatür

Polikronisite kavramı ilk olarak 1959 yılında Hall tarafından kullanılmıştır (Bluedorn vd., 1999). Hall (1959), polikronik terimini zaman ve mekânın nispeten akışkan ve esnek olduğu kültürleri karakterize etmek için, monokronik terimini ise zaman ve mekânı yaklaşımlarında daha kısıtlı ve esnek olmayan kültürleri karakterize etmek için kullanmıştır (Haase vd., 2008). Kavram, ilk olarak kültürel değerlere yönelik olmakla beraber zamanla kişisel farklılıkları ele alan bir kavram olarak değerlendirilmiştir (Lindquist ve Kaufman-Scarborough, 2007). Polikronisite, aktiviteleri organize etme yollarını dikkate alarak, bireylerin aynı anda ne kadar çok şeyle ilgilenmeyi tercih ettiğine odaklanır (Luximon ve Goonetilleke, 2012). Aynı anda birden fazla aktivite gerçekleştirmeyi veya farklı görevler arasında geçiş yapmayı içerir (Agypt ve Rubin, 2012; Kaufman ve Scarborough, 2017). Polikronisitenin yapısı, bireylerin bir seferde bir görevi yerine getirmek yerine, çoklu görev yapmayı ve devam eden görevler arasında odak değiştirmeyi tercih ettikleri durumları tanımlar (Bluedorn vd., 1999; Poposki ve Oswald, 2010). Polikronisite kavramı, çoklu görev ortamlarında alışılmış bir tercih veya inanç faktörü ve bir bireyin nispeten istikrarlı bir özelliği olarak ele alınır (Bertolotti ve Matterelli, 2019).

Polikronisite ile çoklu görev (multi-tasking) kavramları birbirinden farklı anlamlara sahiptir. Polikronisite, kişisel tercihe atıfta bulunur, kişinin zamanını yönetme konusundaki bir tercihidir ve kişi bu tercihini değiştirmez (König ve Waller, 2010). Çoklu görev ise görev taleplerine, değişen çalışma koşullarına ve kişinin psiko-fizyolojik durumuna göre değişebilen bir davranıştır (Kirchberg vd., 2015). Polikronisite, kişinin zamanını yönetme konusundaki bir tercihidir ve bu tercihini değiştirmez. Polikronisite, bir bireyin çoklu görev yapmaya yatkınlığını ölçerken, çoklu görev davranışı, eşzamanlı görev performansının çıktısını yansıtır (Goel ve Schnusenber, 2019).

Polikronisite, giderek artan hızlı tempolu çalışma ortamıyla ilgili önemli bir çalışan özelliği olarak kabul edilmektedir (Arndt vd., 2006). Kuruluşlardan “daha azıyla daha fazlasını” yapmaları istendikçe, çalışanların iş bağlamlarında aynı anda birden fazla görevi yerine getirmeleri beklenmektedir (Kantrowitz vd., 2012). Polikronik bireyler, aynı anda birden fazla görevi başarıyla yerine getirebileceklerine inanırlar (Vizcaíno vd., 2021). Polikronik bireyler aynı anda birkaç aktiviteye katılmaktan hoşlanırlar ve çoklu görevlerden daha az rahatsız olurlar (Araslı vd., 2018). Bilişsel olarak çoklu görev ve görev değiştirmenin işlerini yapmanın en iyi yolu olduğuna inanırlar ve duygusal olarak yaptıkları işte tatmin elde ederek, başarılı olurlar. (Zhang vd., 2021). Polikronik çalışan, problem odaklıdır ve zorlu hizmet deneyimlerini verimli bir şekilde yerine getirme becerisine sahiptir (Karatepe vd., 2013). Bundan dolayı polikronik çalışanların son derece zorlu ve stresli işlerde başarılı olmaları

beklenmektedir (Jang ve George, 2012). Polikronik bireyler, planlanmamış ve planlanmış etkinlikleri eş zamanda yapmakta uzmandırlar (Mohammed ve Nadkarni, 2014). Polikronik bireyler, hatayı hızlı bir şekilde düzeltmelerine izin veren hedef yönelimine sahiptir (Daşkın, 2019). Polikronik bireyler, mümkün olduğu kadar çok görevi tamamlamak isteme eğilimindedir, ancak bunu yaparken bazen zamanın nasıl geçtiğini anlayamayabilirler (Conte vd., 2019). Bundan dolayı, farkındalık düzeyleri önemlidir. Farkındalık düzeyi yüksek olduğunda, kendi kendini düzenleme ve kontrol duygusunu sürdürme konusunda gelişmiş bir kapasiteye sahip olurlar (Dust, 2015).

Bireysel düzeyde polikronisite, bir dizi iş ve iş dışı etkinlikle ilişkilendirilmiştir (Li vd., 2011). Bunun sebebi, polikronik bireylerin doğası gereği, esnek olmaya, iş ve kişisel alanlarla bütünleşmeye daha açık olabilmeleri olarak değerlendirilmektedir (Conte vd.,2019). Polikronik bireylerin her gün oldukça katı bir “yapılacaklar” listesi olması muhtemel olmadığından, birden bire ortaya çıkan yeni faaliyetleri güne dahil etmeleri onlar açısından daha kolaydır (Capitano ve Greenhaus, 2018). Polikronisite, insanların zamanlarını daha etkin bir şekilde yönetmelerine izin vererek iş ve aile arasındaki genel çatışma seviyesini düşürmektedir (Mittal ve Bienstock, 2019).

Polikronisite, sadece çalışanlar düzeyinde kalmayıp yapılan araştırmalarda organizasyon ve ekip ya da takım ile ilişkilendirilerek incelenmektedir. Nitekim, Souitaris ve Maestro (2010) polikronositeyi, bir firma ve çalışanlarının aynı anda birden fazla görevi yerine getirme tercihi geliştirdiği bir yönetim yapısı olarak tanımlamaktadır (Vizcaíno vd., 2021).

Polikronik iş ortamlarında, çalışanlar daha uzun bir zaman dilimini kapsayan karmaşık görevlere katılmayı tercih ederler (Korabik vd., 2017). Hizmet sektöründe, içsel motivasyonlu polikronik bireylerin istihdamı, hizmet sunumunda, iş-aile müdahalesinde, şikayetlerin ele alınmasında ve hizmet iyileştirme süreçlerinde önemli bir rol oynar (Daşkın ve Altınöz-Sürücü, 2019). Bu, çalışanların belirli bir zaman diliminde farklı faaliyetler arasında hareket ettiği görev değiştirmenin rutin olduğu durumları içerir (Capdeferro vd., 2014). Ekipler arasında geçiş yaparak, hızlı bir şekilde rol değiştirilmesi gereken işlerde, polikronik bireyler bu tür geçişler ve hızlı rol değişikliklerinde daha motive çalıştıklarından daha başarılı olabilmektedir (Finuf vd., 2022).

Polikronisite, çalışanlarda risk almayı ve çalışanların işlerini yaparken özgüven hissetmelerini sağlayarak çalışanların yaratıcı davranışlar geliştirmesine yardımcı olur (Waheed vd., 2021). Çalışanların yenilikçi bir şekilde düşünmelerini ilerletmek ve çalışma davranışlarını rutinden yenilikçiye dönüştürmek için önemlidir (Yousaf vd.,2019). Çalışanların aynı anda farklı eylemlerde bulunmalarını sağlar, bu nedenle polikronik çalışanlar faaliyetlerini gerçekleştirmek için yeni yollar aramaya ve bu yeni geliştirilen fikirleri görevlerini yerine getirirken uygulamaya çalışırlar (Caniëls ve Veld, 2019). Bütün bunların aksine polikronik bireyler, dikkatlerini bir görevden diğerine aktarmaları dolayısıyla yaratıcı fikirler geliştirmek için fırsat bulamayabilirler (Kayaalp, 2014).

3. Sistematik İçerik Analizi

Bu çalışmada, polikronisitenin etkilediği kavramların tespiti ve bunların yer alma yüzdelerini bulmak için nitel ve nicel yöntemleri içerisinde barındıran sistematik içerik analiz yöntemi kullanılmıştır. Sistematik içerik analizi ile çalışmalardaki bazı kelimelere odaklanılarak sıklıkların tespit edilmesi sağlanır ve genelde 4 aşamadan oluşur. Bu aşamalar sırasıyla, çalışmaların incelenmesi, çalışmaların elenmesi, verilerin toplanması ve sıklık analizidir (Mayring, 2015). Öncelikle konuya ilişkin çalışmalar belirlenir, bu çalışmalar incelenir, amaca uygun olmayanlar tespit edilir sonraki aşamada yer almaz. Daha sonra kelime öbeklerinin tespit edilmesi ve bu kelime öbeklerinin kategorilere ayrılması yer alır.

Şekil 1: İçerik Analizi Şablonu



3.1.Çalışmaların İncelenmesi Aşaması

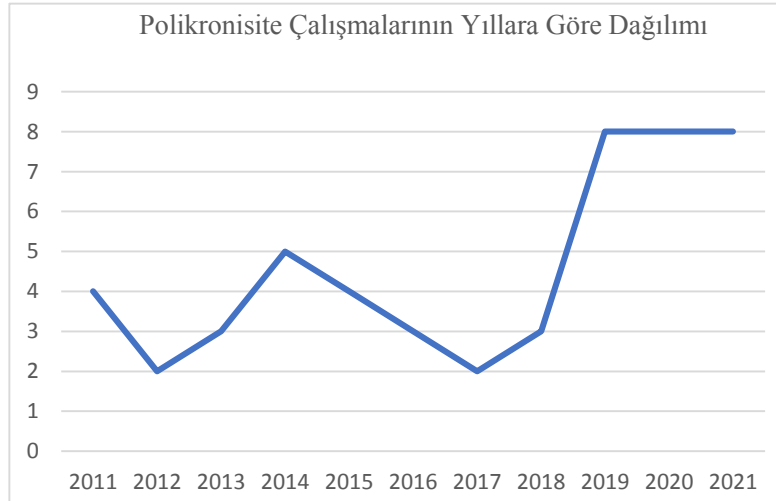
Bilgi teknolojilerinin gelişmesiyle iş ortamlarında yaşanan değişimler de dikkate alınarak 2011 yılından günümüze kadar yer alan uluslararası makaleler çalışmada ele alınmaktadır. İncelemede yer alan makaleleri, Scopus ve Web of Science veritabanlarındaki makaleler oluşturmuştur. Bu iki veritabanının öncelikli olarak tercih edilmesinde bilimsellik kriterlerini karşılayan ve bütünselliği olan yayınları içermesi etken neden olmuştur. Veri kalitesini sağlamak için hakemli akademik dergilerde yayınlanan makalelere odaklanılmıştır. "Polychronicity", "Polychronic", "Polychronic Organisation" anahtar kelimeleri, alan yazını taramasında kullanılarak, iki çevrimiçi veritabanında da uygulanmış olup 129 makale (Scopus: 70; Web of Science: 59) tespit edilmiştir. Ayrıca Google Scholar kullanılarak yapılan aramalarda ise çalışmaya uygun niteliklerde ek makale bulunamamıştır.

3.2.Çalışmaların Elenmesi Aşaması

Çalışmaların elenmesi aşaması, alan yazınında yer alan ve çalışmaya katkısı bulunmayacak çalışmaların tespit edilmesi ve çalışmadan çıkarılmasını ifade etmektedir. Polikronisite kavramına ilişkin kapsamlı bilgi içermeyen çalışmalar, ileriki aşamalara dahil edilmemiştir. Bu aşamada makalelerin özetleri okunmuş polikronisite kavramının alt başlıklarda yer ediniş edinişmediği incelenmiş, makalenin ileriki aşamalarda yer alıp almaması hususunda değerlendirme yapılmıştır. Çalışmadaki ana metnin polikronisiteyi ifade etmediği durumlarda, çalışmanın içeriği daha dikkatli bir şekilde incelenmiştir. İçeriğinin yetersiz olduğu ve polikronisitenin bir kavrama etkisinin incelenmediği veya sadece literatür taramasından oluşan çalışmalar çıkarılmıştır. 129 makaleden 85 makale çalışmaya uygun görülmüş ancak bu makalelerden her iki veritabanında da yer alan makaleler olması sebebiyle 50 makale çalışma için uygun görülmüştür.

3.3.Çalışmadan Toplanan Veriler

Polikronisiteyle hangi kavramlar arasında ilişki kurulduğunu tespit etmek için belirlenen alan yazını titizlikle analiz edilerek, 3 özellik üzerinde durulmuştur: yayın yılı, yayın yeri ve polikronisitenin etkilediği kavramlar. Bu kavramların neler olduğu ve bunların sıklık oranlarının tespiti için çalışmalarda yer alan kavramlara sıklık analizi uygulanmıştır. 2018 yılından itibaren polikronisiteyle ilgili yapılan çalışmalarda artış yaşandığı tespit edilmiştir.



Grafik 1: Polikronisite Çalışmalarının Yıllara Göre Dağılımı

Tanımlanan makalelerin yüzde ellisinden fazlası 2019 yılından itibaren yayınlanmıştır, bu da "Polikronisite" kavramının yıllar içerisinde önemini giderek arttığını göstermektedir. Teknolojinin yaygın kullanımı ve Covid-19 dönemiyle oluşan sağlık gerekliliklerinin faaliyetlerin yürütülmesinde aksaklıklar meydana getirmesi, iş ortamında çok yönlülüğü gerektirmiş, çalışanların aynı anda birden fazla iş yapabilmesi gerekliliğini daha da fazla ortaya çıkarmıştır. Bu gereklilik, araştırmacılar tarafından

fark edilmiş, çalışma konularının polikronisiteye doğru yöneliminin artışa geçmesini sağlamıştır (Grafik 1).

Polikronisite ile ilgili çalışmaların 2011 yılından itibaren yıllara göre değerlendirildiği ve özellikle polikronisitenin etkisinin incelendiği kavramlar dikkate alınarak yapılan sistematik alan yazın incelemesini kapsayan veri tablosu aşağıda yer almaktadır (Tablo 1).

Tablo 1: Veri Tablosu

| Kaynak | Yıl | Yazar / Yazarlar | Polikronisitenin Etkisinin İncelendiği Kavramlar |
|--------|------|---|--|
| 1 | 2011 | Li, Gupta, Luo ve Warkentin | Algılanmış görev karmaşıklığı / Süreç Doyumu |
| 2 | 2011 | Richardson ve Fich | Mesai sonrası iş bağlantısı |
| 3 | 2011 | Sanjram ve Khan | İş performansı (Prospektif bellek gerektiren görevler) |
| 4 | 2012 | Agypt ve Rubin | İş doyumunu |
| 5 | 2012 | Jang ve George | İş doyumunu / İşten ayrılma niyeti |
| 6 | 2012 | Kantrowitz, Grelle, Beaty ve Wolf | İş performansı |
| 7 | 2013 | Fournier, Weeks, Blocker ve Chonko | İş performansı / Rol belirsizliği / Rol çatışması |
| 8 | 2013 | Karatepe, Karadas, Azar ve Naderiadib | İşe bağlılık / İş performansı / Müşteri hizmetinde ekstra rol |
| 9 | 2013 | Sanderson, Bruk-Lee, Viswesvaran, Gutierrez ve Kantrowitz | İş performansı |
| 10 | 2014 | Araslı, Daşkın ve Saydam | İş doyumunu |
| 11 | 2014 | Besharat, Ladik ve Carrillat | Geleceği düşünme |
| 12 | 2014 | Kayaalp | Yaratıcılık |
| 13 | 2014 | Mohammed ve Nadkarni | Takım Performansı |
| 14 | 2014 | Xu-Priour, Truong ve Klink | Sosyal Etkileşim |
| 15 | 2015 | Daşkın | Müşteri hizmetlerinde ekstra rol |
| 16 | 2015 | Kirchberg, Roe ve Van | Çoklu görev |
| 17 | 2015 | Kononova ve Chiang | Medyada çoklu görev |
| 18 | 2015 | Mattarelli, Bertolotti ve Incerti | Organizasyondaki bireysel çoklu görev davranışları |
| 19 | 2016 | Daşkın | Aşırı rol yükü / Hizmet hatasını telafi etme performansı / İş stresi |

| | | | |
|----|------|---|--|
| 20 | 2016 | Daşkın ve Altınöz Sürücü | Hizmet hatasını telafi etme performansı / İş-aile çatışması |
| 21 | 2016 | Liao | Çevresel ürün inovasyonu /Çevresel asama inovasyonu |
| 22 | 2017 | Korabik, Rhijn, Ayman, Lero ve Hammer | Aşırı rol yükü / Yaşam doyumu |
| 23 | 2017 | Saunders, Wiener, Klett ve Sprenger | Bilgi İletişim Teknolojileri ile ilişkili aşırı rol yükü |
| 24 | 2018 | Araslı, Namin ve Abubakar | İş performansı / Müşteri Kabalığı / Çalışan Kabalığı / Amir Kabalığı |
| 25 | 2018 | Capitano ve Greenhaus | Ev rolü sınırının geçirgenlik tercihi |
| 26 | 2019 | Bertolotti, Mattarelli ve Dukerich | Enstrümental merkezi ağ |
| 27 | 2019 | Conte, Aasen, Jacobson, O'Loughlin ve Toroslu | İş doyumu |
| 28 | 2019 | Daşkın | Hata gerginliği / Hizmette yenilikçi davranışlar |
| 29 | 2019 | De Bruin ve Barber | Elektronik çoklu görevde kabalık algıları / toplumsal algılar |
| 30 | 2019 | Goel ve Schnusenber | Bilgi sistemlerinde eşzamanlı çoklu görev |
| 31 | 2019 | Grobelna | İşe bağlılık / İş performansı |
| 32 | 2019 | Weintraub, Pattusamy ve Dust | Yaşam doyumu / İş-ev çatışması |
| 33 | 2019 | Yousaf, Majid ve Yasir | Yenilikçi iş davranışı / İşe gömülmüşlük, |
| 34 | 2019 | Zhu ve Smith | İş doyumu |
| 35 | 2020 | Anser, Yousaf, Sharif, Yijun, Majid ve Yasir | Çalışan yaratıcılığı / Çalışan esnekliği |
| 36 | 2020 | Asghar, Gull, Tayyab, Zhijie ve Tao | İşe bağlılık / İş performansı / Ayrılma niyeti |
| 37 | 2020 | Chen | Dinamik ortamda firma yeniliği / Geçmiş performansa dayanarak firma yeniliği |
| 38 | 2020 | Leunbach, Erikson ve Rapp-Ricciardi | Girişim takımlarının etkinliği |
| 39 | 2020 | Mullin, Agnihotri ve Hall | Satış-hizmet çok yönlülüğü |
| 40 | 2020 | Robinson ve Kalafatis | Çoklu medya kullanımı |

| | | | |
|----|------|--|--|
| 41 | 2020 | Siren, Parida, Frishammar ve Wincent | Firma Performansı |
| 42 | 2020 | Wu, Gao, Wang ve Yuan | İş performansı / Kişisel Refah |
| 43 | 2021 | Asghar, Tayyab, Gull, Zhije, Shi ve Tao | İşe bağlılık / İş performansı / Ayrılma niyeti |
| 44 | 2021 | Carmeli, Ling, Wei ve Xia | Yeni teknolojik girişim büyümesi |
| 45 | 2021 | Grobelna | Kişisel başarı / Yaratıcılık / İş performansı. |
| 46 | 2021 | Gull, Song, Shi, Asghar, Rafique ve Liu | İş-aile çatışması / Aile-iş çatışması / Yaşam doyumu |
| 47 | 2021 | Liu, Cho, Yang ve Xue | Müşteri odaklılık / İşe bağlılık / Çoklu Görev |
| 48 | 2021 | Waheed ,Jun, Yousaf , Radulescu ve Hussain | Çalışan yaratıcılığı / İşe bağlılık |
| 49 | 2021 | Yi, Ji ve Lyu | Yeni ürün geliştirmenin kalitesi |
| 50 | 2021 | Zhang,Roberts, Jang ve Durtschi | İş doyumu / Ayrılma niyeti / İşe bağlılık |

3.4.Polikronisite Çalışmalarının Sıklık Analizi

Bu analiz yapılırken üç farklı hususa dikkat edilmektedir. Bunlar, kavramlardan birbirine benzer olan kavramları bulmak, tekrar eden kavramları bulmak ve bu kavramları benzerliklerine göre aynı kategori içerisinde sınıflandırmaktır (Mayring, 2015). Örneğin, “iş performansı” kavramı, birçok çalışmada polikronisitenin etkileyip etkilemediği araştırılan bir kavramdır. “İş-aile çatışması” ve “aile-iş çatışması” aynı kavramlardır. Bazı kavramlarda ise birbirlerine yakın olan kavramların yer almasına özen gösterilmiştir. Örneğin “rol belirsizliği” ile “algılanmış görev karmaşıklığı” birbirine yakın olarak değerlendirilebilecek kavramlardır. Dolayısıyla aynı grupta yer almaları gerekmektedir. Polikronisitenin etkisinin incelendiği 32 farklı kavram yapılan değerlendirmede tespit edilmiştir.

Tablo 2: Polikronisite Çalışmalarının Sıklık Analizi

| Polikronisitenin Etkisinin İncelendiği Kavramlar | Sıklık Yüzdeleri |
|--|------------------|
| İş performansı | %12,79 |
| Çoklu görev | %9,3 |
| İşe bağlılık | %8,14 |
| İş doyumu | %6,98 |
| İş- aile veya aile-iş çatışması | %5,81 |
| İnovasyon | %5,81 |
| Ayrılma Niyeti | %4,65 |
| Yaratıcılık | %4,65 |
| Yaşam doyumu | %3,48 |

| | |
|---|-------|
| Aşırı rol yükü | %3,48 |
| Hizmet hatasını telafi etme performansı | %2,32 |
| Müşteri hizmetlerinde ekstra rol | %2,32 |
| Girişim | %2,32 |
| İş stresi | %1,16 |
| Sosyal Etkileşim | %1,16 |
| Kişisel Başarı | %1,16 |
| Çoklu medya kullanımı | %1,16 |
| Çalışan esnekliği | %1,16 |
| Süreç doyumu | %1,16 |
| İşe gömülmüşlük | %1,16 |
| Rol çatışması | %1,16 |

4. Bulgular ve Tartışma

Polikronisitenin etkisinin incelendiği çalışmalardan en fazla payı, iş performansı almaktadır(%12,79). Polikronisite çalışmalarının iş performansı ile sık ilişkilendirilmesinin sebebi, çoklu görev yapmayı isteyen bireylerin, tek bir göreve odaklanmayı isteyen bireylere göre iş performansında belirgin bir farklılık oluşturup oluşturulmadığının incelenmesi olarak değerlendirilebilmektedir. Birden fazla faaliyeti yönetmeyi tercih eden ve farklı görevler arasında kolayca hareket eden çalışanlar, iş gereksinimlerine daha uygun olabilir, işlerini daha hızlı ve daha iyi yapabilmektedirler (Kantrowitz vd., 2012; Grobelna, 2019). Araştırmalara göre, polikronisitenin iş performansını olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Kantrowitz vd., 2012; Fournier vd., 2013; Karatepe vd., 2013; Sanderson vd., 2013; Araslı vd., 2018; Grobelna,2019; Asghar,2020; Asghar, 2021).

Polikronisitenin etkisinin incelendiği çalışmalarda çoklu görev ikinci sırada en fazla payı (%9,3) almaktadır. Çalışmaların bazılarında polikronisitenin bilgi teknolojileriyle ilgili (Goel ve Schnusenber, 2019), medya araçları ile ilgili (Kononova ve Chiang, 2015), elektronik ile ilgili çoklu görev (Mattarelli vd., 2015) ilişkisi incelenmiştir. Monokronik bireyler, bir görevi bitirmeden beklenmedik gelişen yeni göreve geçmekte sıkıntı yaşayabilirler (Kirchberg vd., 2015). Polikronik bireylerden çoklu görevleri gerçekleştirmeleri istendiğinde, çalışma durumu (çoklu görev) onların kişilik özelliklerine uygundur, bu durumda polikronik bireyler çoklu görev talebine daha olumlu tepki verecektir (Liu vd., 2021). Aynı anda birkaç görevi yerine getirmeyi tercih eden bireyler, medya etkinliklerini bir seferde tek bir şey yapmaktan hoşlananlardan daha sık birleştirirler. Çoklu görev yapabilme tercihinin çoklu göreve etkisinin olumlu olduğu tespit edilmiştir (Kirchberg vd., 2015; Kononova ve Chiang, 2015; Mattarelli vd., 2015; Goel ve Schnusenber, 2019; Mullins vd., 2020; Liu vd., 2021).

Polikronisite, işe bağlılık ile de ilişkilendirilmiştir (%8,14). Bunun sebebi, iş dünyasının çalışanlarından çok yönlü olmasını beklemesi ve polikronik kişilerin ise aynı anda çoklu görev yapmayı istemelerinin bir çeşit yakınlık oluşturması olarak değerlendirilebilir. İş dünyasının çalışanlarından talepleri ile çalışanların kişilik özellikleri ile örtüşmesi söz konusudur (Karatepe vd. 2013; Grobelna, 2019; Liu vd., 2021). Bu da polikronik bireylerin işe bağlılıklarını artırabileceklerine dair önermelerin oluşmasını sağlamıştır. Yapılan çalışmalarda, polikronisitenin işe bağlılığı olumlu etkilediği tespit edilmiştir (Karatepe vd. 2013; Grobelna, 2019; Asghar vd., 2020; Waheed vd., 2021; Zhang vd., 2021; Asghar vd.,2021).

Polikronisite iş doyumu açısından da ilişkilendirilmiştir (%6,98). Her seferinde bir görevi tamamlamayı tercih eden bireyler, eğer işleri aile zamanını ve sorumluluklarını etkiliyorsa, işlerinde aşırı iş yükü ve ek stres yaratabileceğinden işlerinden o kadar memnun olmayabilirler (Conte vd., 2019). Polikronisitenin iş

doyumunu olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. (Jang ve George, 2012; Zhu ve Smith, 2019; Zhang vd., 2021). Yapılan bazı çalışmalarda, polikronisitenin iş doyumunu ile arasında anlamlı düzeyde bir ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir (Araslı vd. 2014; Conte vd. 2019).

Polikronisite, iş-aile çatışması ile de ilişkilendirilmiştir (%5,81). Yapılan araştırmalarda, polikronik bireylerin iş ve aile içerisindeki rolleri aynı anda yürütebilecekleri dolayısıyla iş-aile çatışmasının az olacağına dayandırılarak hipotezler oluşturulmuştur. Her seferinde bir görevi tamamlamayı tercih eden bireyler, işlerinde aşırı iş yükü ve ek stres yaratabileceğinden işleri aile zamanını ve sorumluluklarını etkileyebilir (Conte vd., 2019). Çoklu göreve yatkınlığı olan polikronik bireyler, ev ile iş arasındaki sınırların ötesine geçebilir ve aynı zaman diliminde farklı görevleri yerine getirebilirler (Mittal ve Bienstock, 2019). Çıkan sonuçlara göre, polikronisitenin iş-aile çatışmasını olumsuz etkilediği tespit edilmiştir (Daşkın ve Altınöz-Sürücü, 2016; Weintraub vd. 2019; Gull vd., 2021).

Polikronisite, inovasyon ile de ilişkilendirilmiş (%5,81) ve bu kategoride; çevresel ürün inovasyonu (Liao, 2016), çevresel aşama inovasyonu (Liao, 2016), dinamik ortamda firma inovasyonu (Chen, 2020), geçmiş performansa dayanarak firma inovasyonu (Chen, 2020), yeni ürün geliştirme kalitesinde keşif inovasyonu (Yi vd., 2021) yer almıştır. Polikronisitenin yeni ürün geliştirme kalitesinde keşif inovasyonunu olumsuz etkilediği (Yi vd., 2021), çevresel aşama inovasyonunu (Liao, 2016), dinamik ortamda firma inovasyonunu (Chen, 2020), düşük performansa sahip firmalarda firma inovasyonunu olumlu etkilediği gözlemlenmiştir.

Polikronisite, işten ayrılma niyeti ile ilişkilendirilerek, olumsuz etkilerinin olduğu değerlendirilmiştir (%4,65). Bunun sebebi, iş hayatının oluşturduğu karmaşıklığın etkisinin polikronik bireylerde oluşturduğu yükün, monokronik bireylere göre daha az olabileceğine yönelik kanı olabilir. Yükün az hissedilmesi ise polikronik bireylerin işten ayrılma niyetlerinin azalmasını sağlayabilir. Polikronik bireyler, birkaç görevle uğraşmayı, çeşitli etkinlikler arasında gidip gelmeyi, böylece iyi bir kişi-iş uyumu yaratmayı ve nihayetinde şirketlerinde kalmayı tercih edebilirler (Jang ve George, 2012). Yapılan araştırmalarda, polikronisitenin, işten ayrılma niyetini olumsuz etkilediği tespit edilmiştir (Jang ve George, 2012; Asghar vd., 2021). Yapılan bazı çalışmalarda, polikronisitenin işten ayrılma niyeti ile anlamlı düzeyde bir ilişkisinin olmadığını tespit edilmiştir (Asghar vd., 2020; Zhang vd., 2021).

Polikronisite ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda (%4,65), polikronik bireylerin hayatın ve yaşamın beklenmedik olaylarına, çoklu rollere karşı daha kabullenici bir yaklaşımda bulunabilecekleri ve bundan dolayı yaşamdan alabilecekleri tatminin daha yüksek olabileceği öne sürülmüştür. Polikronisite, insanların zamanlarını daha etkin bir şekilde yönetmelerine izin vererek ve böylece genel çatışma düzeyini düşürerek yaşamlarından daha memnun olmalarını sağlar (Mittal ve Bienstock, 2019). Yapılan çalışmalarda, polikronisitenin yaşam doyumunu olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Korabik vd. 2017; Weintraub vd., 2019; Gull vd.,2021).

Polikronisitenin yaratıcılığı da etkilediği öne sürülmüştür (%4,65). Aynı anda birden fazla faaliyeti başarıyla yürütebilmek için yaratıcılık önemlidir (Waheed vd., 2021). Polikronik bireyler aynı anda birden fazla faaliyeti gerçekleştirmenin yollarını bulmaya daha istekli olmaları sebebiyle yaratıcılıklarını geliştirme olasılıkları daha kuvvetli olabilir. Polikronik bireyler tek bir çalışmaya odaklanamamaları ve sürekli dikkatlerini aynı anda birden çok faaliyete ayırmaları sebebiyle yaratıcı fikir ve çözüm yolları bulmakta zorlanabilirler (Kayaalp, 2014). Polikronisitenin yaratıcılık ile ilişkisini inceleyen çalışmaların kimisinde olumlu etkilediği (Anser vd. 2020; Waheed vd. ,2021), kimisinde ise olumsuz etkilediği (Kayaalp, 2014) sonucuna ulaşılmıştır.

Polikronisitenin aşırı rol yükü ile olan ilişkisini inceleyen çalışmaların yer alma yüzdesi yüzde 3,48'tür. Saunder vd. (2017), yapmış oldukları çalışmada, polikronisitenin bilgi ve iletişimleriyle ilgili aşırı rol yükü ile olan ilişkisini incelemiştir. Polikronik bireylerin kendilerine verilen çoklu rolleri, doğası gereği daha istekli bir şekilde yaklaşmaları sebebiyle aşırı rol yükünü daha az hissedebilecekleri önerilmiştir. Polikronik bir yönelim, kişiyi aşırı rol yüküyle başa çıkmak için daha donanımlı olmaya yatkın hale

getirebilir. Polikronisitenin aşırı rol yükünü olumsuz etkilediği tespit edilmiştir (Daşkın, 2016; Saunders vd. 2017; Korabik vd. 2017).

Polikronisitenin hizmet hatasını telafi etme performansı ile olan ilişkisi de incelenmiştir (%2,32). Polikronik bireylerin beklenmedik anlara monokronik bireylerden daha hazırlıklı olabilmeleri sebebiyle hizmet esnasında yapılan hataları telafi etme performanslarının daha yüksek olabileceği önerilmiştir. Yapılan araştırmalar sonucunda polikronisitenin hizmet hatasını telafi etme performansının olumlu olduğu gözlemlenmiştir (Daşkın, 2016; Daşkın ve Altınöz-Sürücü, 2016).

Polikronisitenin müşteri hizmetlerinde ekstra rol ile olan ilişkisi incelenmiştir (%2,32). Polikronik bireylerin yapısı gereği, müşteri hizmetlerinde daha fazla ekstra rol alabileceği öne sürülmüş ve test edilmiştir (Daşkın, 2015). Yapılan araştırmalar sonucunda, polikronisitenin müşteri hizmetlerinde ekstra rolü olumlu etkilediği gözlemlenmiştir (Karatepe vd., 2013; Daşkın, 2015).

Polikronisitenin, girişim ile olan ilişkisi incelenmiştir (%2,32). Kimi çalışmalarda, polikronisitenin girişim takımlarının etkililiğine olan etkisi (Leunbach vd., 2020), kimi çalışmalarda ise girişim büyümesine olan etkisi (Carmeli vd., 2021) incelenmiştir. Aynı anda farklı görevler üzerinde çalışmayı tercih eden ve bu görevlerde çalışma eğiliminde olan üyelerden oluşan girişim takımı, görünüşte alakasız bir projeden diğerine bilgi aktarabilir ve uygulayabilir. Polikronisitenin girişim takımlarının etkililiğine doğrudan bir etkisinin olmadığı (Leunbach vd., 2020), girişim büyümesine ise olumlu bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Carmeli vd., 2021).

Polikronisitenin, iş stresi ile olan ilişkisi incelenmiştir (%1,16). Polikronik bireylerin birden fazla iş ile uğraşabilmeyi tercih etmelerinin, daha az stres oluşturabileceği olumsuz olarak öne sürülmüş ve test edilmiştir. Yapılan araştırmada, polikronisitenin iş stresini olumsuz etkilediği gözlemlenmiştir (Daşkın, 2016).

Polikronisitenin, sosyal etkileşimle olan ilişkisi incelenmiştir (%1,16). Polikronik tüketicilerin, aynı anda televizyon haberlerini izlemek, ağda gezinmek, yeni ürün bilgilerini kontrol etmek, arkadaşlarla iletişim kurmak vb. satın alma davranışında bulunabileceği önerilmiş ve test edilmiştir. Araştırma sonucunda, polikronisitenin sosyal etkileşimi kısmen olumlu etkilediği gözlemlenmiştir (Xu-Priour vd., 2014).

Polikronisitenin, kişisel başarıdaki etkisi incelenmiştir (%1,16). Kişilik ve iş özellikleri arasında uyum sağlayan kişilerin daha mutlu ve huzurlu olabilecekleri bundan dolayı işlerine daha fazla efor sarf edebilecekleri, bundan dolayı da daha fazla başarıya ulaşabilecekleri ifade edilmiştir. Polikronik bireylerin iş hayatına daha uyumlu olabilecekleri öne sürülmüş dolayısıyla daha fazla başarıya ulaşabilecekleri test edilmiştir. Araştırmalar sonucunda, polikronisitenin kişisel başarıyı olumlu etkilediği tespit edilmiştir (Grobela, 2021).

Polikronisitenin, çoklu medya kullanımına olan etkisi incelenmiştir (%1,16). Polikronisitenin doğası gereği aynı anda çok iş yapma isteğinin bulunması, aynı anda birçok medya aracı kullanabileceğine dair bir varsayım oluşturmuş ve buna dair hipotezler oluşturulmuştur. Çalışmalarda polikronisitenin çoklu medya kullanımını olumlu etkilediği tespit edilmiştir (Robinson ve Kalafatis, 2020).

Polikronisitenin, çalışan esnekliği ile olan ilişkisi incelenmiştir (%1,16). Polikronik bireyler, karakterleri gereği zamanlarını farklı programlara ayarlayabilmeye yönelik olmaları sebebiyle çalışan esnekliklerinin daha fazla olabileceği öne sürülmüş ve test edilmiştir. Polikronisitenin, çalışan esnekliğini olumlu etkilediği tespit edilmiştir (Anser vd., 2020).

Polikronisite, süreç doyumu ile ilişkilendirilmiştir (%1,16). Polikronisitenin görevler arasında daha fazla geçiş yapabilmesinin daha kolay olabilmesi sebebiyle polikronik bireylerin iş sürecinden daha fazla doyum alabilecekleri önerilmiş ve test edilmiştir. Araştırma sonucunda, polikronisitenin süreç doyumunu olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Li vd., 2011).

Polikronisitenin, işe gömülmürlük ile olan ilişkisi incelenmiştir (%1,16). Polikronisitenin, aynı anda farklı faaliyetler yapmalarını sağlayan bir iş ortamında bulunmaları, kendi tercihleriyle iş ortamının taleplerinin örtüşmesi sebebiyle işlerine yoğunlaşmalarını sağlar. Bunun sonucunda polikronisitenin işe gömülmürlüğü olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Yousaf vd., 2019).

Polikronisitenin, rol çatışmasıyla olan ilişkisi incelenmiştir (%1,16). Polikronik bireyler, bir sonraki göreve geçmeden önce bir görevi tamamlamayı tercih eden monokronik bireyden, beklenmedik olaylara daha iyi yanıt verebilir ve aynı zamanda mevcut anda çözülmesi gereken sorunlarla daha kolay başa çıkabilir. Bu nedenle, polikronik bireyler, rol çatışmasını yansıtan durumlarla baş etmede daha başarılı olabilirler. Araştırma sonucunda, polikronisitenin rol çatışmasını olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Fournier vd., 2013).

5. Sonuç

Polikronisite, kişilerin aynı anda birden fazla iş yapmayı tercih etmesi anlamına gelen bir kavramdır (Bluedorn vd., 1999). Endüstri temelli organizasyon yapılarından bilgi temelli organizasyonlara geçiş sürecinde işler ve iş yapış şekilleri daha karmaşık hale gelmekte, bireyler iş yerlerinde her zamankinden daha fazla sorumlulukla karşı karşıya kalmaktadır (Conte vd., 2019). Zamanla karmaşık hale gelen iş ortamlarında çalışanların sahip olması gereken yetkinlikler de değişmekte özellikle çoklu görevleri yerine getirebilen bireylere ihtiyaç duyulmaktadır. Polikronisite kavramının işletmeler açısından giderek artan önemini tespit edebilmek amacıyla gerçekleştirilen sistematik alan yazın incelemesinde polikronisitenin etkisinin incelendiği 32 farklı kavram tespit edilmiştir. Bu kavramlar arasında en fazla çalışmanın iş performansı ile polikronisite etkisini incelemeye yönelik olduğu gözlemlenmiştir. Çalışma sonucunda, özellikle performans ile ilişkili kavramların polikronisite çalışmalarında sıklıkla yer aldığı tespit edilmiştir. Polikronik bireylerin aynı anda birden fazla iş yapmayı tercih ederek, çoklu görevleri yerine getirebilme özelliklerine sahip olması işletmelerin yönetim süreçlerinde verimliliklerine olumlu yönde etkisi olabilmektedir. İşletmelerin özelliklerine göre işin niteliğine uygun çalışan profillerini belirlerken, seçme – yerleştirme ve performans yönetimi süreçlerinde polikronisite kavramını dikkate alarak değerlendirme yapmaları, yetkinlik tanımlamalarını bilgi çağının gereksinimlerine uygun olarak güncellemeleri önem taşımaktadır.

Araştırma literatür açısından değerlendirildiğinde bazı kısıtlılıklara sahiptir. Polikronisite kavramına ilişkin incelemelerin yapıldığı çalışmalar, İngilizce kaynaklarla sınırlıdır. Bu çalışmada polikronisite kavramına ilişkin yapılan incelemelerin güncelliğine yönelik olarak 2011 yılından günümüze kadar olan çalışmalar değerlendirme kapsamına alınmıştır. Polikronisiteye ilişkin çalışmaların iş performansında yoğunluk göstermesi sebebiyle gelecekte yapılacak araştırmaların işletmelerin verimlilik süreçlerine etkisini incelemeye yönelik olması önerilmektedir.

Finansman/ Grant Support

The author(s) declared that this study has received no financial support.

Yazar(lar) bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Çıkar Çatışması/ Conflict of Interest

Yazar(lar) çıkar çatışması bildirmemiştir.

The authors have no conflict of interest to declare.

Yazarların Katkıları/Authors Contributions

Çalışmanın Tasarlanması: Yazar-1 (%50), Yazar-2 (%30), Yazar-3 (%20)

Conceiving the Study: Author-1 (%50), Author-2 (%30), Author-3 (%20)

Veri Toplanması: Yazar-1 (%40), Yazar-2 (%30), Yazar-3 (%30)

Data Collection: Author-1 (%40), Author-2 (%30), Author-3 (%30)

Veri Analizi: Yazar-1 (%40), Yazar-2 (%30), Yazar-3 (%30)

Data Analysis: A Author-1 (%40), Author-2 (%30), Author-3 (%30)

Makale Gönderimi ve Revizyonu: Yazar-1 (%25), Yazar-2 (%25), Yazar-3 (%50)

Submission and Revision: Author-1 (%25), Author-2 (%25), Author-3 (%50)

Açık Erişim Lisansı/ Open Access License

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC).

Bu makale, Creative Commons Atf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı (CC BY NC) ile lisanslanmıştır.

Kaynaklar

- Agypt, B. ve Rubin, B. A. (2012), Time in the new economy: The Impact of the Interaction of Individual and Structural Temporalities on Job Satisfaction. *Journal of Management Studies*, 49(2), s.403-428.
- Anser, M. K., Yousaf, Z., Sharif, M., Yijun, W., Majid, A. ve Yasir, M. (2020), Investigating Employee Creativity Through Employee Polychronicity and Employee Resilience: A Glimpse of Nurses Working in the Health-Care Sector. *European Journal of Innovation Management*, 25(1), s.39-54
- Araslı, H., Daşkın, M. ve Saydam, S. (2014), Polychronicity and Intrinsic Motivation as Dispositional Determinants on Hotel Frontline Employees' Job Satisfaction: Do Control Variables Make A Difference?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, s.1395-1405.
- Araslı, H., Namin, B. H. ve Abubakar, A. M. (2018), Workplace Incivility as a Moderator of the Relationships Between Polychronicity and Job Outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), s.1245-1272.
- Arndt, A., Arnold, T.J., Landry, T.D., 2006. The Effects of Polychromic-Orientation upon Retail Employee Satisfaction and Turnover. *Journal of Retailing*, 82, s. 319-330.
- Asghar, M., Gull, N., Tayyab, M., Zhijie, S. ve Tao, X. (2020), Polychronicity at Work: Work Engagement as a Mediator of the Relationships Between Job Outcomes. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, s.470-478.
- Asghar, M., Tayyab, M., Gull, N., Zhijie, S., Shi, R. ve Tao, X. (2021), Polychronicity, Work Engagement, and Turnover Intention: The Moderating Role of Perceived Organizational Support in the Hotel Industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 49, s.129-139.
- Bertolotti, F., Mattarelli, E. ve Dukerich, J. (2019), The Relationship Between Polychronicity and Social Networks: A Mixed-methods Study of Research and Development Professionals. *Human Relations*, 72(10), s.1595-1622.
- Besharat, A., Ladik, D. M. ve Carrillat, F. A. (2014), Are Maximizers Blind to the Future? When Today's Best Does not Make for A Better Tomorrow. *Marketing Letters*, 25(1), s.77-91.
- Bluedorn, A. C., Kalliath, T. J., Strube, M. J., & Martin, G. D. (1999). Polychronicity and the Inventory of Polychronic Values (IPV): The Development of an Instrument to Measure a Fundamental Dimension of Organizational Culture. *Journal of Managerial Psychology*.
- Bluedorn, A. C. (2007). Polychronicity, Individuals, and Organizations. In *Workplace Temporalities*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Canięls, M.C. ve Veld, M. (2019), "Employee Ambidexterity, High Performance Work Systems and Innovative Work Behaviour: How Much Balance Do We Need?", *The International Journal of Human Resource Management*, 30(4), s.565-585.
- Capdeferro, N., Romero, M. ve Barberà, E. (2014), Polychronicity: Review of the Literature and A New Configuration for the Study of This Hidden Dimension of Online Learning. *Distance Education*, 35(3), s.294-310.
- Capitano, J. ve Greenhaus, J. H. (2018), When Work Enters the Home: Antecedents of Role Boundary Permeability Behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 109, s.87-100.
- Carmeli, A., Ling, Y., Wei, L. Q. ve Xia, J. (2021), Polychronicity in New Technological Venture Teams: The Influence of Founder-CEOs' Tertius Iungens Orientation and the Implications for Venture Growth. *IEEE Transactions on Engineering Management*.
- Chen, J. (2020), A Juggling Act: CEO Polychronicity and Firm Innovation. *The Leadership Quarterly*, 101380.

- Conte, J. M., Aasen, B., Jacobson, C., O'Loughlin, C. ve Toroslu, L. (2019), Investigating Relationships Among Polychronicity, Work-family Conflict, Job Satisfaction, and Work Engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 34 (7), s.459-473
- Daşkın, M. (2015), Antecedents of Extra-role Customer Service Behaviour: Polychronicity as a Moderator. *Anatolia*, 26(4), s.521-534.
- Daşkın, M. (2016), Linking Polychronicity to Hotel Frontline Employees' Job Outcomes: Do Control Variables Make a Difference. *EuroMed Journal of Business*. 11 (2), s.162-180
- Daşkın, M. ve Surucu, O. A. (2016), The Role of Polychronicity and Intrinsic Motivation as Personality Traits on Frontline Employees' Job Outcomes: An Empirical Study from Malaysia. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. 8(2), s.177-196
- Daşkın, M. (2019), Testing a Structural Equation Model of Polychronicity: Moderating Role of Organization Mission Fulfilment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 31(7), s.2788-2807
- De Bruin, R. ve Barber, L. K. (2019), Social Judgments of Electronic Multitasking in the Workplace: The role of Contextual and Individual Factors. *Computers in Human Behavior*, 94, s.110-121.
- Dust, S. B. (2015), Mindfulness, Flow, and Mind Wandering: The Role of Trait-based Mindfulness in State-task Alignment. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 8(4), s.609-614.
- Finuf, K. D., Sachdev, A. R., ve Grossman, R. (2022). Multiple Team Memberships and Employee Well-Being: Exploring Polychronicity and Support as Moderators. *Occupational Health Science*, s.1-23.
- Fournier, C., Weeks, W. A., Blocker, C. P. ve Chonko, L. B. (2013), Polychronicity and Scheduling's Role in Reducing Role Stress and Enhancing Sales Performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 33(2), s.197-209.
- Goel, L. ve Schnusenberg, O. (2019), Why Some People Multitask Better Than Others: Predicting Learning. *Information Systems Management*, 36(1), s.15-23.
- Grobelna, A. (2019), Effects of Individual and Job Characteristics on Hotel Contact Employees' Work Engagement and Their Performance Outcomes: A Case Study from Poland. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Vol. 31(1), s.349-369
- Grobelna, A. (2021), Hotel Employees' Individual Characteristics and Their Service Outcomes: The Critical Role of Polychronicity. *European Research Studies Journal*, 24(2), s.28-49.
- Gull, N., Song, Z., Shi, R., Asghar, M., Rafique, M. A. ve Liu, Y. (2021), Paternalistic Leadership, Polychronicity, and Life Satisfaction of Nurses: The Role of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict in Public Sector Hospitals. *Frontiers in Psychology*, 12.
- Haase, R. F., Ferreira, J. A., Santos, E. J. R., Aguyao, G. M., & Fallon, M. M. (2008). Scaling the Information Load of Occupations: Preliminary Findings of the Fit Between Individual Capacities and Environmental Demands. *Journal of Career Assessment*, 16, s. 156-176
- Jang, J. ve George, R. T. (2012), Understanding the Influence of Polychronicity on Job Satisfaction and Turnover Intention: A Study of Non-Supervisory Hotel Employees. *International Journal of Hospitality Management*, 31, s.588-595.
- Ilgen, D. R. ve Pulakos, E. D. (1999), Employee Performance in Today's Organizations. (Eds: D. R. Ilgen ve E. D. Pulakos), *The Changing Nature of Performance*, s.1-20. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kantrowitz, T. M., Grelle, D. M., Beaty, J. C. ve Wolf, M. B. (2012), Time is Money: Polychronicity as a Predictor of Performance Across Job Levels. *Human Performance*, 25(2), s.114-137.

- Karatepe, O.M., Karadas, G., Azar, A.K. ve Naderiadib, N. (2013), "Does Work Engagement Mediate the Effect of Polychronicity on Performance Outcomes? A Study in the Hospitality Industry in Northern Cyprus", *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 12(1), s.52-70.
- Kaufman-Scarborough, C. (2017), Monochronic and Polychronic Time. *The International Encyclopedia of Intercultural Communication*, s.1-5.
- Kayaalp, A. (2014), The Octopus Approach in Time Management: Polychronicity and Creativity. *Military Psychology*, 26(2), s.67-76.
- Kirchberg, D. M., Roe, R. A. ve Van Eerde, W. (2015), Polychronicity and Multitasking: A Diary Study at Work. *Human Performance*, 28(2), s.112-136.
- Kononova, A. ve Chiang, Y. H. (2015), Why Do We Multitask with Media? Predictors of Media Multitasking Among Internet Users in the United States and Taiwan. *Computers in Human Behavior*, 50, s.31-41.
- Korabik, K., Rhijn, T. V., Ayman, R., Lero, D. S. ve Hammer, L. B. (2017), Gender, Polychronicity, and the Work-family Interface: is a Preference for Multitasking Beneficial? *Community, Work & Family*, 20(3), s.307-326.
- König, C. J. ve Waller, M. J. (2010), Time for Reflection: A Critical Examination of Polychronicity. *Human Performance*, 23, s.173-190.
- Leunbach, D., Erikson, T. ve Rapp-Ricciardi, M. (2020), Muddling Through Akerlofian and Knightian Uncertainty: The Role of Sociobehavioral Integration, Positive Affective Tone, and Polychronicity. *Journal of International Entrepreneurship*, 18(2), s.145-164.
- Li, H., Gupta, A., Luo, X. ve Warkentin, M. (2011), Exploring the Impact of Instant Messaging on Subjective Task Complexity and User Satisfaction. *European Journal of Information Systems*, 20(2), s.139-155.
- Liao, Z. (2016), Temporal Cognition, Environmental Innovation, and the Competitive Advantage of Enterprises. *Journal of Cleaner Production*, 135, s.1045-1053.
- Lindquist, J. D. ve Kaufman-Scarborough, C. (2007), The Polychronic-Monochronic Tendency Model: PMTS Scale Development and Validation. *Time & Society*, 16(2), s.252-285.
- Liu, J., Cho, S., Yang, S. ve Xue, C. (2021), How and When Does Multitasking Affect Customer Orientation of Hotel Employees?. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 47, s.335-342.
- Luximon, Y. ve Goonetilleke, R.S., 2012, Time Use Behavior in Single and Time-sharing Tasks. *International Journal of Human-Computer Studies*, 70(5), s.332-345.
- Mattarelli, E., Bertolotti, F. ve Incerti, V. (2015), The Interplay Between Organizational Polychronicity, Multitasking Behaviors and Organizational Identification: A Mixed-methods Study in Knowledge Intensive Organizations. *International Journal of Human-Computer Studies*, 79, s.6-19.
- Mayring, P. (2015), Qualitative Content Analysis: Theoretical Background and Procedures. In *Approaches to Qualitative Research in Mathematics Education*, s.365-380. Dordrecht: Springer
- Mittal, R. ve Bienstock, J. E. (2019), Transformational Leadership and Polychronicity as Antecedents of Work-home Boundaries. *Management Research Review*, 42(4), s.460-468.
- Mohammed, S. ve Nadkarni, S. (2014), Are We All on the Same Temporal Page? The Moderating Effects of Temporal Team Cognition on the Polychronicity Diversity-team Performance Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 99(3), 404.

- Mullins, R., Agnihotri, R. ve Hall, Z. (2020), The Ambidextrous Sales Force: Aligning Salesperson Polychronicity and Selling Contexts for Sales-service Behaviors and Customer Value. *Journal of Service Research*, 23(1), s.33-52.
- Pachler, D., Kuonath, A., Specht, J., Kennecke, S., Agthe, M. ve Frey, D. (2018), Workflow Interruptions and Employee WorkOutcomes: The Moderating Role of Polychronicity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), s.417.
- Pollard, M. A., ve Courage, M. L. (2017). Working Memory Capacity Predicts Effective Multitasking. *Computers in Human Behavior*, 76, 450-462.
- Poposki, E. M. ve Oswald, F. L. (2010), The Multitasking Preference Inventory: Toward an Improved Measure of Individual Differences in Polychronicity. *Human Performance*, 23(3), s.247–264.
- Richardson, K. ve Benbunan-Fich, R. (2011), Examining the Antecedents of Work Connectivity Behavior During Non-work Time. *Information and Organization*, 21(3), s.142-160.
- Robinson, H. (2016). Multiple Media Use, Polychronicity and Multitasking: A Review of Literature and Proposed Research Directions. *The Marketing Review*, 16(2), 129-147.
- Robinson, H. R. ve Kalafatis, S. P. (2020), Why Do People Choose To Multitask with Media?: The Dimensions of Polychronicity as Drivers Of Multiple Media Use—A User Typology. *Journal of Advertising Research*, 60(3), s.251-270.
- Sanderson, K. R., Bruk-Lee, V., Viswesvaran, C., Gutierrez, S. ve Kantrowitz, T. (2013,. Multitasking: Do Preference and Ability Interact to Predict Performance at Work?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(4), s.556-563.
- Sanjram, P. K. ve Khan, A. (2011), Attention, Polychronicity, and Expertise in Prospective Memory Performance: Programmers' Vulnerability to Habit Intrusion Error in Multitasking. *International Journal of Human-Computer Studies*, 69(6), s.428-439.
- Saunders, C., Wiener, M., Klett, S. ve Sprenger, S. (2017), The Impact of Mental Representations on ICT-related Overload in the Use of Mobile Phones. *Journal of Management Information Systems*, 34(3), s.803-825.
- Sirén, C., Parida, V., Frishammar, J. ve Wincent, J. (2020), Time and Time-based Organizing of Innovation: Influence of Temporality on Entrepreneurial Firms' Performance. *Journal of Business Research*, 112, s.23-32.
- Xu-Priour, D. L., Truong, Y. ve Klink, R. R. (2014), The Effects of Collectivism and Polychronic Time Orientation on Online Social Interaction and Shopping Behavior: A Comparative Study Between China and France. *Technological Forecasting and Social Change*, 88, s.265-275.
- Waheed, J., Jun, W., Yousaf, Z., Radulescu, M. ve Hussain, H. (2021), Towards Employee Creativity in the Healthcare Sector: Investigating the Role of Polychronicity, Job Engagement, and Functional Flexibility. *Healthcare, Multidisciplinary Digital Publishing Institute*. 9 (7), s.837.
- Weintraub, J., Pattusamy, M. ve Dust, S. B. (2019), Mindful Multitasking: Disentangling the Effect of Polychronicity on Work–Home Conflict and Life Satisfaction. *The Journal of Social Psychology*, 159(4), s.497-502.
- Wu, T. J., Gao, J. Y., Wang, L. Y. ve Yuan, K. S. (2020), Exploring Links Between Polychronicity and Job Performance From the Person–Environment Fit Perspective—The Mediating Role of Well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10), 3711.
- Vizcaíno, F. V. Martin, S. L., Cardenas, J. J. ve Cardenas, M. (2021), Employees' Attitudes Toward Corporate Social Responsibility Programs: The Influence of Corporate Frugality and Polychronicity Organizational Capabilities. *Journal of Business Research*, 124, s.538-546.

- Yousaf, Z., Majid, A. ve Yasir, M. (2019), Is Polychronicity a Panacea for Innovative Work Behavior Among Nursing Staff? Job Embeddedness and Moderating Role of Decentralization. *European Journal of Innovation Management*, 24(1), s.173-189
- Zhang, W., Roberts, K. R., Jang, J. ve Durtschi, J. (2021), Why Do People Leave? a Study Of Nonsupervisory Restaurant Employees' Polychronic Time Use Preference and Turnover Intention. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 22(1), s.45-63.