

Acelecilik Sendromu

Selvi Vural¹

Özet

Bu çalışma, örgütlerde giderek yaygınlaşan hız odaklı çalışma kültürünün ortaya çıkardığı acelecilik sendromunu kavramsal bir çerçeveye içinde incelemeyi amaçlamaktadır. Küresel rekabetin yoğunlaşması, dijitalleşmenin iş süreçlerini hızlandırması ve performansın zaman temelli göstergeler üzerinden değerlendirilmesi, birçok örgütte sürekli bir zaman baskısı ve aciliyet algısının kurumsallaşmasına yol açmaktadır. Bu bağlamda acelecilik sendromu, iş yükünün niceliğinden ziyade işlerin sürekli “acil” olarak tanımlandığı, planlama ve değerlendirme süreçlerine ayrılan zamanın daraldığı ve performansın ağırlıklı olarak hız göstergeleri üzerinden ölçüldüğü bir örgütsel işleyiş biçimini ifade etmektedir. Çalışmada, sosyal jet-lag, tükenmişlik, işkoliklik ve yönetsel patolojiler gibi literatürde yer alan ilişkili kavramlardan yararlanılarak acelecilik sendromunun kuramsal temelleri tartışılmıştır. Ayrıca sağlık, hizmet ve bankacılık gibi zaman baskısının yoğun olduğu sektörlerde sendromun ortaya çıkış dinamikleri incelenmiştir. Literatür bulguları, kronik zaman baskısının çalışanların psikolojik iyi oluşunu, dikkat ve performans düzeyini olumsuz etkileyebileceğini, örgütsel düzeyde ise kalite, güvenlik ve yenilik kapasitesini zayıflatabileceğini göstermektedir. Bu nedenle acelecilik sendromunun yönetimi bireysel zaman yönetimi becerilerinden çok performans sistemleri, liderlik anlayışı, iş tasarımı ve insan kaynakları politikaları gibi yapısal unsurların yeniden değerlendirilmesini gerektirmektedir. Nihayetinde çalışma, örgütlerde hız ve çeviklik gereksiniminin çalışan sağlığı ve sürdürülebilir performans ile dengelenmesi gerektiğini vurgulayan bütüncül bir analitik çerçeve sunmaktadır.

1 Dr. Öğr. Üyesi, Gümüşhane Üniversitesi, selvi.vural@gumushane.edu.tr, 0000-0002-3245-8599

1. Giriş

Son yıllarda küresel rekabetin yoğunlaştığı, dijitalleşmenin çalışma yaşamının tüm katmanlarına nüfuz ettiği ve belirsizlik koşullarının kalıcı hale geldiği görülmektedir. Buna bağlı olarak, örgütlerde zamanın nasıl tanımlandığı ve yönetildiği sorusu giderek daha merkezi bir konuma taşınmaktadır (Willcocks, 2024). Bugün pek çok örgütte performans göstergelerinin hız temelli ölçütler etrafında yapılandırılması; iş süreçlerinde anında geri dönüş, ivedilikle çözüm üretme ve kısa sürede raporlama beklentilerini olağan bir norm haline getirmektedir (Shruthi vd., 2025). Öte yandan bu tür beklentiler, çalışanların gündelik deneyiminde geçici bir yoğunluk hâli olmaktan çıkarak süreklilik arz eden bir acecelilik iklimi yaratabilmektedir (Laiho vd., 2022).

Bununla birlikte, bireyin biyolojik ritmi ile toplumsal ve örgütsel zaman talepleri arasındaki uyumsuzluğu ele alan sosyal jet-lag araştırma bulguları bu denli bir hız rejiminin olası sonuçlarına ışık tutmaktadır (Aleixo vd., 2025). Söz konusu uyumsuzluğun büyük ölçüde yorgunluk, motivasyon kaybı, depresif duygu durum ve dikkat dağınıklığı gibi sorunlarla ilişkili olduğu savunulmaktadır (Shah ve Lacaze, 2025). Örgütsel düzlemde bu durum ele alındığında ise yapay biçimde hızlandırılmış çalışma temposu ve öngörülemeyen zaman taleplerinin benzer biçimde çalışan sağlığını ve psikolojik iyi oluşu zedeleyen bir etki yaratmasının da olası olduğu vurgulanmaktadır (Akbar vd., 2025).

Bu tartışma, bilhassa COVID-19 sonrasında gündeme gelen gelecek yönelimli yönetim yaklaşımlarıyla daha da belirgin bir hal almaktadır. Sağlık alanına özgü ve kriz dönemlerinde karar alma süreçlerini merkeze alan “healthocratic” yaklaşım, hızlı karar verme zorunluluğu ile uzun vadeli örgütsel sürdürülebilirlik arasındaki gerilimi açık bir biçimde ortaya koymaktadır (Keskin, 2020). Salgın sürecinde birçok örgütte kararların sınırlı bilgiyle ve yoğun zaman baskısı altında alınmak durumunda olması yöneticiler açısından artan sorumluluk yükü anlamı taşıırken, çalışanlar açısından ise tükenmişlik, belirsizlik kaygısı ve iş–yaşam sınırlarının bulanıklaşması gibi sonuçlar doğurabilmektedir (Müller vd., 2023). Tüm bunlar, acecelilik olgusunun sadece günlük iş temposuna ilişkin bir sorun olmayıp kriz dönemlerinde de örgütsel yönetim anlayışını şekillendiren yapısal bir dinamik olduğunu göstermektedir (Jacobsson vd., 2022).

Acecelilik sendromu, örgütlerde işlerin sistematik biçimde “acil” olarak tanımlanması, planlama veya kapsamlı değerlendirme için ayrılan zamanın giderek daraltılması ve performansın ağırlıklı olarak hız göstergeleri üzerinden ölçülmesi ile görünürlük kazanmaktadır (Pahl, 2024). Performans ölçüm sistemlerine ilişkin çalışmalarda, kısa vadeli ve büyük ölçüde finansal göstergelere

dayalı yaklaşımların örgütleri tepkisel karar almaya yönelttiği vurgulanmaktadır (Swalih vd., 2024). Oysaki buna karşın müşteri memnuniyeti, çalışan deneyimi, kalite ve yenilik gibi ölçütlerin de sürece dâhil edilmesiyle daha dengeli ve sürdürülebilir bir performans anlayışı geliştirmenin mümkün olduğu savunulmaktadır (Lepistö vd., 2024). Bu bağlamda, acelecilik sendromu, zaman baskısının performans sistemleri aracılığıyla kurumsal bir norm haline geldiği ve çalışan ile müşteri deneyiminin arka planda ya da gölgede bırakıldığı örgütlerde daha belirgin bir biçimde ortaya çıkmaktadır (Smollan ve Mooney, 2024).

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgütlerde Acelecilik Sendromu Kavramı ve Ayırıcı Özellikleri

Acelecilik sendromu, çalışanların ve yöneticilerin işleri sürekli bir “yetişememe” duygusuyla yürüttüğü, görevlerin nesnel öneminden bağımsız biçimde “acil” kategorisine taşındığı ve düşünmeye, öğrenmeye ya da istişareye ayrılan zamanın giderek değersizleştirildiği bir örgütsel işleyiş biçimi olarak tanımlanmaktadır (Plonski vd., 2025). Bu bağlamda söz konusu sendrom, iş miktarının artmasından ya da iş hacminin genişlemesinden ziyade örgütsel düzlemde işin nasıl tasarlandığına ve zamanın hangi ölçütlerle anlamlandırıldığına ilişkin daha derin bir soruna işaret etmektedir (Bouncken vd., 2025).

Örgütlerin resmî söylemlerinde bilindiği üzere sıklıkla “çeviklik”, “esneklik” ve “hız” gibi olumlu çağrışımlara sahip kavramlar öne çıkarılmaktadır. Ancak pratikte bu kavramlar çoğu zaman planlama, analiz ve katılımcı karar alma süreçlerinin daraltılmasını meşrulaştıran birer yapısal araçlara dönüşmektedir (Almhairat, 2025). Bu durum, tıpkı sosyal jet-lag sendromunda olduğu gibi bireyin biyolojik saati ile sosyal zaman arasındaki uyumsuzluğun yol açtığı yıpranmayı hatırlatmaktadır (Gong vd., 2025). Başka bir deyişle, nasıl ki söz konusu uyumsuzluk fizyolojik ve psikolojik sorunlara neden oluyorsa, örgütsel acelecilik de bireyin bilişsel ritmi, dikkat süresi ve toparlanma ihtiyacı ile iş talepleri arasındaki dengeyi bozarak benzer bir erozyona yol açabilmektedir (Bertoli vd., 2025). Elbette, sosyal jet-lag ile aralarına net bir sınır çizebilmek adına acelecilik sendromunu benzersiz kılan birtakım ayırteci özelliklere değinmek gerekmektedir.

Acelecilik sendromunu ayırt edici kılan temel özelliklerden biri, iş yükünün miktarından ya da büyüklüğünden çok aslında işin sürekli bölünmelere ve kesintilere açık bir biçimde kurgulanmasıdır (Khalid vd., 2023). Sürekli değişen öncelikler, tamamlanamayan görev listeleri ve günün farklı saatlerine yayılan “acil” e-posta ya da mesajlar temelde çalışanların dikkatlerini belirli bir iş üzerine toplamalarını zorlaştırmaktadır (George, 2024). Buna bağlı olarak,

yaşanan parçalanmışlık bilişsel dağınıklığı artırmakta ve hata yapma riskini yükseltmektedir. Sosyal jet-lag üzerine yürütülen bir araştırmada, uyku ve dinlenme ritimlerinin bozulmasına eşlik eden dalgınlık, performans düşüşü ve duygu durum dalgalanmaları bu sürecin bireysel yansımaları olarak ortaya koyulmaktadır. Söz konusu bulgular, örgütsel acelecilik kültüründe de benzer bir bilişsel ve duygusal çözülmenin yaşanabileceğini ve bunun hem bireysel verimlilik hem de iş güvenliği açısından dikkate değer riskler barındırdığını düşündürmektedir (Dietrich vd., 2025).

Acelecilik sendromu, performansın ağırlıklı olarak “çıktı hızı” ve “kısa vadeli sonuçlar” üzerinden tanımlandığı bir değerlendirme anlayışıyla pekişmektedir (Thunnissen ve Timmermans, 2023). Performans ölçüm sistemlerine odaklanan araştırmalar, geriye dönük ve finansal ağırlıklı göstergelere dayanan yaklaşımların örgütleri kısa vadeli karar almaya ittiğini ve yenilik kapasitesini sınırladığını ortaya koymaktadır (Choobchian vd., 2024). Buna karşın süreç kalitesi, müşteri ve çalışan memnuniyeti ile yenilik yeteneği gibi göstergelerin de değerlendirme sistemine dâhil edilmesi, daha dengeli ve sürdürülebilir bir performans profiline zemin hazırlamaktadır (Chmutova vd., 2024). Bu bağlamda, acelecilik sendromunun aşılması bilhassa bireysel zaman yönetimi becerilerine odaklanan müdahalelerden ziyade performans sistemlerinin dayandığı temel varsayımların yeniden ele alınmasıyla mümkün kılınmaktadır (Romero-Pérez ve Sánchez-Lissen, 2022).

2.2. Yaygın Davranışsal Sendromlar ile Acelecilik Sendromu Arasındaki İlişki

Örgütsel davranış literatüründe “acelecilik sendromu” başlığı altında doğrudan ele alınmış bir sendromdan söz etmek güçtür. Buna karşın sosyal jet-lag, tükenmişlik, işkoliklik, duygusal tükenme ve yönetsel patolojiler gibi kavramlar, araştırmacılara benzer yapısal dinamiklere işaret eden bir çerçeve sunmaktadır (Sirakaya, 2025). Sosyal jet-lag üzerine yürütülen araştırmalardan elde edilen sonuçlara göre, hafta içi ve hafta sonu uyku düzenleri arasındaki kaymalar çalışanların biyolojik ritmini bozarak yorgunluk, somnolans (uyku hali), depresif duygu durumu ve performans düşüklüğü gibi istenmeyen sonuçlarla karşılaşılmasına neden olmaktadır (Kalra ve Kour, 2025). Örgütsel acelecilik, esnek çalışma saatlerinin sınırlarının belirsizleşmesi, gece saatlerinde gönderilen e-postalar ve hafta sonuna yayılan iş talepleriyle de birleştiğinde esasınca sosyal jet-lag durumunda olduğu gibi biyolojik uyku-uyanıklık döngüsünü aşındırarak benzer olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır (Johnson vd., 2025).

Geleceğe dönük yönetim yaklaşımları kapsamında geliştirilen healthocratic model, COVID-19 pandemisi gibi olağanüstü ya da beklenmedik koşullarda sağlık alanındaki karar süreçlerinin yoğun bir hız baskısı altında nasıl şekillendiğini tartışmaya açmaktadır. Bu yaklaşım, bürokrasi ve teknokrasi ekseninde yeni bir yönetim anlayışının gerekliliğini vurgularken kriz dönemlerinde hızın kaçınılmaz bir gereklilik olduğunu savunmaktadır (Mesko vd., 2025). Bununla birlikte Masodi (2025)'ye göre karar alma süreçlerinin salt hız ölçütü üzerinden kurgulanması durumunda ise demokratik katılım, şeffaflık ve hesap verilebilirlik önemli ölçüde zayıflama riski taşımaktadır. Benzer bir dinamik, acelecilik sendromunun baskın olduğu örgütlerde de gözlemlenebilmektedir. Hızlı karar alma kültürü, bu tür yapılarda çoğu zaman çalışan katılımını, geri bildirim mekanizmalarını ve eleştirel tartışma alanlarını geri planda bırakarak “önemli olanın hızlı hareket etmek olduğu” yönündeki anlayışı güçlendirebilmektedir (Alabi vd. 2024).

Güncel yazında, bilhassa sağlık ve hizmet sektörlerinde yoğunlaşan tükenmişlik ve duygusal yıpranma iş yoğunluğu ile zaman baskısının süreklilik kazandığı durumlarda çalışanların hem fiziksel hem de duygusal ve bilişsel olarak yıprandığını göstermektedir (Shinde, 2025a). Bu süreç, bireysel düzlemde işten soğuma, sinizm ve mesleki tatminsizlik gibi daha derin ve kalıcı sonuçlar doğurabilmektedir (Zaki vd., 2023). Sağlık alanına ilişkin yazında, yoğun hasta sirkülasyonu, kaynak kıtlığı ve yüksek belirsizlik koşullarında yönetsel yapıların ve kaynak bağımlılıklarının çalışanlar üzerinde sürekli bir hız ve performans baskısı yarattığı ileri sürülmektedir. Bu durumun ise gelecekteki yönetim modelleri açısından kritik bir tartışma alanı oluşturduğuna dikkat çekilmektedir (Page vd., 2024). Neticede acelecilik sendromu, mevcut davranışsal sendromların ötesinde zaman ve hız baskısının örgütsel düzeyde kurumsallaştığı bir üst olgu olarak kavramsallaştırılabilir (Shinde, 2025b).

2.3. Acelecilik Sendromunun Bireysel ve Örgütsel Yansımaları

Bireysel düzeyde acelecilik sendromu, çalışanların fiziksel, bilişsel ve duygusal kaynaklarını aşamalı biçimde zorlayan bir etki alanına sahiptir. Süreklilik kazanan bir zaman baskısı, temelde kronik yorgunluk, uyku düzensizlikleri, dikkat dağınıklığı, iş kazası riskinde artış, iş-yaşam dengesinin bozulması ve psikolojik iyi oluşun zayıflaması gibi olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilmektedir (Groulx vd., 2024). Sosyal jet-lag sendromu yaşayan çalışanlarla yürütülen bir araştırmada, katılımcıların bir bölümünün hafta sonu geç yatma-geç kalkma alışkanlıklarının hafta içi iş performansını olumsuz etkilediği, sabah saatlerinde işe uykulu ve isteksiz başladıkları ve bu durumun hata yapma kaygısını artırdığı tespit edilmiştir (de Medeiros Lopes vd., 2022). Örgütsel acelecilik, bu tabloyu daha da derinleştirerek sürekli kesintiye uğrayan iş

akışları veya anlık taleplere bağlı olarak çalışanların toparlanma olanaklarını zayıflatmakta ve odaklanma başarılarını düşürmektedir. Zaman içerisinde bu koşullar, fiziksel yorgunlukla sınırlı kalmayarak duygusal ve bilişsel tükenmişlik belirtilerinin belirginleşmesine, işe atfedilen anlamın düşmesine ve örgütsel bağlılığın aşınmasına yol açabilmektedir (Darom vd., 2025).

Örgütsel düzeyde ele alındığında acelecilik sendromu, kalite ve güvenlik standartlarının korunmasını zorlaştırarak bireylerin stratejik düşünme kapasitesini ve yenilik geliştirme yeteneğini sınırlamaktadır (Singha, 2025). Finansal olmayan performans ölçümlerine ilişkin yazın, kısa vadeli ve finansal ağırlıklı çıktıların izlenmesine dayalı sistemlerin, müşteri memnuniyeti, çalışan deneyimi, süreç kalitesi ve yenilik gibi uzun vadeli başarı göstergelerini arka plana ittiğini ortaya koymaktadır. Öte yandan, dengeli bir performans sisteminin, sürdürülebilir rekabet avantajı açısından kritik bir işlev gördüğü vurgulanmaktadır (Arhinful ve Radmehr, 2023). Acelecilik kültürünün hâkim olduğu örgütlerde, bilhassa hizmet ve sağlık sektörlerinde, raporların, işlemlerin ya da hasta ve müşteri süreçlerinin mümkün olan en kısa sürede tamamlanması “başarı” göstergesi olarak kabul edilmektedir (Sunder ve Linderman, 2024). Bu nedenle, süreç yaklaşımı bir yana büyük önem önem arz eden hizmet kalitesi, güvenlik, etik ilkelere bağlılık ve bireyselleştirilmiş hizmet sunumu ikincil plana itilebilmektedir. Uzun vadede bu yaklaşım hem iç hem de dış paydaşların güvenini zedeleyerek örgütsel itibarı ve sürdürülebilir performansı tehdit eden bir zemin oluşturabilmektedir (Nyangoma vd., 2024).

Acelecilik sendromunun bir diğer önemli yansıması, örgütsel öğrenme ve yenilik süreçlerinde gözlenmektedir (Wijnhoven, 2022). Sürekli aceleyle yürütülen işlerde, hatalardan sistematik biçimde öğrenmeye, süreçleri gözden geçirmeye ve iyileştirme odaklı projeler geliştirmeye ayrılan zaman büyük ölçüde daralmaktadır. Bu durum, benzer hataların tekrarlanmasına ve potansiyel iyileştirme fırsatlarının gözden kaçırılmasına neden olmaktadır (Yahata vd., 2025). Gelecek yönelimli yönetim yaklaşımları, sağlık alanında olduğu gibi belirsizlik ve hızlı değişim dönemlerinde dahi örgütlerin çevresel sinyalleri izleyerek veri temelli ve refleksif karar süreçleri geliştirmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Ancak bu tür refleksif süreçlerde ise doğası gereği düşünme, değerlendirme ve istişare için belirli bir zaman dilimine ihtiyaç duyulmaktadır (Gümüşay ve Reinecke, 2024). Acelecilik kültürünün baskın olduğu örgütlerde ise bu zaman ihtiyacı genellikle “verimsiz” ya da “lüks” olarak değerlendirilmekte ve sistematik biçimde kısaltılmaktadır. Böylece örgüt, kısa vadede hızlı ve çevik bir görünüm sergilese dahi, uzun vadede esneklik ve uyum yeteneğini kaybetme riskiyle karşı karşıyadır (Johnson vd., 2025).

3. Örgütlerde Acelecilik Sendromunun Sektörel ve Nedensel Görünümü

3.1. Yüksek Hız ve Performans Baskısının Yoğun Olduğu Sektörler

Acelecilik sendromu, zaman baskısının ve iş hacminin yüksek olduğu, hata maliyetinin ekonomik olduğu kadar toplumsal sonuçlar da doğurabildiği sektörlerde daha belirgin biçimde görünürlük kazanmaktadır (Al Halbusi vd., 2024). Bankacılık, finans, sağlık, lojistik ve çağrı merkezi gibi alanlarda performans göstergeleri çoğu zaman işleme ya da hizmete ayrılan süre, yanıt verme hızı ve işlem sayısı gibi zaman temelli ölçütler çerçevesinde yapılandırılmaktadır. Bu tür ölçütler, örgütlerin operasyonel verimliliğini izleme açısından işlevsel olsa dahi zaman temelli olup sürekli hız baskısını kurumsal bir norm haline getirebilmektedir (Sohrab, 2026).

Sağlık sektörüne ilişkin gelecek yönelimli yönetim tartışmaları, salgın gibi beklenmedik ya da olağanüstü durumlarda hasta akışının hızla artması, kaynak yetersizliği ve yüksek belirsizlik nedeniyle kararların çoğu zaman anlık alınmak zorunda kaldığını ortaya koymaktadır. Bu durum, klasik bürokratik yapıların sınırlarına işaret ederken yöneticileri hem klinik hem de idari kararlarda yoğun bir baskı altında bırakmaktadır (Essoussi vd., 2023). Aynı süreçte çalışanlar, artan iş yükü ve belirsizlikle baş etmeye çalışırken bu durum acelecilik sendromunun bireysel ve örgütsel düzeyde derinleşmesine büyük ölçüde zemin hazırlamaktadır (Anwar, 2024).

Sosyal jet-lag sendromu üzerine yapılan araştırmalar, bilhassa vardiyalı ve esnek saatli çalışmanın yaygın olduğu sektörlerde, alanlarda, işlerde, hafta içi erken kalkış ile hafta sonu geç yatış döngüsünün biyolojik ritmi bozduğunu ve bunun da çalışan iş performansını olumsuz etkilediğini göstermektedir (Charoenthammanon ve Gooley, 2025). Vardiyalı çalışma düzenlerinin sağlık, güvenlik ve üretim sektörlerindeki yaygınlığı bu alanlarda acelecilik sendromunun daha yoğun yaşanmasını anlaşılabilir kılmaktadır (Das ve Palo, 2025). Çalışanlar, örgütün hız ve esneklik taleplerini karşılamaya çalışırken uyku ve dinlenme ihtiyaçlarını ikinci plana itebilmektedir. Buna bağlı olarak kronik bir “yetişememe” hissi meydana gelebilmektedir (Topal ve Kurmuş, 2022). Nihayetinde ise dikkat hataları, iş kazaları ve hizmet kalitesinde düşüş gibi örgütsel birtakım riskler artış gösterebilmektedir (Anderson vd., 2024).

Buna karşın performans değerlendirme yaklaşımlarındaki dönüşümden, bazı örgütlerin zaman ve hız baskısını daha dengeli biçimde yönetmeye yönelik adımlar attığı anlaşılmaktadır (Thomas, 2024). Finansal olmayan performans yaklaşımlarının benimsenmesi, miktar ve hız göstergelerinin yanı sıra süreç kalitesi, müşteri memnuniyeti ve çalışan deneyimi gibi boyutların da

değerlendirilmesini mümkün kılmaktadır (Vuong, 2025). Bu tür sistemler, çağrı merkezlerinde çağrı süresinden ziyade çözüm kalitesini, sağlık kuruluşlarında ise sadece hasta sayısından ziyade klinik sonuçları ve hasta memnuniyetini merkeze alan bir anlayışın gelişmesine katkı sağlamaktadır (Chowdhury vd., 2024). Dolayısıyla zaman-hız ikilisi aslında tek başına bir başarı ölçütü olmaktan çıkarılarak daha bütüncül bir performans değerlendirmesi içine yerleştirilebilmekte ve acecelilik sendromunun şiddeti görece azaltılabilmektedir (Zhang vd., 2024).

3.2. Hizmet, Sağlık ve Bankacılık Sektörlerinde Acecelilik Dinamikleri

Hizmet sektöründe zaman, çoğu durumda müşteri memnuniyetinin temel belirleyicilerinden biri olarak değerlendirilmektedir (Marcos vd., 2022). Bankacılık ve perakende gibi alanlarda bekleme sürelerini kısaltmaya yönelik süreç tasarımları aslında yoğun bir standartlaştırma ve hızlandırma pratiğini de beraberinde getirmektedir. Ancak bu pratik, çalışanlar açısından süreklilik kazanan bir acecelilik deneyimi anlamına da gelmektedir (Chukwunweike ve Aro, 2024). Müşteriyle yüz yüze ya da çevrimiçi temas halinde çalışan bireyler her etkileşimi mümkün olan en kısa sürede tamamlamaya zorlanabilmektedir. Bu durum, çalışanların ilişki kurma, sorunları etraflıca anlama ve güven inşa etme gibi duygusal emek gerektiren konulara yeterince alan ve zaman ayırmasını güçleştirmektedir (Gruber vd., 2022). Finansal olmayan performans yaklaşımı, bilhassa müşteri ilişkileri yönetimi ve hizmet kalitesi göstergelerinin performans sistemine dâhil edilmesiyle bu tür yüzeysel ve aceleci etkileşimleri sınırlandırarak daha dengeli bir hizmet sunumuna imkân tanıyacağını ileri sürmektedir (Vuong, 2025).

Sağlık sektöründe acecelilik dinamikleri hem klinik hem de idari süreçlerde eş zamanlı bir biçimde ortaya çıkmaktadır (Singh vd., 2022). COVID-19 döneminin, sağlık kuruluşlarının kısa süre içinde yeniden yapılanmasını, hasta akışını yönetmesini, kaynakları hızla tahsis etmesini ve sürekli değişen protokollere uyum sağlamasını zorunlu kıldığı vurgulanmaktadır (Glette vd., 2023). Healthocratic yönetim yaklaşımı çerçevesinde yürütülen tartışmalarda, bu süreçte sağlık otoritelerinin ve kurumlarının yoğun zaman baskısı altında karar almak durumunda kaldığı anlaşılmaktadır. Oysaki bunun etik, hukuki ve psikososyal sonuçlar doğurduğu da açıktır (Gruessner, 2023). Personel dağılımı, vardiya planlaması ve yoğun bakım kapasitesinin yönetimi gibi alanlarda alınan hızlı kararlar, çalışanların iş ve duygusal yüküyle birlikte tükenmişlik düzeyinde de artışa yol açmaktadır. Bu bağlamda acecelilik sendromu, bireysel bir deneyimin de ötesinde kurumsal bir çalışma biçimini tanımlamaktadır (Sprung vd., 2023).

Bankacılık gibi sektörlerde ise yoğun işlem hacmi, rekabet baskısı ve dijitalleşme, çalışanların aynı anda birden fazla kanalı yönetmesini zorunlu kılmaktadır (Naimi-Sadigh vd., 2022). Her ne kadar yakın geçmişte doğrudan bankacılık-tükenmişlik ilişkisini ele alan sınırlı sayıda çalışma bulunsa da önceki araştırma bulguları yüksek performans ve hız baskısının tükenmişlik ve işten ayrılma niyetiyle yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Sibindi ve Platen, 2025). Bugün dijital bankacılığın yaygınlaşmasıyla fiziksel iş yükünün bir bölümü sistemlere devredilmiş olsa bile müşteri taleplerinin günün her saatine yayılması çalışanlar üzerinde kesintisiz bir erişilebilirlik baskısı yaratmaktadır. Bu bağlamda acelecilik sendromu, dijital teknolojilerin “her an ulaşılabilir olma” özelliğiyle birleştiğinde iş-yaşam sınırlarını daha da bulanıklaştıran yeni bir boyut kazanmaktadır (Mubango vd., 2025).

3.3. Dijitalleşme, Çeviklik ve Sürekli Değişim Baskısı

Dijitalleşme, örgütler açısından operasyonel süreçleri hızlandırma ve maliyetleri azaltma potansiyeli taşıırken sürekli çevrimiçi olma beklentisi, anlık veri akışı ve kesintisiz performans izleme gibi özellikleriyle de acelecilik kültürünün tetikleyicisi olabilmektedir (Akanbi, 2023). Dijital sistemler aracılığıyla her an ölçülen ve raporlanan performans göstergeleri, çalışanların zaman baskısını daha yoğun biçimde deneyimlemesine yol açabilmektedir (Kalischko ve Riedl, 2024). Öte yandan, finansal olmayan performans yaklaşımlarının bilgi teknolojileri veya kurumsal kaynak planlaması sistemleriyle entegrasyonu ise verimlilik ile birlikte kalite ve memnuniyet boyutlarının da izlenmesine imkân tanıyabilmektedir. Ancak bu entegrasyon hız odaklı bir zihniyetle tasarlandığında, çalışanların ekran başında kesintisiz ve yoğun bir iş akışına maruz kalmasına neden olarak acelecilik sendromunu daha da derinleştirebilmektedir (Monteiro vd., 2022).

Gelecek yönelimli yönetim yaklaşımları, bilhassa sağlık alanında, dijitalleşmenin ve veri temelli yönetimin hız sağlamak bir yana şeffaflık, hesap verebilirlik veya katılımcılığı güçlendirmek amacıyla da kullanılması gerektiğini vurgulamaktadır (Sushma vd., 2026). Pandemi sürecinde olduğu gibi dijital takip ve uzaktan izleme sistemleri, hasta akışını hızlandırarak iş yükünün yeniden dağıtılmasına, kritik süreçlerin önceliklendirilmesine ve risk alanlarının daha net biçimde görülmesine katkı sağlamaktadır (Ezeanyim vd., 2025). Bu tür uygulamaların, hız ve zaman baskısının alt kademelere yansıtılmasından çok yönetim düzeyinde stratejik kararlarla desteklediğinde, acelecilik sendromunun olumsuz etkilerini sınırlayabileceği savunulmaktadır (Baierer ve Glaser, 2025).

Sürekli değişim baskısı, çeviklik kavramıyla birlikte ele alındığında örgütlerin belirsizlik koşullarına hızlı ve esnek yanıt verme kapasitesini arttıran bir yaklaşım sunmaktadır (Jaafar vd., 2025). Ancak pratikte çeviklik, sıklıkla her şeyin sürekli değiştirilmesi ve her kararın çok kısa sürede alınması biçiminde yanlış yorumlanabilmektedir. Esasında bu yorum, çalışanlar açısından kalıcı bir güvencesizlik ve kontrol kaybı hissi yaratarak acelecilik sendromunu besleyebilmektedir (Mageed, 2025). Healthocratic tartışmalar, geleceğin yönetim modellerinde bilhassa da sağlık alanında çeviklik ve esneklik ile kurumsal istikrar ve öngörülebilirlik arasındaki dengenin kritik önem taşıdığını ortaya koymaktadır (Tenggono vd., 2025). Bu nedenle, dijitalleşme ve çeviklik söylemleri hızın bilinçli ve seçici biçimde kullanılmasıyla ilişkilendirildiğinde işlevsel sonuçlar doğurabilmekte (Pfaff, 2023) yanı sıra sadece hız-zaman odaklı pratiklerin yaygınlığı ise örgütlerde kronik bir acelecilik kültürünün kurumsallaşmasına zemin hazırlamaktadır (Dýrfjörđ ve Hreinsdóttir, 2025).

4. Örgütlerde Acelecilik Sendromunun Yönetimi ve Müdahale Yaklaşımlarının Önemi

4.1. Örgütsel Müdahalelerin Karmaşıklığı ve Değerlendirilmesi

Acelecilik sendromunun yönetimi, sanıldığı gibi bireysel zaman yönetimi eğitimleri veya stresle başa çıkma atölyeleri düzenlemekle çözülebilecek kadar basit değildir (Plourde vd., 2025). Söz konusu sendrom performans sistemleri, örgüt kültürü, liderlik tarzı, dijital altyapı ve dış çevre koşulları gibi çok sayıda faktörün kesişimiyle anlam bulmaktadır (Samad, 2025). Örgütsel müdahalelerin değerlendirilmesine yönelik güncel tartışmalar, karmaşık müdahalelerin ne kadar etkili olduğundan ziyade hangi koşullarda, kimler için ve nasıl uygulandığında etkili olduğuna odaklanılması gerektiği üzerinde durmaktadır. Bu bakış açısı, acelecilik sendromuna yönelik müdahalelerin de bağlamsal olmasını ve tek tip çözümlerden kaçınılmasını zorunlu kılmaktadır (Rugulies vd., 2023).

Örneğin; bir sağlık kuruluşunda acelecilik sendromunu azaltmak için vardiya planlamasını yeniden düzenlemek, klinik ve idari görevleri dengelemek, dijital sistemler üzerinden gelen bildirimleri filtrelemek gibi yapısal müdahaleler gerekebilmektedir. Buna karşın, bir bankada veya çağrı merkezinde çalışanlar adına performans göstergelerinin yeniden tasarlanması, hız odaklı prim sistemlerinin gözden geçirilmesi ve müşteri memnuniyeti gibi niteliksel boyutların daha fazla önemslenmesi daha etkili olabilmektedir. Karmaşık örgütsel müdahalelerin değerlendirilmesinde ise çalışan deneyimlerini nitel olarak incelemek, nicel performans verileriyle birleştirmek ve zaman içinde etkileri izlemek gibi büyük ölçüde süreç odaklı ve çok düzeyli yöntemlerin

kullanılması önerilmektedir (Bahanni vd., 2026). Bu denli bir yaklaşım, acelecilik sendromuna yönelik müdahalelerin de daha gerçekçi ve öğrenmeye açık biçimde tasarlanmasını teşvik edebilir.

Bununla birlikte, örgütsel müdahalelerin kendisinin de acelecilik sendromuna kapılmaya yol açmaması önem arz etmektedir (Cheney vd., 2023). Bu bağlamda, kimi zaman daha hızlı sonuç almak amacıyla üst yönetimin tepeden inme kararlar kısa sürede çok yönlü değişiklik talebi çalışanlarda müdahale yorgunluğu yaratabilmektedir. Dahası, sorunu çözmek için yapılan uygulamalar bile yeni bir acelecilik baskısı kaynağına dönüşebilmektedir (Yadav, 2025). Güncel literatür, müdahalelerin tasarımında çalışan katılımının, yerel bilgi ve deneyimlerin dikkate alınmasının, ayrıca uygulama sürecinde esnek uyarlamalara gidilebilmesinin önemine dikkat çekmektedir (Cahyadi vd., 2024). Neticede bu ilkelerin, acelecilik sendromunu azaltmaya yönelik programların temel tasarım prensipleri arasında yer alması gerekmektedir.

4.2. Örgütsel Çeviklik, Esneklik ve Acelecilik Arasındaki İlişki

Örgütsel çeviklik, belirsiz ve hızlı değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilme, fırsatları yakalayabilme ve tehditlere hızla tepki verebilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır. Ancak çevikliğin, kurumsal düzeyde planlı, veri temelli ve öğrenmeye açık karar süreçleriyle desteklenmesi önem taşımaktadır (Jaafar vd., 2025). Sağlık alanında geleceğe yönelik yönetim modelleri tartışılırken healthocratic yaklaşımın, sağlık alanındaki kararları bilimsel bilgi, toplumsal sorumluluk ve etik ilkelerle birleştirmeyi hedefleyen bir çerçeve sunduğu üzerinde durulmaktadır (Mesko vd., 2025). Bu yaklaşım, hız-zaman baskısı altında alınan kararların dahi katılımcı ve hesap verilebilir türden olması gerektiğine odaklanmaktadır. Böylece çeviklik, salt hızlanma olmaktan çıkarılıp bilinçli ve sorumlu hız olarak yeniden anlam kazanmaktadır (Heiland, 2025).

Acelecilik sendromu ile çeviklik arasındaki temel fark, sürecin kontrol düzeyi ve öğrenme kapasitesiyle açıklanmaktadır. Çevik örgütler, belirli karar süreçlerini hızlandırırken aynı zamanda geri bildirim mekanizmaları ve öğrenme döngüleri kurarak yapılanların sonuçlarını gözden geçirme veya gerekirse rotayı düzeltme olanağı sunmaktadır (Savitha ve Kumar, 2025). Buna karşın acelecilik kültüründe, kararlar çoğu zaman tekrar gözden geçirilmeden hatta mevcut olanı yetiştirme odaklı alınmaktadır. Dolayısıyla, bu durum açık bir biçimde sistematik öğrenmeyi sınırlandırmaktadır (Magistretti ve Trabucchi, 2025). Sağlık alanında dijital sistemlerin kullanımı ise, çevik ve esnek kapasiteyi güçlendirmenin yanı sıra verilerin hız ve çıktıya odaklı

yorumlanması durumunda çalışanlar üzerinde ek bir denetim ve acelecilik baskısı da yaratmaktadır (Futterknecht ve Hertfelder, 2023).

Finansal olmayan performans değerlendirme sistemleri, çeviklikle acelecilik arasındaki bu ince çizgiyi yönetmede yol gösterici olabilmektedir (Fahas, 2024). Bu yaklaşımlar, süreç kalitesi, inovasyon kapasitesi ve paydaş memnuniyeti gibi boyutları performans sistemine dahil ederek örgütlerin hız ve maliyet göstergeleri üzerinden yönetilmesini engellemeyi amaçlamaktadır (Khosroniya vd., 2024). Bir hastanede sadece ameliyat sayısı veya poliklinik başvuru sayısı yerine komplikasyon oranları, hasta güvenliği göstergeleri ve çalışan memnuniyeti de izlendiği takdirde hız-zaman baskısının tek başına belirleyici olmaktan çıkarılması bunun bir örneğidir. Böylelikle çeviklik, acelecilikten ayrılarak daha bağımsız bir biçimde dengeli ve sürdürülebilir bir performans anlayışının parçası haline almaktadır (Motwani ve Katatria, 2024).

4.3. Yönetmel Uygulamalar, İş Tasarımı ve İnsan Kaynakları Politikaları Çerçevesinde Acelecilik Sendromu

Acelecilik sendromunun azaltılmasında yöneticilerin rolü kritik önem taşımaktadır. Liderlik tarzı, iletişim dili ve iş tasarımı tercihleri, örgütlerde zaman kültürünü şekillendiren başlıca araçlardır (Kelmendi vd., 2024). Yöneticilerin sürekli “hemen”, “şimdi” ya da “acil” vurgusu yapmaları ve toplantıları, teslim tarihlerini veya geri bildirim süreçlerini çok dar zaman aralıklarına sıkıştırması ile çalışanların acelecilik duygusu kalıcı bir hal almaktadır (Lupu ve Liu, 2025). Buna karşın, görevlerin önceliklendirilmesi, gerçekçi zaman planlaması yapılması ve beklenmeyen durumlar için esneklik payı bırakılması ise çalışanların işlerini daha kontrollü bir tempoda yürütebilmesine olanak sunmaktadır (Ashokkumar, 2025). Sosyal jet-lag araştırmalarından elde edilen bulgular, çalışanların kendi uyku ve dinlenme ritimlerini düzenleme çabalarının aslında işverenin zaman talepleriyle çeliştiği durumlarda daha da zorlaştığını ortaya koymaktadır (Diekman ve Bose, 2022). Bu nedenle, yöneticilerin vardiya ve mesai planlamasında çalışanların biyolojik ve sosyal ihtiyaçlarını da dikkate almaları gereksinimi doğmaktadır.

İş tasarımı ve insan kaynakları politikaları, acelecilik sendromunu hem pekiştirebilmekte hem de zayıflatabilmektedir (Zeshan vd., 2025). Örneğin; her an çevrimiçi olmayı ödüllendiren, gece ve hafta sonu iletişimini normalleştiren kültürlerde çalışanların işten psikolojik olarak ayrılması zorlaşırken dinlenme fırsatları da kısıtlanmaktadır. Gelecek yönelimli yönetim araştırmaları, bilhassa sağlık ve kamu sektörlerinde çalışanların tükenmişlik yaşamalarını önlemek adına dinlenme, izin hakları ve psikososyal destek programlarının kurumsal düzeyde güçlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Chan ve Brough, 2025).

İnsan kaynakları birimleri, performans değerlendirme sistemlerini hız odaklı göstergelerden ziyade sürdürülebilir performans ve iyi oluş göstergeleriyle zenginleştirerek acelecilik baskısını dengelemede önemli rol oynamaktadır (Zhang, 2025).

Ayrıca, eğitim ve gelişim programları da çalışanların zaman yönetimi, önceliklendirme ve stresle başa çıkma becerilerini destekleyebilmektedir. Fakat bu tür bireysel beceri programlarının, yapısal sorunların yerine geçmekten ziyade onları tamamlayıcı nitelikte olmasına özen gösterilmektedir (Yunus vd., 2025). Örgütsel müdahalelerin değerlendirilmesine ilişkin güncel yaklaşımlar, çalışanların müdahale sürecine katılımının ve çalışan deneyimlerinin sistematik olarak toplanmasının aslında programların daha gerçekçi ve etkili hale gelmesine katkı sağladığını göstermektedir (Ullrich vd, 2023). Bu nedenle, acelecilik sendromunu azaltmaya yönelik uygulamalarda, çalışan temsilcilerinin sürece dâhil edilmesiyle birlikte geri bildirim mekanizmalarının kurulması ve pilot uygulamalarla öğrenme döngülerinin tasarlanması önerilmektedir (Goodwyn vd., 2024).

Nihayetinde tüm bunlar, esasında acelecilik sendromunun örgütlerde bireysel zaman kullanımıyla ilişkili bir sorun olmadığına dair dikkat uyandırmaktadır. Acelecilik sendromunun bilhassa performans sistemleri, yönetsel tercihler, dijitalleşme pratikleri ve sektörel dinamikler tarafından şekillenen yapısal bir olgu olduğunu ortaya koymaktadır (Culasso vd., 2024). Müdahale yaklaşımlarının etkinliği, tekil uygulamaların varlığından ziyade bu uygulamaların hangi bağlamda, hangi aktörler tarafından ve nasıl hayata geçirildiğiyle yakından ilişkili bulunmaktadır. Bu bakımdan, örgütsel çeviklik ile acelecilik arasındaki ayrımın netleştirilmesi hızın hem bilinçli ve seçici hem de sorumlu biçimde kullanılmasına olanak tanıyan yönetim anlayışlarının geliştirilmesi önem kazanmaktadır (Jaafar vd., 2025). Yönetsel uygulamalar, iş tasarımı ve insan kaynakları politikaları birlikte ele alındığında acelecilik sendromunun kurumsal düzeyde yeniden üretilebildiği kadar, uygun müdahalelerle sınırlandırılabilirdiği de savunulmaktadır (Katirae vd., 2024). Bu çerçevede, bir sonraki bölümde sunulacak sonuç ve değerlendirmeler için analitik bir zemin sunmaktadır.

5. Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışma kapsamında incelenen literatür, yakın geçmişte “örgütlerde acelecilik sendromu” başlığı altında doğrudan ve kapsamlı ampirik araştırmaların sınırlı olduğunu göstermektedir (Ceken ve Unsal, 2023; Kovoov vd., 2023; Thunnissen ve Timmermans, 2023). Buna karşın sosyal jet-lag, geleceğe yönelik yönetim yaklaşımları, finansal olmayan performans değerlendirme sistemleri ve örgütsel müdahalelerin değerlendirilmesine ilişkin

güncel tartışmalar araştırmacılara acelecilik sendromunu kavramsal düzeyde anlamlandırmak için önemli bir kuramsal zemin sunmaktadır (Fechner vd., 2024). Söz konusu araştırmalar, zaman baskısı ve hız merkezli performans anlayışının, çalışanların biyolojik ritimleri, psikolojik iyi oluşları ve örgütsel bağlılıkları üzerinde yıpratıcı etkiler yaratabildiğini açık bir biçimde ortaya koymaktadır (Rani vd., 2022; Shinde, 2025; Xu ve Yu, 2025). Aynı zamanda bu baskının, kalite, güvenlik ve yenilikçilik gibi örgütlerin uzun vadeli başarısı açısından kritik olan alanları da dolaylı biçimde zayıflatabildiği anlaşılmaktadır (Fang vd., 2024; Lei ve Xu, 2025).

Bu bağlamda örgütler açısından temel sorun, çeviklik ve hız gereksinimini tamamen ortadan kaldırmak yerine bilhassa bu gereksinimi çalışan sağlığını, etik sorumlulukları ve sürdürülebilir performansı gözetken bir yönetim anlayışıyla dengeleyebilmektir (Kwasek vd., 2025). Böyle bir denge, performans sistemlerinin gerek kısa vadeli çıktı ile hız göstergeleri üzerine inşa edilmemesi ve finansal olmayan performans boyutlarının anlamlı biçimde sisteme dâhil edilmesi gerekse de dijitalleşmenin hız artırıcı bir araç olmanın da ötesinde şeffaflık, öğrenme ve geri bildirim süreçlerini destekleyen bir yapı olarak ele alınmasıyla mümkün görünmektedir (Alqarni vd., 2023). Ayrıca, örgütsel müdahalelerin bağlamsal özellikleri dikkate alan, çalışan katılımını önleyen ve süreç boyunca öğrenmeye açık biçimde tasarlanması acelecilik sendromunun yeniden üretilmesini engelleyen kritik bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Adobor ve Kudonoo, 2025).

Çalışanların biyolojik ve sosyal zamanlarının, örgütsel zaman politikalarıyla daha uyumlu hale getirilmesi ise, sosyal jet-lag ve benzeri zaman temelli sendromların önlenmesinde kritik bir rol oynamaktadır (Fan vd., 2025). Bu uyumun sağlanamadığı durumlarda, hız ve performans baskısı bireysel düzeyde tükenme, örgütsel düzeyde ise kalite ve güven kaybı şeklinde kendini gösterebilmektedir (Fengcai vd., 2025). Bu bağlamda, acelecilik sendromu kavramı örgütlerde zamanın, hızın ve performansın nasıl tanımlandığına ilişkin mevcut kabulleri yeniden düşünmeye davet eden bütüncül bir analitik çerçeve sunmaktadır (Bridoux vd., 2024; Adobor ve Kudonoo, 2025). Kavramın, ilerleyen çalışmalarda ampirik araştırmalar ile desteklenmesiyle hem örgütsel davranış literatürüne hem de pratikte uygulayıcılara ve yönetsel tartışmalara anlamlı katkılar sağlayacağına inanılmaktadır.

Kaynakça

- Adobor, H., & Kudonoo, E. C. (2025). Antifragility and organizations: an organizational design perspective. *Leadership & Organization Development Journal*, 46(2), 351-375.
- Akanbi, D. (2023). Architecting large-scale digital transformation programs integrating cloud modernization, intelligent analytics, and process redesign to achieve measurable, organization-wide performance improvements. *Int J Cloud Comput Database Manage*, 4(1), 74-85.
- Akbar, M. A., Varias, V., Risa, T. D., Bhirawa, M. A., & Nugraha, R. (2025). Workplace stress in the era of digital transformation: A psychological approach to employee well-being. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 3496-3506.
- Al Halbusi, H., AbdelFattah, F., Ferasso, M., Alshallaqi, M., & Hassani, A. (2024). Fear of failure for entrepreneurs in emerging economies: stress, risk, finances, hard work, and social support. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 31(1), 95-125.
- Alabi, O. A., Ajayi, F. A., Udeh, C. A., & Efunniyi, C. P. (2024). Data-driven employee engagement: A pathway to superior customer service. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 23(3), 923-933.
- Aleixo, B., Yoon, S., Mendes, J. F., & Goltsev, A. V. (2025). Modeling of Jet Lag and Searching for an Optimal Light Treatment. *Journal of Biological Rhythms*, 40(1), 36-61.
- Almhairat, A. (2025). Bureaucracy Theory Revisited: Max Weber's Ideal Type and its Contemporary Relevance in Organizational Science. *Australian Academic & Educational Services (AAES), Business and Administrative Studies*, 2(3), 16-27.
- Alqarni, K., Agina, M. F., Khairy, H. A., Al-Romeedy, B. S., Farrag, D. A., & Abdallah, R. M. (2023). The effect of electronic human resource management systems on sustainable competitive advantages: The roles of sustainable innovation and organizational agility. *Sustainability*, 15(23), 16382-16401.
- Anderson, B. A., Kim, N., Gregoire, L., Yan, N., & Ahn, C. R. (2024). Attention failures cause workplace accidents: Why workers ignore hazards and what to do about it. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 11(1), 27-35.
- Anwar, M. (2024). Flexibility and Leadership in Start-up Culture: Employee Perspectives on Workload, Well-being, and Organizational Balance. *Sinergi International Journal of Psychology*, 2(4), 240-250.
- Arhinful, R., & Radmehr, M. (2023). The effect of financial leverage on financial performance: evidence from non-financial institutions listed on the Tokyo stock market. *Journal of Capital Markets Studies*, 7(1), 53-71.

- Ashokkumar, M. R. (2025). Components of time management: happiness and resilience. *Educational Psychology, 83*(3), 405-410.
- Bahanni, K., Fujimoto, Y., & Trees Bolt, E. E. (2026). Contextual challenges in HR analytics adoption: an open systems perspective from HR managers in a developing country. *Personnel Review, 1-21*.
- Baierer, F., & Glaser, J. (2025). External pressures on technology-assisted supplemental work: Motivation regulation styles and the impact on daily recovery. *German Journal of Human Resource Management, 23970022251356383*.
- Bertoli, M., De Cesaris, M., Bonventre, S., & Brunetti, M. (2025). Cognition in Climate Change: Is It Just a Matter of Time?. *Wiley Interdisciplinary Reviews: Cognitive Science, 16*(5), e70014.
- Bouncken, R. B., Czakon, W., & Schmitt, F. (2025). Purposeful sampling and saturation in qualitative research methodologies: recommendations and review. *Review of Managerial Science, 1-37*.
- Bridoux, F., Bundy, J., Gond, J. P., Haack, P., Petriglieri, J. L., Stephens, J. P., & Sutcliffe, K. M. (2024). The new normal: Prescriptive theorizing for positive organizational impact in an age of disruption. *Academy of Management Review, 49*(4), 705-717.
- Cahyadi, A., Marwa, T., Poór, J., Maulana, A., & Szabó, K. (2024). High-involvement human resource management practices and employee resilience: The mediating role of employee technology adaptation—A case study of South Sumatra. *Administrative Sciences, 14*(11), 292-314.
- Ceken, S., & Unsal, P. (2023). Cabin crew members' silence: A qualitative study with cabin attendants. *International Journal of Aviation, Aeronautics, and Aerospace, 10*(3), 6-25.
- Chan, X. W., & Brough, P. (2025). Future-oriented coping: Advances, applications, and future research directions. *International Journal of Stress Management, 32*(3), 233-238.
- Charoenthammanon, R. S., & Gooley, J. J. (2025). The adolescent circadian clock entrains to social time rather than sun time. *Current Biology, 35*(9), 2100-2111.
- Cheney, L., Dudas, R. B., Traynor, J. M., Beatson, J. A., Rao, S., & Choi-Kain, L. W. (2023). Co-occurring autism spectrum and borderline personality disorder: An emerging clinical challenge seeking informed interventions. *Harvard Review of Psychiatry, 31*(2), 83-91.
- Chmutova, I., Xiaoqing, G. U. O., Zhang, Q., Mazhuta, V., & Nimets, A. (2024). Formulating key performance indicators for an integrated enterprise management system using a sustainable development balanced scorecard. *Development Service Industry Management, (2)*, 270-278.

- Choobchian, S., Ghorbannejad, M., Amghani, M. S., & Azadi, H. (2024). Barriers to the deployment of renewable energy technologies. In *Reclaiming Eden* (pp. 111-144). Jenny Stanford Publishing.
- Chowdhury, M. I., Chowdhury, T. R., & Abdullah, S. B. (2024). Strategies for improving patient experience and satisfaction in healthcare facilities in USA. *International Journal of Science & Healthcare Research*, 9(4), 357-369.
- Chukwunweike, J., & Aro, O. E. (2024). Implementing agile management practices in the era of digital transformation. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 24(1), 2223-2242.
- Culasso, F., Broccardo, L., Giordino, D., & Crocco, E. (2024). Performance management systems and digital technologies: an exploratory analysis of practitioners and academics' perspectives. *Industrial Management & Data Systems*, 124(10), 2870-2898.
- Darom, S., Horn, D., & Prum, S. (2025, June). Workflow Optimization Using Hybrid Methodologies for Mitigating Overtasking. In *2025 International Conference on Software, Knowledge, Information Management & Applications (SKIMA)* (pp. 1-6). IEEE.
- Das, M., & Palo, S. (2025). Shift work, sleep and well-being: a qualitative study on the experience of rotating shift workers. *Management and Labour Studies*, 50(2), 148-165.
- de Medeiros Lopes, X. D. F., Araújo, M. F. S., Lira, N. D. C. C., Dantas, D. D. S., & Souza, J. C. D. (2022). Social, biological and behavioral factors associated with social jet lag and sleep duration in university students from a low urbanized city. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 11-20.
- Diekman, C. O., & Bose, A. (2022). Beyond the limits of circadian entrainment: Non-24-h sleep-wake disorder, shift work, and social jet lag. *Journal of Theoretical Biology*, 545, 111148.
- Dietrich, M. P., Pravin, R., Furst, J., & Jason, L. A. (2025, May). The Implications and Predictability of Sleep Reversal for People with Myalgic Encephalomyelitis/Chronic Fatigue Syndrome: A Machine Learning Approach. In *Healthcare* (Vol. 13, No. 11, p. 1255). MDPI.
- Dýrfjörð, K., & Hreinsdóttir, A. M. (2025). Paving the way for slow pedagogy: leadership lessons from Icelandic preschools. *European Early Childhood Education Research Journal*, 1-16.
- Essoussi, I. E., Masmoudi, M., & Babai, M. Z. (2023). Multi-criteria decision-making for collaborative COVID-19 surge management and inter-hospital patients' transfer optimisation. *International Journal of Production Research*, 61(23), 7992-8021.
- Ezeanyim, O. C., Nwabunwanne, E. C., Igbokwe, N. C., & Nwamekwe, C. O. (2025). Patient Flow and Service Efficiency in Public Hospitals. *Journal Health of Indonesian*, 3(2), 104-124.

- Fahas, M. (2024). Management of Economic and Financial Performance by Management Control: Non-financial indicator approach. *Revue algérienne d'économie et gestion*, 18(2), 34-63.
- Fan, X., Yang, Y., & Li, C. (2025). Beyond Desynchronization: The Impact of Social Jetlag on Tourists' Venturesomeness. *Journal of Travel Research*, 00472875251385074.
- Fang, Q., Wen, C., & Xu, H. (2024). Long-term oriented culture, performance pressure and corporate innovation: evidence from China. *Plos one*, 19(5), e0302148.
- Fechner, J., Born, M., Mancini, M., Akata, Z., Haag, P., Diekelmann, S., & Born, J. (2024). The influence of intentions on dream content. *Sleep Advances*, 5(1), zpac088.
- Fengcai, Q., Boliang, L., & Yifu, Q. (2025). Research and Countermeasures on Reshaping Organizational Soul and Stimulating Innovation in Chinese High Technology Enterprises from the Perspective of New Quality Productivity. *Economics*, 12(3), 262-299.
- Futterknecht, P., & Hertfelder, T. (2023). The H&F Strategy Process. In *Data, Disruption & Digital Leadership: How to Win the Innovation Game* (pp. 21-93). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- George, A. S. (2024). Digital hoarding: the rising environmental and personal costs of information overload. *Partners Universal Multidisciplinary Research Journal*, 1(2), 51-67.
- Glette, M. K., Ludlow, K., Wiig, S., Bates, D. W., & Austin, E. E. (2023). Resilience perspective on healthcare professionals' adaptations to changes and challenges resulting from the COVID-19 pandemic: a meta-synthesis. *BMJ open*, 13(9), e071828.
- Gong, Y., Zhang, J. X., Li, S. N., Li, L. L., Dong, X. J., Liu, L. J., ... & Yang, Y. D. (2025). The relationship between chrononutrition profile, social jet lag and obesity: A cross-sectional study of Chinese college students. *Chronobiology International*, 42(3), 328-339.
- Goodwyn, N., Beech, N., Garvey, B., Gold, J., Gulliford, R., Auty, T., ... & Beech, S. (2024). Flying high: pilot peer coaching to champion well-being and mitigate hazardous attitudes. *European journal of training and development*, 48(1-2), 214-233.
- Groulx, P., Maisonneuve, F., Harvey, J. E., & Johnson, K. J. (2024). The ripple effect of strain in times of change: how manager emotional exhaustion affects team psychological safety and readiness to change. *Frontiers in psychology*, 15, 1298104.
- Gruber, J., Hargittai, E., & Nguyen, M. H. (2022). The value of face-to-face communication in the digital world: What people miss about in-person in-

- teractions when those are limited. *Studies in Communication Sciences*, 22(3), 417-435.
- Gruessner, R. W. (2023). The modified democratic management model: an ideal leadership model for healthcare?. *British Journal of Healthcare Management*, 29(11), 302-307.
- Gümüşay, A. A., & Reinecke, J. (2024). Imagining desirable futures: A call for prospective theorizing with speculative rigour. *Organization Theory*, 5(1), 26317877241235939.
- Heiland, H. (2025). The social construction of algorithms: A reassessment of algorithmic management in food delivery gig work. *New Technology, Work and Employment*, 40(1), 1-19.
- Jaafar, M., Khan, K. N., & Salman, A. (2025). A systematic review and framework for organizational agility antecedents towards industry 4.0. *Management Review Quarterly*, 1-26.
- Jaafar, M., Khan, K. N., & Salman, A. (2025). A systematic review and framework for organizational agility antecedents towards industry 4.0. *Management Review Quarterly*, 1-26.
- Jaafar, M., Khan, K. N., & Salman, A. (2025). A systematic review and framework for organizational agility antecedents towards industry 4.0. *Management Review Quarterly*, 1-26.
- Jacobsson, M., Härgestam, M., Bååthe, F., & Hagqvist, E. (2022). Organizational logics in time of crises: How physicians narrate the healthcare response to the Covid-19 pandemic in Swedish hospitals. *BMC health services research*, 22(1), 738-751.
- Johnson, D., Geiger, M., Gianiodis, P. T., & Bock, A. J. (2025). "Please, Hurry Up!" Leveraging Narratives to Speed Up the Mobilization of Resources for Entrepreneurial Ventures. *Academy of Management Perspectives*, 39(4), 641-666.
- Johnson, D., Geiger, M., Gianiodis, P. T., & Bock, A. J. (2025). "Please, Hurry Up!" Leveraging Narratives to Speed Up the Mobilization of Resources for Entrepreneurial Ventures. *Academy of Management Perspectives*, 39(4), 641-666.
- Kalischko, T., & Riedl, R. (2024). On the consequences of electronic performance monitoring in organizations: theory and evidence. *Digital Transformation and Society*, 3(1), 50-79.
- Kalra, Y., & Kour, P. (2025). Harnessing chronobiology for a healthier and more productive workforce: chronobiology at work. In *Prioritizing Employee Mental Health and Well-Being for Organizational Success* (pp. 275-322). IGI Global Scientific Publishing.
- Katirae, N., Berti, N., Das, A., Zennaro, I., Aldrighetti, R., Dimovski, V., ... & Battini, D. (2024). A new roadmap for an age-inclusive workforce mana-

- gement practice and an international policies comparison. *Open Research Europe*, 4, 85-116.
- Kelmendi, J., Shala, V., Krasniqi, D., & Beqiri, A. (2024). The influence of organizational culture and communication on leadership style. *Calitatea*, 25(201), 215-224.
- Keskin, U. (2020). Sağlık Alanı İçin Gelecek Yönelimli Yönetim Yaklaşımları Üzerine Bir Değerlendirme. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 28-44.
- Khalid, J., Weng, Q. D., Luqman, A., Rasheed, M. I., & Hina, M. (2023). After-hours work-related technology use and individuals' deviance: the role of interruption overload, psychological transition and task closure. *Kybernetes*, 52(1), 158-181.
- Khosroniya, M., Hosnavi, R., & Zahedi, M. R. (2024). Enhancing operational performance in Industry 4.0: The mediating role of total quality management and total productive maintenance at Zarharan Industrial Complex. *International Journal of Industrial Engineering and Operational Research*, 6(1), 96-122.
- Kovoor, J. G., Gupta, A. K., Bacchi, S., Stretton, B., & Padbury, R. T. (2023). 'Hurry up'syndrome harms surgical patients and staff. *ANZ Journal of Surgery*, 93(7), 1756-1757.
- Kwasek, A., Kocot, M., Radowicki, S., Kandefer, K., Szymańska, M., Sobol, D., & Trzaskowska-Dmoch, A. (2025). The impact of organizational agility on the sustainable development of the organization in the context of Economy 5.0. *Sustainability*, 17(15), 6907-6932.
- Laiho, M., Saru, E., & Seeck, H. (2022). "It's the work climate that keeps me here": the interplay between the HRM process and emergent factors in the construction of employee experiences. *Personnel review*, 51(2), 444-463.
- Lei, X., & Xu, X. (2025). Innovation in the storm: How typhoons are reshaping the corporate R&D landscape. *Technology in Society*, 81, 102828.
- Lepistö, K., Saunila, M., & Ukko, J. (2024). Enhancing customer satisfaction, personnel satisfaction and company reputation with total quality management: combining traditional and new views. *Benchmarking: An International Journal*, 31(1), 75-97.
- Lupu, I., & Liu, S. (2025). The entrainment cycle: Understanding professionals' compliance with extreme work hours in professional service firms. *Accounting, Organizations and Society*, 114, 101597.
- Mageed, I. A. (2025). Issues and challenges in transforming management practices through agility. *Systemic Analytics*, 3(2), 91-111.
- Magistretti, S., & Trabucchi, D. (2025). Agile-as-a-tool and agile-as-a-culture: a comprehensive review of agile approaches adopting contingency and configuration theories. *Review of Managerial Science*, 19(1), 223-253.

- Marcos, A. M. B. D. F., & Coelho, A. F. D. M. (2022). Service quality, customer satisfaction and customer value: holistic determinants of loyalty and word-of-mouth in services. *The TQM Journal*, 34(5), 957-978.
- Masoudi, M. (2025). Algorithmic Governance, Data-Driven Decision Making, and the Transformation of Democratic Accountability in Contemporary States. *Advanced Journal of Management, Humanity and Social Science*, 2(1), 10-22.
- Mesko, B., Kristóf, T., Dhunnoo, P., Árvai, N., & Katonai, G. (2025). A Practical Guide to Using Futures Methods in Health Care: Approaches, Applications, and Case Studies. *Journal of Medical Internet Research*, 27, e82820.
- Mesko, B., Kristóf, T., Dhunnoo, P., Árvai, N., & Katonai, G. (2025). A Practical Guide to Using Futures Methods in Health Care: Approaches, Applications, and Case Studies. *Journal of Medical Internet Research*, 27, e82820.
- Monteiro, A. P., Vale, J., Leite, E., Lis, M., & Kurowska-Pysz, J. (2022). The impact of information systems and non-financial information on company success. *International Journal of Accounting Information Systems*, 45, 100557.
- Motwani, J., & Katatria, A. (2024). Organization agility: a literature review and research agenda. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(9), 2709-2754.
- Mubango, H., Ngirande, H., & Khashane, K. (2025). Exigency of Work-Life Balance in the Wake of Digitalised Workspace for Information Technology Staff in the Banking Sector. *African Journal of Inter/Multidisciplinary Studies*, 7(1), 1-12.
- Müller, J., Hoberg, K., & Fransoo, J. C. (2023). Realizing supply chain agility under time pressure: Ad hoc supply chains during the COVID-19 pandemic. *Journal of Operations Management*, 69(3), 426-449.
- Naimi-Sadigh, A., Asgari, T., & Rabiei, M. (2022). Digital transformation in the value chain disruption of banking services. *Journal of the Knowledge Economy*, 13(2), 1212-1242.
- Nyangoma, D., Adaga, E. M., Sam-Bulya, N. J., & Achumie, G. O. (2024). Designing quality control and compliance models for customer-centric service industries: A process-driven approach. *Journal of Frontiers in Multidisciplinary Research*, 5(1), 133-140.
- Page, B., Irving, D., Amalberti, R., & Vincent, C. (2024). Health services under pressure: a scoping review and development of a taxonomy of adaptive strategies. *BMJ Quality & Safety*, 33(11), 738-747.
- Pahl, J. (2024, October). Just-in-time port call optimization: Challenges and IT-systems. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2867, No. 1, p. 012009). IOP Publishing.
- Pfaff, Y. M. (2023). Agility and digitalization: why strategic agility is a success factor for mastering digitalization—evidence from Industry 4.0 implemen-

- tations across a supply chain. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 53(5-6), 660-684.
- Plonski, P. E., Patel, P., Ossenfort, K. L., Taylor, H. A., Brunyé, T. T., & Urry, H. L. (2025). How much time to figure out how to get where? Route planning and subjective stress under time pressure. *PLoS one*, 20(1), e0316382.
- Plourde, V., Corriveau, H., & Ahmadi, S. (2025). Feasibility of an ultra-brief group cognitive behavioral skills workshops for organization, time management, and planning strategies in university students: study protocol. *Pilot and Feasibility Studies*, 11(1), 114-122.
- Rani, N. D. M., Kamarunzaman, N. Z., & Liu, J. (2022). Pattern of psychosocial challenges among oil and gas workers: a systematic review. *Environment-Behaviour Proceedings Journal*, 7(20), 431-438.
- Romero-Pérez, C., & Sánchez-Lissen, E. (2022). Scientific narratives in the study of student time management: A critical review. *International and Multidisciplinary Journal of Social Sciences*, 11(2), 60-86.
- Rugulies, R., Aust, B., Greiner, B. A., Arensman, E., Kawakami, N., LaMontagne, A. D., & Madsen, I. E. (2023). Work-related causes of mental health conditions and interventions for their improvement in workplaces. *The Lancet*, 402(10410), 1368-1381.
- Samad, A. W. (2025). An Organizational Culture, Leadership Style And Innovative Behaviour on Performance of the Organization. *Journal of Center for Energy Policy and Human Resources Capacity Development*, 1(1), 1-17.
- Savitha, M., & Kumar, S. P. (2025). Building an agile organizational structure to drive innovation and technology. *Cuestiones de Fisioterapia*, 54(2), 2321-2334.
- Shah, J. A., & Lacaze, D. (2025). Surviving a cognitive crisis at work: understanding the causes and consequences of cognitive dissonance. *International Journal of Organizational Analysis*, 33(10), 3806-3826.
- Shinde, S. (2025). Running on Empty: A Study of Time Pressure, Workload Misalignment, and Voluntary Turnover in Modern Organizations. *RESEARCH HUB International Multidisciplinary Research Journal*, 12(6), 37-47.
- Shinde, S. (2025a). The role of emotional exhaustion in employee turnover and its implications for retention. *International Journal of Management and Development Studies*, 14(3), 33-44.
- Shinde, S. (2025b). Running on Empty: A Study of Time Pressure, Workload Misalignment, and Voluntary Turnover in Modern Organizations. *RESEARCH HUB International Multidisciplinary Research Journal*, 12(6), 37-47.
- Shruthi, S., Judson, L., & Paul, V. K. (2025). Addressing the Challenges in Cost Management of Construction Projects by Using AI. *Journal of Structural Technology*, 10(2), 28-47.

- Sibindi, N., & Platen, E. (2025). Predictors of employee burnout among frontline bank staff in South Africa: a multi-theoretical approach. *African Journal of Economic and Management Studies*, 1-15.
- Singh, S., Sharma, S. K., Mehrotra, P., Bhatt, P., & Kaurav, M. (2022). Blockchain technology for efficient data management in healthcare system: Opportunity, challenges and future perspectives. *Materials Today: Proceedings*, 62, 5042-5046.
- Singha, S. (2025). Navigating Obstacles, Hurdles, and Risks in the Organizational Development of Sustainability Startups. In *Organizational Risks, Challenges, and Barriers in Developing Sustainability Start-Ups* (pp. 89-110). IGI Global Scientific Publishing.
- Sirakaya, Y. (2025). Social sleep disruption: The invisible psychological pressure of the modern age. *International Journal Of Social Science Humanity & Management Research*, 4(12), 2196-2206.
- Smollan, R. K., & Mooney, S. K. (2024). The bright side and dark side of performance expectations: the role of organizational culture and the impact on employee performance and wellbeing. *International Studies of Management & Organization*, 54(3), 218-237.
- Sohrab, T. B. (2026). AI-Enabled Decision Support Systems for Service Operations an Analytical Modeling and IT Strategy Framework. *International Journal of Scientific Interdisciplinary Research*, 7(1), 129-171.
- Sprung, C. L., Devereaux, A. V., Ghazipura, M., Burry, L. D., Hossain, T., Hammele, M. T., ... & Task Force for Mass Critical Care Writing Group. (2023). Critical Care Staffing in Pandemics and Disasters: A Consensus Report From a Subcommittee of the Task Force for Mass Critical Care—Systems Strategies to Sustain the Health Care Workforce. *Chest*, 164(1), 124-136.
- Sunder M, V., & Linderman, K. (2024). Explicating the microfoundations of operational excellence in services: A capabilities perspective. *Journal of Operations Management*, 70(7), 1048-1075.
- Sushma, M., Bharathi, B. V., & Sharma, V. (2026). Navigating Healthcare 5.0: How Emerging Technologies Are Transforming Care Delivery and Medical Innovation. In *The Convergence of Federated Learning and Healthcare 5.0 and Beyond: A New Era of Intelligent Health Systems* (pp. 547-570). Cham: Springer Nature Switzerland.
- Swalih, M. M., Ram, R., & Tew, E. (2024). Environmental management accounting for strategic decision-making: A systematic literature review. *Business Strategy and the Environment*, 33(7), 6335-6367.
- Tenggono, E., Soetjipto, B. W., & Sudhartio, L. (2025). Navigating institutional pressure: Role of dynamic managerial capabilities and strategic agility in healthcare organizations' renewal. *International Journal of Healthcare Management*, 18(3), 502-511.

- Thomas, A. (2024). Digitally transforming the organization through knowledge management: a socio-technical system (STS) perspective. *European Journal of Innovation Management*, 27(9), 437-460.
- Thunnissen, M., & Timmermans, M. (2023). Transactional analysis and burnout: For individuals and organizations. *Transactional Analysis Journal*, 53(4), 328-340.
- Topal, Ç., & Kurmuş, E. (2022). Sleep as in/dispensable deceleration for acceleration: the ambivalent relation between social acceleration and sleep patterns of the white-collar employees in İstanbul. *International Review of Sociology*, 32(3), 563-583.
- Ullrich, A., Reißig, M., Niehoff, S., & Beier, G. (2023). Employee involvement and participation in digital transformation: a combined analysis of literature and practitioners' expertise. *Journal of Organizational Change Management*, 36(8), 29-48.
- Vuong, T. K. (2025). Enhancing financial and non-financial performance through the balanced scorecard approach for firms' sustainable development. *Intangible Capital*, 21(2), 248-264.
- Vuong, T. K. (2025). Enhancing financial and non-financial performance through the balanced scorecard approach for firms' sustainable development. *Intangible Capital*, 21(2), 248-264.
- Wijnhoven, F. (2022). Organizational learning for intelligence amplification adoption: Lessons from a clinical decision support system adoption project. *Information Systems Frontiers*, 24(3), 731-744.
- Willcocks, L. P. (2024). Automation, digitalization and the future of work: A critical review. *Journal of Electronic Business & Digital Economics*, 3(2), 184-199.
- Xu, W., & Yu, A. (2025). The dark side of polychronic time management on employee well-being: exploring the buffering effects of workplace support for reducing work-family conflict and burnout. *The International Journal of Human Resource Management*, 36(3), 449-477.
- Yadav, A. S. (2025). The influence of innovative organisational cultures on psychological well-being and stress management in academic institutions. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 32(S6 (2025): Posted 15 September), 1077-1091.
- Yahata, S., Tanaka, I., Takeuchi, M., Goto, Y., Shiina, I., Nakayama, S., & Shimura, K. (2025). Development of a centralized progress management system using lean thinking and efforts to improve operations. *BMC Health Services Research*, 25(1), 1611-1635.
- Yunus, I. M., Fadila, F. Z. N., Ramadani, N. S., Rohaniah, D., Fikri, I. A., & Humairo, M. V. (2025). Enhancing Time Management and Prioritization Skills in Healthcare Professionals: A Simulation-Based Training Approach. *Inovasi Lokal*, 3(1), 17-25.

- Zaki, A. E. A., Khaled, A., & Hasanin, A. G. (2023). Organizational cynicism and work alienation among nurses and its relation to organizational loyalty. *Assiut Scientific Nursing Journal*, *11*(38), 227-237.
- Zeshan, M., Morelli, M., Rasool, S., Centobelli, P., & Cerchione, R. (2025). Empowering sustainable workplaces: A perspective on employee well-being in the light of the job demand resource model. *Sustainable Development*, *33*(2), 1861-1878.
- Zhang, M., Zhang, C., Zhang, Q., Li, Y., Gao, X., & Zhang, J. (2024, October). Unleashing the power of generic segmentation model: A simple baseline for infrared small target detection. In *Proceedings of the 32nd ACM International Conference on Multimedia* (pp. 10392-10401).
- Zhang, Q. (2025). Checks and balances: leveraging artificial intelligence for tri-balance personnel selection systems. *The International Journal of Human Resource Management*, *36*(14), 2550-2584.

