

# Yükseköğretimde İş-Yaşam Dengesinin Belirleyicileri

## Determinants of Work-Life Balance in Higher Education

Büşra Kuru Uzkurt



Polis Akademisi, Trafik Enstitüsü, Ankara

### Özet

Akademisyenler için iş-yaşam dengesinin sağlanması hem bireysel hem de kurumsal düzeyde sürdürülebilir bir akademik ortam yaratmak açısından önem taşımaktadır. Bu çalışma, yükseköğretim sektöründe çalışan akademisyenlerin iş-yaşam dengesini etkileyen faktörleri belirlemek ve fiziksel, psikolojik ve örgütsel düzeylerdeki sonuçlarını araştırma amacıyla sistematik bir inceleme yapmıştır. Çalışma kapsamında üç elektronik veri tabanı (PubMed, Scopus ve Web of Science) taranmış, verilerin analizi Rayyan yazılımı kullanılarak çok aşamalı bir süreçle yapılmıştır. Toplam 56 çalışma incelenmiş olup, çalışmanın bulguları, akademisyenlerin iş-yaşam dengesini bozan ve destekleyen faktörleri sistematik olarak ortaya koymaktadır. Araştırma bulgularına göre cinsiyet (kadın), pandemi, aşırı iş yükü, tükenmişlik ve sınırsız çalışma saatleri, dengenin bozulmasında öne çıkan unsurlardır. Bu durum, stres, depresyon, düşük yaşam kalitesi gibi psikolojik ve fiziksel sağlık sorunlarına ve işten ayrılma niyeti, verimlilik kaybı gibi örgütsel olumsuzluklara yol açmaktadır. Buna karşılık, esnek çalışma, örgütsel destek, mentorluk ve aile dostu politikalar gibi faktörler, iş-yaşam dengesini iyileştirerek çalışanların motivasyonunu, bağlılığını ve verimliliğini artırmaktadır. Dengeli bir iş-yaşam yapısı, tükenmişliği azaltırken, akademik üretkenliği ve örgütsel performansı olumlu yönde etkilemektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İş-Yaşam Dengesi, Yükseköğretimde İş-Yaşam Dengesi, Sistematik Analiz

**İ**ş-yaşam dengesi, bu çalışmada bireyin mesleki faaliyetleri ile özel yaşamındaki sosyal rollerini uyumlu bir şekilde yürütebilmesi ve bu alanlar arasında çatışma düzeyinin minimize edilmiş olması durumu olarak tanımlanmaktadır. İş-yaşam dengesi, yalnızca iş ve aile işlevleri arasındaki ilişkileri değil, aynı zamanda hayatın diğer alanlarındaki rolleri de kapsamaktadır. İş yaşam dengesi literatürde farklı şekillerde tanımlanmıştır. Felstead ve ark.

### Abstract

Ensuring work-life balance for academics is important in terms of creating a sustainable academic environment at both individual and institutional levels. This study conducted a systematic review in order to determine the factors affecting the work-life balance of academics working in the higher education sector and to investigate the results at physical, psychological and organizational levels. Within the scope of the study, three electronic databases (PubMed, Scopus and Web of Science) were scanned, and the analysis of the data was done in a multi-stage process using Rayyan software. A total of 56 studies were examined, and the findings of the study systematically reveal the factors that disrupt and support the work-life balance of academics. According to the findings of the research, gender (female), pandemic, excessive workload, burnout and unlimited working hours are the prominent factors in the deterioration of the balance. This situation leads to psychological and physical health problems such as stress, depression, low quality of life, and organizational negativities such as intention to quit and loss of productivity. In contrast, factors such as flexible working, organizational support, mentoring, and family-friendly policies improve work-life balance, increasing employee motivation, engagement, and productivity. A balanced work-life structure reduces burnout and positively affects academic productivity and organizational performance.

**Keywords:** Work-Life Balance, Work-Life Balance in Higher Education, Systematic Review

(2002), iş-yaşam dengesini, gelirin büyük ölçüde emek piyasaları aracılığıyla üretildiği ve dağıtıldığı toplumlarda, iş ve iş dışı yaşamın kurumsal ve kültürel zaman ve mekân ilişkisi olarak tanımlamaktadır. Greenhaus (2003), iş-yaşam dengesini, iş ve özel yaşam arasındaki rol çatışmasını en aza indirgeyerek hem işte hem de aile hayatında tatmin ve etkili performans sağlama durumu olarak ifade etmiştir.

### İletişim / Correspondence:

Doç. Dr. Büşra Kuru Uzkurt  
Polis Akademisi, Trafik Enstitüsü,  
Ankara  
e-posta: busra.koruzkurt@pa.edu.tr

Yükseköğretim Dergisi / TÜBA Higher Education Research/Review (TÜBA-HER), 16(1), 65-82. © 2026 TÜBA  
Geliş tarihi / Received: Mayıs / May 20, 2025; Kabul tarihi / Accepted: Haziran / June 5, 2025

Bu makalenin atıf künyesi / How to cite this article: Kuru Uzkurt, B. (2026). Yükseköğretimde iş-yaşam dengesinin belirleyicileri. *Yükseköğretim Dergisi*, 16(1), 65-82. <https://doi.org/10.53478/yuksekokretim.1702699>

ORCID: B. Kuru Uzkurt: 0000-0002-7235-4030

İş yaşam dengesini, bireyin hayatındaki iş, aile ve özel yaşam gibi üç temel alanın taleplerini yeterli düzeyde karşılayabilmesi olarak tanımlanmaktadır. İşle ilgili talepler; çalışma saatleri, iş yoğunluğu ve işte geçirilen zamanın oranını kapsamaktadır. Fazla mesai saatleri aileye ayrılan zamanı azaltırken, yüksek iş yoğunluğu veya iş baskısı ise yorgunluk, kaygı veya ev ve aile yaşamının kalitesini olumsuz etkileyen diğer fizyolojik sonuçlara yol açabilmektedir. Aileyle ilgili gereksinimler; bireylerin üstlendiği roller, ailevi sorumluluklar ve yaşlı aile bireyleri ile çocuklara yönelik bakım yükümlülüklerini içermektedir. Bununla birlikte, iş-yaşam dengesi yalnızca iş ve aile ilişkileriyle sınırlı kalmayıp kişisel gelişim süreçleri gibi farklı yaşam alanlarını da kapsamaktadır (White ve ark., 2003).

İş yaşam dengesi üzerine yapılan geniş çaplı akademik araştırmalara rağmen, akademisyenler halen iş ve özel hayatlarını dengelemekte önemli zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu doğrultuda, mevcut çalışma, akademisyenlerin iş yaşam dengesi konusunda karşılaştıkları sorunları sistematik bir şekilde incelemeyi, bu alandaki araştırma boşluklarını belirlemeyi ve gelecekteki çalışmalar için öneriler sunmayı amaçlamaktadır.

Bu hedefe ulaşmak için, son beş yıl içerisinde akademisyenlerin iş yaşam dengesine ilişkin literatürü detaylı bir şekilde analiz edilecektir. Çalışma, özellikle yükseköğretim sektörüne odaklanarak iş-yaşam dengesinin belirleyicilerini ortaya koymak ve disiplinlerarası bir perspektif sunmayı hedeflemektedir. Bu konuda ilerleyen araştırmalar için yön vermek üzere aşağıdaki araştırma sorularıyla başlanmıştır. Bu sistematik analizin, temelini aldığı araştırma soruları şunlardır:

1. Akademisyenlerin iş-yaşam dengesini olumlu veya olumsuz etkileyen bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler nelerdir?
2. Yükseköğretim kurumlarının sunduğu politikalar (esnek çalışma, mentörlük, idari destek vb.) iş-yaşam dengesine ne ölçüde katkı sağlamaktadır?
3. Akademik kariyerin özgün dinamikleri (yoğun yayın baskısı, öğretim yükü, idari görevler) iş-yaşam çatışmasını nasıl şekillendirmektedir?
4. Cinsiyet, kıdem, disiplin farklılıkları gibi demografik değişkenler, iş-yaşam dengesi üzerinde nasıl bir rol oynamaktadır?

Bu sorular çerçevesinde çalışma, yükseköğretimdeki akademisyenlerin iş-yaşam dengesine ilişkin mevcut literatürde öne çıkan pratik sonuçların karşılaştırılması ve bu alandaki bilgi birikimine katkı sağlamayı hedeflemektedir. Kurumsal ve bireysel düzeydeki stratejilerin etkinliğinin karşılaştırmalı analizi, çalışmanın odaklandığı bir diğer kritik noktadır. Araştırma bulgularının, alandaki gelecek çalışmalara rehberlik edecek yeni bir kavramsal çerçeve sunması beklenmektedir. Bu çok yönlü yaklaşım, hem akademik tartışmalara teorik katkı sağlamayı hem de uygulayıcılar için politika önerileri üretmeyi amaçlamaktadır.

## Yöntem

Bu sistematik literatür taraması, yükseköğretim sektöründe çalışan akademisyenlerin iş-yaşam dengesini incelemek amacıyla PRISMA bildirisine ait metodolojik standartlar doğrultusunda yapılandırılmıştır (PRISMA, 2020). Araştırmanın nesnellüğünü sağlamak adına, veri seçim süreçlerinde kullanılacak dahil etme ve hariç tutma kriterleri önceden belirlenmiş olup, bu süreçler olası yazar önyargılarını en aza indirecek şekilde düzenlenmiştir (Urrútia & Bonfill, 2010).

## Arama Stratejisi

Bu araştırmada yayın dili olarak İngilizce seçilmiştir. Bu tercihin temel gerekçesi, İngilizcenin bilimsel iletişimin evrensel dili olması ve akademik literatürdeki baskın konumudur. İngilizce yayınların seçilmesi hem metodolojik standartların korunması hem de araştırma bulgularının disiplinlerarası dolaşımı açısından kritik önem taşımaktadır. Özellikle “iş-yaşam dengesi” gibi multidisipliner bir konuda, İngilizce literatürün kapsayıcılığı ve güncelliği, çalışmanın geçerliliğini artırmaktadır. Ayrıca, uluslararası indekslerde taranan dergilerde yayınlanan çalışmaların büyük çoğunluğunun İngilizce olması, araştırmanın kapsam ve niteliğini garanti altına alma açısından önemli görülmektedir.

Sistematik derleme standartları (PRISMA 2020) kapsamında, metodolojik kaliteyi artırmak için son beş yılın yayınları seçilmiş olup bu yaklaşım hem bilimsel güncelliği sağlamakta hem de uygulanabilir sonuçlar elde edilmesini mümkün kılmaktadır. COVID-19 pandemisinin küresel çapta yarattığı dönüşüm, akademisyenlerin iş-yaşam dengesine ilişkin çalışma modellerini köklü şekilde değiştirmiş, hibrit çalışma düzenleri, uzaktan eğitim sistemleri ve dijital platformların yaygınlaşması gibi faktörler ancak son yıllardaki araştırmalarda kapsamlı biçimde ele alınabilmiştir. Bu durum son beş yılın literatürünün güncelliğini koruduğunu göstermektedir.

Bu sistematik incelemede kullanılan çalışmalar, PubMed, Scopus ve Web of Science veri tabanlarında yapılan elektronik aramalar sonucunda belirlenmiştir. Veri tabanlarında aranan anahtar kelimeler şunlardır: (“work-life balance” AND (“academ\*” OR “faculty”) AND (“universit\*” OR “higher education”)).

## Çalışma Seçimi

Bu çalışmanın metodolojik yaklaşımı, sistematik literatür taramasının titizlikle gerçekleştirilmesini sağlamak üzere kademeli bir süreç olarak tasarlanmıştır. Araştırmanın ilk aşamasında, Rayyan yazılımı aracılığıyla tespit edilen tüm yayınlar bağımsız olarak değerlendirilmiş ve yinelenen kayıtlar hem otomatik filtreleme hem de manuel inceleme yöntemleriyle belirlenerek veri setinden elenmiştir.



Eleme süreci iki aşamalı olarak yürütülmüştür. İlk kademede, çalışmalar başlık ve özetleri üzerinden metodolojik açıdan incelenmiş ve ön değerlendirme kriterlerini sağlayanlar ikinci aşamaya taşınmıştır. İkinci kademede ise ön elemeyen geçen yayınların tam metinleri, PRISMA kılavuzuna uygun şekilde oluşturulan dahil etme ve hariç tutma ölçütleri doğrultusunda detaylı analize tabi tutulmuştur.

Bu standartlaştırılmış ve çok aşamalı metodolojik yaklaşım üç temel prensip üzerine inşa edilmiştir. Öncelikle, tüm değerlendirme süreçleri belirlenmiş protokoller çerçevesinde yürütülerek metodolojik tutarlılık sağlanmıştır. İkinci olarak, veri seçim sürecinde tam şeffaflık ilkesi benimsenerek araştırma güvenilirliği artırılmıştır. Son olarak, çalışmanın objektifliğini korumak amacıyla sistematik bir yaklaşım izlenerek potansiyel önyargıların minimize edilmesi hedeflenmiştir. Bu kapsamlı yöntem, elde edilen bulguların geçerliliğini ve güvenilirliğini bilimsel standartlarda garanti altına almayı amaçlamaktadır.

### Dahil Etme ve Hariç Tutma Kriterleri

Bu çalışmanın dahil etme ve hariç tutma kriterleri, yükseköğretim sektöründe iş-yaşam dengesinin belirleyicilerini sistematik olarak incelemek üzere titizlikle oluşturulmuştur. Çalışmaya dahil edilecek yayınlar için temel kriterler şunlardır: (1) son beş yıl içinde yayınlanmış olması, (2) hakemli akademik dergilerde İngilizce olarak yayımlanmış tam metin makaleler olması, (3) yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personeli (öğretim üyeleri, araştırmacılar) odak alması, (4) iş-yaşam dengesinin belirleyici faktörlerini ampirik verilerle inceleme yapmış olmasıdır.

Hariç tutma kriterleri ise şu şekilde belirlenmiştir: (1) öğrenciler veya idari personel gibi akademik kadro dışındaki grupları inceleyen çalışmalar, (2) hakem sürecinden geçmemiş yayınlar ya da tezler, konferans bildirileri, (3) teorik çerçeve sunan ancak ampirik veri içermeyen makaleler, (4) İngilizce dışındaki dillerde yayınlanmış çalışmalar, (5) 2020 yılı Nisan ayı öncesine ait yayınlar ve (6) iş-yaşam dengesi ölçütlerini net olarak tanımlamayan veya standart ölçekler kullanmayan araştırmalar.

### Veri Çıkarımı

Bu çalışmada veri çıkarma süreci, önceden hazırlanmış standart bir veri toplama formu aracılığıyla sistematik olarak yürütülmüştür. Form, her bir çalışmaya ait temel bilgileri (yazar adı, yayın başlığı, yayın yılı ve ülke) ve metodolojik özellikleri (araştırma deseni, örneklem sayısı, kurum türü) kapsamlı şekilde belgelemek üzere tasarlanmıştır. Bunun yanı sıra, iş-yaşam dengesini etkileyen faktörler, bireysel ve kurumsal sonuçlar ile çalışma kalite göstergeleri detaylı olarak kayıt altına alınmıştır.

Veri çıkarma sürecinin güvenilirliğini artırmak için katmanlı bir doğrulama yöntemi benimsenmiştir. İlk olarak, bir araştırmacı tarafından çıkarılan veriler, alanında uzman bağım-

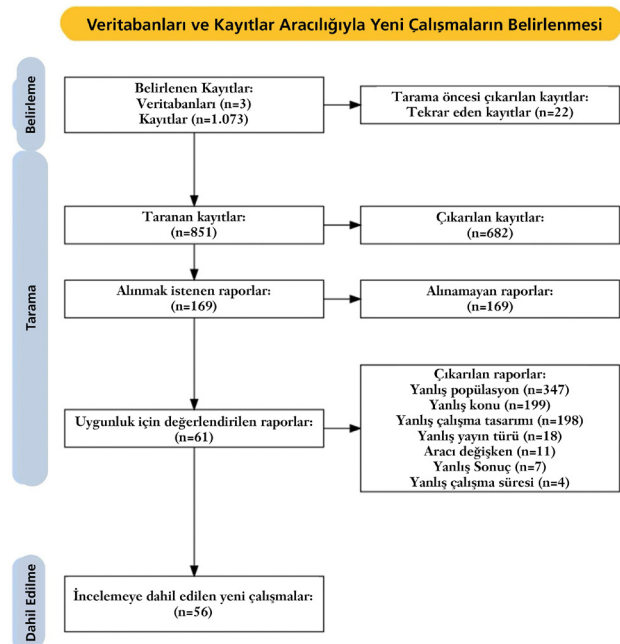
sız bir araştırmacı tarafından kontrol edilmiştir. Tespit edilen uyumsuzluklar ve yöntemsel belirsizlikler, üçüncü bir uzmanın moderatörlüğünde gerçekleştirilen mutabakat toplantılarında ele alınarak çözüme kavuşturulmuştur. Bu çoklu değerlendirme mekanizması, veri tutarlılığını sağlamakla kalmamış, aynı zamanda araştırma sonuçlarının geçerliliğini de güçlendirmiştir. Tüm süreç boyunca PRISMA kılavuzunun veri standartlarına tamamiyle bağlı kalınmış ve çalışmalar arası tutarlılığı sağlamak amacıyla tüm veri alanları açık operasyonel tanımlarla desteklenmiştir.

## Bulgular

### Arama Sonuçları Özeti

■ Şekil 1’de özetlenen çalışma seçim sürecinde, veri tabanları ve arama motorları üzerinden yapılan literatür taraması sonucunda 1073 kayıt tespit edilmiştir. Bu kayıtların 222’si yinelenen çalışmalar olduğu için elenmiş, geriye kalan 851 çalışma ön değerlendirmeye alınmıştır. Söz konusu 851 çalışmanın başlık, özet ve anahtar kelimeleri, «work-life balance» AND «academ\*» OR «faculty» AND «university\*» OR «higher education» kriterlerine göre incelenmiş; ancak 682 çalışma, dahil etme kriterlerini karşılamadığı için değerlendirme dışı bırakılmıştır. Kalan 222 çalışmanın tam metinleri indirilerek detaylı inceleme yapılmış ve 108 çalışma daha uygun bulunmadığı için eleme sürecine elenmiştir. Dışlanma sebepleri arasında yanlış popülasyon (347), yanlış konu (199), yanlış çalışma tasarımı (198), yanlış yayın türü (18), aracı değişken (11), yanlış sonuç (7), yanlış çalışma süresi (4), bulunmuştur. Sonuç olarak, inceleme için toplamda 56 yeni çalışma dahil edilmiştir (■ Şek. 1).

■ Şekil 1  
PRISMA Diagram



## Dahil Edilen Çalışmaların Özellikleri

Sistemik incelememiz için 2020 yılı Nisan ayından itibaren 2025 yılı Nisan ayına kadar son beş yılda yayınlanan 56 çalışma seçilmiştir (■ Tablo 1). Araştırma bulguları, literatürde belirgin bir nicel yöntem baskınlığını ortaya koymaktadır. Çalışmaların %85'inde (n=48) nicel araştırma yöntemleri benimsenmiştir (örneğin; Matulevicius ve ark. (2021), Jongruck ve ark. (2024), Bucea-Manea-Toniş ve ark. (2020)). Buna karşılık, nitel yöntemler sadece 6 çalışmada (%11) (örneğin; Baumberger-Henry ve ark., 2022, Ramachandaran ve ark., 2024) ve karma yöntemler ise 2 çalışmada (%4) (Abou Hashish ve ark. 2024, Aswathy ve ark. 2025) kullanılmıştır.

Örneklem büyüklükleri açısından önemli farklılıklar gözlemlenmiş olup, en küçük örneklem 6 katılımlı Ramachandaran ve ark. (2024) çalışmasında, en büyük örneklem ise 1800 katılımlı Jongruck ve ark. (2024) çalışmasında görülmektedir. Araştırma kapsamlarının farklı akademik alanlarda yapıldığı görülürken, özellikle sağlık sektörüne yönelik çalışmaların yoğunluğu dikkat çekmektedir. Ancak, aynı zamanda yapılan çalışmaların bir kısmında özel bir alan belirtilmemiştir. Coğrafi temsil açısından ABD 13 çalışmayla (%23) en fazla katkı sağlayan ülke konumundadır. Bunu 7 çalışmayla Hindistan, 6 çalışmayla Malezya ve 5'er çalışmayla Birleşik Krallık ile Mısır takip etmektedir. Dikkat çekici şekilde, Leal Filho ve ark. (2024) çalışması 39 farklı ülkeyi kapsayan en kapsamlı coğrafi temsili sunmaktadır. Zamansal dağılım, konuya olan ilginin giderek arttığını göstermektedir. 2024 yılında yayınlanan çalışma sayısı 14'e (%25) ulaşarak zirve yapmıştır.

## Yükseköğretimde İş-Yaşam Dengesinin Belirleyicileri

### İş-Yaşam Dengesini Olumsuz Etkileyen Faktörler

■ Tablo 2, yükseköğretimde iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyen faktörleri sistematik bir şekilde ele almaktadır. Çalışmalar, bireysel ve örgütsel düzeyde çeşitli nedenlerin iş-yaşam dengesini bozduğunu göstermektedir. Sosyal sistem faktörleri açısından bakıldığında, kadın çalışanların iş-yaşam dengesi konusunda dezavantajlı konumda olduğu görülmektedir. Esquivel ve ark. (2023), Matulevicius ve ark. (2021), Garraio ve ark. (2022), Singh ve ark. (2023), Mordi ve ark. (2024) ve Berheide ve ark. (2022) çalışmalarında cinsiyetin olumsuz bir belirleyici olduğu ifade edilmiştir. Kadınlar, ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları daha fazla üstlenmekte ve bu durum iş-özel hayat dengesini kurmalarını zorlaştırmaktadır. Ayrıca, kadın çalışanların akademik ve profesyonel ortamlarda daha fazla iş yükü ve stresle karşılaşmaları iş-yaşam dengesini bozucu etki yaratmaktadır. Pandemi sürecinde ise uzaktan çalışma ve evde kalma zorunluluğu, kadınların iş- yaşam dengesizliğini daha da belirginleştirmiştir.

Pandemi sürecinin genel olarak, iş-yaşam dengesine olumsuz etki yaptığı görülmektedir COVID-19 pandemisi nede-

niyle uzaktan çalışma, karantina ve belirsizlik gibi faktörlerin çalışanlar üzerinde olumsuz sonuçlar doğurduğu Esquivel ve ark. (2023), Matulevicius ve ark. (2021), Singh ve ark. (2023), Leal Filho ve ark. (2024) ve McGaughey ve ark. (2022) çalışmalarında vurgulanmıştır. Özellikle pandeminin akademik ortamlardaki çalışma koşullarını zorlaştırdığı ve çalışanların tükenmişlik düzeylerini artırdığı belirtilmiştir.

Akademik dünyadaki yayın baskısı, iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyen önemli bir unsurdur. Le ve ark. (2025) çalışması, akademisyenlerin sürekli olarak yayın üretme zorunluluğu nedeniyle yüksek düzeyde stres yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra, sınırsız çalışma saatleri ve bulanık sınırlar, çalışanların iş ve özel hayatlarını ayırmalarını zorlaştırarak iş-yaşam dengesini bozmuştur (Johnston ve ark., 2022). Akademik normlar, öğretim yükü ve kariyer gelişimi konusundaki belirsizlikler, çalışanların uzun vadede iş stresine maruz kalmalarına neden olmaktadır (Bowering ve ark., 2021; Berheide ve ark., 2022). Ayrıca, iş aile çatışması, rol aşırı yüklenmesi ve iş stresi gibi faktörler çalışanların özel hayatlarını yeterince sürdürememelerine yol açmaktadır (Mary ve ark., 2021; Gaffoor ve ark., 2023; Gustafsson ve ark., 2023).

Örgütsel faktörler açısından bakıldığında, iş yükü ve çalışma saatleri çalışanların iş-yaşam dengesi üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Cankurtaran ve ark. (2023) çalışmasında, çalışanların aşırı iş yükü nedeniyle özel hayatlarına yeterince zaman ayıramadıkları belirtilmiştir. Bunun yanı sıra, kurumsal destek eksikliği, çalışanların iş ortamında kendilerini güvende hissetmelerini zorlaştırarak iş-yaşam dengesini daha da bozmuştur (Cankurtaran ve ark., 2023; Mary ve ark., 2021; Garraio ve ark., 2022). Özellikle pandemi sürecinde yöneticilerin çalışanlara yeterli destek sağlamamaları, iş stresi ve tükenmişlik gibi sorunları artırmıştır. Teknoloji kullanımıyla bağlantılı iş yükü de önemli bir faktördür. Mordi ve ark. (2024) çalışmasında, BT teknolojileriyle ilgili iş yükünün çalışanlar üzerinde ek stres yarattığı belirtilmiştir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, yükseköğretimde iş-yaşam dengesi üzerinde etkili olan faktörlerin hem bireysel hem de örgütsel düzeyde geniş bir yelpazeye yayıldığı görülmektedir. Kadın çalışanlar, akademisyenler ve genç profesyoneller iş-yaşam dengesi açısından daha fazla zorluk yaşamaktadır. Pandemi süreci, iş stresi, tükenmişlik ve akademik baskılar iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyen başlıca unsurlar arasında yer almaktadır. Örgütsel destek mekanizmalarının eksikliği, çalışanların iş ortamında kendilerini güvende hissetmelerini zorlaştırarak iş-yaşam dengesini daha da bozmuştur.

## Yükseköğretimde İş-Yaşam Dengesini Olumlu Etkileyen Faktörler

■ Tablo 3, yükseköğretimde iş-yaşam dengesini olumlu etkileyen faktörleri sistematik bir şekilde ele almaktadır. Çalışmalar, bireysel ve örgütsel düzeyde çeşitli nedenlerin



iş-yaşam dengesini desteklediğini göstermektedir. Sosyal sistem faktörleri açısından bakıldığında, üst yaş grubu ve erkek cinsiyetinin iş-yaşam dengesi açısından avantaj sağladığı görülmektedir (Mayya ve ark., 2021). Bunun yanı sıra, aile ve kişisel faktörler çalışanların iş-yaşam dengesini korumalarına yardımcı olmaktadır. Jongruck ve ark. (2024) çalışmasında, çalışanların aile içindeki yükümlülükleri (çocuk bakımı, yaşlı bakımı gibi) ve kişisel kaynakları (öz yeterlilik, iyimserlik) iş-yaşam dengesini olumlu yönde etkileyen unsurlar olarak belirlenmiştir. Ayrıca, sosyal destek ve kişisel zamanın yeterli olması, çalışanların iş ve özel hayatlarını dengeli bir şekilde sürdürebilmelerine katkı sağlamaktadır (Malik ve ark., 2021).

Örgütsel faktörler açısından bakıldığında, aile dostu politikalar, çalışanların iş-yaşam dengesini korumalarına yardımcı olmaktadır (Mayya ve ark., 2021). Esnek çalışma ve kurumsal destek, çalışanların iş yükünü yönetmelerine ve özel hayatlarına daha fazla zaman ayırmalarına olanak tanımaktadır (Johnston ve ark., 2022). Üniversite politikaları, çalışanlara yönelik özelleştirilmiş destek mekanizmaları sunarak iş-yaşam dengesini güçlendirmektedir (Jongruck ve ark., 2024). Örgütsel destek, çalışanların iş ortamında kendilerini güvende hissetmelerini sağlayarak iş-yaşam dengesini olumlu yönde etkilemektedir (Halbach ve ark., 2022; Tan ve ark., 2024; Ramegowda ve ark., 2024).

Bireysel faktörler açısından bakıldığında, duygusal zekâ, çalışanların iş gücü çevikliği ve bilgi paylaşımı yoluyla iş-yaşam dengesini korumalarına yardımcı olmaktadır (Soliman ve ark., 2023). Etkili liderlik, çalışanların kariyer gelişim fırsatlarına erişimini artırarak iş-yaşam dengesini desteklemektedir (Shirina ve ark., 2022). İş bağlılığı, çalışanların organizasyona olan bağlılıklarını artırarak iş-yaşam dengesini güçlendirmektedir (Gustafsson ve ark., 2023). Dayanıklılık, çalışanların iş yükünü yönetmelerine yardımcı olarak iş-yaşam dengesini olumlu yönde etkilemektedir (Rothacker-Peyton ve ark., 2022).

Akademik dünyada iş-yaşam dengesini destekleyen önemli unsurlardan biri de mentorluk programlarıdır. Dream ve ark. (2020) çalışmasında, mentorluk programlarının çalışanların profesyonel gelişimlerini destekleyerek iş-yaşam dengesini iyileştirdiği belirtilmiştir. Esnek çalışma ve özerklik, çalışanların iş süreçlerinde bağımsız hareket etmelerine olanak tanıyarak iş-yaşam dengesini olumlu yönde etkilemektedir (Putit ve ark., 2023). Kurumsal destek, çalışma koşulları ve iş tatmini, çalışanların iş ortamında kendilerini daha rahat hissetmelerini sağlayarak iş-yaşam dengesini güçlendirmektedir (Ramegowda ve ark., 2024).

Genel olarak değerlendirildiğinde, yükseköğretimde iş-yaşam dengesini olumlu etkileyen faktörlerin hem bireysel hem de örgütsel düzeyde geniş bir yelpazeye yayıldığı görülmektedir. Aile dostu politikalar, esnek çalışma sistemleri, örgütsel destek mekanizmaları ve mentorluk programları çalışanların iş-yaşam dengesini korumalarına yardımcı

olmaktadır. Bunun yanı sıra, duygusal zekâ, dayanıklılık ve iş bağlılığı gibi bireysel faktörler çalışanların iş-yaşam dengesini güçlendirmektedir.

## Yükseköğretimde İş-Yaşam Dengesinin Bireysel ve Organizasyonel Sonuçları

### Yükseköğretimde İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Bireysel Sonuçlar

■ Tablo 4, yükseköğretimde iş-yaşam dengesinin bireysel sonuçlarını fiziksel ve psikolojik etkiler açısından sistematik bir şekilde ele almaktadır. Çalışmalar, iş-yaşam dengesinin bozulmasının çalışanlar üzerinde hem fiziksel hem de zihinsel sağlık açısından ciddi sonuçlar doğurduğunu göstermektedir.

İş-yaşam dengesinin bozulması, çalışanların fiziksel sağlığı üzerinde doğrudan etkiler yaratmaktadır. Rauf ve ark. (2025) çalışması, kötü iş-yaşam dengesi nedeniyle artan stres, kaygı, depresyon ve genel yaşam kalitesinde düşüş yaşandığını ortaya koymaktadır. Chu ve ark. (2024) çalışması, uzun çalışma saatleri ve akademik beklentilerin yüksek stres ve tükenmişliğe yol açtığını göstermektedir. Halbach ve ark. (2022) ve Mary ve ark. (2021) çalışmaları, stresin ve düşük yaşam kalitesinin iş-yaşam dengesinin bozulmasıyla doğrudan ilişkili olduğunu vurgulamaktadır. Rothacker-Peyton ve ark. (2022) ve Eisenberg ve ark. (2022) çalışmaları ise tükenmişliğin akademik ve profesyonel ortamlarda yaygın bir sorun olduğunu göstermektedir.

İş-yaşam dengesinin bozulması, çalışanların psikolojik sağlığını da ciddi şekilde etkilemektedir. Matulevicius ve ark. (2021) çalışması, akademik kariyer gelişiminin olumsuz etkilenmesi nedeniyle çalışanların motivasyon kaybı yaşadığını göstermektedir. Ugwu ve ark. (2025) çalışması, akıllı telefon kullanımının iş yükünü artırarak duygusal tükenmeye yol açtığını ortaya koymaktadır. Ramachandaran ve ark. (2024) çalışması, zihinsel sağlık sorunları ve zaman yönetimi eksikliğinin aşırı iş yüküne neden olduğunu göstermektedir. Ugwu ve ark. (2024) çalışmasının bir diğer bulgusu ise aile uyumunun olumlu bir faktör olarak iş-yaşam dengesini desteklediği, ancak duygusal tükenmenin olumsuz bir sonuç olarak ortaya çıktığıdır.

Bu analiz, iş-yaşam dengesinin bozulmasının çalışanlar üzerinde hem fiziksel hem de psikolojik açıdan ciddi sonuçlar doğurduğunu göstermektedir. Stres, tükenmişlik, düşük yaşam kalitesi ve duygusal tükenme gibi olumsuz etkiler, çalışanların uzun vadede iş performanslarını ve genel refahlarını düşürmektedir. Özellikle akademik beklentiler, uzun çalışma saatleri ve iş yükü gibi faktörler, çalışanların hem fiziksel hem de zihinsel sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Bununla birlikte, aile uyumu ve örgütsel destek gibi olumlu faktörler, iş-yaşam dengesini korumaya yardımcı olmaktadır.

## Yükseköğretimde İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Organizasyonel Sonuçlar

■ Tablo 5, yükseköğretimde iş-yaşam dengesinin organizasyonel sonuçlarını sistematik bir şekilde ele almaktadır. Çalışmalar, iş-yaşam dengesinin hem olumlu hem de olumsuz etkilerinin örgütsel düzeyde önemli sonuçlar doğurduğunu göstermektedir.

İş-yaşam dengesinin sağlanması, çalışanların iş tatmini, bağlılık ve verimlilik gibi olumlu sonuçlar elde etmelerine katkı sağlamaktadır. Malik ve ark. (2021) çalışması, iş tatmini ve memnuniyetin yanı sıra takım çalışması ve iş verimliliğinin arttığını göstermektedir. Gaffoor ve ark. (2023) ve Demir ve ark. (2022) çalışmaları, iş tatmini ve akademik üretkenliğin iş-yaşam dengesi ile doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Harunavamwe ve ark. (2023) ve Shirina ve ark. (2022) çalışmaları, iş motivasyonu ve örgütsel bağlılığın iş-yaşam dengesi ile güçlendiğini göstermektedir. Aboudahab ve ark. (2024) ve Tiwari ve ark. (2024) çalışmaları, iş tatmininin örgütsel bağlılığı artırdığını vurgulamaktadır. Sharkawy ve ark. (2023) çalışması, tanınmanın örgütsel öğrenmeyi desteklediğini ortaya koymaktadır.

İş-yaşam dengesinin bozulması, çalışanların işten ayrılma niyeti, düşük üretkenlik ve mesleki güven kaybı gibi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Rauf ve ark. (2025) çalışması, çalışan bağlılığının düşmesi ve işte üretkenliğin azalmasının kötü iş-yaşam dengesi ile doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. Matulevicius ve ark. (2021) ve Chu ve ark. (2024) çalışmaları, iş yükünün artmasıyla işten ayrılma niyetinin yükseldiğini ortaya koymaktadır. Boamah ve ark. (2023) çalışması, mesleki güvenin azalması, işten ayrılma niyeti ve iş memnuniyetinin düşmesi gibi olumsuz sonuçları vurgulamaktadır. Aye ve ark. (2024) çalışması, stresin düşük yaşam kalitesine neden olduğunu göstermektedir. Lim ve ark. (2021) ve Kaur ve ark. (2024) çalışmaları, iş tatmininin düşük olmasıyla işten ayrılma niyetinin arttığını ortaya koymaktadır.

Bu analiz, iş-yaşam dengesinin organizasyonel sonuçlar üzerinde büyük bir etkisi olduğunu göstermektedir. İş tatmini, çalışan bağlılığı ve iş motivasyonu gibi olumlu faktörler, örgütlerin verimliliğini artırırken, iş yükü, stres ve düşük yaşam kalitesi gibi olumsuz faktörler çalışanların işten ayrılma niyetini yükseltmektedir.

## Tartışma

Bu sistematik literatür incelemesi, yükseköğretimdeki akademisyenlerin iş-yaşam dengesine ilişkin önemli bulgular sunmakla birlikte, bazı metodolojik ve kavramsal sınırlılıklara sahiptir. Çalışma yalnızca İngilizce yayınlanmış makaleleri içermektedir. Bu durum, diğer dillerdeki (örneğin, İspanyolca, Türkçe) önemli çalışmaların gözden kaçırılmasına neden olabileceği görülmektedir. Ayrıca, çalışmaların büyük çoğunluğu Batılı ve Asya ülkelerine odaklanmıştır. Afrika, Latin Amerika ve Doğu Avrupa'daki yükseköğretim sistemlerine ilişkin veri eksikliği, bulguların genellenebilirliğini sınırlandırmaktadır.

Araştırma, son beş yılda (2020-2025) yayınlanan çalışmalarla sınırlı olmaktadır. Bu dönem, COVID-19 pandemisinin akademisyenler üzerindeki benzersiz etkilerini yansıtmakla birlikte, pandemi öncesi ve sonrası dönemler arasındaki uzun vadeli farklılıkları tam olarak karşılaştırmaya izin vermemektedir. Hibrit çalışma ve dijitalleşmenin etkileri gibi konular, pandemi dönemine özgü geçici dinamiklerle ilişkili olabileceği düşünülmektedir.

Bu sınırlılıklara rağmen, çalışma akademisyenlerin iş-yaşam dengesine ilişkin kritik belirleyicileri ortaya koymuştur. Gelecekteki araştırmalar, farklı dillerdeki çalışmalarını kapsayacak şekilde genişletilmeli, uzun vadeli boyutlu çalışmalarla pandemi sonrası etkiler incelenmeli ve nitel yöntemlerle derinlemesine analizler yapılması alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, kültürel bağlamı dikkate alan karşılaştırmalı çalışmalar, politika yapıcılar için daha uygulanabilir çözümler sunacağı değerlendirilmektedir.

## Sonuç

Bu sistematik değerlendirme, yükseköğretimde iş-yaşam dengesini etkileyen faktörleri, bireysel ve organizasyonel sonuçları çerçevesinde kapsamlı bir şekilde ele almaktadır. Çalışmalar, iş-yaşam dengesinin çalışanlar üzerinde hem fiziksel hem psikolojik açıdan önemli sonuçlar doğurduğunu, aynı zamanda kurumlar için iş verimliliği, çalışan bağlılığı ve işten ayrılma niyeti gibi kritik etkileri olduğunu göstermektedir.

İş-yaşam dengesini bozan en önemli unsurlar arasında cinsiyet (kadın), pandemi süreci, iş yükü, tükenmişlik, stres ve sınırsız çalışma saatleri yer almaktadır. Özellikle akademik dünyada yayın baskısı, akademik normlar ve öğretim yoğunluğu gibi faktörler çalışanları olumsuz etkilemektedir. Fiziksel ve psikolojik açıdan bakıldığında, yüksek stres seviyeleri, depresyon, düşük yaşam kalitesi ve duygusal tükenme gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Örgütsel düzeyde ise çalışan bağlılığının düşmesi, işten ayrılma niyeti ve düşük verimlilik gibi negatif etkiler görülmektedir.

İş-yaşam dengesini koruyan ve iyileştiren unsurlar arasında esnek çalışma, örgütsel destek, aile dostu politikalar, çalışan bağlılığı ve iş tatmini gibi faktörler bulunmaktadır. Özellikle mentorluk, etkili liderlik, duygusal zekâ ve dayanıklılık çalışanların motivasyonlarını artırarak iş-yaşam dengesini güçlendirmektedir. Fiziksel ve psikolojik düzeyde çalışan mutluluğu, yüksek iş tatmini ve motivasyon gibi olumlu sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Örgütsel düzeyde ise çalışan bağlılığının artması, iş motivasyonunun yükselmesi ve iş verimliliğinin iyileşmesi gibi etkiler gözlemlenmektedir.

İş-yaşam dengesi çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıklarını doğrudan etkilemektedir. Olumsuz iş-yaşam dengesi artan stres, kaygı, depresyon ve düşük yaşam kalitesine yol açarken, dengeli bir iş-yaşam yapısı çalışanların motivasyonla-

rını artırarak tükenmişliği azaltmaktadır. Özellikle akıllı telefon kullanımı, uzun çalışma saatleri ve akademik beklentiler olumsuz etkiler yaratırken, aile uyumu ve örgütsel destek olumlu etki sağlamaktadır.

İş-yaşam dengesi organizasyonel seviyede çalışan bağlılığı, iş motivasyonu, örgütsel öğrenme ve iş tatmini gibi kritik unsurları doğrudan etkilemektedir. Çalışanların iş-yaşam dengesi kötü olduğunda işten ayrılma niyeti yükselmekte, mesleki güven azalmakta ve akademik üretkenlik düşmektedir. Ancak, iş-yaşam dengesi güçlü olduğunda çalışan bağlılığı artmakta, iş verimliliği yükselmekte ve örgütsel performans olumlu etkilenmektedir.

Bu analiz, iş-yaşam dengesinin yükseköğretimde çalışanların bireysel ve organizasyonel verimliliği üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermektedir. Olumsuz faktörlerin azaltılması ve olumlu faktörlerin güçlendirilmesi, akademik ve profesyonel yaşamda sürdürülebilir bir denge oluşturmak için kritik öneme sahiptir. Kurumlar, esnek çalışma politikalarını benimseyerek, örgütsel destek mekanizmalarını güçlendirerek ve çalışanlara yönelik psikolojik dayanıklılık programları sunarak iş-yaşam dengesini iyileştirmektedirler. Uzun vadede, iş tatmini ve çalışan bağlılığını artıran bu stratejiler, hem bireysel hem de organizasyonel performansı güçlendirmektedir.

Gelecekteki çalışmalar için öneriler, iş-yaşam dengesine ilişkin mevcut literatürdeki boşlukları doldurmaya ve araştırmanın kapsamını genişletmeye yönelik olabileceği düşünülmektedir. Öncelikle, farklı kültürel ve kurumsal bağlamlarda iş-yaşam dengesinin nasıl şekillendiğini anlamak için karşılaştırmalı çalışmalar yapılması faydalı görülmektedir. Örneğin, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki akademisyenlerin deneyimleri arasındaki farklılıklar incelenmesinin önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Diğer yandan, teknolojinin iş-yaşam sınırları üzerindeki etkisi, özellikle sürekli ulaşılabilir olma baskısı ve dijital yorgunluk gibi konular da gelecekteki çalışmalarda ele alınabilecek önemli konular arasında değerlendirilmektedir.

## Extended Abstract

### Determinants of Work-Life Balance in Higher Education

**D**espite extensive academic research on work-life balance, academics still face significant challenges in balancing their work and personal lives. In this direction, the present study aims to systematically examine the problems faced by academics in work-life balance, identify research gaps in this field, and offer suggestions for future studies.

It started with the following research questions to give direction for future research on this topic. The research questions on which this systematic analysis is based are: (1.) What are the individual, organizational and environmental factors that positively or negatively affect the work-life balance of academics? (2.) To what extent do the policies offered by higher education institutions (flexible working, mentoring, administrative support, etc.) contribute to work-life balance? (3.) How do the unique dynamics of academic career (intense publication pressure, teaching load, administrative duties) shape the work-life conflict? (4.) What role do demographic variables such as gender, seniority, and disciplinary differences play on work-life balance? (5.) What are the practices and solutions for work-life balance in higher education systems in different countries?

#### Literature Review

In the research, a comprehensive literature review was carried out using the appropriate search terms determined for the subject to be researched and in the databases where the search history that provides the evidence that forms the basis of the research is structured.

#### Method

This systematic literature review was structured in line with the methodological standards of the PRISMA statement in order to examine the work-life balance of academics working in the higher education sector. In order to ensure the objectivity of the research, the inclusion and exclusion criteria to be used in the data selection processes are predetermined and these processes are arranged in a way to minimize possible author biases (Urrütia & Bonfill, 2010).

#### Results

As a result of the analysis, it is shown that various reasons at the individual and organizational level disrupt the work-life balance. From the point of view of social system factors, it is seen that female employees are in a disadvantageous position in terms of work-life balance. Esquivel et al. (2023), Matulevicius et al. (2021), Garraio et al. (2022),

Singh et al. (2023), Mordi ve ark. (2024) ve Berheide et al. (2022) in their studies, it was stated that gender was a negative determinant. The fact that female employees encounter more workload and stress in academic and professional environments has a disruptive effect on work-life balance. It is seen that the pandemic process also has a negative impact on work-life balance. Factors such as remote working, quarantine and uncertainty due to the COVID-19 pandemic have negative consequences on employees Esquivel et al. (2023), Matulevicius et al. (2021), Singh et al (2023), Leal Filho et al. (2024) ve McGaughey et al. (2022) highlighted in his work. In particular, it has been stated that the pandemic has complicit working conditions in academic environments and increased the burnout levels of employees.

As a result of the analysis, it shows that various reasons at the individual and organizational level support work-life balance. From the point of view of social system factors, it is seen that the upper age group and male gender provide advantages in terms of work-life balance (Mayya . et al, 2021). In addition, family and personal factors help employees maintain work-life balance. Jongruck vd et al. (2024) In the study, employees' obligations within the family (such as child care, elderly care) and personal resources (self-efficacy, optimism) were determined as factors that positively affect the work-life balance. In addition, sufficient social support and personal time contribute to the ability of employees to maintain their work and private lives in a balanced way (Malik et al., 2021).

From the perspective of organizational factors, family-friendly policies help employees maintain work-life balance (Mayya et al., 2021). Flexible working and corporate support allow employees to manage their workload and spend more time on their personal lives (Johnston et al., 2022). University policies strengthen work-life balance by providing customized support mechanisms for employees (Jongruck et al., 2024). Organizational support positively affects work-life balance by making employees feel safe in the work environment (Halbach et al., 2022; Tan et al., 2024; Ramegowda et al., 2024).

#### Conclusion

Although this systematic literature review presents important findings regarding the work-life balance of academics in higher education, it has some methodological and conceptual limitations. The study only includes articles published in English. It seems that this may cause important studies in other languages (e.g., Spanish, Turkish) to be missed.



## Conclusions and Recommendations

This systematic review comprehensively addresses the factors affecting work-life balance in higher education within the framework of individual and organizational outcomes. Studies show that work-life balance has significant consequences on employees, both physically and psychologically, as well as critical effects for organizations such as job productivity, employee engagement and turnover intention.

Among the most important factors that disrupt the work-life balance are gender (women), the pandemic process, workload, burnout, stress and unlimited working hours. Especially in the academic world, factors such as publication pressure, academic norms and teaching intensity negatively affect employees. From a physical and psychological point of view, negative consequences such as high stress levels, depression, low quality of life and emotional exhaustion occur. At the organizational level, negative effects such as decreased employee engagement, turnover intention and low productivity are observed.

Factors that maintain and improve work-life balance include factors such as flexible working, organizational support, family-friendly policies, employee engagement, and job satisfaction. In particular, mentoring, effective leadership, emotional intelligence and resilience increase the motivation of employees and strengthen the work-life balance. On a physical and psychological level, positive results such as employee happiness, high job satisfaction and motivation emerge. At the organizational level, effects such as increased employee engagement, increased work motivation and improvement of work efficiency are observed.

## Kaynakça

- Abebe, A., & Assemie, A. (2023). Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities. *Heliyon*, 9(4). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15139>
- Abou Hashish, E. A., Alsayed, S. A., & Alnajjar, H. A. (2024). Exploring workaholism determinants and life balance: A mixed-method study among academic nurse educators. *Journal of Professional Nursing*, 54, 234-244. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2024.07.014>
- Aboudahab, N., del Brío, J., & Abdelsalam, E. (2024). Influence of individuals factors on employees' turnover intention: An analysis on private universities in Egypt. *Journal of Applied Research in Higher Education*. Çevrimiçi erken erişim. <https://doi.org/10.1108/JARHE-08-2023-0333>
- Aye, L. M., Tan, J. E. H., & Ramasamy, S. (2024). Work-life balance mediating stress and quality of life in academics during COVID-19 in Malaysia. *Journal of Public Health in Africa*, 15(1), a562. <https://doi.org/10.4102/jphia.v15i1.562>
- Aswathy, S. A., & Jayalakshmi, G. (2025). Role of institutional support in enhancing faculty job satisfaction and performance. In *Public Sector and Workforce Management in the Digital Age* (pp. 197-218). IGI Global Scientific Publishing.
- Banks, L., Randhawa, V. K., Colella, T. J., Dhanvantari, S., Connelly, K. A., Robinson, L., ... & Graham, M. M. (2021). Cardiovascular physicians, scientists, and trainees balancing work and caregiving responsibilities in the COVID-19 era: Sex and race-based inequities. *C7C Open*, 3(5), 627-630. <https://doi.org/10.1016/j.cjco.2020.12.027>
- Badri, S. K. Z., & Panatik, S. A. (2020). The roles of job autonomy and self-efficacy to improve academics' work-life balance. *Asian Academy of Management Journal*, 25(2), 83-108. <https://doi.org/10.21315/aamj2020.25.2.4>
- Badri, S. K. Z. (2024). Evaluating higher education (HE) work design to sustain academics' work-life balance. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 16(1), 134-149. <https://doi.org/10.1108/JARHE-04-2022-0116>
- Baumberger-Henry, M., & Kucirka, B. (2022). Ethical tension in nursing education: A challenge for faculty values and beliefs. *International Journal of Nursing Education Scholarship*, 19(1), 20220031. <https://doi.org/10.1515/ijnes-2022-0031>
- Berheide, C. W., Watanabe, M., Falci, C., Borland, E., Bates, D. C., & Anderson-Hanley, C. (2022). Gender, type of higher education institution, and faculty work-life integration in the United States. Community. *Work & Family*, 25(4), 444-463. <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1776220>
- Boamah, S. A., Kalu, M. E., Havaei, F., McMillan, K., & Belita, E. (2023, July). Predictors of nursing faculty job and career satisfaction, turnover intentions, and professional outlook: A national survey. *Healthcare*, 11(14), 2099. <https://doi.org/10.3390/healthcare11142099>
- Bowering, E., & Reed, M. (2021). Achieving academic promotion: The role of work environment, role conflict, and life balance. *Canadian Journal of Higher Education*, 51(4), 1-25. <https://doi.org/10.47678/cjhe.v51i4.188917>
- Bucea-Manea-Toniş, R., Simion, V. E., Ilic, D., Braicu, C., & Manea, N. (2020). Sustainability in higher education: The relationship between work-life balance and XR e-learning facilities. *Sustainability*, 12(14), 5872. <https://doi.org/10.3390/su12145872>
- Cankurtaran, C. Z., Reddy, S., Cen, S. Y., Lei, X., & Walker, D. K. (2023). Work-life experience of academic radiologists: Food for thought. *Academic Radiology*, 30(4), 579-584. <https://doi.org/10.1016/j.acra.2023.01.011>
- Chu, A., Unni, E. J., Murphy, K., & Mantione, M. M. (2024). Self-reported factors involved in attrition and retention of pharmacy faculty. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 88(8), 100739. <https://doi.org/10.1016/j.ajpe.2024.100739>
- Demir, A., & Budur, T. (2022). Work-life balance and performance relations during COVID 19 outbreak: A case study among university academic staff. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 15(2), 449-472. <https://doi.org/10.1108/JARHE-07-2021-0287>
- Dream, S., Corey, B. L., Chen, H., & Hendershot, K. M. (2020). Participant perspectives on a department of surgery faculty mentoring program. *Journal of the American College of Surgeons*, 231(4), e197. <https://doi.org/10.1016/j.jamcollsurg.2020.08.525>
- Eisenberg, R. L., Sotman, T. E., Czum, J. M., Montner, S. M., & Meyer, C. A. (2022). Prevalence of burnout among cardiothoracic radiologists: stress factors, career satisfaction, and modality-specific imaging volumes. *Journal of Thoracic Imaging*, 37(3), 194-200. <https://doi.org/10.1097/RTI.0000000000000540>
- Esquivel, A., Marincean, S., & Benore, M. (2023). The effect of the COVID-19 pandemic on STEM faculty: Productivity and work-life balance. *Plos One*, 18(1), e0280581. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0280581>
- Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A., & Walters, S. (2002). Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human Resource Management Journal*, 12(1), 54-76. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2002.tb00057.x>
- Gardner, S. K. (2022). Faculty learning and professional growth in the sabbatical leave. *Innovative Higher Education*, 47(3), 435-451. <https://doi.org/10.1007/s10755-021-09584-4>
- Garraio, C., Freitas, J. P., Magalhães, S. I., & Matias, M. (2022). Work-life conflict among higher education institution workers' during COVID-19: A demands-resources approach. *Frontiers in Sociology*, 7, 856613. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2022.856613>
- Gaffoor, S. U. M. A., Kengatharan, N., & Velnampy, T. (2023). Organizational factors of work life balance and their impact on job performance of academic and administrative heads of north east universities in Sri Lanka. *SMART Journal of Business Management Studies*, 19(1), 40-51.
- Gustafsson, L., Brown, T., Poulsen, A. A., & McKinstry, C. (2023). Australian occupational therapy academic workforce: An examination of retention, work-engagement, and role overload issues. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 30(4), 452-462. <https://doi.org/10.1080/11038128.2021.1958002>
- Gutman, L. M., Perowne, R., Younas, F., & O'Hanraughtaigh, E. (2024). Making hybrid work for diverse staff in higher education: A behaviour change approach. *Higher Education Quarterly*, 78(3), 784-806. <https://doi.org/10.1111/hequ.12487>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)



- Halbach, S. M., Pillutla, K., Seo-Mayer, P., Schwartz, A., Weidemann, D., & Mahan, J. D. (2022). Burnout in pediatric nephrology fellows and faculty: Lessons from the sustainable pediatric nephrology workforce project (superpower). *Frontiers in Pediatrics, 10*, 849370. <https://doi.org/10.3389/fped.2022.849370>
- Harunavamwe, M., & Kanengoni, H. (2023). Hybrid and virtual work settings; the interaction between technostress, perceived organisational support, work-family conflict and the impact on work engagement. *African Journal of Economic and Management Studies, 14*(2), 252-270. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-07-2022-0306>
- Johnston, K., Tanwar, J., Pasamar, S., Van Laar, D., & Bamber Jones, A. (2022). Blurring boundaries: Work-life balance and unbounded work in academia. The role of flexibility, organisational support and gender. *Labour and Industry, 32*(2), 139-155. <https://doi.org/10.1080/10301763.2022.2081902>
- Jongruck, P., & Vyas, L. (2024). Work-life balance among higher-education professionals in Hong Kong and Thailand during the COVID-19 pandemic. *Policy Design and Practice, 7*(3), 265-291. <https://doi.org/10.1080/25741292.2024.2375320>
- Kaur, R., Kaur, G., & Pathak, R. (2024). Managerial leadership and work-life balance to curtail turnover intentions: Does employee happiness play any mediating role?. *International Journal of Management and Decision Making, 23*(6), 751-773. <https://doi.org/10.1504/IJMDM.2024.141913>
- Le, T. T., & Pham, T. T. (2025). Balancing the scale: Examining the impact of publication quotas on academic well-being in Vietnamese higher education. *Higher Education Research & Development, 1-15*. <https://doi.org/10.1080/07294360.2025.2486188>
- Leal Filho, W., Wall, T., Salvia, A. L., Vasconcelos, C. R., Abubakar, I. R., Minhas, A., ... & Lombardi, P. (2024). The impacts of the COVID-19 lockdowns on the work of academic staff at higher education institutions: an international assessment. *Environment, Development and Sustainability, 1-27*. <https://doi.org/10.1007/s10668-024-04484-x>
- Lim, T. L., Omar, R., Ho, T. C. F., & Tee, P. K. (2021). The roles of work-family conflict and family-work conflict linking job satisfaction and turnover intention of academic staff. *Australian Journal of Career Development, 30*(3), 177-188. <https://doi.org/10.1177/10384162211068584>
- Malik, A., & Allam, Z. (2021). An empirical investigation of work life balance and satisfaction among the university academicians. The Journal of Asian Finance, *Economics and Business, 8*(5), 1047-1054. <https://doi:10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.1047>
- Matulevicius, S. A., Kho, K. A., Reisch, J., & Yin, H. (2021). Academic medicine faculty perceptions of work-life balance before and since the COVID-19 pandemic. *JAMA Network Open, 4*(6), e2113539-e2113539. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2021.13539>
- Mary, M. A. J., & Ramesh, V. (2021). An empirical study on the effect of work/family conflict to work-life integration (WLI). *Materials Today: Proceedings, 37*, 2279-2283. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2020.07.721>
- Mayya, S. S., Martis, M., Ashok, L., Monteiro, A. D., & Mayya, S. (2021). Work-life balance and gender differences: a study of college and university teachers from Karnataka. *Sage Open, 11*(4), 21582440211054479. <https://doi.org/10.1177/21582440211054479>
- McGaughey, F., Watermeyer, R., Shankar, K., Suri, V. R., Knight, C., Crick, T., ... & Chung, R. (2022). 'This can't be the new norm': academics' perspectives on the COVID-19 crisis for the Australian university sector. *Higher Education Research & Development, 41*(7), 2231-2246. <https://10.1080/07294360.2021.1973384>
- Mordi, C., Ajonbadi, H. A., & Adekoya, O. D. (2024). Technology infiltration: Permeable boundaries and work-life spillover experiences among academics in the United Kingdom during the COVID-19 pandemic. *Personnel Review, 53*(5), 1269-1288. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2022-0693>
- Pasamar, S., Johnston, K., & Tanwar, J. (2020). Anticipation of work-life conflict in higher education. *Employee Relations: The International Journal, 42*(3), 777-797. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2019-0237>
- PRISMA. (2020). *Transparent reporting of systematic reviews and meta-analyses: Extensions in development*. <http://www.prisma-statement.org/Extensions/InDevelopment>
- Purushottamashtikar, S., & Manoharan, G. (2024, June). Studying the level of work-life balance and emotional intelligence: University educators. *AIP Conference Proceedings, 2971*(1), 020037. <https://doi.org/10.1063/5.0195789>
- Putit, L., Subramaniam, G., Shariff, S. H., Ramachandran, J., & Maniam, B. (2023). Mediating role of autonomy on FWA and WLB among Malaysian academics. *Environment-Behaviour Proceedings Journal, 8*(25), 61-70. <https://doi.org/10.21834/e-bpj.v8i25.4782>
- Rahim, N. B., Osman, I., & Arumugam, P. V. (2020). Linking work-life balance and employee well-being: Do supervisor support and family support moderate the relationship. *International Journal of Business and Society, 21*(2), 588-606.
- Ramegowda, K. V., & Kumari, A. (2024). Measuring quality work-life of teachers in higher institutions—an Indian perspective. *Journal of Ecobumanism, 3*(3), 1896-1904. <https://doi.org/10.62754/joe.v3i3.3489>
- Ramachandran, S. D., Nuraini, R., & Doraisingam, P. (2024). Understanding work-life balance challenges among academic professionals in higher education: A phenomenological study. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, 23*(12), 130-147. <https://doi.org/10.26803/ijlter.23.12.8>
- Rauf, A., Parham, S., & Sheehan, C. (2025). Work-life balance and remote working in the pandemic and beyond: The lived experiences of university academics in the Netherlands and UK. *European Journal of Higher Education, 15*(1), 42-64. <https://doi.org/10.1080/21568235.2023.2273554>
- Rothacker-Peyton, S., Wilson-Anderson, K., & Mayer, K. (2022). Nursing faculty professional quality of life and resilience in a changing educational environment. *Journal of Nursing Education, 61*(6), 330-333. <https://doi.org/10.3928/01484834-20220404-12>
- Shabeer, S., Nasir, N., Nasir, S., Fatima, T., Farooqi, Y. A., Rehman, S., & Rehman, C. A. (2022). Moving up without moving forward! Managing career plateau in COVID-19: A dual serial mediations. *Management Research Review, 45*(4), 470-485. <https://doi.org/10.1108/MRR-12-2020-0751>
- Sharkawy, S. A., Nafea, M. S., & Hassan, E. E. D. H. (2023). HRM and organizational learning in knowledge economy: Investigating the impact of happiness at work (HAW) on organizational learning capability (OLC). *Future Business Journal, 9*(1), a12. <https://doi.org/10.1186/s43093-023-00188-2>

- Shields, B. L., & Chen, C. P. (2024). Does delayed gratification come at the cost of work-life conflict and burnout?. *Current Psychology*, *43*(2), 1952-1964.
- Shirina, S., Sharma, R., Agarwal, R. N., & Sao, A. (2022). Factors affecting employee engagement in higher education institution-An empirical study in NCR. *Journal of Information and Optimization Sciences*, *43*(7), 1779-1800. <https://doi.org/10.1080/02522667.2022.2128533>
- Singh, A., Sarmiento, M., Truong, C., Carrasco, G., Dugarte, A., Quinn, B., & Panagakos, F. (2023). Are we well? A post-pandemic snapshot of dental educator wellness, well-being, and fulfillment. *Journal of Dental Education*, *87*(11), 1533-1541. <https://doi.org/10.1002/jdd.13346>
- Soliman, M., Sinha, R., Di Virgilio, F., Sousa, M. J., & Figueiredo, R. (2023). Emotional intelligence outcomes in higher education institutions: Empirical evidence from a Western context. *Psychological Reports*. Çevrimiçi erken erişim.00332941231197165. <https://doi.org/10.1177/00332941231197165>
- Tan, L. P., Choe, K. L., Choong, Y. O., Ng, Y. K., Rungruang, P., & Li, Z. (2024). How felt obligation and organization engagement mediate the relationship between perceived organizational support and work life balance amid COVID-19 pandemic: Empirical evidence from emerging countries. *Current Psychology*, *43*(19), 17866-17878. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05254-0>
- Tiwari, M., Srivastava, M. K., Suresh, A. S., Sharma, V., & Mahajan, Y. (2024). Balancing work and life in academia: Unraveling the employee engagement mystery. *International Journal of Educational Management*, *38*(7), 1884-1902. <https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2024-0183>
- Quinn, A., & Hartland-Grant, L. (2024). The importance of personality and personal beliefs for understanding work-life balance in higher education. *Studies in Higher Education*, *50*(12), 2688-2699. <https://doi.org/10.1080/03075079.2024.2423227>
- Ugwu, F. O., Ugwu, L. E., Nwali, A. C., Onyishi, I. E., & Okafor, C. O. (2024). Cost of high workload on work-life balance: A moderated mediation model. *Technology Analysis & Strategic Management*, *36*(11), 3326-3340. <https://doi.org/10.1080/09537325.2023.2209202>
- Ugwu, F. O., Ugwu, L. E., Nwali, A. C., & Ibeh, C. E. (2025). Exploring the unintended costs of smartphone use to synchronize private and work-related tasks at home and the gains of self-regulation. *Current Psychology*, *44*(6), 4146-4158. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-07494-8>
- Unni, E., Haines, S., Stein, S., Tucker, S., & Van Amburgh, J. (2023). Career vitality: Perceptions from women faculty in health professions. *American Journal of Pharmaceutical Education*, *87*(10), 100131. <https://doi.org/10.1016/j.ajpe.2023.100131>
- Urrútia, G., ve Bonfill, X. (2010). Declaración PRISMA: Una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *Medicina Clínica*, *135*(11), 507-511. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2010.01.015>
- White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C., & Smeaton, D. (2003). 'High-performance' management practices, working hours and work-life balance. *British Journal of Industrial Relations*, *41*(2), 175-195. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00268>
- Yalçın, B. (2025). What role does work-life balance play in mediating the relationship between sustainable management behaviors and job satisfaction?. In C. Seker, E. Öriücü & A. Kaya, (Eds) *Green management approaches to organizational behavior* (pp. 63-90). IGI Global Scientific Publishing.



## Eklentiler ve Tablolar

**Tablo 1**

Dahil Edilen Çalışmaların Özellikleri

1. Yazar	Yıl	Alan	Örneklem Büyüklüğü	Araştırma Tasarımı	Ülke
Mayya ve ark.	2021	Akademisyen	264	Nicel Tasarım	Hindistan
Jongruck ve ark.	2024	Akademisyen	1800	Nicel Tasarım	Hong Kong ve Tayland
Malik ve ark.	2021	Akademisyen	154	Nicel Tasarım	Suudi Arabistan
Soliman ve ark.	2023	Akademisyen	368	Nicel Tasarım	İtalya
Baumberger-Henry ve ark.	2022	Sağlık Bil. Akademisyenleri	13	Nitel Tasarım	ABD
Rauf ve ark.	2025	Akademisyen	30	Nitel Tasarım	Hollanda ve Birleşik Krallık
Esquivel ve ark.	2023	STEM (Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik)	158	Nicel Tasarım	ABD
Matulevicius ve ark.	2021	Akademik Tıp Fakültesi Üyeleri	1186	Nicel Tasarım	ABD
Ugwu ve ark.	2024	Akademisyen	683	Nicel Tasarım	Nijerya
Gardner ve ark.	2022	Akademisyen	12	Nitel Tasarım	ABD
Aye ve ark.	2024	Akademisyen	417	Nicel Tasarım	Malezya
Johnston ve ark.	2022	Akademisyen	193	Nicel Tasarım	Birleşik Krallık
Bowering ve ark.	2021	Akademisyen	52	Nitel Tasarım	Kanada
Shirina ve ark.	2022	Akademisyen	280	Nicel	Hindistan
Le ve ark.	2025	Akademisyen	10	Nitel Tasarım	Vietnam
Chu ve ark.	2024	Eczacılık Fakültesi Akademisyenleri	1090	Nicel Tasarım	ABD
Boamah ve ark.	2023	Sağlık Bil. Akademisyen	645	Nicel Tasarım	Kanada
Tan ve ark.	2024	Akademisyen	467	Nicel Tasarım	Çin ve Malezya
Gustafsson ve ark.	2023	Mesleki Terapi Akademisyenleri	120	Nicel Tasarım	Avusturya
Gaffoor ve ark.	2023		257	Nicel Tasarım	Sri Lanka
Halbach ve ark.	2022	Sağlık Bil. Akademisyen	86	Nicel Tasarım	ABD
Mary ve ark.	2021	Akademisyen		Nicel Tasarım	Hindistan
Demir ve ark.	2022	Akademisyen		Nicel Tasarım	Irak
Garraio ve ark.	2022	Akademisyen	262	Nicel Tasarım	Portekiz
Rothacker-Peyton ve ark.	2022	Hemşirelik Akademisyenleri		Nicel Tasarım	ABD
Eisenberg ve ark.	2022	Akademik Radyoloji Uzmanı	875	Nicel Tasarım	ABD
Dream ve ark.	2020	Cerrahi Fakültesi	63	Nicel Tasarım	ABD
Singh ve ark.	2023	Dış Hekimliği Akademisyenleri	123	Nicel Tasarım	ABD
Abebe ve ark.	2023	Akademisyen	185	Nicel Tasarım	Etiyopya
Gutman vd	2024	Akademisyen	20	Nitel Tasarım	Birleşik Krallık
Lim ve ark.	2021	Akademisyen	450	Nicel Tasarım	Malezya
Putit ve ark.	2023	Akademisyen	302	Nicel Tasarım	Malezya
Leal Filho ve ark.	2024	Akademisyen	201	Nicel Tasarım	39 farklı ülke
Sharkawy ve ark.	2023	Akademisyen	207	Nicel Tasarım	Mısır



Ugwu ve ark.	2025	Akademisyen	519	Nicel Tasarım	Nijerya
McGaughey ve ark.	2022	Akademisyen	370	Nicel Tasarım	Avusturalya
Shabeer ve ark.	2022	Akademisyen	338	Nicel Tasarım	Pakistan
Cankurtaran ve ark.	2023	Radyoloji Öğretim Üyesi	62	Nicel Tasarım	ABD
Mordi ve ark.	2024	Akademisyen	43	Nitel Tasarım	Birleşik Krallık
Abou Hashish ve ark.	2024	Sağlık Bil. Akademisyenleri	76+20	Nitel ve Nicel	Suudi Arabistan
Harunavamwe ve ark.	2023	Akademisyen	302	Nicel Tasarım	Güney Afrika
Aboudahab ve ark.	2024	Akademisyen	369	Nicel Tasarım	Mısır
Ramachandaran ve ark.	2024	Akademisyen	6	Nitel Tasarım	Malezya
Purushottamashtikar ve ark.	2024	Akademisyen		Nitel Tasarım ve Nicel Tasarım	Hindistan
Tiwari ve ark.	2024	Akademisyen	270	Nicel Tasarım	Hindistan
Aswathy ve ark.	2025	Akademisyen	500	Nitel Tasarım ve Nicel Tasarım	Hindistan
Ramegowda ve ark.	2024	Akademisyen	95	Nicel Tasarım	Hindistan
Quinn ve ark.	2024	Akademisyen	55	Nitel Tasarım	Birleşik Krallık
Yalçın	2025	Akademisyen	270	Nicel Tasarım	Türkiye
Badri ve ark.	2024	Akademisyen	307	Nicel Tasarım	Birleşik Krallık
Kaur ve ark.	2024	Akademisyen	400	Nicel Tasarım	Hindistan
Pasamar ve ark.	2020	Akademisyen	139	Nicel Tasarım	İspanya
Rahim ve ark.	2020	Akademisyen	94	Nicel Tasarım	Malezya
Badri ve ark.	2020	Akademisyen	307	Nicel Tasarım	Malezya
Berheide ve ark.	2022	Akademisyen	909	Nicel Tasarım	ABD
Bucea-Manea-Toniş ve ark.	2020	Akademisyen	1032	Nicel Tasarım	Romanya, Sırbistan ve Avustralya



■ Tablo 2

Yükseköğretimde İş-Yaşam Dengesini Olumsuz Etkileyen Faktörler

İş-Yaşam Dengesini Olumsuz Etkileyen Nedenler			
1.Yazar	Yıl	Bireysel Faktörler	Örgütsel Faktörler
Esquivel ve ark.	2023	Cinsiyet (Kadın)	Covid-19, Karantina, Uzaktan Çalışma
Matulevicius ve ark.	2021	Cinsiyet (Kadın)	Covid-19 Pandemisi
Johnston ve ark.	2022		Sınırsız Çalışma, Sınırların Bulanıklaşması
Bowering ve ark.	2021		Akademik Normlar
Le ve ark.	2025	Özerklik ve Yeterlilik İhtiyaçları	Yayın Baskısı, İş Stresi ve Kaygı
Gustafsson ve ark.	2023		Rol Aşırı Yüklenmesi
Gaffoor ve ark.	2023		İş Stresi
Halbach ve ark.	2022	Tükenmişlik	
Mary ve ark.	2021	İş Aile Çatışması	Örgütsel Destek Eksikliği
Garraio ve ark.	2022	Cinsiyet (Kadın)	COVID-19 Pandemisi, Örgütsel Destek Eksikliği
Singh ve ark.	2023	Cinsiyet (Kadın)	COVID-19 Pandemisi
Abebe ve ark.	2023		Kötü Çalışma Koşulları, Personel Devir Hızı
Gutman ve ark.	2024	Çocuk Bakımı, Ulaşım Sorunları, Yalnızlık ve İzolasyon Hissi, Belirsizlik ve Korkular, Teknolojik Beceri Eksikliği	Hibrit Çalışma Politikasının Belirsizliği, Yöneticilerin Özel İhtiyaçları Anlamaması,
Cankurtaran ve ark.	2023		Çalışma Saatleri ve İş Yükü, Kurumsal Destek Eksikliği
Mordi ve ark.	2024	Cinsiyet (Kadın)	BT Teknoloji Kaynaklı İş Yükü
Abou Hashish ve ark.	2024	İşkoliklik	
Pasamar ve ark.	2020	Yaş (Genç)	İş Yoğunluğu ve Destek Algısı, Terfi Süreci Sorunları
Berheide ve ark.	2022	Cinsiyet (Kadın)	Öğretim Yoğunluğu, Kurumsal Destek Eksikliği
Leal Filho ve ark.	2024		Pandemi
McGaughey ve ark.	2022		Pandemi
Ramegowda	2024		Stres

■ Tablo 3

Yükseköğretimde İş-Yaşam Dengesini Olumlu Etkileyen Faktörler

İş-Yaşam Dengesini Olumlu Etkileyen Nedenler			
Yazar	Yıl	Bireysel Faktörler	Örgütsel Faktörler
Mayya ve ark.	2021	Üst Yaş Grubu, Cinsiyet (Erkek), Fen Bilimleri Fakültesi	Aile Dostu Politikalar
Jongruck ve ark.	2024	Aile ve Kişisel Faktörler (Aile İçindeki Yükümlülükler (Çocuk Bakımı, Yaşlı Bakımı Gibi) ve Kişisel Kaynakları (Öz Yeterlilik, İyimserlik)	İş Talepleri ve Kaynakları (İş Yükü, Özerklik Seviyeleri Ve Yöneticilerinden Aldıkları Destek) Üniversite Politikaları (Çalışan Grubuna Yönelik Özelleştirilmiş Politikalar)
Malik ve ark.	2021	Cinsiyet( Kadın), Sosyal İhtiyaçlar, Medeni Durum (Bekar)	Sosyal Destek ve Kişisel Zamanın Yeterli Olması
Soliman ve ark.	2023	Duygusal Zekâ (İş Gücü Çevikliği, Bilgi Paylaşımı)	
Gardner ve ark.	2022		Sabbatical İzni
Aye ve ark.	2024	Yaşam Kalitesi	
Johnston ve ark.	2022		Esnek Çalışma ve Kurumsal Destek, Sınırsız Çalışma, Sınırların Bulanıklaşması
Shirina ve ark.	2022	Etkili Liderlik	Kariyer Gelişim Fırsatları
Tan ve ark.	2024	Etnik Farklılıklar	Örgütsel Destek
Gustafsson ve ark.	2023		İş Bağlılığı
Halbach ve ark.	2022		Örgütsel Destek
Rothacker-Peyton ve ark.	2022	Dayanıklılık	İş Yükü
Dream ve ark.	2020		Mentorluk
Putit ve ark.	2023		Esnek Çalışma (Özerklik)
Ramegowda ve ark.	2024		Kurumsal Destek, Çalışma Koşulları, İş Tatmini
Quinn ve ark.	2024	Hayır Diyebilme, Kişisel İnançlar	
Yalçın	2025		Sürdürülebilir Yönetim Davranışları
Badri ve ark.	2024		Yüksek İş Özerkliği, Görev Önemi, Geri Bildirim, Yüksek İş Özerkliği, Görev Önemi, Geri Bildirim, Görev Kimliği
Badri ve ark.	2020		İş Otonomisi (Öz Yeterlilik)

**Tablo 4**

Yükseköğretimde İş-Yaşam Dengesinin Fiziksel ve Psikolojik Sonuçları

Yazar	Yıl	Aracı değişken	Fiziksel Sonuçlar Fiziksel	Psikolojik Sonuçlar
Rauf ve ark.	2025			Stres, Kaygı, Depresyon ve Kötü Yaşam Kalitesi
Matulevicius ve ark.	2021		Akademik Kariyer Gelişimi	
Ugwu ve ark.	2025	Akıllı Telefon Kullanım	İş Yükü	
Ugwu ve ark.	2024	Aile Uyumu		Duygusal Tükenme
Chu ve ark.	2024			Yüksek Stres (Uzun Çalışma Saatleri ve Akademik Beklentiler), Tükenmişlik
Halbach	2022			Stres, Düşük Yaşam Kalitesi
Mary ve ark.	2021			Daha Yüksek Stres Seviyeleri ve Daha Düşük Yaşam
Rothacker-Peyton ve ark.	2022			Tükenmişlik
Eisenberg	2022			Tükenmişlik
Ramachandaran ve ark.	2024		Zihinsel Sağlık Sorunları, Zaman Yönetimi	Aşırı İş Yükü

**Tablo 5**  
Yükseköğretimde İş-Yaşam Dengesinin Organizasyonel Sonuçları

Yazar	Yıl	Aracı Değişken	Organizasyonel Sonuçlar
Malik ve ark.	2021		İş Tatmini ve Memnuniyet, Takım Çalışması ve İş Verimliliği
Rauf ve ark.	2025		Çalışan Bağlılığının Düşmesi ve İşte Üretkenliğin Azalması (Kötü İş Yaşam Dengesi)
Matulevicius ve ark.	2021		İşten Ayrılma Niyeti
Shirina ve ark.	2022		Çalışan Bağlılığı
Chu ve ark.	2024		İşten Ayrılma Niyeti (İş Yükü)
Boamah ve ark.	2023		Mesleki Güven, İşten Ayrılma Niyeti, İş ve Kariyer Memnuniyeti
Gaffoor ve ark.	2023		İş Tatmini ve Akademik Üretkenlik
Demir	2022		İş Motivasyonu, İş Tatmini, İş Performansı
Abebe ve ark.	2023		Örgütsel Bağlılık
Sharkawy	2023		İş Yeri Mutluluğu,
Harunavamwe ve ark.	2023		İş Motivasyonu, İş Bağlılığı
Aboudahab ve ark.	2024		Örgütsel Bağlılık
Aswathy	2025		İş Tatmini ve Üretkenlik
Yalçın	2025		İş Tatmini
Aye	2024	Stres	Düşük Yaşam Kalitesi
Lim ve ark.	2021	İş Tatmini	İşten Ayrılma Niyeti
Sharkawy	2023	Tanınma	Örgütsel Öğrenme
Shabeer	2022	Proaktif Kişilik	Kariyer Durgunluğu
Shirina ve ark.	2022	Örgütsel Destek	Motivasyon, Örgütsel Bağlılık
Tiwari	2024	İş Tatmini	Örgütsel Bağlılık
Kaur	2024	Çalışan Mutluluğu	İşten Ayrılma Niyeti
Rahim	2020	Yönetici Desteği ve Aile Desteği	Kariyer Tatmini, Psikolojik Refah, Genel Refah
Aboudahab ve ark.	2024	İş Tatmini, Duygusal Zekâ	İşten Ayrılma Niyeti

Bu makale Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) Lisansı standartlarında; kaynak olarak gösterilmesi koşuluyla, ticari kullanım amacı ve içerik değişikliği dışında kalan tüm kullanım (çevrimiçi bağlantı verme, kopyalama, baskı alma, herhangi bir fiziksel ortamda çoğaltma ve dağıtma vb.) haklarıyla açık erişim olarak yayımlanmaktadır. / *This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) License, which permits non-commercial reuse, distribution and reproduction in any medium, without any changing, provided the original work is properly cited.*

**Yayıncı Notu:** Yayıncı kuruluş olarak Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA) bu makalede ortaya konan görüşlere katılmak zorunda değildir; olası ticari ürün, marka ya da kuruluşlarla ilgili ifadelerin içerikte bulunması yayıncının onayladığı ve güvence verdiği anlamına gelmez. Yayıncının bilimsel ve yasal sorumlulukları yazar(lar)ına aittir. TÜBA, yayımlanan haritalar ve yazarların kurumsal bağlantıları ile ilgili yargı yetkisine ilişkin iddialar konusunda tarafsızdır. / *Publisher's Note: The content of this publication does not necessarily reflect the views or policies of the publisher, nor does any mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by Turkish Academy of Sciences (TÜBA). Scientific and legal responsibilities of published manuscript belong to their author(s). TÜBA remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.*