

## ÖZET

Bu çalışmada; çalışanların iş güvencesi algısı ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal tükenmişliğin aracı rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu nedenle; iş güvencesi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti kavramları sırasıyla incelenmiştir. Araştırmada, veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmış olup ilgili anket "Google Formlar" aracılığıyla oluşturulmuştur. Araştırma linki, katılımcılara mail aracılığıyla gönderilmiştir. Gerekli katılımcı sayısına ulaşabilmek amacıyla; ülkemizin önde gelen işletme, sendika, dernek ve sivil toplum kuruluşlarına toplam 1.341 mail gönderilmiş olup gelen yanıtlar arasından 246 çalışanın verileri analize uygun bulunmuştur. Elde edilen veriler; SPSS 25 paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma hipotezlerini sınamak amacıyla; Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Bu analizlere ek olarak; çalışanların iş güvencesizliği, duygusal tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik gerçekleştirilen analizler için T - testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. İlgili aracılık modelini test etmek amacıyla; bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; çalışanların iş güvencesi algıları ile duygusal tükenmişlikleri arasında anlamlı ve negatif, duygusal tükenmişlikleri ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ve pozitif, iş güvencesi ve işten ayrılma niyetleri arasında da anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda; Process Makro üzerinden bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilerek yapılan analiz sonuçlarına göre; çalışanların duygusal tükenmişliğinin iş güvencesi ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlara ek olarak demografik değişkenlerle yapılan analizlerin sonuçlarına göre; çalışanların iş güvencesi düzeylerinin, çalışılan sektör ve gelir grubuna göre değişebilirken duygusal tükenmişliklerinin de çalışma şekline göre farklılaşabileceği tespit edilmiştir. Diğer değişkenler açısından istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara ulaşamamıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Güvencesi, İş Güvencesizliği, Tükenmişlik, Duygusal Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti

## ABSTRACT

In this study; It is aimed to examine the mediating role of emotional burnout on the relationship between of employees' perception of job security and their turnover intention. Therefore; The concepts of job security, burnout and turnover intention were examined respectively. In the research, the survey technique was used as the data collection method and the related survey was created through "Google Forms". The research link was sent to the participants via e-mail. In order to reach the required number of participants; a total of 1,341 e-mails were sent to the leading enterprises, unions, associations and non-governmental organizations in our country, and the data of 246 employees were found suitable for analysis. The data obtained; It was analyzed using SPSS 25 package programs. In order to test the research hypotheses; Pearson correlation analysis was used. In addition to these analyzes; T - test and one-way analysis of variance (ANOVA) were used to analyze whether the levels of job insecurity, emotional burnout and turnover intention of employees differ according to demographic variables. Finally; In order to test the relevant mediation model; Regression analysis based on the bootstrap method was used. According to the results of the research; It has been determined that there is a significant and negative relationship between employees' perceptions of job security and their emotional burnout, a significant and positive relationship between their emotional burnout and turnover intention, and a significant and negative relationship between job security and intention to leave. At the same time; According to the results of the analysis made by choosing the 5000 resampling option with the bootstrap technique over Process Macro; It has been determined that the emotional burnout of employees mediates the relationship between job security and turnover intention. In addition to these results, according to the results of the analyzes made with demographic variables; It has been determined that while the job security levels of the employees may vary according to the sector and income group, their emotional burnout may also differ according to the working style. No statistically significant results were obtained for other variables.

**Keywords:** Job Security, Job Insecurity, Burnout, Emotional Burnout, Turnover Intention