Tükenmişlik Düzeyinin Girişimcilik Niyeti Üzerine Etkisi

Effects of Burnout Levels on Entrepreneurial Intentions

Fatih YILDIRIM

Erzurum Teknik Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi, Erzurum, Türkiye
fatih.yildirim@erzurum.edu.tr

Serkan NAKTİYOK

Kafkas Üniversitesi
Sarıkamış Turizm Fakültesi
Kars, Türkiye
snaktiyok@kafkas.edu.tr

M. Emirhan KULA

Erzurum Teknik Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi, Erzurum, Türkiye
emirhan.kula@erzurum.edu.tr

Özet

Girişimcilik ortaya çıktığı ilk zamanlardan itibaren önem kazanmış zamanla küreselleşme ve teknoloji ile birlikte meydana gelen belirsizlik ortamında önemini daha da çok artıran bir kavram olmuştur. Öyle ki ülkelerin gelişmişlik düzeyini etkileyen önemli bir kavram olan girişimcilik birçok değişkenden etkilenmektedir. Girişimciliği başlatacak olan potansiyel girişimcilerin niyetidir. Dolayısıyla geleceğin girişimcileri olarak üniversitede okuyan öğrenciler ve onların girişimcilik niyetini etkileyecek bir değişken olarak tükenmişlik oldukça önemlidir. Bir üniversitede eğitim alan 359 öğrenci üzerinde gerçekleştirilen bu araştırmaya göre kişisel başarı hissi yükseldikçe öğrencilerin girişimcilik niyeti de yükselmektedir. Ayrıca tükenmişliğin diğer bir boyutu olan duygusal tükenmişlik ile girişimcilik niyetini arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik Niyeti, Tükenmişlik, Kişisel Başarı Hissi, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma

Abstract

Entrepreneurship has gained importance since it was first introduced, and has become a concept of increased significance over time in the environment of uncertainty that emerged with globalization and technology. Entrepreneurship which is an important concept that affects countries' level of development, is affected by several factors. The potential that would initiate entrepreneurship is the intentions of entrepreneurs. Therefore, university students that are future entrepreneurs and the factor of burn-out which would affect students' entrepreneurial intentions are very important. According to the results of this study which was conducted on 359 university students, as the feeling of personal success increases, entrepreneurial intentions of students increase as well. Also, no significant relationship between one of the dimensions of burn-out that is emotional burn-out and entrepreneurial intentions was found.

Keywords: entrepreneurial intentions, burn-out, feeling of personal success, emotional burn-out, depersonalisation.

1. Giriş

Günümüz dünyasında meydana gelen hızlı değişimler, küreselleşme ve bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemeler girişimcilik kavramını hayatımızda önemli bir hale getirmiştir. Bu kavram geri kalmış olan ekonomilerde yapılanmanın, geliştirmekte olan ülkelerde kalkınmanın, gelişmiş olan ülkelerde dinamizmin temeli oluşturmaktadır (Wickham, 2001, s.113). Geçmiş dönemlerden başlayarak günümüze kadar kullanılan bir kavram olan girişimciliğin, ekonomik, sosyal ve psikolojik açıdan birçok sonucu vardır. Girişimcilik ortaya çıktığı ilk zamanlardan itibaren önem kazanmış ve özellikle küreselleşme ve teknoloji ile birlikte meydana gelen belirsizlik ortamında önemini daha da çok artıran bir kavram olmuştur.

İlgili literatür incelendiği zaman birçok girişimcilik tanımı ile karşılaşmaktayız. Bu tanımların bazılarını bakacak olursak;

Girişimcilik, bir fırsatı ortaya çıkarmak veya izlemek amacıyla kaynakların eşsiz bileşimini bir araya toplama süreci şeklinde tanımlanan çok yönlü bir olgudur (Özer ve Topaloğlu, 2007: 440). Morris'e göre girişimcilik, fırsatları tanımlama ya da fırsat yaratma yoluna gidilerek bu fırsatlardan yararlanma sürecidir (Morris vd., 2009, s.431).

Schumpeter ise girişimciliği yenilik yaratma ve teknolojik gelişmeler ile bağdaştırmış ve bu kavramı ortaya yeni ürün, hizmet, süreç, arz kaynakları ve pazar yaratmak için yeni kaynakların yaratılması süreci olarak tanımlamıştır (Başar v.d., 2001, s.4). Naktiyok'un 2004 yılındaki çalışmasında ise girişimcilik, değişimi, dönüşümü, yenilikçi yaklaşımların ortaya çıkarılmasını, faaliyetlerin planlanmasını, birey ve grupların organizasyonunu, yeni ürünler, hizmetler, yaklaşımlar, işlemler, teknolojiler vb. yollar ile topluma ve pazara katkıda bulunan değerler yaratmayı içeren bir süreç olarak tanımlanmıştır (Naktiyok, 2004, s.2).

Bir başka yaklaşımla girişimcilik, ele geçirilebilir yeni zenginlikleri keşfetmek ve elde etmeye çalışmak için yeni amaçların bulunmasını sürecini içerir (Harper, 2008, s.616). McKelvie ise girişimciliğin kayda değer miktarda risk içeren bir süreç olduğuna değinmiştir (McKelvie vd., 2009, s.1)

Tüm bu tanımlara baktığımızda girişimciliği, değer yaratmak amacı ile risk alarak ve fırsat yaratarak ortaya yeni ürün, yeni hizmet, yeni pazar ve yeni organizasyon kurma süreci olarak tanımlayabiliriz.

Girişimcilik kavramı özellikle sürekli değişen ve gelişen dünyada yeniliklerin ortaya çıkarılması, yeni organizasyonlar kurularak ekonomik büyümenin sağlanması, toplum refahının artırılması ve istihdam kapılarının açılması için sosyal ve ekonomik açıdan önemli bir yere sahiptir (Ağca ve Yörük, 2006, s.156).

2. Girişimcilik Süreci

Girişimcilik kavramı belirli bir süreci ifade etmektedir. Bu süreç fırsat tanımlama, kaynak, organizasyon, girişimci faktörlerinden oluşmakta ve bu süreç sonucunda bir değer yaratılmaktadır.

Şekil 1. Girişimcilik Sürecindeki Temel Faktörler (Wickham, 2001).

Bu süreçleri kısaca tanımlayacak olursak;

Fırsat Tanımlama: Girişimcilik sürecinin ilk adımı olan fırsat tanımlama, genellikle hem “bir amacı elde etmek için uygun bir durum veya uygun şart” hem de “başarı için iyi bir durum (fikir), şans (olasılık) ya da beklenen şey” olarak tanımlanmaktadır (Schenkel, 2005, s. 24). Yine fırsat, toplum tarafında istenen malların ve hizmetlerin uygun fiyatlarla sunulması için uygun şartların oluşturulması durumu olarak tanımlanabilir. Girişimcilerin belirli fırsatlardan yararlanabilmesi onların zamanında harekete geçerek gerekli kaynakları bir araya getirmesi, ortaya çıkabilecek riskleri doğru bir şekilde değerlendirmesi ve fırsatların değerlendirilmesi konusunda nasıl daha iyi olunabileceği gibi bilgileri elde etmesi gerekmektedir. Bu faktörlerden birinin eksikliği fırsattan iyi bir şekilde faydalanma imkânının önüne geçebilir (Kaygın, 2011, s. 29).

Kaynak: Her sürecin devam edebilmesi için belirli bir yakıtı ihtiyacı vardır. İşte kaynak kavramı da örgütlerin girişimcilik faaliyetlerinde kullandıkları yakıttır. Başka bir ifade ile kaynak, işletmenin iş etkinliklerini ve işletme süreçlerini aksatmadan yerine getirebilmeleri için sahip olduğu değerleri ifade eder. Bu değerlere örnek verecek olursak; para, bilgi, patent, bina, makine, insan, üretim araçları v.b. unsurları kaynak kapsamı içerisinde sıralayabiliriz (Naktiyok, 2004, s.58).

Organizasyon: Düzen ve düzenlemeyi ifade eden organizasyon kavramını, iş ile iş, insan ile iş ve insan ile insan arasındaki ilişkilerdeki düzen ve düzenlemeler olarak ifade etmek mümkündür (Koçel, 2003, s.167). Bireyler ortaya çıkan fırsatlara uygun olan kaynakları girişimcilik faaliyetinde bulunabilmek için belirli bir organizasyon altında bir araya getirmelidirler. Bu nedenle girişimciler fırsat ile kaynak arasında bir uyum sağlamak ve değer yaratmak için organizasyon kullanmalıdırlar.

Girişimci: TDK'nin sözlük tanımına göre “üretim için bir işe girişen kalkışan kimse” olarak tanımlanan girişimciyi Peter F. Drucker “değişim için sürekli araştırma yapan, ona cevap veren ve onu bir fırsat olarak gören kişi” olarak tanımlamaktadır (Havinal, 2009, s. 97). Yine farklı bir tanımlamada girişimci, başka insanların ihtiyaçlarını karşılamak için üretim faktörlerinin alımını yaparak onları bir araya getiren ve çalışmalarının sonucunda ortaya çıkacak olan karı ve zararı üstlenen kişidir (Akat v.d., 2002, s. 4). Girişimci bu süreçte organizasyon ile girişimcilik dünyasını bir araya getirerek faaliyetlerin gerçekleştirilmesine olanak sağlar.

Girişimcilik özellikleri; Girişimcilikle ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde yaygın olarak bahsedilen özellikler şu şekilde sıralanabilir (Naktiyok, 2004, s. 23).

- Bağlılık, Kararlılık ve Azim,
- Başarı İhtiyacı,
- Fırsat Yönelimi,
- İçsel Kontrol Odağı,
- Belirsizliğe Karşı Tolerans,
- Risk Almak,
- Yenilik ve Yaratıcılık,
- İyimserlik,
- Liderlik,

Bu bahsedilen davranış ve tutumlar girişimci bireyler tarafından beslenir ve geliştirilirse ve bunlar teşvik edilirse hem girişimci sayısı hem de başarılı girişimci sayısı daha da artacaktır.

3. Tükenmişlik Kavramı

Bireylerin günlük yaşantılarının bir parçası olarak kabul edilen stres kavramı, psikolojik ve fiziki açıdan önemli bir yere sahiptir. Birçok birey gün içerisinde tekrar eden strese maruz kalarak psikolojik açıdan yıpranmakta ve tükenmişliğin etkisi altında kalmaktadır (Greenberg ve Baron, 2000, s. 234). İlk olarak “A Burnt-out Case” adlı bir romanda kullanılan tükenmişlik kavramı, bir mimarın yorgunluğunu ve kendisini soyutlamasını ve bunun sonucunda işini bırakmasını anlatmaktadır. Akademik anlamla baktığımızda ise bu kavram ilk olarak Freudenberg (1974) tarafından kullanılmış ve bireyin gücünü, enerjisini ve kaynaklarını aşırı kullanmaktan ötürü maruz kaldığı düşüşü, tükenişi ve yorgunluğu ifade etmiştir (Kurtoğlu, 2011, s. 7).

Maslach ve Jackson ise tükenmişliğin genellikle yaptıkları iş gereği insanlarla yoğun ilişki içerisine giren bireylerde rastlandığını belirtmiş ve tükenmişliği bu bireylerin karşılarındaki insanlara karşı duyarsızlaşmaları, kişisel başarı duygularının azalması ve duygusal yönden kendilerini tükenmiş olarak algılamaları şeklinde tanımlamışlardır (Maslach ve Jackson, 1981, s. 99).

Başka bir tanımlamada ise tükenmişlik, işgörenin duygusal çaba harcamasını gerektiren iş koşullarına gereğinden fazla süre maruz kalması sonucu ortaya çıkan zihinsel, fiziksel ve duygusal tükenme durumu olarak tanımlanmıştır (Schaufeli ve Greenglass, 2001, s.501). Farklı bir yaklaşımla tükenmişlik, bireylerin yaşamlarında ortaya çıkan bir rahatsızlık veya orta yaş krizi olarak tanımlanmıştır (Cardinell, 1981, s.45).

Maslach ve Leiter'in 1997 yılında yaptıkları çalışmada ise tükenmişlik yalın bir halde insan ruhunun çöküşü olarak tanımlanmıştır. Bu bakış açısı ile tükenmişlik bireyin mevcut değerlerinde, itibar ve maneviyatında meydana gelen aşınmayı içermektedir ve bu da insanı kurtuluşu zor olan bir girdabın içerisine sürükleyen bir hastalıktır (Maslach ve Leiter, 1997, s. 17).

Tükenmişlik üzerine yapılan çalışmalar ve tanımlamalardan yola çıkarak tükenmişliği, günlük hayatlarında yoğun stres altında kalan bireylerde ortaya çıkan zihinsel, fiziksel ve duygusal açıdan yorgunluk durumu ve olaylara karşı duyarsızlaşma ve tükenme hali olarak tanımlayabiliriz. Küresel dünyanın ortaya çıkarmış olduğu toplum yapısı ve çalışma düzeni göz önüne alındığında, çevrenin bireye yönelik beklentileri artmakta ve bu beklentiler bireyler üzerinde birçok olumsuz etki ve baskı yaratmaktadır. Bu baskıya maruz kalan bireyler ise belirli bir süre sonra mücadele etmekten vazgeçmekte ve tükenmişliğin etkisi altında kalmaktadırlar. Bu açıdan tükenmişliğin iyi bir şekilde değerlendirilip önüne geçilmesi toplumsal yaşantı açısından büyük önem taşımaktadır.

3.1. Tükenmişlik Kavramının Boyutları

İlgili literatür incelendiğine en çok kullanılan tükenmişlik modeli Christina Maslach ve arkadaşları tarafından oluşturulan modeldir. Bu model de tükenmişlik üç boyutlu olarak ele alınmıştır. Bunlar; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi olmak üzere üç alt boyuttur.

Duygusal tükenme: Tükenmişliğin ilk boyutu olan duygusal tükenme bireylerarası ilişkilerin yoğun olduğu mesleklerde daha sık görülmektedir. Tükenmişliğin kişisel stres boyutunu belirleyen bu boyut, bireylerin kişisel ve fiziksel kaynaklarındaki azalmayı ifade etmektedir (Maslach, v.d., 2001, s. 402; Wright ve Douglas, 1997, s. 492). Yine bu boyut bireyin işle ya da müşteri ile ilgili zor problemler karşısında duygusal kaynaklarının yetersizliği olarak tanımlanmaktadır (Greenberg ve Baron, 2000, s. 67). Yine farklı bir tanımlamada duygusal tükenmenin bireyin insanlara yardım ederken, kendisinden beklenen psikolojik ve duygusal taleplerin aşırılığından dolayı ortaya çıkan enerji eksikliği durumu olarak tanımlanmaktadır. Bu enerji eksikliği de bireyin duygusal kaynaklarının bittiği duygusuna kapılmasına neden olmaktadır. (Özyurt ve diğ., 2004, s. 22)

Duyarsızlaşma: Tükenmişlik kavramının ikinci boyutu olan duyarsızlaşma, bireyin özellikle iş ortamında karşılaştığı kişilere karşı soğuk davranması, o insanları dikkate almaması ve aralarında samimiyet oluşturmak istememe çabasıdır. Böyle bir eğilim içerisinde olan birey kendisi ile karşısındaki bireyler arasında bir duvar oluşturur. Onların duygularına karşı kayıtsız bir tavır içerisine girer (Polatçı v.d., 2014, s. 40). Yine bu bireyler ilişkilerini işin yapılabilmesi için lazım olan en düşük seviyeye indirirler (Aydemir, 2013, s. 15).

Kişisel Başarıda Düşme Hissi: Kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğilimini ifade eden kişisel başarıda düşme hisse tükenmişliğin üçüncü boyutunu oluşturmaktadır (Maslach ve Leiter, 1997, s. 18). Bu his bazı olumsuz belirtiler içermektedir. Bunlara örnek olarak moral düşüklüğü, üretkenliğin azalması, sorunlarla başa çıkamama, kişiler arası iletişimde anlaşmazlıklar, benlik saygısında azalma v.b. gibi örnekler verilebilir (Baysal, 1995, s. 23).

Schutte ve arkadaşlarının 2000 yılında yapmış oldukları çalışmada kişisel başarıda düşme hissi, bireylerin kendilerini değerlendirirken yetersizlik hissinin artmasına bağlı olarak olumsuz bir değerlendirme yapma eğilimde olmasını ifade etmektedir.

3.2. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik sendromuna ilişkin belirtiler genellikle fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtiler olarak üç grupta incelenmektedir. Bunlara örnek verecek olursak (Balcıoğlu ve diğ., 2008, s. 104; Fincham ve Rhodes, 2005, s. 236);

Fiziksel belirtiler: Baş ağrıları, mide ve bağırsak hastalıkları, kas ağrıları, diyabet, uyku bozuklukları, alerji, kilo kaybı veya şişmanlık, düşük enerji, solunum bozukluğu, yorgunluk v.b.etkiler.

Psikolojik belirtiler: başarısızlık hissi, huzursuzluk, suçluluk, depresyon, duygusal bitkinlik, engellenmişlik hissi, benlik kaygısına düşme, paranoya, eleştiriye duyarlılık v.b. etkiler.

Davranışsal belirtiler: İşten nefret etme, yoğunlaşma eksikliği, kuruma yönelik ilgi kaybı, başarısızlık hissi, alaycı olma, ani sinir patlamaları, hiperaktivite, özsaygı ve güvende azalış v.b. etkiler gözlemlenmektedir.

3.3. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

Tükenmişliğe etki eden faktörleri bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere iki ana başlık altında incelenebiliriz. Tükenmişliğe etki eden bazı bireysel faktörler şunlardır; Yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, kişilik, kendilik kavramı, empati, bireysel ihtiyaç ve beklentiler. Örgütsel faktörlere baktığımızda ise; iş yükü, kontrol, aidiyet, yönetici ile ilişkiler, ödüller, adalet, meslektaşlarla olan ilişkiler, kurum politikaları ve özerklik ve kararlara katılım örnek olarak verilebilir (Polatçı v.d., 2014, s. 21; Yüksel, 2011, s. 29; Seçer, 2011, s. 23; Bülbül, 2012, s.19; Demir, 2010, s. 23).

4. Yöntem

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı son zamanlarda örgütsel davranış literatüründe önemli bir yer tutmaya başlayan girişimcilik niyetinin önünde engel olabilecek bireyin tükenmişlik algısının etkilerini belirlemektir. Bu amaçla tükenmişliğin alt boyutları olan duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarı hissi değişkenlerinin girişimcilik niyetini etkileyip etkilemediği incelenmektedir. Böylece gelecekte girişim yapmak isteyen insanların niyetlerinin önündeki bir takım engelleri tespit etmek hedeflenmektedir.

4.2. Araştırmanın Hipotezleri

Yukarıdaki yazılan literatürle ilgili görüşlerden hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₁: Duyarsızlaşma, girişimcilik niyetini olumsuz etkiler.

H₂: Kişisel Başarı hissi, girişimcilik niyetini olumlu etkiler.

H₃: Duygusal Tükenmişlik, girişimcilik niyetini olumsuz etkiler.

Hipotezlerde öne sürülen ilişkileri özetleyen araştırma modeli Şekil 2’de gösterilmiştir.

Şekil 2: Araştırma Modeli

4.3. Araştırmanın Örneklemi ve Veri Toplama Yöntemi

Bu çalışmada yeni kurulan bir üniversite olması ve yerleşkesinin tam olarak bitmemiş olması sebebiyle bir takım sıkıntılar yaşayan öğrencilerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olacağı düşünülerek Erzurum Teknik Üniversitesinde bulunan 2547 öğrenci anakütle olarak seçilmiştir. Bu anakütleden % 95 güven düzeyinde % 5 hata payı ile seçilecek örneklem büyüklüğü, örnekleme büyüklüğü hesaplama tablosundan yararlanılarak 334 olarak belirlenmiştir (Bartlett ve Diğ., 2001, s. 48). Tesadüfi örnekleme yapılmış ve muhtemel cevaplama hataları da göz önünde bulundurularak 390 öğrenciye soru formu dağıtılmıştır. Dağıtılan soru formlarından 370 tanesi 30 işgünü içerisinde geri toplanmış olup, bunlardan bir kısmı eksik verinin fazlalığı sebebiyle, bir kısmı da araştırmada kullanılan analizlerin daha sağlıklı olması amacıyla dışa düşen değişkenleri (outliers) içermesi sebebiyle araştırmaya dâhil edilmemiştir. Sonuç olarak, 359 anketten elde edilen veriler analize tabi tutulmuştur.

4.4. Ölçüm Aracı

Soru formunda kullanılan ölçekler önceki çalışmalarda sıklıkla kullanılmış olup farklı kültürel ortamlarda güvenilirlikleri ve geçerlilikleri tespit edilmiş ölçekler arasından seçilmiştir. Tükenmişlik ölçeği ölçeği Maslach (2001), Oruç (2007) tarafından; girişimcilik niyeti ölçeği Kickul ve D’Intino (2005), Naktiyok ve Timuroğlu (2009) tarafından, kullanılmış ve ölçüm özellikleri ortaya konmuştur. Ayrıca ölçekler 5’li likert tipindedir (1-kesinlikle katılmıyorum....5-kesinlikle katılıyorum). Tükenmişlik ölçeği üç alt boyut olup, bu boyutlar duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık hissi ve duygusal tükenmişliktir. Ayrıca Maslach’ın anketinde kişisel başarısızlık hissi olarak ele alınan boyut analize ters kodlama ile sokularak kişisel başarı hissi olarak değerlendirilmiştir. Soru formunda yer alan ölçekler için güvenilirlik analizi yapılmış olup cronbach alfa değerinin 0,79 ile 0,94 arasında değiştiği bulunmuştur. Kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini ortaya koymak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış olup analiz sonuçları sonraki bölümde Tablo 1a ve Tablo 2’de raporlanmıştır. Sonuçta tüm ölçeklerin yüksek düzeyde geçerlilik sergilediği belirlenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizine göre yüksek düzeyde geçerlilik sergilemesine rağmen Yapısal Eşitlik Modeli analizinde yapılan modifikasyonlar sonucu duyarsızlaşma alt boyutuna ait hipotez test edilememiştir.

5. Analiz ve Bulgular

Tablo 1a: Doğrulayıcı Faktör Analizleri Sonucunda Elde Edilen Uyum İyiliği İndeksleri

Değişken	Değerler						
	χ^2	(sd)	χ^2/sd	CFI NFI	NNFI	AGFI	RMSEA
Tükenmişlik	50,12	24	2,08	0,92 0,91	0,92	0,94	0,055
Girişimcilik Niyeti	5,83	2	2,91	0,99 0,99	0,97	0,96	0,073

Tablo 1b: Uyum İndeksleri Kabul Değerleri

Kısaltma	Anlamı	Kabul değeri
χ^2	Ki kare	-
Sd	Serbestlik derecesi	-
χ^2/sd	Ki kare/ serbestlik derecesi	$\leq 2^a, \leq 5^b$ (a: çok iyi uyum, b: iyi uyum)
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	0,05 < (tolerans 0,08)
CFI	Artmalı Uyum İyiliği İndeksi	0,90 $\leq$
NFI	Normlaştırılmış Uyum İyiliği İndeksi	0,90 $\leq$
NNFI	Normlaştırılmamış Uyum İyiliği İndeksi	0,90 $\leq$
AGFI	Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi	0,90 $\leq$

Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2011: 37.

Tablo 1a'ya göre araştırmada yer alan bütün değişkenlerin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda iyi uyum sergilediği görülmüştür. Tablo 2'de araştırma modelindeki kavramlara ilişkin özet sonuçlar gösterilmiştir:

Tablo 2: Modeldeki Kavramlara İlişkin Özet Sonuçlar

Modeldeki kavram	Ölçüm maddeleri	Standart değerler	t değeri
Kişisel Başarı Hissi (KB)	KB3	0,16	2,08
	KB7	0,41	3,28
	KB8	0,65	3,48
Duygusal Tükenmişlik (DT)	DT4	0,66	10,22
	DT5	0,82	11,68
	DT8	0,37	6,26
Duyarsızlaşma (DUY)	DUY1	0,16	2,37
	DUY2	0,49	5,91
	DUY3	0,73	6,75
Girişimcilik Niyeti (GN)	GN1	0,80	14,70
	GN2	0,65	11,92
	GN3	0,67	12,23
	GN4	0,46	8,06

Çalışmada yer alan değişkenlere ilişkin başlıca istatistiksel değerler ve korelasyon katsayıları verilerek Tablo 3’te özetlenmiştir:

Tablo 3: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Katsayıları

Değişken	Ort.	St.Sapma	1	2	3	4
1-Kişisel Başarı	3,31	0,68	1			
2-Duygusal Tük.	2,79	0,84	-,117*	1		
3-Duyarsızlaşma	2,66	0,77	-,208**	,543**	1	
4-Girişimcilik Niy.	3,36	0,94	,238**	,072	,026	1

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

*Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3 incelendiğinde, kişisel başarı hissinin girişimcilik niyeti ile zayıf düzeyde ve olumlu yönde ilişkili olduğu görülür. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları ile girişimcilik niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma ile kişisel başarı hissi arasında zayıf ve olumsuz ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik arasında güçlü ve olumlu, anlamlı güçlü bir ilişki bulunmuştur.

Araştırma modelindeki değişkenlerin yapısal özellikleri doğrulandıktan sonra, yol analiziyle bir bütün olarak modelin ve hipotezlerin doğrulanıp doğrulanmadığı test edilmektedir. Yapısal eşitlik modeliyle ilgili modifikasyonlar yapıldığında duyarsızlaşma alt boyutunun çıkarılmasının modeli daha anlamlı hale getirdiği görülmüştür. Başlıca uyum iyiliği değerlerini ve regresyon katsayılarını gösteren yol analizi sonuçları Şekil 2’de özetlenmiştir:

Şekil 3: Araştırma Modeline İlişkin Yol Analizi Sonuçları

Tablo 4: Yol Analizine İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri

RMSEA	0,058
χ^2	53,40
χ^2 / sd	2,225
CFI	0,94
AGFI	0,94
NFI	0,90
NNFI	0,91
p= 0,000	

Şekil 3'te, modelde yer alan değişkenlere ait beta katsayıları ile Tablo 4'de modelin uyum değerleri verilmiştir. Ayrıca anlamlı beta katsayısı bulunan değişkenlerde bu katsayının önem derecesi (p değeri) de parantez içerisinde gösterilmiştir. Uyum değerleri öngörülen araştırma modelinin kabul edilebilir uyum sergilediğini göstermektedir. Yol katsayılarına bakıldığında ise, duygusal tükenmişliğe ilişkin değişkenlerin girişimcilik niyetini doğrudan etkilemediği görülmektedir. Kişisel başarı hissinin girişimcilik niyetini artırdığı, ($\beta=0,56$, $p<0,10$), görülmüştür. Duyarsızlaşma alt boyutu ise test edilememiştir.

• χ^2 / sd değeri anlamlı çıkmıştır, ancak diğer göstergeler ile birlikte ele alındığında, modelin kabul edilebilir olduğu söylenebilir.

Şekil 4: Araştırma Modeline İlişkin T değeri Sonuçları

Şekil 4’te verilen T değerleri sonucu kişisel başarı hissi ile girişimcilik niyeti arasında anlamlı bir ilişki varken, duygusal tükenmişlik ile girişimcilik niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Ulaşılan bulgulara göre doğrudan etkilerle ilgili hipotez sonuçları Tablo 5’te özetlenmiştir:

Tablo 5: Hipotez Testi Sonuçları

Yol	Hipotez	β (standardize)	T değeri	Sonuç
KB $\rightarrow$ GN	H ₂	0,56	4,21	Kabul edildi
DT $\rightarrow$ GN	H ₃	0,13	1,63	Reddedildi
DUY $\rightarrow$ GN	H ₁			Test edilemedi

Tablo 5’e göre H₂, kabul edilmiş, H₃ hipotezi ise reddedilmiştir.

Sonuç ve Tartışma

Erzurum Teknik Üniversitesinin 359 öğrencisi üzerinde yürütülen ve yapısal eşitlik modelinden yararlanılan bu çalışmanın sonuçlarına göre kişisel başarı hissini, girişimcilik niyetini doğrudan anlamlı bir düzeyde ve olumlu olarak etkilediği görülmüştür. Tükenmişlik ve girişimcilik niyetinin beraber incelenmesi henüz çok yeni bir araştırma konusu olmakla beraber, sınırlı sayıdaki çalışmada benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Örneğin Fincham ve Rhodes, (2005)’ te tükenmişliğin kişisel başarısızlık hissi oluşturacağını ve bu durumun başarısızlık hissi yaşayanların davranışlarında düşük enerji, yorgunluk ve bıkkınlık uyandıracağını tespit etmiştir.

Duygusal tükenmişlik ise girişimcilik niyetini doğrudan ve anlamlı olarak etkilememektedir. Üniversitede okuyan öğrencilerin yaşlarının genç olması göz önünde bulundurulduğunda bu sonucun örtüştüğü söylenebilir. Analizlere bakıldığında duygusal tükenmişlik ifadelerinin toplam ortalamasının kararsız cevabına yakın olduğu görülmektedir. Henüz fazla tükenmişlik hissine kapılmayan yaşları genç olan öğrencilerin girişimcilik niyeti bu durumdan etkilenmemiştir. Ayrıca araştırmada duyarsızlaşma alt boyutu modeli anlamsız hale getirdiği için test edilememiştir. Bunun nedeni ise ifadelere cevap veren öğrencilerin duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik

sorularını benzer olarak algılayıp cevaplamalarından kaynaklanabilir. Öyle ki duyarsızlaşma ifadelerine bakıldığında ortalamalarının kararsız cevabına yakın olduğu görülmektedir.

Araştırmanın en anlamlı sonucu olan kişisel başarı hissinin girişimcilik niyetine olumlu etkisine göre bulunduğu ortamdaki insanlarla rahat bir hava yarattığını düşünen, diğer öğrencilerle yakın bir çalışma yaptıktan sonra kendini rahatlamış hissedene ve kendini mezun olduktan sonra çok şeyler yapabilecek güçte hissedene öğrencilerde girişimcilik niyetinin de anlamlı olarak yükseldiği görülmüştür.

Bu çalışmanın sonuçları eğitimciler ve yöneticilere girişimcilik düzeyini artırma konusunda yol göstermektedir. Eğitimciler öğrencilerin tükenmişlik düzeylerini en aza indirecek eğitimler vermeli, öğrencilerin motivasyon kaynaklarını artırmalı ve kişisel başarı hislerini güçlendirecek çalışmalar yapmalıdır. Günümüz işletmelerinde iç girişimciliğin önemi birçok araştırmanın konusu olmuştur. Buradan hareketle yöneticiler örgütlerde tükenmişliği azaltacak motivasyon kaynakları oluşturmalıdır. Özellikle örgütlerde üyelerin kişisel başarı hissinin yükseltecek takım çalışmasına müsait ortam sağlanmalı ve eğitimler verilmelidir. Bu bağlamda personel güçlendirme uygulamaları örgütlere rehber olabilir.

Sınırlılıklar ve Öneriler

Birincisi bu çalışma yalnızca bir üniversitenin öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla ileride yapılacak çalışmalarda farklı bölgelerdeki üniversiteler de dâhil edilerek karşılaştırmalar yapılabilir. Ayrıca araştırma sadece nicel olarak gerçekleştirilmiştir. Tükenmişlik gibi karmaşık bir konu nicel ve nitel olarak beraber değerlendirmek daha detaylı sonuçlar verecektir.

İkinci olarak bu çalışma kesitsel bir nitelik arz etmektedir. Kesitsel çalışmalarda, belli bir örneklemde yalnızca bir kere veri toplanmakta ve analiz edilmektedir (Karabey ve Kayapalı, 2016). Bu çalışmada elde edilen bulgular, nedensel çıkarımlar yapmaya uygun değildir. Araştırmada yer alan değişkenler arasında sebep-sonuç ilişkisi kurabilmek için boylamsal çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle yıllar takip eden süreç içerisinde mezun olan öğrencilere mezun takip sistemleri vasıtasıyla ulaşılarak, gerçekten girişim yapan kişilerin verileri de çalışmalarda kullanılmalıdır.

Kaynakça

- Ağca, V., Yörük D. (2006). “Bağımsız Girişimcilik Ve İç Girişimcilik Arasındaki Farklar: Kavramsal Bir Çerçeve”. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8 (2), 155-173.
- Balcıoğlu, İ., Memetali, S., Rozant, R. (2008). “Tükenmişlik Sendromu”, *Dirim Tıp Gazetesi*, Sayı:83, 99-104.
- Bartlett, J. E., Kotrlık, J. W., Higgins, C. C. (2001). Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19-1, s.43-50.
- Başar Mehmet, B. Tuğberk TOSUNOĞLU, A. Emre DEMİRCİ, (2001). Girişimcilik ve Girişimcinin Yol Haritası: İş Planı, Eskişehir Ticaret Odası Yayını, Eskişehir, s: 4.

- Baysal, A. (1995). “Lise Ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler”. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cardinell, C. F. (1981), “Mid-Life Professional Crises: Two Hypotheses”, The Annual Meeting of the National Conference of Professors of Educational Administration, Seattle.
- Fincham, R., Rhodes, P. (2005). Principles of Organizational Behaviour. (Fourth Edition), New York: Oxford University Press, 236.
- Greenberg, J., Baron, R. A. (2000). Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work. (Seventh Edition). New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Harper, D. A. (2008). “Towards A Theory Of Entrepreneurial Teams”. Journal Of Business Venturing, 23, 613-626.
- Havinal, V. (2009). Management And Entrepreneurship. New Delhi: Age International.
- Hıdır Aydemir, (2013). Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bolu, s. 15.
- <http://www.tdk.gov.tr>
- İ.Seçer, (2011). Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Atatürk Üniversitesi (ATAUNI), EBE, YYLT, Erzurum, s.23
- İlter Akat, Gönül Budak, Gülay Budak, (2002). İşletme Yönetimi, Barış Yayınları, İzmir, s.14.
- Karabey Canan N., Kayapalı Yıldırım Seda (2016). Bireysel Farklılıklar İle Psikolojik Sözleşme İhlali Arasındaki İlişkide Üstün Desteğinin Aracılık Rolü, Journal of Business Research Turk, Cilt 8(1), s.1-18.
- Kaygın, Erdoğan, (2011). “Girişimcilik Sürecinde Dönüştürücü Liderlik Anlayışı - Bir Uygulama” Doktora tezi, Erzurum.
- Kickul, Jill ve Robert S D'Intino, (2005), “Measure for Measure: Modeling Entrepreneurial Self-Efficacy onto Instrumental Tasks Within the New Venture Creation Process”, New England Journal of Entrepreneurship; Fall 2005; 8, 2; ABI/INFORM Global, pg. 39-47
- Koçel, T. (2003). İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel yaklaşımlar. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal Of Occupational Behaviour, 2 (2), 99 – 113.
- Maslach, C. ve M. P.Leiter (1997), The Truth about Burnout, Jossey-Bass, San Francisco, Ca.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. Annu. Rev. Psychol, 52 (1), 397 – 422.

- McKelvie, A., Haynie, J. M., Gustavsson, V. (2009). “Unpacking The Uncertainty Construct: Implications For Entrepreneurial Action”. *Journal Of Business Venturing*, doi:10.1016/j.jbusvent.2009.10.004.
- Meydan, C. H., Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi: AMOS Uygulamaları*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Morris, M. H., Schindehutte, M., LaForge, R. W. (2004). “The Emergence Of Entrepreneurial Marketing: Nature And Meaning”. Ed.: Harold P. Welsch. *Entrepreneursip The Way Ahead* (ss. 91-104). New York, UK: Routledge.
- Naktiyok A., Timuroğlu K. M. (2009). Öğrencilerin Motivasyonel Değerlerinin Girişimcilik Niyetleri Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 23, Sayı,3 s.85.
- Naktiyok, A. (2004). *İç Girişimcilik*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Oruç S. (2007). *Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s.110.
- Özyurt A., Söylemez D., Aydın G.D., Sur H. ve Hayran O. (2004). “Hekimlerde Tükenmişlik Düzeyi” *Türk Tabipleri Birliği Uzmanlık Dernekleri Koordinasyon Kurulu (TTB-UDKK) X. Tıpta Uzmanlık Eğitimi Kurultayı*, *Tıp Dünyası Dergisi*, Sayı: 128.
- Pınar Süral Özer ve Tayfun Topaloğlu, (2007). “Girişimci ve Yöneticilerin Öğrenilmiş Gereksinimleri İle Kontrol Odaklarının Kıyaslanmasına Yönelik Bir Araştırma”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.16, S.2, , s.440.
- Polatçı, S.- Ardıç, K.- Türkan, G. (2014). “Bağıllık Boyutlarının Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi” *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, C.21, S.2, Manisa,
- S.Demir, (2010). *Ankara Üniversitesi TF Hastaneleri Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Atılım Üniversitesi, SBE, YYLT, Ankara, , s.23
- Schaufeli, W.B.,& Greenglass, E.R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology and Health*, 16 (5), 501 – 510.
- Schenkel, M. T. (2005). *New Enterprise Opportunity Recognition: Toward a Theory of Entrepreneurial Dynamism*. Unpublished PhD Dissertation, University of Cincinnati.
- Schutte, N.,& diğerleri. (2000). The factorial validity of the maslach burnout inventory-general survey (mbi-gs) across occupational groups and nations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73 (53), 53-66.
- Ülkunur Kurtoğlu, (2011). *An Evaluation of ELT Teachers’ Vocational Burnout According to Some Variables*, Institute of Social Sciences of Kafkas University, Degree of Master, Kars, s. 7.
- Wickham Philip A., (2001). *Strategic Entrepreneurship*, Prentice Hall Inc., U.K.,

- Wright, T. A., & Douglas, G. B. (1997). The contribution of burnout to work performance. *Journal of Organizational Behavior*, 18 (5), 491-499.
- Y.Bülbül, (2012). Maliye Bakanlığı Personelinin İş doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi Milli Emlak Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatı Örneği, Karadeniz Teknik Üniversitesi, SBE, YYLT, Trabzon, s.19
- Yüksel, G., (2011). Ege Üniversitesindeki Tıp Fakültelerinin Anesteziyoloji ve Reanimasyon Anabilim Dallarında Görevli Araştırma Görevlisi Doktorlarda Tükenmişlik Düzeyinin Sosyodemografik Değişkenler İle İlişkisi, Ege Üniversitesi, Tıp Fakültesi (TF), Anesteziyoloji ve Reanimasyon Anabilim Dalı Uzmanlık Tezi, İzmir.

Effects of Burnout Levels on Entrepreneurial Intentions

Fatih YILDIRIM

Erzurum Technical University
Faculty of Business and
Administrative Sciences,
Erzurum, Turkey
fatih.yildirim@erzurum.edu.tr

Serkan NAKTİYOK

Kafkas University
Sarikamis Tourism Faculty,
Business Administration,
Kars, Turkey
snaktiyok@kafkas.edu.tr

M. Emirhan KULA

Erzurum Technical University
Faculty of Business and
Administrative Sciences,
Erzurum, Turkey
emirhan.kula@erzurum.edu.tr

Extensive Summary

Introduction

Fast changes taking place in today's world, globalisation, and developments in information and communication technologies has made the concept of entrepreneurship an important part of our lives. This concept presents the foundation of structuring in underdeveloped countries; of development in developing countries, and of dynamism in developed countries (Wickham, 2001). Entrepreneurship concept that has been used until today has several outcomes in terms of economical, social, and psychological. It became a concept that gained importance since it was first introduced and its significance increased especially in an uncertain environment due to globalisation and technology.

There are multiple definitions of entrepreneurship in literature. Ozer & Topaloglu (2007, p.440) define entrepreneurship as a process that brings resources together to create or observe an opportunity, while Morris et al. (2009, p.431) define entrepreneurship as the process of taking opportunities by either defining opportunities or creating opportunities.

Schumpeter has associated entrepreneurship with creating innovation and technological developments and defined it as the process of creating new resources to create new products, process, supply resources and creating a market (Basar et al., 2001, p.4). In a study conducted by Naktiyok (2004), entrepreneurship is defined as the process of creating values that contribute to society and market by creating change, transformation, innovative approaches, planning activities, and organizing individuals and groups.

Stress that is considered as a part of daily lives of individuals has an important role in psychological and physical terms. Many individuals are worn out psychologically due to repeated stress occurring daily and affected by exhaustion (Greenberg & Baron, 2000, p.234). Concept of burn-out was first used in a novel called "A Burnt-Out Case" and the book tells about exhaustion of an architect and of his isolating himself, and, finally, quitting his job. From an academic perspective, this concept is first used by Freudenberg (1974) and it expressed the fall, being worn out, and exhaustion of individuals due to overusing their strength, energy and resources (Kurtoglu, 2011, p.7).

Maslach & Jackson (1981, p.99) stated that burn-out is generally seen in individuals that are in extensive relationships with people as a part of their jobs, and defined burn out as these individuals depersonalizing others, decrease of personal success perceptions, and feeling burn-out in emotional terms.

The most commonly used burn-out model is the one developed by Christina Maslach et al. Exhaustion (Being burn-out) is considered in three dimensions in this model. These dimensions are emotional burn-out, depersonalization, and perception of a decrease in personal success.

Emotional burn-out: This first dimension of burn-out is seen often in jobs that require extensive inter-personal relationships. This dimension which determined the stress dimension of burn-out expresses the decrease in individuals' personal and physical resources (Maslach et al., 2001, p.402; Wright & Douglas, 1997, p.492). This dimension is also defined as the lack of emotional resources when an individual is facing difficult situations whether regarding work or customers (Greenberg & Baron, 2000, p.67). Another definition is stated as the lack of energy emerging from the excessive amount of psychological and emotional demands expected from individuals when helping others. This lack of energy results in feeling that emotional resources are worn out in individuals (Ozyurt et al., 2004, p.22).

Depersonalization: This second dimension of the burn-out concept is an individual's cold behavior towards his colleagues, not taking them seriously and an unwillingness to establish a close relationship. An individual exhibiting this kind of behavior creates a wall between himself and others and becomes indifferent (Polatci et al., 2014, p.40). Again, these individuals decrease the level of their relationships required for their jobs to the bare minimum (Aydemir, 2013, p.15).

Feeling of Decrease in Personal Success: This is the third dimension of burn out which is the tendency of an individual to evaluate himself negatively (Maslach & Leiter, 1997, p.18). This feeling involves some negative indications. Some examples would be low morale, decrease in productivity, not being able to handle problems, conflicts in interpersonal communication, decrease in self-respect, etc. (Baysal, 1995, p.23).

According to a study conducted by Schutte et al. (2000), the feeling of a decrease in personal success expresses that individuals tend to evaluate themselves negatively in relation to the increase in the feeling of incompetency.

The purpose of this study is to examine the effects of an individual's perception of burn-out which might create an obstacle for the individual's entrepreneurial intentions. For this purpose, we examined whether sub-dimensions of burn-out that are depersonalization, emotional burn-out, and decrease in the perception of personal success affect entrepreneurial intentions or not. We aim to identify obstacles to entrepreneurial intentions of people who want to be entrepreneurs in the future.

Based on the views mentioned above, three hypotheses were developed:

H₁: Depersonalization affects entrepreneurial intentions negatively.

H₂: Feeling of personal success affects entrepreneurial intentions positively.

H₃: Emotional burn-out affects entrepreneurial intentions negatively.

The research model summarized in the relationships suggested in hypotheses are presented in figure 2.

Figure 2: Research Model

Sample

2547 students from Erzurum Technical University were chosen as the population for the study with the thinking that the students' burn-out levels would be higher considering the challenges they face due to the fact that the university was founded recently and its construction is not completed yet. The sample size was identified as 334 using the sample size calculation table with 95% confidence level and 5% error margin (Bartlett et al., 2001, p .48). Random sampling was used and surveys were distributed to 390 students with the consideration of possible response errors. 370 surveys were collected within 30 business days and some of these surveys were excluded due to missing information and having outliers in order to achieve more accurate analyses. Therefore, data obtained from 359 surveys were analysed.

Findings

The burn-out scale has three sub-dimensions that are; depersonalization, feeling of personal failure, and emotional burn-out. Additionally, the dimension which is considered as the feeling personal failure on Maslach's survey was reverse coded and analysed as feeling of personal success. Reliability analysis was conducted on the scales used in the survey, and the cronbach alpha was found to vary between 0.79 and 0.94. Confirmatory factor analysis was conducted for construct validity of the surveys used and the results are presented in table 1 and table 2. All scales were determined to be valid at a high level. Although it showed high validity according to confirmatory factor analysis, the hypothesis related to the depersonalization sub-dimensions could not be tested due to the modifications done in structural equation model analysis.

The correlation table shows that the feeling of personal success has a weak and positive relationship with entrepreneurial intentions. There was no meaningful relationship between emotional burn-out and depersonalization sub-dimensions and entrepreneurial intentions. However, there was a weak and negative relationship between emotional burn-out and depersonalization, and feeling of personal success.

Also, there was a strong, positive, and meaningful relationship between depersonalization and emotional burn-out.

According to the structural equation model, the suggested fit values of the research model showed acceptable fit. When path coefficients are examined, it's found that variables related to emotional burn-out do not directly affect entrepreneurial intentions. It was found that feeling of personal success increases entrepreneurial intentions ($\beta=0,56$, $p<0,10$). The subdimension of depersonalization could not be tested.

Conclusion

The results of this study show that the feeling of personal success affects entrepreneurial intentions directly, positively and at a significant level. Emotional burn-out does not affect entrepreneurial intentions directly and significantly. Considering that the university students are young, this result is consistent. According to the analysis, grand mean of emotional burn-out statements are close to the undecided response. Entrepreneurial intentions of young students who do not feel burnt-out are not affected by this. Also, as the sub-dimension depersonalization made the model unmeaningful, it could not be tested. This might be due to students perceiving depersonalization and emotional burn-out questions the same and therefore not responding. When depersonalization statements are examined, it is seen that the mean is close to the 'undecided' response.

The most significant result of the research is that according to the positive effect of personal success feeling on entrepreneurial intentions, entrepreneurial intentions significantly increase in students who are comfortable with others in the same environment, who feel relieved after doing a study with other students, and who feel that they can do many things after graduation.

The results of this study provides a direction to increase entrepreneurial levels for educators and managers. Educators should provide education that would minimize students' level of burn-out, increase students' motivational resources, and implement practices that would strengthen students' feelings of personal success. The importance of internal entrepreneurship in today's organizations has become a focus of many research studies. Based on this, managers should create motivational resources to decrease burn-out cases in organizations. Especially in organizations, an environment that is appropriate for team work and training should be provided to increase members' feeling of personal success. In this context, employee empowerment practices can guide organizations.