

PAPER DETAILS

TITLE: Okul Yöneticilerinde Duygusal Zekânın Zaman Yönetimi Becerilerine Etkisi

AUTHORS: Ahmet YILDIRIM,Aytekın TOKGÖZ

PAGES: 68-84

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1442806>



SDU International Journal of Educational Studies

The Effect of Emotional Intelligence on Time Management Skills in School Administrators

Ahmet Yıldırım^{1*}, Aytekin Tokgöz²

¹Suleyman Demirel University

²Ministry of National Education

To cite this article:

Yıldırım, A. & Tokgöz, A. (2021). The Effect of Emotional Intelligence on Time Management Skills in School Administrators. *SDU International Journal of Educational Studies*, 8(2), 68-84. Doi: 10.33710/sduijes.839179

[Please click here to access the journal web site...](#)

SDU International Journal of Educational Studies (SDU IJES) is published biannual as an international scholarly, peer-reviewed online journal. In this journal, research articles which reflect the survey with the results and translations that can be considered as a high scientific quality, scientific observation and review articles are published. Teachers, students and scientists who conduct research to the field (e.g. articles on pure sciences or social sciences, mathematics and technology) and in relevant sections of field education (e.g. articles on science education, social science education, mathematics education and technology education) in the education faculties are target group. In this journal, the target group can benefit from qualified scientific studies are published. The publication languages are English and Turkish. Articles submitted the journal should not have been published anywhere else or submitted for publication. Authors have undertaken full responsibility of article's content and consequences. *SDU International Journal of Educational Studies* has all of the copyrights of articles submitted to be published.

Okul Yöneticilerinde Duygusal Zekânın Zaman Yönetimi Becerilerine Etkisi

The Effect of Emotional Intelligence on Time Management Skills in School Administrators

Ahmet Yıldırım^{1*}, Aytekin TOKGÖZ²

¹Süleyman Demirel Üniversitesi

ORCID ID: 0000-0002-1208-071X

²Isparta Milli Eğitim Müdürlüğü

ORCID ID: 0000-0002-9143-4626

Geliş Tarihi: 11/12/2020

Kabul Ediliş Tarihi: 12/05/2021

Özet

Bu araştırma yöneticilerin duygusal zekâsının zaman yönetimi becerilerine etkisini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Isparta il merkezinde ilk ve orta dereceli okullarda görev yapan 235 eğitim yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmada tam sayım yöntemi uygulanarak araştırmanın evreninin tamamına gönderilen duygusal zekâ ve zaman yönetimi ölçeklerini içeren anket formundan geri dönen ve incelemeye uygun 161 form incelemeye alınmıştır. Değişkenler arasındaki etkiyi tespit etmek üzere SPSS ve AMOS programlarından yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan değişkenlerin aralarındaki ilişkilerin ve etkilerin test edilmesinde korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre duygusal zekânın boyutları ile zaman yönetimi becerileri arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Eğitim yöneticilerinin duygusal zekânın öz kontrol, duygusallık, sosyallik, iyi oluş boyutları arttıkça zaman yönetiminin zaman planlama, zaman tutumu boyutlarına ilişkin becerileri artmakta ancak zaman harcattırıcı boyutuna ilişkin becerileri azalmaktadır. Araştırma bulgularına göre duygusal zekânın duygusallık boyutunun zaman yönetimi üzerinde anlamlı yordayıcısı olduğu ancak özkontrol, sosyallik ve iyi oluş boyutlarının anlamlı yordayıcısı olmadığı tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular alanyazın doğrultusunda tartışılmış ve farklı çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Duygusal zekâ, Zaman yönetimi becerisi, Eğitim yöneticileri

Abstract

This research was conducted to determine the effect of managers' emotional intelligence on time management skills. The universe of the research consists of 235 education administrators working in primary and secondary schools in the city center of Isparta. In the study, 161 forms that were returned from the questionnaire containing emotional intelligence and time management scales sent to the entire universe of the study by applying the full count method and were suitable for examination were examined. SPSS and AMOS programs were used to determine the effect between variables. Correlation and regression analysis were used to test the relationships and effects between the variables used in the study. According to the results of the research, there are significant relationships between the dimensions of emotional intelligence and time management skills. As the dimensions of emotional intelligence, self-control, emotionality, sociability and well-being increase, the skills of time management in terms of time planning and time attitude increase, but their skills related to time-consuming length decrease. According

* İletişim: Ahmet Yıldırım, Süleyman Demirel Üniversitesi, ahmet.yildirim@sdu.edu.tr

to the research findings, it was determined that the emotionality dimension of emotional intelligence was a significant predictor of time management, but the dimensions of self-control, sociability and well-being were not significant predictors. The findings obtained as a result of the research were discussed in line with the literature and suggestions were made for different studies.

Key words: Emotional intelligence, Time management skill, Education managers

GİRİŞ

Alan yazında son dönemlerde oldukça geniş bir perspektifte üzerinde çalışmalar yürütülen duygusal zeka kavramı, farklı değişkenlerle ilişki düzeyinde yeni bakış açıları geliştirilmeye çalışılmaktadır. Bu bağlamda duygusal zekâ, harekete geçme, yaşanan tersliklere rağmen hayatını sürdürebilme, insan doğasında meydana gelen arzuları, istekleri kontrol ederek doyumu geciktirme, duygularını biçimlendirme, empati yapabilme ve yaşanan sıkıntıların düzeleceğine dair umudunun olması (Goleman, 2010) gibi anlamları kapsayacak şekilde ifade edilmektedir.

Thorndike (1920), zekânın soyut, mekanik ve sosyal zekâ olmak üzere üç ana boyutta açıklanabileceğini düşünmektedir. Bu bağlamda Thorndike (1920); zekâ testlerinin, sadece soyut zekâyı ölçebildiğini fiziksel dünyanın nasıl işlediğini anlamaya yönelik mekanik zekâ ile insanlar arası etkileşimde etkili olan sosyal zekânın tespitine yönelik süreçlerde yetersiz kaldığını ifade etmiştir. Thorndike'in mekanik ve sosyal zekânın tespitine yönelik eleştirileri, bir bakıma duygusal zekâ olgusunun alanyazında ele alınmasına da zemin hazırlamıştır.

Alanyazında duygusal zekâ kendisinin ve diğer insanların duygularının farkında olunması ve ifade edilmesi gibi temel duygusal yetkinlik alanlarını kapsayacak şekilde anlamlandırılmaktadır (Goleman, 1995, Salovey ve Sluyter 1997, Salovey ve Mayer 1990). Duygusal zekâ “duyguları tanımak ve yönetmek, karşıdaki kişi ya da kişilerin duygularını fark etmek, sosyal ilişkileri yönetebilmek” gibi becerileri içerir (Tuyan ve Beceren, 2004). Bu bağlamda duygusal zekâsı yüksek bireyler; uyum sağlamaya, negatif duyguların azaltılmasına ve olumlu duygularla yer değiştirmesine katkı yapmakta, belirsizlikler karşısında duygusal zekâsını düşük bireylere göre daha az stres yaşamaktadırlar (Mikolajczak ve Luminet, 2008). Öte yandan duygusal zekâ seviyesi yüksek bireyler iletişim, empati, kontrol, uyum, iş birliği, motivasyon, diğer bireyleri etkileme ve liderlik gibi olumlu özelliklerini çevrelerine yansıtmakta ve diğer bireylerin hayatını da pozitif yönde etkilemektedir (Tunca, 2010). Duygusal zekâ bireyin kendisi ve başkalarıyla olan ilişkilerini yönetme becerilerinden sorumlu olan zekâ türü olarak da tanımlanabilir. Dolayısıyla duygusal zekâ, bireyin, kişisel bilinç, kişisel yönetim, sosyal bilinç ve sosyal becerilerini belirli şartlar altında etkili sonuç verecek şekilde, uygun zaman ve şekillerde gereken sıklıkla kullanma yeteneğidir. Sternberg (1985), duygusal olarak zeki olan insanların engelleri meydan okumanın bir parçası olarak veya kişiye faydası olan bir durum olarak kabul ettiğini, öz farkındalığa sahip olduğunu, duygularını yönetebildiğini, empati kurabildiğini, ilişkilerini iyi idare edebildiğini, olumlu tutuma sahip olduklarını ve rol model aradıklarını ifade etmiştir.

Duygusal farkındalık, duygularını yönetme, kendini motive etme, empati ve sosyal beceriler alt boyutlarına ilişkin becerileri ifade eden duygusal zekanın, her türlü örgüt için başarıya ulaşmada büyük bir öneme sahip olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, insan ilişkilerinin yoğun olduğu eğitim kurumlarında, yöneticilerin duygusal zekâ becerilerini kullanması, çalışanların kendilerini rahat ve güvende hissetmelerini sağlayarak, daha verimli, yaratıcı ve üretken bir iklim oluşturarak, kurumun başarısını arttırabilmektedir.

Günümüzde yaşamın hızlı temposu içerisinde bireylerin zamana karşı etkili bir davranış geliştiremedikleri gözlenmektedir (Çelik, 2021; Akgemci, Çelik, Aydoğan ve Akatay 2003). Diğer yandan giderek daha karmaşıklaşan çalışma yaşamı içerisindeki birey, zamana yönelik bir yetersizlik içerisinde (Acar, 2002). Bireylerin zamana karşı yetersizlik hissi içerisinde olmaları, zamanın yönetimine dair tartışmaları da ortaya çıkarmıştır. Çünkü bireylerin sınırları belirli olan zamanı yönetme veya değerlendirme anlayışı/becerisi/ kapasitesi etkinliklerin kalitesini aynı zamanda

bireylerin başarısını belirlemektedir. Günümüzde, zamanın etkili ve verimli kullanımı, her zaman olduğundan daha önemli bir sorunu haline gelmiştir. Zaman, stratejik olarak değerli bir kaynak olarak değerlendirilmeli ve nasıl daha etkili bir şekilde kullanılabileceğinin üzerinde durulmalıdır.

Zaman yönetimi, “amaçlara ve hedeflere ulaşmada önemli bir kaynak olan zamanı verimli kullanma çabasıdır” (Uğur, 2000). Etkin bir zaman planlaması altında faaliyetlerini sürdüren eğitim örgütlerinde görev yapan eğitim yöneticileri açısından zaman ve zamanın yönetimi son derece stratejik bir önemdedir. Çünkü zaman bu meslek grubu için hem uyulması gereken hem de yönetilmesi gereken bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Yöneticiler sadece kendi zamanlarından değil, aynı zamanda insan kaynaklarının zaman yönetiminden de sorumludur. Yöneticiler açısından belirli bir zamanda daha çok iş yapmak veya aynı miktar işi daha az zamanda başarmak kritik önemdedir. Dolayısıyla yöneticiler için zaman yönetimi becerisi örgütler için stratejik bir unsur haline gelmiştir.

Genel olarak yöneticinin duygusal zekâsı zaman yönetimi becerilerine olumlu derecede katkı sağlayacağı beklenmektedir. Kendi duygularını bilen ve yönetebilen, empati kurabilen, başkalarının duygularını anlayan yani duygusal zekâsı yüksek olan yöneticinin zamanı daha etkin kullanacağı beklenebilir. Dolayısıyla yöneticilerin duygusal zekâları doğrudan zaman kullanma becerilerini olumlu yönde etkileyecektir. Bu açıklamaların ışığında bu çalışmada, eğitim yöneticilerinin duygusal zekâ düzeyi ile zamanı kullanma becerileri arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Ayrıca duygusal zekanın zamanı yönetme becerisi üzerindeki rolü bu kapsamda araştırılmıştır. Bu araştırma ile elde edilecek bulgular eğitim yöneticilerinin duygusal zekâ seviyesinin zaman kullanma becerileri üzerinde etkisini tespiti ile birlikte zamanı daha objektif değerlendirmelerine, zaman yönetimindeki gerekli davranışları sergileyerek zamanı etkin kullanmalarına katkı sağlayacağı varsayılmaktadır.

Duygusal Zekâ Kavramı

Duygu ve zekânın bilişsel yeteneklerle harmanlandığı bir kavram olan “duygusal zekâ” bireyin kendisinin ve diğerlerinin duygularının farkındalığı gibi temel duygusal yetkinlik alanları ile tanımlanmaktadır (Mayer, Salovey ve Caruso, 2004). Alanyazında ilk kez Salovey ve Mayer (1990) tarafından “bireyin kendi duygularını ve başkalarının duygularını gözlemleyerek ve anlamlandırarak elde ettiği düşünce, davranış ve bilgiyi kullanabilme yeteneği” olarak tanımlanarak kullanılan duygusal zekâ, kavramlaşma sürecinde Thorndike’nın (1920) sosyal zekâ kavramı çerçevesinde kendisine bir alan açmıştır. Vural (2010), duygusal zekânın, bireyin önce kendisinin sonra da etkileşimde olduğu diğer insanların duygularını ayırt ederek hem kendine hem de çevresindeki diğer kişilere yarar sağlama yeteneği olarak anlaşılması gerektiğini düşünmektedir. Duygusal zekâ stabil bir durumdan ziyade sonradan öğrenilebilen sosyal ve psikolojik becerileri de içermektedir. Bu beceriler, bireyin kendisini ve kendi duygularını anlaması, bu duyguları ifade edebilmesi, duygusal değişimlerini kontrol altında tutabilmesi, zorluklara dirençli olabilmesi, insanlara anlayışla yaklaşabilmesi, diğer insanların duygularını doğru algılayabilmesi, diğer insanlarla etkin bir ilişki kurarak sürdürebilmesi olarak belirtilebilir (Arslan, Kaynak, Pınarcık ve Arslan, 2013).

Duygusal zekâyâ yönelik olarak alanyazında farklı boyutlarda değerlendirmeler söz konusudur. Bu değerlendirmeler genel olarak, “Mayor ve Salovey Modeli”, “Bar-On Modeli”, “Goleman Modeli” olarak ifade edilir. Salovey ve Mayer (1990), duygusal zekâyı bir yetenek modeli bağlamında ele alırken, bireylerin kendi ve başkalarının duygu ve düşüncelerini anlayabilme, mukayese edebilme düşünce ve davranışlarını bu bilgileri kullanma çerçevesinde şekillendirme yetenekleri olarak ifade etmektedirler. Ancak duygusal zekâ, yalnızca bir tek özelliği ya da yeteneği ifade etmez; bireyin hem kendi duygularını hem de çevresindekilerin duygu durumlarını anlamasına, değerlendirerek ifade etmesine ve duyguları kontrol etmesine yardımcı olan, bireyi başarıya götürecek duyguları kullanmasına destek olan yeteneklerin kombinasyonudur. Goleman (2000), duygusal zekâyı bireyin kendi ve başkalarını yönetmesini sağlayabilecek yeteneklerden oluşan karmaşık bir set olarak modellemektedir. Bu bağlamda Goleman (1995) duygusal zekâyı, kişinin kendisi ile çevresindeki insanlar arasındaki ilişki olarak tanımlamıştır. Başka bir yaklaşıma göre duygusal zekâ; duyguları doğru anlatıp ifade etme, duyguları bilişsel süreçlerle entegre etme, duyguları anlama ve duyguların

çeşitli durumlar üzerinde etkisini anlama gibi duygusal yetenekler ve duyguları yönetmeyi ifade eder (Lyons ve Schnider, 2005). Goleman (1997), duygusal zekânın çalışanlara rekabet gücü vererek onların işlerinde daha başarılı olmalarına neden olduğunu düşünmektedir.

Duygusal zekâyâ yönelik modellerden birisini oluşturan Bar-On (1997), duygusal zekâyı; çevresel istekler ve baskılara uyum sağlayarak baş edebilmeyi sağlayan kişisel, duygusal ve sosyal yetkinlikleri içeren yetenekler olarak tanımlamaktadır. Farklı bir bakış açısına sahip olan Bar -On, duygusal zekâyı; kişinin kendisini ve başkasını anlama, insanlarla ilişki kurabilme ve ani oluşan olaylara karşı çok çabuk adapte olarak sorunların üstesinden gelebilme ve çevresel isteklere karşı daha başarılı olabilme yeteneği olarak tanımlamıştır (Stys ve Brown, 2004). Goleman (2000) ve Salovey ve Mayer (1990), performansla dayalı bir model oluştururken Bar-On (1997), duygusal ve sosyal zekâ alanına odaklanarak bir model kurmaya çalışmışlardır.

Duygusal zekâ, kişinin ilişki kurduğu insanların duygularını fark etme, anlama, kendi duygusunu kontrol etme ve düzenleyebilme, diğerlerine yönelik empatik olabilme, duygularını yönetebilme ve ilişkilerini sürdürebilme becerisidir (Acar, 2002). Shapiro (2018), empati kurabilmenin, çevreye ve yeni koşullara uyum sağlayabilmenin, bireylerarası sorunları çözebilmenin temelinde duygusal zekanın yer aldığını vurgulamıştır. Yeşilyaprak (2001), bireyin hedeflere ulaşmasında duygularını istediği yönde kullanabilmesinin duygusal anlamda zeki olması ile ilgili olduğunu belirtmiştir. Üzel ve Hangül (2011), bireyin duygularının farkında olup onları akılcıca kullanarak yaşam kalitesini arttırıp insan ilişkilerinde sağlıklı ve verimli olabildiği sürece duygusal anlamda zeki olabileceğini vurgulamıştır. Tetik ve Açıkgoz (2013), duygusal zekanın; bireyin kendini tanıması ve kendine ilişkin farkındalığını arttırmayı başararak, etkili iletişim becerilerini, empati yapmayı öğrenmesiyle, öfke-stres, zaman yönetimi ve sorun çözme becerilerini geliştirmesiyle olduğundan daha iyi seviyeye ulaşabileceğini vurgulamaktadırlar. Menon ve Shweder (1994), hislerin ya da duyguların en önemli işlevlerinden birinin de bireyin yeryüzündeki konumunu belirleyebilme ve ona rehberlik edebilmek adına sınırlar çizebilecek bireysel bir bilinçlilik düzeyinde geribildirim sistemi olarak hizmet etmek olduğunu belirtmiştir. Duygusal zekâ seviyesi yüksek olan bireyler; duygularına bağlı olarak gücünü, imkân ve sınırlarını bilir. Kapasitelerinin farkında oldukları için altından kalkamayacakları işlerin içine girmezler ve ne kadar risk almaları gerektiğinin farkındalığı ile hareket edip yardıma gereksinim duyabilecekleri noktaları öngörürler. Ayrıca kendini bilen, tanıyan bireyler özgüvene sahiptir ve kendilerine yönelen eleştirileri bir tehdit olarak görmek yerine bu eleştirilerle kendi eksikliklerini gidererek gelişme fırsatı olarak görürler. Duygularını yönetmeyi başaran bireyler değişikliklere önyargısız yaklaşabilir ve yeni durumlara kolayca uyum sağlayabilirler (Kansu, 2004; akt. Erdoğan, (2008). Zaman yönetme becerisini de bu bağlamda düşünebiliriz. Duygusal zekaya dair mevcut araştırmalar duygusal zekanın empati, güven, farkındalık, kuvvetli iletişim gibi özelliklerden oluştuğunu göstermektedir (Serrat, 2017).

Zaman Yönetimi Becerisi

Zaman, olayların ardışıklığını görerek bireyin zihninde yarattığı ve olayların bundan sonra da içinde olup gideceklerinin düşünüldüğü başı ve sonu olmayan soyut bir kavramdır (Sucu,1996). Zaman, olayların geçmişten bugüne gelip, geleceğe doğru birbirini takip eden kesintisiz bir süreçtir (Smith, 1998). Lakien zaman'ı "temel kaynak ve yaşamın kendisi", geri döndürülmesi ve yerinin doldurulması imkânsız olarak değerlendirmektedir (Can, 1992). Zaman fiziksel, felsefi, psikolojik ve sosyolojik özellikleriyle çok boyutluluk gösteren ve göreceli bir kavramdır. Aynı dilimde kat edilen sürenin bireyler tarafından kısa ya da uzun olarak algılanması bu göreceliğin bir sonucudur. Ancak zaman olayların geçmişten bugüne gelip, geleceğe doğru birbirini takip ettiği kesintisiz bir süreç olarak algılanmalıdır (Smith, 1998). Bir bakıma zaman, belli bir işi yapabilmek için gereksinim duyulan süredir (Çelik, 2002).

İnsan yaşamının amacı ve verimliliğini doğrudan etkileyen zamanın, etkili ve üretken kullanılabilmesi oldukça önemlidir. Bu durum son yıllarda zaman yönetimi kavramının gündeme gelmesine neden olmuştur. Zaman yönetimi modern iş yaşamında önemli bir konu haline gelmiştir (Koch ve

Kleinmann, 2002). Günümüzde zaman etkili ve verimli kullanabilmek bir zorunluluk haline gelmiştir. Zaman yönetimi, bireylerin ve örgütlerin kaynaklarını zamana dayalı olarak daha etkili kullanabilmek için bir yönetim uygulamasıdır. Zaman yönetimi; başlangıcı ve bitişi belirlenmiş ya da tanımlanmış bir zaman dilimi içerisinde, yapılması gereken iş ve eylemleri tanımlanmış amaçlarına yönelik olarak tüm kaynakları etkin ve verimli kullanmaktır (Ardahan, 2004).

Drucker (1992), “zaman en güç bulunan kaynaktır ve o yönetilmeden hiçbir şey yönetilemez” olduğunu ifade etmiştir. Zaman yönetimi, amaçların belirlenmesi bu kapsamda gerekli görevlerin önceliklendirilmesi ve bu görevlerin planlama, programlama yöntemleriyle kaynaklara ve zamana göre ayarlamasını kapsamaktadır (Kocabaş ve Erdem, 2003). Dolayısıyla zaman yönetimi, zamanın boyutunu arttırmaktan ziyade, zamana dayalı verimliliğin artırılması hedeflenmektedir. Diğer bir ifadeyle zamanı etkin ve verimli bir şekilde kullanma iradesidir. Zamanı etkili yönetmenin bazı temel sonuçları vardır. Bu sonuçlar arasında zamanı etkili yöneten bireyler daha iyi performans gösterirler ve verimlilikleri artar (Ören, 2016). Bu durum kişiye ve örgüte fayda sağlar. Zamanın etkili bir şekilde yönetmek olumlu düzeyde psikolojik sonuçlar verir. Hall ve Hirsch (2008), artan etkili zaman yönetiminin, görevden tatmin olma seviyesindeki artış ve üstün performansla ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır.

Zaman yönetimi belli bir zaman periyodundaki faaliyetleri yönetmek için kullanılabilecek en uygun kavramdır. Zaman yönetimi, ihtiyaçları karşılamak ve amaçlara ulaşmak için zamanın bilinçli olarak kontrol edilmesidir. Zamanı yönetmek için yapılan bilinçli çabalar, bireylerin gerçekleştirdikleri faaliyetlerin sonuçlarına daha etkili ve verimli bir şekilde ulaşmalarına yardımcı olmaktadır (Gönen ve Özmete, 2004). Zamanı etkin kullanmaya yönelik olarak yapılan bilinçli çabaların hem yöneticiler hem de iş görenler için sayısız yararları bulunmaktadır. Yöneticiler zamanı etkin kullanarak, belirli bir zaman diliminde birden fazla ve hızlı iş yapabilme becerisine sahip olurlar. Yöneticinin çok sayıda iş yapabilmesi, örgütün birçok etkinliklerinin kısa sürede tamamlanmasına olanak sağlamaktadır. (Sucu,1996). Ancak zamanın etkin kullanımı kolay olmamaktadır. Çünkü yöneticinin önünde zaman kullanımını olumsuz etkileyen pek çok engel bulunmaktadır. Yöneticilerin zamanlarını etkin kullanabilmeleri önemli ölçüde zaman kullanımlarını engelleyen sorunları ya da zaman tuzaklarını saptamalarına bağlı olmaktadır. Zamanı etkin ve verimli kullanmak kadar zaman tuzaklarına yakalanmamak zaman yönetimi açısından önemlidir. Sabuncuoğlu ve Tüz (2001)’e göre insanın plansız, düzensiz çalıştıkça, kısıt olan zamanı daha ekonomik kullanmak amacıyla çaba harcamadıkça zaman tuzaklarına düşmesi kaçınılmazdır. Kişiden kaynaklanan zaman tuzakları genelde hedeflerin belirsizliği, öz disiplin yokluğu, erteleme ve oyalama, aşırı sosyal ilişkiler gibi nedenlerden kaynaklanır. İşten kaynaklanan zaman tuzaklarının sebepleri ise, bürokrasi ve kırtasiyecilik, telefon görüşmeleri, beklenmeyen ziyaretçiler, gereksiz toplantılar, krizler, yetki devrinden kaçınma, yetersiz iletişim, merkezi yönetim anlayışı ve koordinasyon eksikliğidir.

Duygusal Zekâ Zaman Yönetimi Becerisi İlişkileri

İş yaşamında zamanı planlayamama ve etkin olarak kullanamama, diğer bir ifade ile zamanı yönetememe bireysel başarının düşmesine, kişisel ve sosyal faaliyetlere yeterince zaman ayıramamaya ve bireylerin yaşamdan aldığı doyumun azalmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda zaman yönetimi, bireysel açıdan kişinin özel ve iş yaşamında amaçlarına etkili ve verimli bir şekilde ulaşabilmesi için planlama, organize etme ve kontrol etme gibi fonksiyonlarını uygulama süreci olarak tanımlanabilir (Ören, 2016). Zaman yönetiminde asıl amaç bireyin kendisini zaman içinde yönetebilmesidir (Mackenzie, 1989). Günümüz örgütlerinde zamanın etkili bir şekilde yönetilememesi hem iş görenlerin hem de yöneticilerin temel sorunlarından birisi olarak nitelendirilebilir (Başaran, 2008). Bir örgütteki iş görenler zamanlarını ne kadar etkili yönetirse, örgüt içerisinde yapılan işler de o kadar etkili olacaktır (Gürbüz ve Aydın 2012). Benzer biçimde yöneticiler zamanlarını ne kadar iyi yönetirlerse yönetsel faaliyetler de o kadar etkili ve verimli olacaktır. Bu bağlamda örgütte zaman iyi kullanılmıyor ve doğru yönetilemiyorsa, yönetimin başarısından da bahsetmek imkânsızdır (Efil, 2000). Değişen toplumsal yapı, eğitimi kurumlarını ve eğitim çevresini değiştirirken eğitim yöneticilerinin rol ve sorumluluklarının da artmasına neden olmuştur. Yönetim ve

karar alma süreçlerinin daha şeffaf ve demokratik olması, artan iş yükü, öğrenci başarısının artırılması konusundaki veli ve toplum beklentilerini gerçekleştirmek eğitim yöneticilerinin rol ve sorumluluklarını artırmıştır (Friedman, 1995; Friedman, 2002; McPeake, 2007; Whitaker, 1996).

Eğitim yöneticilerinin zaman yönetimi açısından sorun yaşadıklarını gösteren araştırma bulguları vardır. Yıldırım (2009), ilköğretim müfettişlerinin, zamanını etkili yönetme konusunda okul müdürlerini yeterli görmediklerini belirtmiştir. Akbaba-Altun (2011), eğitim yöneticilerinin çalışma zamanlarının büyük kısmını ofis işleri, telefon görüşmeleri ve disiplin işleri gibi rutin görevlere ayırdığını belirtmektedir. Arazsu (2005), çalışmasında rutin toplantıların gereksiz yere uzaması, yardımcı personel eksikliği, fiziksel imkânların sınırlılığı, davetsiz ziyaretçiler gibi nedenlerin eğitim yöneticilerinin zamanı etkili kullanmasını engelleyen faktörler arasında belirtilmiştir. Terzi (2007), araştırmasında eğitim yöneticilerinin resmi yazışmaların çokluğu, yetenekli yardımcı eleman eksikliği ve bir anda birden fazla iş yükü ile uğraşmalarının zaman yönetimi açısından sorun oluşturduğunu tespit etmiştir.

Eğitim örgütlerinde toplumun eğitim gereksinimlerini karşılamak amacıyla yapılandırılan ve yoğun insan ilişkileri üzerine kurulu bir süreç işlemektedir. Eğitim örgütlerinde yer alan insanların birer psikolojik varlık olarak duygusal yönünün etkileri hissedilmektedir. Dolayısıyla duygusal zekânın önemi daha belirgin hale gelmektedir. Eğitim örgütlerinde insan ilişkilerini belirleyen en önemli faktör, yöneticinin tutumudur. Eğitim yöneticileri, birtakım niteliklere sahip olmak, kanun, yasa ve yönetmelikleri bilmek ve bunları kurumunda yetkisi gereğince işletmek zorundadır. Yöneticinin aynı zamanda eğitim kurumunda olumlu bir iklim de oluşturması ve etkin bir zaman yönetimi uygulaması gerekir. Zamanı etkili ve verimli kullanmak, zaman problemleri ile baş edebilmek, zaman kullanımında sıkıntılara düşmemek artık etkili yöneticilerin aranılan özellikleri arasında gösterilmektedir. Bu haliyle yönetici zamanına yönetebilen, zamanını verimli kullanabilen kişidir. Bu bağlamda eğitim yöneticilerinin etkin bir zaman yönetimi gerçekleştirebilmelerinde duygusal zekâları da etkili olmaktadır. Goleman (2001), duygusal zekâsı yüksek liderlerin örgütsel başarının anahtarı olduğunu öne sürüyor; liderler, çalışanların güvenini kazanmak için çalışanların çalışma ortamları ile ilgili duygularını algılamak, sorunlar ortaya çıktığında müdahale etme, kendi duygularını yönetme ve bir organizasyon içindeki politik ve sosyal kuralları anlama kapasitesine sahip olmalıdır. Bir lider, belirli bir çalışma ortamı oluşturarak kurumsal performansı etkileme kapasitesine sahiptir.

Ulusal düzeydeki alanyazında duygusal zekânın zaman yönetimine etkisini inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Alanyazında duygusal zekânın eğitim (Humphrey, Curran, Morris, Farrell ve Woods, 2007; Yeşilyaprak, 2001), akademik başarı (Arıcıoğlu, 2002; Kavcar, 2011), yaşamsal tatmin (Law, Wong, Huang ve Li, 2008), iş performansı ve başarısı (Doğan ve Demiral, 2007; Law vd., 2008), çalışan performansı (Jorfi, Jorfi ve Moghadam, 2010), iş çıktısı (Rosete ve Ciarrochi, 2005), liderlik (Acar, 2002; Batool, 2013; Bülbüloğlu, 2001; Rosete ve Ciarrochi, 2005) ve karar verme (Kidwell, Hardesty ve Childers, 2008; Köksal ve Gazioğlu, 2007) ile ilişkilendirildiği görülmektedir.

Bu kapsamda, araştırmaya yönelik kurulan alt problemler aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

- 1- Eğitim yöneticilerinin duygusal zekâ seviyeleri ile zaman kullanma becerileri arasında ilişki var mıdır?
- 2- Eğitim yöneticilerin duygusal zekâ seviyeleri zaman kullanma becerileri üzerinde etkiye sahip midir?

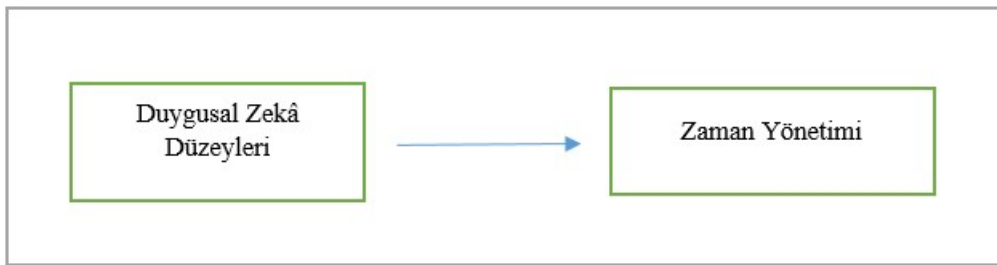
Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, günün kısıtlı zaman dilimlerinde yoğun bir iletişim içerisinde mesailerini sürdüren eğitim yöneticilerinin duygusal zekâlarının zaman yönetimi becerileri üzerine etkisini tespit etmektir.

YÖNTEM

Araştırma Deseni

Isparta il merkezinde devlet okullarında görev yapan yöneticilerin duygusal zekâ düzeylerinin, zamanı kullanma yönetimi üzerine etkisinin incelendiği araştırma, ilişkisel tarama modelindedir. Karasar (2012), ilişkisel tarama modelinin iki ve daha çok sayıdaki değişken arasındaki değişimi ve bunun derecesini belirlemeye yönelik olduğunu belirtmiştir. İlişkisel taramada korelasyon türü ilişki ile değişkenlerin birlikte değişip değişmediğinin çözümlemesi yapılabilir. Araştırmada eğitim yöneticilerinin duygusal zekâ seviyeleri ile zaman kullanma becerileri arasındaki ilişki korelasyon türü ilişki modeli ile eğitim yöneticilerin duygusal zekâ seviyelerinin zaman kullanma becerileri üzerindeki etkiye sahip olup olmadığı ise regresyon analizi ile incelenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla oluşturulan çalışma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırma modeli

Oluşturulan araştırma modeli kapsamında alt problemlerin test edilmesi amaçlanmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini 2018-2019 eğitim öğretim yılında Isparta il merkezinde devlet okullarında görev yapan 235 eğitim yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmada tam sayım yöntemi uygulanmış ve araştırmanın evreninin tamamı ziyaret edilerek çalışma hakkında gerekli bilgiler verilmiştir. Araştırmaya katılmaya gönüllü olan 177 katılımcıya ölçekler dağıtılmış ve tüm katılımcıların doldurması beklenmiştir. Araştırma esnasında soruları hatalı veya eksik dolduran 9 adet katılımcıya ait ölçek değerlendirmeye alınmamıştır. Ayrıca normallik varsayımı analizleri sonrasında kutu grafiği (box plots) incelenerek uç değer olarak belirlenen 7 adet katılımcıya ait veriler istatistiki işlemlere dâhil edilmemiştir (Tabachnick ve Fidell, 2014). Buna göre 81 erkek ve 80 kadın olmak üzere toplam 161 eğitim yöneticisi araştırmanın örneklem grubunu oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında çalışmaya katılıp ölçeklerin doldurulma oranı %75 olarak hesaplanmıştır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004)’a göre örneklem büyüklüğü %95 güven aralığında $\alpha = .05$ ve örneklem hatası .05 için 235 kişilik evrende $p=.5/ q=.5$ aralığında 146 kişi örneklem grubu olarak seçilebilir. Araştırma kapsamındaki evren 235 kişiden oluşmakta olup örneklem grubunu 161 kişidir. Buna göre örneklemin evreni temsil etme gücüne sahip olduğu söylenebilir (Saunders, Lewis ve Thornhill 2000; Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım 2010).

Veri Toplama Araçları

Araştırmada gerekli verileri toplamak amacıyla “Duygusal Zekâ Özelliği Ölçeği” ve “Zaman Planlama Ölçeği” kullanılmıştır. Veri toplama araçları toplam üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik bilgileri, ikinci duygusal zekâ ölçeğine ait sorular ve üçüncü bölümde zamana planlaması ölçeğine ilişkin sorular yer almaktadır.

Duygusal Zekâ Özelliği Ölçeği

Petrides ve Furnham (2001) tarafından geliştirilen Deniz, Özer ve Işık (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Duygusal Zekâ Özelliği Ölçeği- Kısa Form (DZÖÖ-KF) toplam 20 soru ve "Öz kontrol", "Duygusalılık", "Sosyallik", "İyi oluş" olarak tanımlanan 4 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin 2,4,5,7,9,11,12,14,17 ve 19. maddeleri ters puanlama yapılarak toplam ölçeğin puanı ve alt boyutlara ilişkin puanlar tespit edilmektedir.

Ölçek kişinin duygusal yeterlilikleriyle ilgili kendini algılama düzeyini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Duygusal zekâ "kişisel karakter özelliği" olarak ele alınmıştır. (Petrides ve Furnham, 2003). Deniz vd. (2013) tarafından ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. DZÖÖ-KF'nun iç tutarlılık Cronbach's Alpha katsayısı ölçeğin tamamı için .81 olarak bulunmuştur. Yapılan farklı çalışmalarda Cronbach's Alpha katsayıları öz kontrol için .59-.75, duygusalılık için .66-.69, sosyallik için .60-.69, iyi oluş için .74-.80, ve DZÖÖ toplamı için 87-90 arasında değişmektedir (Petrides, 2009; Petrides vd., 2010). Bu çalışmada ise öz kontrol için .74, duygusalılık için .66, sosyallik için .67, iyi oluş için .66 ve DZÖÖ toplamı için .85 olarak bulunmuştur.

Zaman Yönetimi Ölçeği

Zaman Yönetimi ölçeği, Britton ve Tesser (1991) tarafından geliştirilmiştir. Alay ve Koçak (2002) tarafından Türkçe geçerlilik güvenirlik çalışması yapılan ölçek, "Zaman Planlaması", "Zaman Tutumları" ve "Zaman Harcattırıcılar" olmak üzere üç boyut, toplam 27 maddeden oluşmuştur. Ölçeğin güvenirliği "Zaman Planlaması" boyutu için .88, "Zaman Tutumları" boyutu için .66, "Zaman Harcattırıcılar" boyutu için .47 ve ölçeğin geneli için .80 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada ise Ölçeğin güvenirliği "Zaman Planlaması" boyutu için .85, "Zaman Tutumları" boyutu için .78, "Zaman Harcattırıcılar" boyutu için .68 ve ölçeğin geneli için .70 olarak bulunmuştur. Nunnally (1978), ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısının .70 değerinin üzerinde olmasının ölçeğin güvenirliğine kanıt olarak gösterilebileceğini belirtmiştir. Kalaycı (2009), ölçeğin alpha katsayısına bağlı olarak güvenirliğini $0.00 < \alpha < 0.40$ arasında ise güvenilir olmadığını, $0.40 < \alpha < 0.60$ aralığında ise güvenirliğin düşük olduğunu, $0.60 < \alpha < 0.80$ aralığında ise oldukça güvenilir olduğunu ve $0.80 < \alpha < 1.00$ aralığında ise yüksek derecede güvenilir olduğunu belirtmiştir. Elde edilen iç tutarlılık katsayısına göre, kullanılan ölçeklerin güvenirlik düzeyinde oldukları söylenebilir.

Verilerin Analizi

Anket tekniği kullanılarak elde edilen veriler Statistical Packages for the Social Science (SPSS) 22 programına aktarıldıktan sonra analiz edilmeye çalışılmıştır. Veriler analiz edilmeden önce regresyon analizinin varsayımları test edilmiştir. Öncelikli olarak değişkenlerin normallik varsayımı normallik, doğrusallık ve homojenliklerinin incelenmesi yoluyla kontrol edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2014). Buna bağlı olarak bağımlı hem de bağımsız değişkenlere dair kutu grafiği (box plots) incelenerek 7 adet uç değer tespit edilmiştir ve analiz dışında bırakılmıştır. Verilerin normal dağılımları çarpıklık ve basıklık değerleri incelenerek kontrol edilmiştir. Normal dağılıma sahip verilerde çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1.5 ile -1.5 aralığında olması gerekir (Tabachnick ve Fidell, 2014). Bu çalışmada zaman yönetimi ölçeğinin çarpıklık değerinin -.29 basıklık değerinin -.12, duygusal zeka ölçeğinin çarpıklık değerinin -.28, basıklık değerinin -.57 olduğu görülmüştür. Ayrıca histogram grafiği ve P-P plotlar vasıtasıyla hata varyanslarının normal dağılım sergileyip sergilemedikleri incelendiğinde normale yakın olduğu belirlenmiştir. Bununla beraber Varyans Büyütme Faktörü (VIF) ve tolerans değerleri de incelenmiştir.

Duygusal zekâ ölçeğinin öz kontrol boyutunun VIF değeri 1.58, duygusalılık boyutunun 1.42, sosyallik boyutunun 1.45, iyi oluş boyutunun ise 1.57 olarak bulunmuştur. VIF değerinin 10'a eşit ve daha büyük olması durumunda çoklu bağlantı probleminden söz edilebilir (Çokluk, Şekercioğlu ve

Büyüköztürk, 2010). Yapılan analiz sonrasında en yüksek VIF değerinin 1,58 ile öz kontrol boyutunda görülmüş olup değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığı söylenebilir.

Tolerans değerleri incelendiğinde duygusal zekanın öz kontrol boyutunun tolerans değeri .63, duygusallık boyutu .70, sosyallik boyutu .68, iyi oluş boyutu ise .63 olarak bulunmuştur. Tolerans değerinin .10'dan büyük olması değişkenler arasında çoklu bağlantı sorununun olmadığı anlamına gelmektedir (Çokluk vd., 2010). Analizler sonrasında tolerans değerlerinin .10'dan büyük olduğu gözlemlendiği için değişkenler arasında çoklu doğrusallık probleminin olmadığı söylenebilir. Durbin-Watson değeri 1.91 olarak hesaplandığı için belirlenen modelde otokorelasyon problemi olmadığı söylenebilir (Kalaycı, 2009). Koşul indeks (condition index) değerleri incelendiğinde duygusal zekâ ölçeğinin öz kontrol boyutunun 13.32, duygusallık boyutunun 17.15, sosyallik boyutunun 18.79 ve iyi oluş boyutunun 24.01 olduğu görülmüştür. Belsley, Kuh, ve Welsch (1980), koşul indekslerinin çoklu doğrusallığın varlığını belirtmek için 30 sayısının kabul edilebilir bir eşik değer olduğunu, 30 veya daha fazla olan koşul endekslerinin büyük kabul edilebileceğini belirtmiştir. Sonuç olarak yapılan analizler sonrasında verilerin normal dağılım sergiledikleri ve regresyon analizi varsayımlarının sağlandığı söylenebilir.

Ölçeğe ait iyi uyum değerleri Amos programında incelenmiş olup Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Ölçeklerin uyum değerleri

	X ²	df	X ² /df	RMR	AGF	NFI	IFI	GFI	CFI	RMSEA
Duygusal Zekâ	173.13	118	1.46	0.48	0.94	0.93	0.96	0.89	0.95	0.04
Zaman Yönetimi	237.19	101	2.34	0.77	0.91	0.90	0.90	0.87	0.91	0.07
İyi Uyum Değerleri*			≤ 3	≤ 3	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.90	≥ 0.97	≤ 0.05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤ 4-5	≤ 8-10	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.89-0.85	≥ 0.95	≤ 0.06-0.08

* (Anderson ve Gerbing, 1984; Kline, 1998; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Meydan ve Şeşen, 2015)

Ölçeklere ait yapı geçerliliğini arttırmak amacıyla AMOS paket programının önermiş olduğu bazı yeni modifikasyonlar yapılmıştır (Kaplan 2000, Çokluk vd., 2010). Ölçeklerin boyutlarını oluşturan maddeler arasında kovaryasyonlar oluşturularak tekrarlanan DFA analizi sonucunda ölçeklerin iyi uyum ve kabul edilebilir uyum değerleri içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Tablo 1'de görüldüğü gibi ölçeklerin yeniden doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen duygusal zekâ ölçeği (X²/df= 1.46; RMSEA= 0.04; CFI= 0.95; GFI= 0.89, RMR=0.48, AGFI= 0.94, NFI=0.93, IFI=0.96) ve zaman yönetimi (X²/df= 2.34; RMSEA= 0.07; CFI= 0.91; GFI= 0.87, RMR=0.77, AGFI=0.91, NFI=0.90, IFI=0.90) ölçeğine ait uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir değerlerde olduğu için ölçeklerin yapı geçerliliği sağlandığı söylenebilir.

BULGULAR

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin cinsiyet, eğitim durumu, kıdem yılı, medeni durum ve yaş frekansları alınmış, duygusal zekâ ile zaman yönetimi arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelenmiş ayrıca duygusal zekânın zaman yönetimi algılarını ne derecede yordadığını belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Çalışma kapsamındaki araştırmaya katılan 161 okul yöneticisinin demografik yapısı kapsamında cinsiyet, eğitim durumu, kıdem yılı, medeni durum ve yaş gibi değişkenlerin frekans değerleri ve yüzdelik dilimleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların demografik özellikleri

Değişken	Grup	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	81	50.3
	Kadın	80	49.7
Medeni Durum	Evli	147	91.3
	Bekâr	14	8.7
Eğitim Durumu	Lisans	131	81.4
	Yüksek Lisans	30	18.6
	25-35	25	15.5
Yaş	36-40	47	29.2
	41-45	31	19.3
	46-50	42	26.1
	51 ve üzeri	16	9.9
	6-10 Yıl	14	8.7
Mesleki Kıdem	11-15 Yıl	42	26.1
	16-20 Yıl	35	21.7
	21 ve üzeri	70	43.5
Toplam		161	100

Tablo 2 incelendiğinde çalışmaya katılanların %50.3'ünün erkek, %81.4'ünün lisans mezunu, %43.5'inin 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip, %91.3'ünün evli, %29.2'sinin 36-40 yaş aralığında olduğu ve bunların gruplarında en büyük kategoriye oluşturduğu görülmektedir.

1. Duygusal Zekâ Algısı ile Zaman Yönetimi Algısı Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

Araştırmada alt problemlerden biri olan “Eğitim yöneticilerinin duygusal zekâ seviyeleri ile zaman kullanma becerileri arasında ilişki var mıdır?” sorusunun yanıtlanması için, Duygusal Zekâ algıları ve Zaman Yönetimi algıları arasındaki ilişki korelasyon analizi ile belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Değişkenlere ait korelasyon analizi

	1	2	3	4	5	6	7
1.Öz kontrol	1						
2.Duygusallık	.39**	1					
3.Sosyallik	.51**	.36**	1				
4.İyi Oluş	.48**	.50**	.40**	1			
5.Zaman Planlama	.26**	.37**	.28**	.21**	1		
6.Zaman Tutumu	.41**	.52**	.36**	.39**	.58**	1	
7.Zaman Harcattırıcı	-.52**	-.20**	-.35**	-.30**	-.22**	-.34**	1

$n=161$, ** $p<.01$

Tablo 3’de görüldüğü gibi duygusal zekaya ait boyutlarla zaman yönetiminin boyutları arasında en yüksek korelasyon değeri .52 ile zaman tutumu ile duygusallık boyutları arasında olduğu görülmektedir. Zaman yönetiminin zaman planlama boyutu ile duygusal zekânın duygusallık ($r=.37$; $p<.01$) boyutu arasında orta düzeyde, öz kontrol ($r=.26$; $p<.01$), sosyallik ($r=.28$; $p<.01$) ve iyi oluş ($r=.21$; $p<.01$) boyutları arasında düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Zaman yönetiminin zaman tutumu boyutu ile duygusal zekânın öz kontrol ($r=.41$; $p<.01$), duygusallık ($r=.52$; $p<.01$), sosyallik ($r=.36$; $p<.01$) ve iyi oluş ($r=.39$; $p<.01$) boyutları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Zaman yönetiminin zaman harcattırıcı boyutu ile duygusal zekânın öz kontrol ($r= -.52$; $p<.01$), sosyallik ($r= -.35$; $p<.01$) ve iyi oluş ($r= -.30$; $p<.01$)

boyutları arasında orta düzeyde, duygusallık ($r = -.20$; $p < .01$) boyutu arasında düşük düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Buna göre katılımcıların duygusal zekanın boyutları olan öz kontrol, duygusallık, sosyallik ve iyi oluş düzeyleri arttığında zaman yönetiminin boyutları olan zaman planlaması ve zamanı tutumlu kullanma düzeylerinin arttığı görülmüştür. Buna karşın duygusal zekanın boyutları olan öz kontrol, duygusallık, sosyallik ve iyi oluş düzeyleri arttığında zaman yönetiminin boyutu olan zaman harcatırıcı düzeylerinin azaldığı saptanmıştır.

2. Duygusal Zekâ Algısının Zaman Yönetimi Algılarına Etkisine İlişkin Bulgular

Araştırmada alt problemlerden biri olan “Eğitim yöneticilerin duygusal zekâ seviyeleri zaman kullanma becerileri üzerinde etkiye sahip midir? sorusunun yanıtlanması için, duygusal zekâ algısının zaman yönetimi algısı üzerindeki etkisi regresyon analizi ile belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Duygusal zekânın zaman yönetimini açıklama düzeyi ile ilgili regresyon analizi sonuçları

	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Sd	B	Standart Hata	β	t	p	Tolerans	VIF
Öz kontrol					-.19	.15	-.11	-1.23	.21	.63	1.58
Duygusallık					1.34	.29	.40	4.62	.00*	.70	1.42
Sosyallik	.39	.15	.13	7.05	.18	.20	.08	.91	.36	.68	1.45
İyi Oluş					-.07	.25	-.02	-.30	.75	.63	1.57

* $p < .05$, $F = 7.09$

Tablo 4’de R^2 değeri incelendiğinde duygusal zekânın öz kontrol, duygusallık, sosyallik, iyi oluş boyutlarının zaman yönetimi algısının yüzde 15’ini açıkladığı görülmektedir. Yapılan analiz sonuçlarına göre $F_{(4-156)} = 7.09$, $p = .00$ modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. Tabloya göre duygusal zekânın duygusallık ($\beta = .40$; $t = 4.62$; $p < .05$) boyutunun zaman yönetimi üzerinde anlamlı yordayıcı değişken olduğu ancak öz kontrol ($\beta = -.11$; $t = -1.23$; $p > .05$), sosyallik ($\beta = .08$; $t = .91$; $p > .05$) ve iyi oluş ($\beta = -.02$; $t = -.30$; $p > .05$) boyutlarının zaman yönetimi üzerinde anlamlı yordayıcı değişkenler olmadığı söylenebilir. Bir başka ifade ile katılımcıların duygusal zekânın duygusallık boyutuna ilişkin algılarının zaman yönetimi algılarını pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı söylenebilir. Katılımcıların duygusal zekânın duygusallık boyutuna ilişkin algılarında 1 birimlik artma olduğunda zaman yönetimine ilişkin algılarının 1.34 birim artacağı belirlenmiştir. Bu bulgulara göre katılımcıların duygusal zekâ düzeyi arttıkça zaman yönetimi algıları arttığı söylenebilir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın temel amacı, eğitim yöneticilerinin duygusal zekâ becerilerinin zaman yönetimi becerilerini nasıl etkilediğini ortaya koymaktır. Araştırma sonuçlarına göre, duygusal zekânın zaman yönetimi becerileri üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır.

Elde edilen bu bulgular, araştırmada değerlendirilen değişkenlerin farklı değişkenlerle gerçekleştirilen araştırmalarda elde edilen sonuçlarla örtüştüğünü göstermektedir. Duygusal zekanın eğitim (Humphrey vd., 2007; Yeşilyaprak, 2001), akademik başarı (Arıcıoğlu, 2002; Kavcar, 2011), yaşamsal tatmin (Law vd., 2008), iş performansı ve başarısı (Doğan ve Demiral, 2007; Law vd., 2008), çalışan performansı (Jorfi vd., 2010), iş çıktısı (Rosete ve Ciarrochi, 2005), liderlik (Acar, 2002; Batool, 2013; Bülbüloğlu, 2001; Rosete ve Ciarrochi, 2005) ve karar verme (Kidwell vd., 2008;

Köksal ve Gazioğlu, 2007) gibi farklı değişkenlerle ilişkilendirildiği ve sonuçların bu araştırma sonuçlarıyla paralellik gösterdiği söylenebilir.

Araştırma sonuçlarına göre duygusal zekânın boyutları ile zaman yönetimi becerileri arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Eğitim yöneticilerinin duygusal zekânın öz kontrol, duygusallık, sosyallık, iyi oluş düzeyleri arttıkça zaman yönetiminin zaman planlama, zaman tutumu boyutlarına ilişkin becerileri artmakta ancak zaman harcattırıcı boyuna ilişkin becerileri azalmaktadır. Araştırma bulgularına göre duygusal zekânın duygusallık boyutunun zaman yönetimi üzerinde anlamlı yordayıcı değişken olduğu ancak öz kontrol, sosyallık ve iyi oluş boyutlarının anlamlı yordayıcı değişkenler olmadığı tespit edilmiştir. Duygusal zekânın duygusallık boyutunda bireyler hayatında işlerin yolunda gideceğine inanmakta, hayatından belirgin derecede olumlu bir şekilde memnuniyet duymakta, işinde yüksek motivasyonlu ve olumlu birçok iyi özelliğe sahip olduğunu düşünmektedir. Bu bağlamda katılımcıların duygusallık boyutundaki algıları zaman yönetimi becerileri üzerinde olumlu düzeyde etkili olmaktadır.

Türkiye özelinde, okul yöneticileri üzerine duygusal zekâ-zaman yönetimi ilişkisine yönelik bir araştırmaya rastlanmamıştır. Araştırma bulgularına göre, eğitim yöneticilerinin duygusal zekâ düzeyi arttıkça zaman yönetimi becerileri arttığına ortaya konulmasının alanyazına katkı sağladığı varsayılmaktadır.

Araştırma neticesi elde edilen bu sonuçlar ışığında, karar vericiler tarafından eğitim yöneticilerinin zaman yönetimi becerilerinin geliştirilmesine yönelik önlemler alınması gerekmektedir. Özellikle dinamik ve yoğun bir çalışma ortamında çalışan, eğitim yöneticilerinin zaman harcattırıcı süreçlerin önüne geçecek bir yönetim anlayışının ve örgütsel politikaların uygulanması gerekmektedir.

Eğitim yöneticilerinin kendilerine yüklenen işin gerektirdiği bilgi, beceri ve deneyimi kazanmaları hedeflenerek duygusal zekâ becerilerinin geliştirilmesine yönelik eğitim programları ve yönetim eğitimi çalışmaları yapılabilir. Öte yandan zamanı etkin kullanmayı engelleyecek her türdeki iş ve süreçleri de bir sistematize ederek zamanın yönetilmesine yönelik gerekli adımlar atılmalıdır.

Araştırmanın sınırlı sayıda eğitim yöneticisi ile yapılması araştırmanın kısıtını oluşturmaktadır. Tüm bu önerilerle birlikte, araştırma sonuçlarının genelleştirilebilmesi için, farklı sektörlerden farklı örneklemeler üzerinde araştırmanın tekrarlanmasında fayda görülmektedir.

KAYNAKLAR

- Acar, F. (2002). Duygusal Zekâ Ve Liderlik. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(12), 53-68.
- Akbaba-Altun, S. (2011). Başarılı İlköğretim Okulu Müdürlerinin Zaman Yönetimi Stratejileri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(4), 491-507.
- Akgemci, T., Çelik, A., Aydoğan, E. ve Akatay, A. (2003). *Zaman Yönetimi Ve Yönetmelik Zamanda Etkinlik*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Alay, S. ve Koçak S. (2002) Zaman Yönetimi Anketi: Geçerlilik ve Güvenilirlik. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 9-13.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The Effect Of Sampling Error On Convergence, Improper Solutions, And Goodness-Of-Fit Indices For Maximum Likelihood Confirmatory Factor Analysis. *Psychometrika*, 49(2), 155-173. <https://doi.org/10.1007/BF02294170>
- Arazsü, O. (2005). *İstanbul ili Kağıthane İlçesinde Çalışan İlköğretim Okulu Müdürlerinin Görev Tanımı Kapsamında Yer Alan Görevlere Ayırdıkları Zamanın Belirlenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Ardahan, F. (2004). *Küçük ve Orta Boy İşletme Yöneticileri İçin Zaman Yönetimi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Yayınevi.
- Arıcıoğlu, M. (2002). Yönetmelik Başarının Değerlemesinde Duygusal Zekânın Kullanımı: Öğrenci Yurdu Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 26-42.
- Arslan, B. E., Kaynak, K., Pınarcık, Ö. ve Arslan, E. (2013). Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Duygusal Zekâları Ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 35-42.

- Bar-On, R. (1997). *Bar-On Emotional Quotient Inventory: Technical manual (EQ-i)*. Toronto: Multi Health Systems, Inc.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Batool, B. F. (2013). Emotional Intelligence And Effective Leadership. *Journal of Business Studies Quarterly*, 4(3), 84-94.
- Belsley, D. A., Kuh, E., & Welsch, R. E. (1980). *Regression Diagnostics: Identifying Influential Data And Sources Of Collinearity*. New Jersey: John Wiley and Sons, Inc.
- Britton, B. K., & Tesser, A. (1991). Effects of Time-Management Practices On College Grades. *Journal of Educational Psychology*, 83(3), 405-10.
- Bülbüloğlu, A. (2001). *Duygusal Zekânın Liderlik Üzerine Etkileri Ve Bir Saha Araştırması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Can, H. (1992). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Adım Yayıncılık.
- Çelik, V. (2002). *Sınıf Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Çelik, Y. (2021). Öğretmenlerin Zaman Tuzaklarına Düşmelerine İlişkin Öğretmen Adaylarının İzlenimleri. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(1), 464-481.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: Spss ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Deniz, M. E., Özer, E. ve Işık, E. (2013). Duygusal Zekâ Özelliği Ölçeği-Kısa Formu: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 38(169), 407-419.
- Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2007). Kurumların Başarısında Duygusal Zekanın Rolü Ve Önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 14 (1), 209-230.
- Drucker, P. F. (1992). *Etkin Yöneticilik* (A. Özden ve N. Tunalı, Çev.). İstanbul: Eti Yayınları.
- Efil, İ. (2000). *Zaman Yönetimi*. L. Küçükahmet (Der.), *Sınıf Yönetimi* (81-96). Ankara: Nobel Yayınları.
- Erdoğan, M. Y. (2008). Duygusal Zekânın Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(23), 62-76.
- Friedman, I. A. (1995). School Principal Burnout: The Concept And It's Components. *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 191-198.
- Friedman, I. A. (2002). Burnout in School Principals: Role Related Antecedents. *Social Psychology of Education*, 5(3), 229-251.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Dell.
- Goleman, D. (2000). *İşbaşında Duygusal Zekâ*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2001). Emotional Intelligence: Issues İn Paradigm Building. In C. Cherniss and D. Goleman (Eds.), *The Emotionally Intelligence Workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Goleman, D. (2010). *Ecological Intelligence: The Hidden Impacts Of What We Buy*. Random House LLC.
- Gönen, E. ve Özmete, E. (2004). Çalışma Yaşamında Zaman Tuzaklarına İlişkin Bir İnceleme. *Standart Ekonomik ve Teknik Dergisi*, 43(507), 46-51.
- Gürbüz, M. ve Aydın, H. A. (2012). Zaman Kavramı ve Yönetimi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 1-20.
- Hall, B. L., & Hursch, D. E. (1982). An Evaluation of The Effects of A Time Management Training Program on Work Efficiency. *Journal of Organizational Behavior Management*, 3 (4) 73-96. https://doi.org/10.1300/J075v03n04_08
- Humphrey, N., Curran, A., Morris, E., Farrell, P., & Woods, K. (2007). Emotional Intelligence And Education: A Critical Review. *Educational Psychology*, 27(2), 235-254.
- Jorfi, S. H., Jorfi, S. S., & Moghadam, S. S. K. (2010). Impact of Emotional Intelligence On Performance Of Employees. *Postmodern Openings*, 4(4), 63-74.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *Lisrel 8: Structural equation modeling with the simplis command language*. Lincolnwood: Scientific Software International, Inc.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kaplan, D. (2000) *Structural Equation Modeling: Foundation and Extensions*. California: Sage Publications, Inc.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Kavcar, B. (2011). *Duygusal Zekâ İle Akademik Başarı Ve Bazı Demografik Değişkenlerin İlişkileri: Bir Devlet Üniversitesi Örneği* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Kidwell, B., Hardesty, D. M., & Childers, T. L. (2008). Consumer Emotional Intelligence: Conceptualization, Measurement, And The Prediction Of Consumer Decision Making. *Journal of Consumer Research*, 35(1), s.154-166.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and Practice Of Structural Equation Modeling*. New York, NY: The Guilford Press.
- Kocabaş, İ. ve Erdem, R. (2003). Yönetici Adayı Öğretmenlerin Kişisel Zaman Yönetimi Davranışları. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), s.192-202.

- Koch, C. J., & Kleinmann, M. (2002). A Stitch İn Time Saves Nine: Behavioural Decision Making Explanations For Time Management Problems. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 199–217.
- Köksal, A. ve Gazioğlu, A. E. İ. (2007). Ergenlerde Duygusal Zeka İle Karar Verme Stratejileri Arasındaki İlişki. *Hasan Ali Yücel Eğilim Fakültesi Dergisi*, (7), 133-146.
- Law, K. S., Wong, C.-S., Huang, G.-H., & Li, X. (2008). The Effect Of Emotional İntelligence On Job Performance And Life Satisfaction For The Research And Development Scientists in China. *Asia Pasific Journal of Management*, (25), 51-69.
- Lyons, J. B., & Schneider, T. R. (2005). The İnfluence Of Emotional İntelligence On Performance. *Personality and Individual Differences*, 39(4), 693-703.
- MacKenzie, R. A. (1989). *Zaman Tuzağı: Zamanı Nasıl Denetlersiniz?* (Çev: Yakut Güneri), İstanbul: Amacom İlgi Yayınları.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional İntelligence: Theory, Findings, and İmplications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197-215.
- McPeake, J. A. (2007). *The Principalship: A Study Of The Principal's Time On Task From 1960 To The Twenty-First Century* (Doctoral Dissertation). Marshall University, Huntington.
- Menon, U., & Shweder, R. A. (1994). *Kali's Tongue: Cultural Psychology And The Power Of Shame in Orissa, India*. In S. Kitayama ve H. R. Markus (Eds.), *Emotion and Culture: Empirical Studies of Mutual İnfluence* (p. 241–282). Washington, DC: American Psychological Association.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi*. İstanbul: Detay Yayıncılık.
- Mikolajczak, M., & Limunet, O. (2008). Trait Emotional İntelligence And The Cognitive Appraisal Of Stressful Events: An Exploratory Study. *Personality and Individual Differences*, 44(7), 1445-1453.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory. 2nd edition*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Ören, K. (2016). İşletmelerde Verimlilik Ve Performansın Arttırılmasında Zaman Yönetimi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), 186-203.
- Petrides, K. V. (2009). *Technical Manual For The Trait Emotional Intelligence Questionnaires (TEIQue)*, (1st edition, 4th printing). London: London Psychometric Laboratory.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait Emotional İntelligence: Psychometric İntelligence With Reference To Established Trait Taxonomies. *European Journal of Personality*, 15(6), 425–448.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2003). Trait Emotional İntelligence: Behavioural Validation İn Two Studies Of Emotion Recognition And Reactivity To Mood İnduction. *European Journal of Personality*, 17(1), 39-57.
- Petrides, K. V., Vernon, P. A., Schermer, J. A., Ligthart, L., Boomsma, D. I., & Veselka, L. (2010). Relationships Between Trait Emotional İntelligence and The Big Five in the Netherlands. *Personality and Individual Differences*, 48, 906-910.
- Rosete, D., & Ciarrochi, J. (2005). Emotional İntelligence And İts Relationship To Workplace Performance Outcomes Of Leadership Effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(5), 388-399.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional İntelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Salovey, P., & Sluyter (1997). *Emotional Development And Emotional İntelligence: Educational implications*. New York: Basic Books.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2000). *Research Methods For Business Students*. England: Pearson Education Limited.
- Serrat, O. (2017). *Tools, Methods, And Approaches To Drive Organizational Performance*. Berlin: Springer.
- Shapiro, C. (2018). Antitrust in a Time Of Populism. *International Journal of Industrial Organization*, 61, 714-748.
- Smith, J. (1998). *Daha İyi Nasıl Zaman Yönetimi*. (A. Çimen, Çev.). İstanbul: Timaş Yayınları.
- Sternberg, R. J. (1985). *Beyond IQ: A Triarchic Theory Of Human İntelligence*. New York: Cambridge University Pres.
- Stys, Y., & Brown, S. L. (2004). *A Review Of The Emotional İntelligence Literature And İmplications For Corrections*. Ottawa: Research Branch Correctional Service.
- Sucu, Y. (1996). *Yönetişel Zamanın Etkin Kullanılması*. Bolu: El Kitabı.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2014). *Using Multivariate Statistics*. London: Pearson.
- Terzi, A. (2007). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Görevlerine Ayırdıkları Zaman İle Etkili Zaman Kullanımını Engelleyen Etkenler Arasındaki İlişki* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> adresinden edinilmiştir.

- Tetik, S. ve Açıkgöz, A. (2013). Duygusal Zeka Düzeyinin Problem Çözme Becerisi Üzerindeki Etkisi: Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 3(4) 87-97.
- Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its Uses. *Harper's Monthly Magazine*, 140, 227-235.
- Tunca, Ö. (2010). *Duygusal Zekanın Sınıf Yönetme Becerilerine Etkisi ve Bir Araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Tuyan, S. ve Beceren E. (2004). Sınıf Yönetiminde Duygusal Zekâ Becerilerinin Kullanılması. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2(28), 37-42.
- Uğur, A. (2000). Çalışma Hayatında Zaman Yönetimi. *MPM Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi*, 12(143), 18-22.
- Üzel, D. ve Hangül. T. (2012, 27 Haziran). Duygusal Zekâ Ve Akademik Başarı Arasındaki İlişki. *X. Ulusal Fen Bilimleri ve Matematik Eğitimi Kongresi*, Niğde.
- Vural, D. E. (2010). Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Duygusal Zekâları İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 5(3), 972-980.
- Whitaker, K. (1996). Exploring Causes Of Principal Burnout. *Journal of Educational Administration*, 34(1), 60-71.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yeşilyaprak, D. (2001). Duygusal Zekâ ve Eğitim Açısından Doğurguları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 25(25), 139-146.
- Yıldırım, N. (2009). Denetim Sürecinde İlköğretim Okulu Müdürlerinin Değerlendirilme Formu Üzerine Değerlendirme. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 4(2), 199-212.

The Effect of Emotional Intelligence on Time Management Skills in School Administrators

Ahmet Yıldırım^{1†}, Aytekin Tokgöz²

¹Süleyman Demirel University

²Ministry of National Education

Extended Abstract

Introduction: Emotional intelligence includes skills such as "recognizing and managing emotions, recognizing the emotions of the other person or people, and managing social relationships." Individuals with a high level of emotional intelligence reflect their positive characteristics such as communication, empathy, control, harmony, cooperation, motivation, influencing other individuals, and leadership to their environment and positively affect the lives of other individuals.

Time management is an effort to use time efficiently, which is an essential resource in achieving goals and objectives. Time and time management has very strategic importance for education administrators working in educational organizations that continue their activities under effective time planning.

In today's organizations, the inability to manage time effectively can be described as one of the main problems of both employees and managers. The more effectively the employees in an organization manage their time, the more influential the work done within the organization. Similarly, the better the managers manage their time, the more effective and efficient the managerial activities will be. In this context, if time is not used well in the organization and cannot be appropriately managed, it is impossible to talk about the success of the management. While the changing social structure has changed the educational institutions and the educational environment, the roles and responsibilities of education administrators have also increased. In educational organizations, a process that is structured to meet the educational needs of the society and is based on intensive human relations runs. The emotional effects of people in educational organizations are felt as psychological beings. Therefore, the importance of emotional intelligence becomes more evident.

The manager must also create a positive climate in the educational institution and implement effective time management. Efficient and effective use of time, coping with time problems, and avoiding issues in using time is now among the sought-after features of effective managers. In this state, a manager is a person who can dominate his time and use his time efficiently. In this context, emotional intelligence is also effective in training administrators to achieve effective time management.

This study aims to determine the effect of managers' emotional intelligence on their time management skills. The findings to be obtained from this research are assumed to contribute to assessing the impact of emotional intelligence levels on time use skills of education administrators and to use time effectively by exhibiting the necessary behaviors in time management.

Method: The study examining the effects of emotional intelligence levels of educational administrators working in state schools in Isparta city center on their ability to use time is a descriptive study using the relational model. The relationship between educational administrators' emotional intelligence levels and their time use skills was examined with the correlational relationship model in the study. Whether the emotional intelligence levels of education administrators significantly predicted their time-using skills were investigated with regression analysis.

The research universe consists of 235 education administrators working in public schools in Isparta in the 2018-2019 academic year. A total of 161 educational administrators, 81 males and 80 females, constitute the research sample group. "Trait Emotional Intelligence Questionnaire-Short Form" and "Time Management Questionnaire" were used to collect the necessary data in the study. Good fit values of the scale were examined

[†] Corresponding author: Ahmet Yıldırım, Süleyman Demirel University, Ahmet.yildirim@sdu.edu.tr

in the AMOS program. The data obtained using the questionnaire technique were analyzed after they were transferred to the SPSS 22 program. The assumptions of the regression analysis were tested before analyzing the data.

Results: It was determined that 50.3% of the participants were male, 81.4% were undergraduate graduates, 43.5% had seniority of 21 years or more, 91.3% were married, 29.2% were between the ages of 36-40. According to the research results, there are significant relationships between the dimensions of emotional intelligence and time management skills. As the dimensions of emotional intelligence, self-control, emotionality, sociability, and well-being increase, time management skills in terms of time planning and time attitude rise, but their skills related to time-consuming length decrease.

According to the research findings, it was determined that the emotionality dimension of emotional intelligence was a significant predictor of time management. Still, the dimensions of self-control, sociability, and well-being were not significant predictors. In the dimension of emotionality, which is a distinct manifestation of emotional intelligence, individuals believe that things will go smoothly in their lives. They feel a significant positive satisfaction with their life. They think that they have high motivation and many positive qualities about the job. In this context, participants' perceptions of emotionality have a positive effect on their time management skills.

It can be said that emotional intelligence is associated with different variables such as education (Humphrey et al., 2007; Yeşilyaprak, 2001), academic success (Arıcıoğlu, 2002; Kavcar, 2011), life satisfaction (Law et al., 2008), job performance and success (Doğan & Demiral, 2007; Law et al., 2008), employee performance (Jorfi et al., 2010), work output (Rosete & Ciarrochi, 2005), leadership (Acar, 2002; Batool, 2013; Bülbüloğlu, 2001; Rosete & Ciarrochi, 2005) and decision making (Kidwell et al., 2008; Köksal & Gazioğlu, 2007), and the results are in line with the results of this study.

Especially in the domestic and international literature, there is no research on the relationship between emotional intelligence and time management. According to the findings of the study, it is assumed that the demonstration that as the emotional intelligence level of education administrators increases, their time management skills increase makes a significant contribution to the literature.

Conclusion: In light of the research results, decision-makers should take measures to improve the time management skills of education administrators. Mainly, it is necessary to implement a management approach and organizational policies that will prevent time-consuming processes of education administrators working in a dynamic and intense work environment.

Training and development activities should be carried out to develop emotional intelligence skills, aim that education administrators gain the knowledge, skills, and experience required by the job assigned to them. On the other hand, necessary steps should be taken to manage time by systematizing all kinds of work and processes that prevent effective time use.

Keywords: Emotional intelligence, Time management skill, Education managers