



ÖĞRETMENLERİN OKUMA MOTİVASYONLARI İLE EĞİTİMDE YETENEK YÖNETİMİ ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

The Relationship Between Teachers' Reading Motivations and Perceptions
of Talent Management in Education

Necdet KONAN

Prof. Dr., İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü
necdet.konan@inonu.edu.tr



<https://orcid.org/0000-0001-6444-9745>

Duygu TÜRKÖĞLU

Dr. Öğr. Üyesi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Sağlık Hizmetleri Meslek
Yüksekokulu,

Yönetim ve Organizasyon Bölümü

turkoglu duygu@gmail.com



<https://orcid.org/0000-0003-0355-1169>

Büşra BOZANOĞLU

Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara

bu-bozanoglu@hotmail.com




<https://orcid.org/0000-0003-2223-7853>

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi-
Journal of Ağrı İbrahim Çeçen University Social Sciences Institute-
AİCUSBED 8/1 Nisan/ April 2022/Ağrı

ISSN: 2149-3006

e-ISSN: 2149-4053

Makale Türü- <i>Article Types</i> :	Araştırma Makalesi
Geliş Tarihi- <i>Received Date</i> :	13.08.2021
Kabul Tarihi- <i>Accepted Date</i> :	14.02.2022
Sorumlu Yazar- <i>Corresponding Author</i> :	Duygu TÜRKÖĞLU
Sayfa Aralığı- <i>Page Range</i> :	23-50
Doi Numarası- <i>Doi Number</i> :	 https://doi.org/10.31463/aicusbed.976289



<http://dergipark.gov.tr/aicusbed>

This article was checked by

 iThenticate



ÖĞRETMENLERİN OKUMA MOTİVASYONLARI İLE EĞİTİMDE YETENEK YÖNETİMİ ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ'

The Relationship Between Teachers' Reading Motivations and Perceptions of Talent Management in Education

*Necdet KONAN
Duygu TÜRKÖĞLÜ
Büşra BOZANOĞLU*

Öz

Öğretmenlerin okuma motivasyonları ile eğitimde yetenek yönetimi algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu çalışma ilişkisel tarama modeli ile yürütülmüştür. Araştırmanın verileri ilkökul, ortaokul ve liselerde öğretmen olarak görev yapan 256 öğretmene Yetişkin Okuma Motivasyonu Ölçeği ve Eğitimde Yetenek Yönetimi Ölçeği uygulanarak elde edilmiştir. Elde edilen verilerin analizi sonucunda özetle şu bulgulara ulaşılmıştır: Araştırmaya katılan öğretmenlerin okuma motivasyonlarının kaynağının en çok benlik alt boyutunda en az dan tanınma alt boyutunda olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okuma motivasyonlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği, kadınların okuma motivasyonunun erkeklerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitimde yetenek yönetimi algılarının "Sıklıkla" aralığında olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin yetenek yönetimi algıları cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermekte, erkek öğretmenlerin yetenek yönetimi algılarının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okuma motivasyonları ile yetenek yönetimi algıları arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulardan yola çıkarak; öğretmenlerin ilgi alanları belirlenerek bu alanlardaki yayınların okul içerisinde erişilebilir yerlerde bulundurulması, göreve yeni başlayan genç öğretmenlerin de örgüte kazandırılması, gelişim imkânlarının sunulması ve elde tutulmasını kapsayan çalışmalara yer verilmesi, öğretmenlerin yetenek yönetimi algılarına etki eden başka kişisel ve örgütsel değişkenlerin neler olduğunu ortaya koyacak farklı çalışmalar yapılması önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yetenek yönetimi, okuma motivasyonu, öğretmen, okul, okul yönetimi.

¹ Bu çalışma 19-22 Haziran 2019 tarihinde Ankara'da gerçekleştirilen VIth International Eurasian Educational Research Congress'te sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

Abstract

This study aims to determine the relationship between teachers' reading motivation and their perceptions of talent management in education. The data of the study were obtained by applying the Adult Reading Motivation Scale and the Scale of Talent Management in Education to 256 teachers working as teachers in primary, secondary and high schools. As a result of the analysis of the obtained data, the following findings were reached: It was observed that the source of the reading motivation of the teachers was mostly in the personality sub-dimension and at least in the recognition sub-dimension. It was concluded that the reading motivation of the teachers differ significantly according to gender, and the reading motivation of female teachers was higher than that of male teachers. It was observed that the perceptions of talent management in education of the teachers participating in the study were in the range of "Often". Teachers' perceptions of talent management differ significantly according to their gender, and it is seen that male teachers' perception are higher than female teachers. It was concluded that there is a low level positive and significant relationship between the reading motivation and talent management perceptions of the teachers participating in the study. Based on the findings obtained from the research; it has been suggested that (i) the areas of interest of teachers should be determined and the publications in these areas should be kept in accessible places within the school, (ii) to carry out studies covering the recruitment, the provision and retention of development opportunities of young teachers who have just started working in the organization, (iii) different studies be conducted to reveal what other personal and organizational variables affect teachers' perceptions of talent management.

Keywords: Talent management, reading motivation, teacher, school, school management.

Giriş

1960'lı yıllar dünyada endüstri ilişkileri süreci ve personel yönetiminin dönüşümüne tanıklık etmiştir. Bu yıllarda ortaya çıkmaya başlayan modern örgüt kuramlarının bir sonucu olan “sistem yaklaşımı” çerçevesinde değişim yeteneği ve örgüt-çevre ile birey-örgüt uyumu başarının şartı olarak görülmüştür. Söz konusu uyumu sağlayabilmek ve örgütteki değişimi başarıya ulaştırabilmek için bazı arayışlar ortaya çıkmıştır. Bunlardan biri de, örgütlerin 1980'li yıllarda sahip oldukları en değerli kaynak olarak nitelikli iş görenleri görmeye başlamalarıdır (Düren, 2009; akt. Tabançalı & Korumaz, 2014). Örgüt içinde gerçekleşen olaylar ve bu olaylara verilen tepkilerin farklı oluşu örgütü oluşturan insanların her birinin fiziksel görünüşleri, yetenekleri, tutum ve davranışları bakımından farklılıklar gösteren bireyler olmalarından kaynaklanmaktadır. Fikirleri ve duyguları bakımından farklı olan insanlar, sergilemiş oldukları iş ve eylemlerinde de farklılık gösterirler. Bu nedenlerle yöneticiler örgütteki bireylerin daha verimli çalışabilmesi için onların kişilik özelliklerini ve

farklılıklarını bilmek ve bu farklılıkların örgüte olumlu katkılarının olduğunu bilerek yönetmek durumundadır. Yetenekleriyle örgüt içerisinde farklı olan bireylerin, örgütün amaçları doğrultusunda yönlendirilmesi ve yönetilmesi, örgütün geleceği için önemlidir (Yerlikaya, 2017).

Başarı, beceri, liderlik, pratiklik, yaratıcılık ve zamanı iyi kullanabilme gibi özellikleri içeren bir kavram olan yetenek, bireyin belirli bir zaman dilimi içerisinde, işleri daha kolay ve yaratıcılığını katarak yapabilme ve başarıya ulaşmada etrafındaki bireyleri de harekete geçirebilme kabiliyetidir (Doğan & Demirel, 2008). Çırpan (2009), eğitim bilimleri sözlüğünde yeteneği, “herhangi bir şeyi öğrenmek, bir işi yapmak ve tamamlamak ya da bir duruma başarıyla uymak konusunda organizmada bulunan ve doğuştan gelen güç” olarak tanımlanmıştır (Çırpan, 2009). Atlı'ya göre (2012) yetenek yönetimi, örgütün ihtiyaç duyduğu yüksek performans ve potansiyele sahip kişilerin örgüte kazandırılması, örgütte tutulması ve gelişim imkânlarının sunulmasını kapsayan insan kaynakları yönetimine yüklenen yeni rollerin ve sorumlulukların getirdiği yeni bir yaklaşım ve yönetim felsefesidir. Aynı zamanda yetenek yönetimi, örgütteki üstün yetenekli bireylere planlanmış yöntem, süreçler, kaynaklar ve politikaları kullanarak kariyerlerini geliştirme ve ilerletme imkânlarını sunmak şeklinde tanımlanabilir (Gay & Sims, 2006). Sivenko'ya göre (2008), yetenek yönetimine önem veren örgütler yetenekli bireylere zengin bir kariyer gelişim imkânı sunabilecek sistemler geliştirmeli, yaratıcı ve girişimci bireylere kendi imkânlarını yaratma fırsatı sunmalı, yetenekli bireyleri tanımlayıp ve onların ne istediğini belirleyip, istediklerini bu bireylere sunmalı, iş görenleri işe alarak ve onlara kendi kariyerlerini geliştirmelerine imkân veren en iyi şartları sağlamalarına yatırım yaparak yeteneği bulmaya çalışmalı, doğru insanları, doğru zamanda, doğru yerde ve doğru işler yapmak üzere konumlandırmalıdır.

Eğitim örgütleri de bu açıdan ele alındığında, yönetimin etkililiğinin sağlanabilmesi için, örgütteki insan potansiyelini hedefler doğrultusunda harekete geçirmek amacıyla yetenek yönetiminin ilkelerini benimsemesi ve uygulaması gerekmektedir. Günümüzde değer yaratan, üreten, yaratıcılığı yüksek, yetenekli çalışanların bulunduğu eğitim örgütlerinin yöneticileri bu kişileri elde tutmak, örgütsel bağlılıklarını sağlamak, performanslarından yüksek düzeyde yararlanmak için yetenek yönetimi yaklaşımını yönetim süreçlerine entegre etmelidir.

İnsan kaynağının yeterliği durağan değildir. Çevresel koşullara, özellikle de bilgi birikimi ve teknolojiye hızlı gelişmelere koşut olarak,

bunlara uyum gereksinimi duyulur. Bu uyum sürecinde en önemli etmenlerden biri değişimi fark etme, bunu öğrenme, edinme ve içselleştirerek davranışlarında gösterme yetkinliğidir. Bu yetkinlikteki anahtar rol okuma alışkanlığı ve bu yöndeki okuma motivasyonudur.

Wang & Guthrie (2004) bireyleri okumaya yönelten, ilgi ve meraktan oluşan içsel süreçler ile tanınma, sosyal rekabet ve uyum gibi unsurların oluşturduğu dışsal süreçlerin genel anlamda okuma motivasyonunu oluşturduğunu belirtmiştir. Kendini okumaya adanmış okurlar buldukları yerde kişisel istek, arzu ve amaçlarına ulaşmak için okurlar. Okuduklarından edindikleri bilgileri çevreleri ile paylaşır, sistematik bir biçimde kullanırlar (Guthrie vd., 1996). Yetişkinlerde okuma motivasyonu Yıldız vd. göre (2013) içsel ve dışsal süreçlerden ziyade kişilerin okuyucu olmanın önemine yönelik eğilimlerinden (benlik), yeterli bir okuyucu olmaya yönelik eğilimlerinden (yeterlilik), okuma performansının diğerleri tarafından bilinmesi ve iyi bir okuyucu olarak kabul görmeye yönelik eğilimlerinden (tanınma), okumayı diğer alanlarda başarılı olmak için kullanmaya yönelik eğilimlerden (diğer) oluşmaktadır. Kişilerin okuma motivasyonlarının kaynağı, olaylara bakış açılarını, çevresinde olanları algılama biçimlerini, örgütlerine sundukları katkıların türünü ve düzeyini anlayabilmeye yardımcı olacaktır.

Okulları amaçlarına ulaştırmada temel insan kaynağı olan öğretmenlerin yetenek yönetimine ilişkin algıları ve okuma motivasyonlarının düzeyleri, kendilerinden beklenileni yerine getirmede önemli etmenlerdendir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı öğretmenlerin okuma motivasyonları ile eğitimde yetenek yönetimi algıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

Bu amacı gerçekleştirmek üzere şu sorulara yanıt aranmıştır:

Öğretmenlerin;

1. Okuma motivasyonları ne düzeydedir?
2. Okuma motivasyon düzeyleri cinsiyetleri, branşları, mezun oldukları fakülte türü, öğretmenlikteki kıdemleri ve görev yaptığı öğretim kurumu türüne göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?
3. Eğitimde yetenek yönetimi algıları ne düzeydedir?
4. Eğitimde yetenek yönetimi algı düzeyleri cinsiyetleri, branşları, mezun oldukları fakülte türü, öğretmenlikteki kıdemleri ve görev

yaptığı öğretim kurumu türüne göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?

5. Okuma motivasyonları ile eğitimde yetenek yönetimi algıları arasında ilişki var mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma ilişki tarama modelindedir. İlişkisel tarama modelindeki araştırmalar, olguların daha iyi açıklanması için değişkenler arasındaki olası ilişkilerin varlığı ve derecesinin belirlenmeye çalışıldığı araştırmalardır (Fraenkel & Wallen, 2012; Karasar, 2015, s. 81). Bu çalışmada da öğretmenlerin okuma motivasyonları ile eğitimde yetenek yönetimi algıları arasındaki ilişkinin varlığı ve derecesi belirlenmeye çalışılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Malatya ilinin iki merkez ilçesinde (Yeşilyurt ve Battalgazi) bulunan ilkökuller, ortaokuller ve liselerde öğretmen olarak görev yapanlardan oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 2018-19 eğitim-öğretim yılında, ilkökuller, ortaokuller ve liselerde öğretmen olarak görev yapan ve araştırmanın veri toplama aracını gönüllü ve yönergeye uygun biçimde yanıtlayan basit rastlantısal örnekleme yöntemi ile ulaşılmış 256 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin demografik bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken		N	%
Cinsiyet	Kadın	189	45.9
	Erkek	223	54.1
Branş	Sınıf Öğretmenliği	70	17
	Sayısal Branşlar	123	29.9
	Sözel Branşlar	168	40.8
	Özel Yetenek Branşları	51	12.4
Mezun Olunan Fakülte	Eğitim Fakültesi	286	69.4
	Diğer Fakülteler	126	30.6
Öğretmenlikteki Kıdemi	7 yıl ve daha az	157	38.1
	8-14 yıl arası	80	19.4
	15 yıl ve daha çok	175	42.5
Görev Yaptığı Öğretim Kurumu	İlkokul	75	18.2
	Ortaokul	181	43.9
	Lise	156	37.9

Veri Toplama Araçları

Üç bölümden oluşan araştırmanın veri toplama aracının birinci bölümünde, öğretmenlerin cinsiyetlerini, branşlarını, mezun oldukları fakülte

türünü, öğretmenlikteki toplam hizmet sürelerini (kıdemlerini) ve görev yaptıkları öğrenim kurumu türünü belirlemeyi amaçlayan beş soru; ikinci bölümünde, Yıldız vd. (2013) tarafından geliştirilen Yetişkin Okuma Motivasyonu Ölçeği; üçüncü bölümünde ise Yerlikaya (2017) tarafından geliştirilen Eğitimde Yetenek Yönetimi Ölçeği yer almaktadır.

Yetişkin Okuma Motivasyonu Ölçeği (YOMÖ)

On sekiz yaş üstü bireylerin okuma motivasyonlarının incelenmesinde kullanılan YOMÖ, Yıldız, Yıldırım, Ateş ve Çetinkaya (2013) tarafından geliştirilen 19 madde ve 4 faktörden (benlik, yeterlilik, tanınma, diğer) oluşan ve beşli Likert derecelleme ile değerlendirilen bir ölçektir. Ölçek maddeleri 1'den 5'e doğru (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) puanlandırılmıştır. İstatistiksel analizler her faktörün ortalama puanları üzerinden yürütülmektedir. Bu çalışmada hesaplanan ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .89'dur.

Eğitimde Yetenek Yönetimi Ölçeği (EYYÖ)

Yerlikaya (2017) tarafından geliştirilen EYYÖ 15 maddelik beşli Likert tipi bir ölçektir. Ölçek "Hedefler ve Yeteneğin Geliştirilmesi [HYG]" ve "Performans Değerlendirme ve Yeteneğin Tutulması [PDYT]" olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ve öğretmen algılarını 1 "Hiçbir zaman", 2 "Nadiren", 3 "Bazen", 4 "Sıklıkla" ve 5 "Her zaman" biçiminde sıralanan beşli eşit aralıklı ölçekte bulunan 4 aralık üzerinden; aralık sayısı (4), seçenek sayısı (5) ile oranlanarak 0.80 değeri elde edilmiştir. Derecelendirme ölçeğindeki minimum değer olan 1'e, 0.80 eklenmiş ve "Hiçbir Zaman" seçeneğinin alt sınırı 1, üst sınırı da 1.80 puan olarak belirlenmiştir. Bu puan, maksimum değer olan 5'e ulaşıncaya kadar eklenerek sürdürülmüştür. Bu yöntemle elde edilen sayısal değerler, aritmetik ortalamalarda kullanılan; 1.00 – 1.80 arası görüşler "Hiçbir Zaman" 1.81 – 2.60 arası görüşler "Nadiren" 2.61 – 3.40. arası görüşler "Bazen" 3.41 – 4.20. arası görüşler "Sıklıkla" 4.21 – 5.00. arası görüşler "Her Zaman" değerleri olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için hesaplanan Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .95'dir.

Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri 2018-2019 öğretim yılında araştırmanın örnekleminde yer alan öğretmenlere, veri toplama aracının yüz yüze uygulanması ile elde edilmiştir. Veri toplama aracı öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda öğretmenler odasında, gerekli ön bilgilendirmeler yapıldıktan sonra, gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanmıştır. Veri

toplama aracının uygulanması ortalama 12 dakika sürmüştür. Bu çalışmanın verilerinin 2020 yılı öncesinde toplanmış olması sebebiyle çalışmaya ait etik kurul izni bulunmamaktadır. Ancak çalışmanın her aşamasında bilimsel araştırma ve yayın etiğine uygun hareket edilmiştir.

Verilerin Analizi

Elde edilen verilerinin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, t testi ve tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin okuma motivasyonları ile eğitimde yetenek yönetimi algıları arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Okuma Motivasyonu Ölçeğinden aldıkları puanlar Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Yetişkin Okuma Motivasyonu Ölçeğine İlişkin Puanların Değerlendirilmesi

	Boyut	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Okuma Motivasyonu	Benlik (Kendinin bir parçası olarak okuma)	1.00	5.00	3.77	.71
	Yeterlilik (Yeterli bir okuyucu olmak için okuma)	1.00	5.00	3.60	.78
	Tanınma (Tanınmak için okuma)	1.00	5.00	2.97	1.02
	Diğer (Diğer alanlarda başarı için okuma)	1.00	5.00	3.74	.70
	OM Toplam		1.00	5.00	3.60

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin okuma motivasyonu puan ortalamasının 3.60 olduğu, alt boyutlar açısından ise en yüksek ortalamanın *Benlik* alt boyutunda, en düşük ortalamanın *Tanınma* alt boyutunda olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okuma motivasyonlarının cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3. Cinsiyet Değişkenine Göre Okuma Motivasyonu Puanlarının Değerlendirilmesi

	Boyut	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Okuma Motivasyonu	Benlik	Kadın	189	3.91	.66	410	3.811	.000*
		Erkek	223	3.65	.72			
	Yeterlilik	Kadın	189	3.62	.74	410	.485	.628

	Erkek	223	3.58	.81				
Tanınma	Kadın	189	2.99	1.01	410	.251	.802	
	Erkek	223	2.96	1.04				
Diğer	Kadın	189	3.83	.69	410	2.418	.016*	
	Erkek	223	3.66	.700				
OM Toplam	Kadın	189	3.69	.55	409	2.689	.007*	
	Erkek	223	3.53	.63				

* p < .05

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin okuma motivasyonlarının cinsiyet değişkenine göre ölçeğin tamamında [$t_{(409)}=2.689$; $p<0,05$] ve Benlik [$t_{(410)}=3.811$; $p<0,05$] ile Diğer [$t_{(410)}=2.418$; $p<0,05$] alt boyutlarında anlamlı biçimde farklılaştığı görülmektedir. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde kadın öğretmenlerin okuma motivasyonu puanının Benlik alt boyutunda $\bar{X}=3.91$, Diğer alt boyutunda $\bar{X}=3.83$ ve ölçeğin tamamında $\bar{X}=3.96$ olduğu ve erkek öğretmenlerden (Benlik: $\bar{X}=3.65$, Diğer: $\bar{X}=3.66$, OM: $\bar{X}=3.53$) anlamlı biçimde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okuma motivasyonlarının mezun oldukları fakülte türüne göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Mezun Olunan Fakülte Türü Değişkenine Göre Okuma Motivasyonu Puanlarının Değerlendirilmesi

	Boyut	Mezun olunan fakülte türü	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Okuma Motivasyonu	Benlik	Eğitim Fakültesi	286	3.77	.65	199	.127	.899
		Diğer Fakülteler	126	3.76	.81			
	Yeterlilik	Eğitim Fakültesi	286	3.59	.73	410	.066	.948
		Diğer Fakülteler	126	3.60	.87			
	Tanınma	Eğitim Fakültesi	286	2.97	1.01	410	.123	.902
		Diğer Fakülteler	126	2.98	1.06			
Diğer	Eğitim Fakültesi	286	3.73	.65	410	.480	.631	
	Diğer Fakülteler	126	3.76	.81				
OM Toplam	Eğitim Fakültesi	286	3.60	.55	194	.091	.927	
	Diğer Fakülteler	126	3.60	.71				

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin okuma motivasyonlarının mezun oldukları fakülte türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($p>.05$) görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okuma motivasyonlarının branşlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin One-Way Anova testi (betimsel istatistikler) sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Branş Değişkenine Göre Okuma Motivasyonu Puanlarının Betimsel İstatistikleri

	Boyut	Branş	N	\bar{X}	SS
Okuma Motivasyonu	Benlik	(A) Sınıf Öğretmenliği	70	3.79	.69
		(B) Sayısal Branşlar	123	3.71	.74
		(C) Sözel Branşlar	168	3.80	.68
		(D) Özel Yetenek Branşları	51	3.75	.73
		Toplam	412	3.77	.71
	Yeterlilik	(A) Sınıf Öğretmenliği	70	3.72	.77
		(B) Sayısal Branşlar	123	3.44	.76
		(C) Sözel Branşlar	168	3.66	.80
		(D) Özel Yetenek Branşları	51	3.57	.73
		Toplam	412	3.60	.78
	Tanınma	(A) Sınıf Öğretmenliği	70	3.04	1.07
		(B) Sayısal Branşlar	123	2.91	.99
		(C) Sözel Branşlar	168	2.99	1.06
		(D) Özel Yetenek Branşları	51	2.98	.94
		Toplam	412	2.97	1.02
	Diğer	(A) Sınıf Öğretmenliği	70	3.86	.65
		(B) Sayısal Branşlar	123	3.63	.67
		(C) Sözel Branşlar	168	3.84	.68
		(D) Özel Yetenek Branşları	51	3.52	.82
		Toplam	412	3.74	.70
OM Toplam	(A) Sınıf Öğretmenliği	70	3.67	.58	
	(B) Sayısal Branşlar	123	3.51	.60	
	(C) Sözel Branşlar	168	3.65	.59	
	(D) Özel Yetenek Branşları	51	3.54	.65	
	Toplam	412	3.60	.60	

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okuma motivasyonlarının branşlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin One-Way Anova testi sonuçları Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6. Branş Değişkenine Göre Okuma Motivasyonu Puanlarının Değerlendirilmesi

	Boyut	Varyansın Kaynağı	Kar. Top.	sd	Kar. Ort.	F	p	Fark
Okuma Motivasyonu	Benlik	Gruplararası	.652	3	.217	.419	.732	
		Gruplariçi	206.755	408	.507			
		Toplam	207.407	411				
	Yeterlilik	Gruplararası	4.695	3	1.565	2.581	.053	
		Gruplariçi	247.387	408	.606			
		Toplam	252.082	411				
	Tanınma	Gruplararası	.811	3	.270	.254	.858	
		Gruplariçi	433.867	408	1.063			
		Toplam	434.677	411				
	Diğer	Gruplararası	6.471	3	2.157	4.459	.004*	A-B
Gruplariçi		197.382	408	.484			A-D	

	Toplam	203.853	411				B-C C-D
OM Toplam	Gruplararası	1.937	3	.646	1.772	.152	
	Gruplarıçi	148.636	408	.364			
	Toplam	150.573	411				

* p < .05

Tablo 6 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin okuma motivasyonlarının branş değişkenine göre ölçeğin yalnızca Diğer alt boyutunda [$F_{(3-408)}=4.459$; $p<0,05$] anlamlı biçimde farklılaştığı görülmektedir. Gruplar arası farklılığı tespit edebilmek için post-hoc testlerden LSD testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 5’te yer alan aritmetik ortalamalar ile birlikte incelendiğinde branşı Sınıf Öğretmenliği olanların puanlarının ($\bar{X}=3.86$), branşı sayısal olanlardan ($\bar{X}=3.63$) ve branşı özel yetenek olanlardan ($\bar{X}=3.52$) anlamlı biçimde daha yüksek olduğu, yine branşı sözel olanların ($\bar{X}=3.84$), branşı sayısal olanlara ($\bar{X}=3.63$) ve branşı özel yetenek olanlara ($\bar{X}=3.52$) göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğu sonucu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okuma motivasyonlarının kıdemlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin betimsel istatistik sonuçları Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7. Kıdem Değişkenine Göre Okuma Motivasyonu Puanlarının Betimsel İstatistikleri

	Boyut	Kıdem	N	\bar{X}	SS
Okuma Motivasyonu	Benlik	(A) 7 yıl ve daha az	157	3.83	.70
		(B) 8-14 yıl arası	80	3.73	.62
		(C) 15 yıl ve daha çok	175	3.72	.74
		Toplam	412	3.77	.71
	Yeterlilik	(A) 7 yıl ve daha az	157	3.62	.78
		(B) 8-14 yıl arası	80	3.62	.77
		(C) 15 yıl ve daha çok	175	3.56	.78
		Toplam	412	3.60	.78
	Tanınma	(A) 7 yıl ve daha az	157	2.98	1.02
		(B) 8-14 yıl arası	80	2.90	1.02
		(C) 15 yıl ve daha çok	175	3.00	1.04
		Toplam	412	2.97	1.02
Diğer	(A) 7 yıl ve daha az	157	3.79	.71	
	(B) 8-14 yıl arası	80	3.70	.64	
	(C) 15 yıl ve daha çok	175	3.71	.71	
	Toplam	412	3.74	.70	
OM Toplam	(A) 7 yıl ve daha az	157	3.64	.60	
	(B) 8-14 yıl arası	80	3.57	.54	
	(C) 15 yıl ve daha çok	175	3.57	.63	
	Toplam	412	3.60	.60	

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okuma motivasyonlarının kıdemlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin One-Way Anova testi sonuçları Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8. Kıdem Değişkenine Göre Okuma Motivasyonu Puanlarının Değerlendirilmesi

	Boyut	Varyansın Kaynağı	Kar. Top.	sd	Kar. Ort.	F	p
Okuma Motivasyonu	Benlik	Gruplararası	1.065	2	.532	1.055	.349
		Gruplariçi	206.342	409	.505		
		Toplam	207.407	411			
	Yeterlilik	Gruplararası	.328	2	.164	.267	.766
		Gruplariçi	251.754	409	.616		
		Toplam	252.082	411			
	Tanınma	Gruplararası	.561	2	.280	.264	.768
		Gruplariçi	434.117	409	1.061		
		Toplam	434.677	411			
	Diğer	Gruplararası	.642	2	.321	.646	.525
		Gruplariçi	203.211	409	.497		
		Toplam	203.853	411			
OM Toplam	Gruplararası	.503	2	.251	.685	.505	
	Gruplariçi	150.070	409	.367			
	Toplam	150.573	411				

Tablo 8 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin okuma motivasyonlarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($p>.05$) görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okuma motivasyonlarının görev yaptıkları kurum türüne göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin One-Way Anova testi (betimsel istatistikler) sonuçları Tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9. Görev Yapılan Kurum Türü Değişkenine Göre Okuma Motivasyonu Puanlarının Betimsel İstatistikleri

	Boyut	Görev yapılan kurum	N	\bar{X}	SS
Okuma Motivasyonu	Benlik	(A) İlkokul	75	3.74	.67
		(B) Ortaokul	181	3.82	.63
		(C) Lise	156	3.72	.80
		Toplam	412	3.77	.71
	Yeterlilik	(A) İlkokul	75	3.70	.74
		(B) Ortaokul	181	3.60	.70
		(C) Lise	156	3.55	.88
		Toplam	412	3.60	.78
	Tanınma	(A) İlkokul	75	3.07	1.03
		(B) Ortaokul	181	3.02	.98
		(C) Lise	156	2.87	1.07
		Toplam	412	2.97	1.02

Diğer	(A) İlkokul	75	3.86	.63
	(B) Ortaokul	181	3.75	.63
	(C) Lise	156	3.66	.80
	Toplam	412	3.74	.70
OM Toplam	(A) İlkokul	75	3.65	.55
	(B) Ortaokul	181	3.63	.52
	(C) Lise	156	3.54	.70
	Toplam	412	3.60	.60

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okuma motivasyonlarının görev yaptıkları kurum türüne göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin One-Way Anova testi sonuçları Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10. Görev Yapılan Kurum Türü Değişkenine Göre Okuma Motivasyonu Puanlarının Değerlendirilmesi

	Boyut	Varyansın Kaynağı	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Okuma Motivasyonu	Benlik	Gruplararası	.793	2	.397	.785	.457
		Gruplariçi	206.614	409	.505		
		Toplam	207.407	411			
	Yeterlilik	Gruplararası	1.096	2	.548	.893	.410
		Gruplariçi	250.985	409	.614		
		Toplam	252.082	411			
	Tanınma	Gruplararası	2.619	2	1.310	1.240	.291
		Gruplariçi	432.058	409	1.056		
		Toplam	434.677	411			
	Diğer	Gruplararası	1.896	2	.948	1.920	.148
		Gruplariçi	201.957	409	.494		
		Toplam	203.853	411			
OM Toplam	Gruplararası	.923	2	.461	1.261	.285	
	Gruplariçi	149.651	409	.366			
	Toplam	150.573	411				

Tablo 10 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin okuma motivasyonlarının görev yapılan okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($p > .05$) görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Eğitimde Yetenek Yönetimi Ölçeği'nden aldıkları puanlar Tablo 11'de yer almaktadır.

Tablo 11. Eğitimde Yetenek Yönetimi Ölçeğine İlişkin Puanların Değerlendirilmesi

	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma	
Alt	HYG	1.33	5.00	3.73	.77
Boyutlar	PDYT	1.00	5.00	3.60	.85
YYA Toplam		1.22	5.00	3.66	.77

Tablo 11 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin yetenek yönetimi algılarının ortalamasının 3.66 olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yetenek yönetimi algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları Tablo 12’de yer almaktadır.

Tablo 12. Cinsiyet Değişkenine Göre Yetenek Yönetimi Algısı Puanlarının Değerlendirilmesi

	Boyut	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	Sd	t	p
Yetenek Yönetimi Algısı	HYG	Kadın	189	3.63	.79	410	2.324	.021*
		Erkek	223	3.81	.74			
	PDYT	Kadın	189	3.49	.84	410	2.388	.017*
		Erkek	223	3.69	.85			
YYA Toplam		Kadın	189	3.56	.77	410	2.481	.014*
		Erkek	223	3.75	.76			

* p < .05

Tablo 12 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin yetenek yönetimi algılarının cinsiyet değişkenine göre ölçeğin tamamında [$t_{(410)}=2.481$; $p<0,05$] ve Hedefler ve Yeteneğin Geliştirilmesi alt boyutu [$t_{(410)}=2.324$; $p<0,05$] ile Performans Değerlendirme ve Yeteneğin Tutulması alt boyutunda [$t_{(410)}=2.388$; $p<0,05$] anlamlı biçimde farklılaştığı görülmektedir. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde erkek öğretmenlerin yetenek yönetimi algılarının (HYG: $\bar{X}=3.81$, PDYT: $\bar{X}=3.69$, YYA: $\bar{X}=3.75$) kadın öğretmenlerden (HYG: $\bar{X}=3.63$, PDYT: $\bar{X}=3.49$, YYA: $\bar{X}=3.56$) anlamlı biçimde daha yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yetenek yönetimi algılarının mezun oldukları fakülte türüne göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları Tablo 13’te yer almaktadır.

Tablo 13. Mezun Olunan Fakülte Türü Değişkenine Göre Yetenek Yönetimi Algısı Puanlarının Değerlendirilmesi

	Boyut	Mezun olunan fakülte türü	N	\bar{X}	S	Sd	t	p
Yetenek Yönetimi Algısı	HYG	Eğitim Fakültesi	286	3.77	.76	410	1.799	.073
		Diğer Fakülteler	126	3.62	.79			
	PDYT	Eğitim Fakültesi	286	3.66	.83	410	2.177	.030*
		Diğer Fakülteler	126	3.46	.88			
YYA Toplam		Eğitim Fakültesi	286	3.71	.76	410	2.101	.036*
		Diğer Fakülteler	126	3.54	.78			

* p < .05

Tablo 13 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin yetenek yönetimi algılarının mezun oldukları fakülte türü değişkenine göre ölçeğin tamamında [$t_{(410)}=2.101$; $p<0,05$] ve Performans Değerlendirme ve Yeteneğin Tutulması alt boyutunda [$t_{(410)}=2.177$; $p<0,05$] anlamlı biçimde

farklılaştığı görülmektedir. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde eğitim fakültelerinden mezun olan öğretmenlerin yetenek yönetimi algılarının (PDYT: \bar{X} =3.66, YYA: \bar{X} =3.71) diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlere göre (PDYT: \bar{X} =3.44, YYA: \bar{X} =3.54) anlamlı biçimde daha yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yetenek yönetimi algılarının branşlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin One-Way Anova testi (betimsel istatistikler) sonuçları Tablo 14’te yer almaktadır.

Tablo 14. Branş Değişkenine Göre Yetenek Yönetimi Algısı Puanlarının Betimsel İstatistikleri

	Boyut	Branş	N	\bar{X}	SS
Yetenek Yönetimi Algısı	HYG	(A) Sınıf Öğretmenliği	70	3.74	.99
		(B) Sayısal Branşlar	123	3.56	.72
		(C) Sözel Branşlar	168	3.80	.68
		(D) Özel Yetenek Branşları	51	3.88	.75
		Toplam	412	3.73	.77
	PDYT	(A) Sınıf Öğretmenliği	70	3.60	1.00
		(B) Sayısal Branşlar	123	3.37	.83
		(C) Sözel Branşlar	168	3.70	.77
		(D) Özel Yetenek Branşları	51	3.81	.83
		Toplam	412	3.60	.85
YYA Toplam	(A) Sınıf Öğretmenliği	70	3.67	.95	
	(B) Sayısal Branşlar	123	3.46	.72	
	(C) Sözel Branşlar	168	3.75	.69	
	(D) Özel Yetenek Branşları	51	3.85	.76	
	Toplam	412	3.66	.77	

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yetenek yönetimi algılarının branşlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin One-Way Anova testi sonuçları Tablo 15’te yer almaktadır.

Tablo 15. Branş Değişkenine Göre Yetenek Yönetimi Algısı Puanlarının Değerlendirilmesi

	Boyut	Varyansın Kaynağı	Kar. Top.	sd	Kar. Ort.	F	p	Fark
Yetenek Yönetimi Algısı	HYG	Gruplararası	5.757	3	1.919	3.249	.022*	B-C
		Gruplarıçi	240.982	408	.591			B-D
		Toplam	246.739	411				
	PDYT	Gruplararası	10.483	3	3.494	4.933	.002*	B-C
		Gruplarıçi	289.019	408	.708			B-D
		Toplam	299.502	411				
YYA Toplam	Gruplararası	7.940	3	2.647	4.528	.004*	B-C	
	Gruplarıçi	236.465	408	.584			B-D	
	Toplam	246.404	411					

* p < .05

Tablo 15 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin yetenek yönetimi algılarının branş değişkenine göre ölçeğin tamamında [$F_{(3-408)}=4.528$; $p<0,05$], Hedefler ve Yeteneğin Geliştirilmesi [$F_{(3-408)}=3.249$; $p<0,05$] ile Performans Değerlendirme ve Yeteneğin Tutulması [$F_{(3-408)}=4.933$; $p<0,05$] alt boyutlarında anlamlı biçimde farklılaştığı görülmektedir. Gruplar arası farklılığı tespit edebilmek için post-hoc testlerden LSD testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 14’te yer alan aritmetik ortalamalar ile birlikte incelendiğinde branşı sayısal olanların puanlarının (HYG: $\bar{X}=3.56$ PDYT: $\bar{X}=3.37$, YYA: $\bar{X}=3.46$) branşı sözel olanlara (HYG: $\bar{X}=3.80$ PDYT: $\bar{X}=3.70$, YYA: $\bar{X}=3.75$) ve branşı özel yetenek olanlara (HYG: $\bar{X}=3.88$, PDYT: $\bar{X}=3.81$, YYA: $\bar{X}=3.85$) göre anlamlı biçimde daha düşük olduğu sonucu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Yetenek Yönetimi algılarının kıdemlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin One-Way Anova testi (betimsel istatistikler) sonuçları Tablo 16’da yer almaktadır.

Tablo 16. Kıdem Değişkenine Göre Yetenek Yönetimi Algısı Puanlarının Betimsel İstatistikleri

	Boyut	Kıdem	N	\bar{X}	SS
Yetenek Yönetimi Algısı	HYG	(A) 7 yıl ve daha az	157	3.60	.74
		(B) 8-14 yıl arası	80	4.09	.63
		(C) 15 yıl ve daha çok	175	3.68	.81
		Toplam	412	3.73	.77
	PDYT	(A) 7 yıl ve daha az	157	3.47	.80
		(B) 8-14 yıl arası	80	3.97	.73
		(C) 15 yıl ve daha çok	175	3.54	.90
		Toplam	412	3.60	.85
YYA Toplam	(A) 7 yıl ve daha az	157	3.53	.73	
	(B) 8-14 yıl arası	80	4.03	.64	
	(C) 15 yıl ve daha çok	175	3.61	.81	
	Toplam	412	3.66	.77	

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Yetenek Yönetimi algılarının kıdemlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin One-Way Anova testi sonuçları Tablo 17’de yer almaktadır.

Tablo 17. Kıdem Değişkenine Göre Yetenek Yönetimi Algısı Puanlarının Değerlendirilmesi

	Boyut	Varyansın Kaynağı	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p	Fark
Yetenek Yönetimi Algısı	HYG	Gruplararası	13.345	2	6.672	11.693	.000*	B-A
		Gruplarıçi	233.394	409	.571			B-C
		Toplam	246.739	411				
	PDYT	Gruplararası	14.091	2	7.046	10.096	.000*	B-A
Gruplarıçi		285.411	409	.698			B-C	

	Toplam	299.502	411			
YYA Toplam	Gruplararası	13.714	2	6.857	12.052	.000*
	Gruplarıçi	232.690	409	.569		
	Toplam	246.404	411			

* p < .05

Tablo 17 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin yetenek yönetimi algılarının kıdem değişkenine göre ölçeğin tamamında [$F_{(2-409)}=12.052$; $p<0,05$], Hedefler ve Yeteneğin Geliştirilmesi [$F_{(2-409)}=11.693$; $p<0,05$] ile Performans Değerlendirme ve Yeteneğin Tutulması [$F_{(2-409)}=10.096$; $p<0,05$] alt boyutlarında anlamlı biçimde farklılaştığı görülmektedir. Gruplar arası farklılığı tespit edebilmek için post-hoc testlerden LSD testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 16’da yer alan aritmetik ortalamalar ile birlikte incelendiğinde kıdemi 8-14 yıl arası olanların puanlarının (HYG: $\bar{X}=4.09$, PDYT: $\bar{X}=3.97$, YYA: $\bar{X}=4.03$) kıdemi 7 yıl ve daha az olanlara (HYG: $\bar{X}=3.60$ PDYT: $\bar{X}=3.47$, YYA: $\bar{X}=3.53$) ve kıdemi 15 yıl ve üzeri olanlara (HYG: $\bar{X}=3.68$, PDYT: $\bar{X}=3.54$, YYA: $\bar{X}=3.61$) göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğu sonucu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yetenek yönetimi algılarının görev yaptıkları kurum türüne göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin One-Way Anova testi (betimsel istatistikler) sonuçları Tablo 18’de yer almaktadır.

Tablo 18. Görev Yapılan Kurum Türü Değişkenine Göre Yetenek Yönetimi Algısı Puanlarının Betimsel İstatistikleri

	Boyut	Görev yapılan kurum türü	N	\bar{X}	SS
Yetenek Yönetimi Algısı	HYG	(A) İlkokul	75	3.75	.96
		(B) Ortaokul	181	3.91	.69
		(C) Lise	156	3.51	.71
		Toplam	412	3.73	.77
	PDYT	(A) İlkokul	75	3.65	.95
		(B) Ortaokul	181	3.79	.80
		(C) Lise	156	3.35	.75
		Toplam	412	3.60	.85
YYA Toplam	(A) İlkokul	75	3.70	.92	
	(B) Ortaokul	181	3.85	.71	
	(C) Lise	156	3.43	.69	
	Toplam	412	3.66	.77	

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yetenek yönetimi algılarının görev yaptıkları kurum türüne göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin One-Way Anova testi sonuçları Tablo 19’da yer almaktadır.

Tablo 19. Görev Yapılan Kurum Türü Değişkenine Göre Yetenek Yönetimi Algısı Puanlarının Değerlendirilmesi

	Boyut	Varyansın Kaynağı	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p	Fark
Yetenek Yönetimi Algısı	HYG	Gruplararası	13.140	2	6.570	11.503	.000*	A-C
		Gruplarıçi	233.599	409	.571			B-C
		Toplam	246.739	411				
	PDYT	Gruplararası	16.621	2	8.310	12.016	.000*	A-C
		Gruplarıçi	282.881	409	.692			B-C
		Toplam	299.502	411				
YYA Toplam	Gruplararası	14.815	2	7.408	13.082	.000*	A-C	
	Gruplarıçi	231.589	409	.566			B-C	
	Toplam	246.404	411					

* p < .05

Tablo 19 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin yetenek yönetimi algılarının görev yaptıkları kurum türü değişkenine göre ölçeğin tamamında [$F_{(2-409)}=13.082$; $p<0,05$], Hedefler ve Yeteneğin Geliştirilmesi [$F_{(2-409)}=11.503$; $p<0,05$] ile Performans Değerlendirme ve Yeteneğin Tutulması [$F_{(2-409)}=12.016$; $p<0,05$] alt boyutlarında anlamlı biçimde farklılaştığı görülmektedir. Gruplar arası farklılığı tespit edebilmek için post-hoc testlerden LSD testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 18’de yer alan aritmetik ortalamalar ile birlikte incelendiğinde lisede görev yapan öğretmenlerin puanlarının (HYG: $\bar{X}=3.51$, PDYT: $\bar{X}=3.35$, YYA: $\bar{X}=3.43$) ilkökulda görev yapanlara (HYG: $\bar{X}=3.75$ PDYT: $\bar{X}=3.65$, YYA: $\bar{X}=3.70$) ve ortaokulda görev yapanlara (HYG: $\bar{X}=3.91$, PDYT: $\bar{X}=3.79$, YYA: $\bar{X}=3.85$) göre anlamlı biçimde daha düşük olduğu sonucu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okuma motivasyonları ve yetenek yönetimi algıları arasındaki korelasyona ilişkin analiz sonuçları Tablo 20’de yer almaktadır.

Tablo 20. Öğretmenlerin Okuma Motivasyonları ve Yetenek Yönetimi Algıları Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayılarına İlişkin Bulgular (N=256)

	Benlik Yeterlilik	Tanınma	Diğer	OM Toplam	HYG	PDYT	YYA Toplam
Benlik Yeterlilik	1	.670**	.224**	.615**	.887**	.178**	.172**
Tanınma		1	.236**	.622*	.819**	.158**	.166**
Diğer			1	.331**	.524**	.053	.148**
OM Toplam				1	.807**	.090	.111*
HYG					1	.167**	.186**
PDYT						1	.187**
YYA Toplam							1

* p < .05, ** p < .01

Tablo 20 incelendiğinde öğretmenlerin okuma motivasyonları ve yetenek yönetimi algıları arasında ($r=0.187$, $p<.01$) düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin yetenek yönetiminin Hedefler ve Yeteneğin Geliştirilmesi alt boyutu ile okuma motivasyonunun Benlik ve Yeterlilik alt boyutları arasında ve yetenek yönetiminin performans Değerlendirme ve Yeteneğin Tutulması alt boyutu ile okuma motivasyonunun tüm alt boyutları arasında yine düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Öğretmenlerin okuma motivasyonları ile eğitimde yetenek yönetimi algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada özetle şu sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okuma motivasyonlarının kaynağının en çok benlik (kendinin bir parçası olarak okuma / okuyucu olmanın önemine yönelik eğilim) olduğu, daha sonra diğer (okumayı diğer alanlarda başarılı olmak için kullanmaya yönelik eğilim) geldiği, en az puan olarak da tanınmak (okuma performansının diğerleri tarafından bilinmesi ve iyi bir okuyucu olarak kabul görmeye yönelik eğilim) için okumanın geldiği görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okuma motivasyonlarının toplamında ve benlik alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı farklılık olduğu, kadınların okuma motivasyonunun hem benlik alt boyutunda hem de okuma motivasyonu toplam puanında erkeklerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Şahin (2019), Türkçe öğretmeni adaylarının okuma motivasyonlarını araştırdığı çalışmasında, okuma motivasyonunun “Benlik” alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre kadınlar lehine anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Akbabaoğlu & Duban (2020) da, sınıf öğretmeni adayları ile yürüttükleri çalışmalarında bu çalışmaya benzer biçimde kadınların okuma motivasyonlarının erkeklerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Okuma motivasyonunun kaynağı alanyazında çoğunlukla ilköğretim okulu öğrencileri üzerinde araştırılmış bir konu olup (Ceyhan, 2019; Çeliktürk Sezgin, 2015; Kaya Tosun, 2018; Koca, 2020; İleri, 2011; Okur, 2017; Yıldız, 2010), öğretmen ve öğretmen adaylarının genellikle okuma ilgileri (Aslantürk, 2008; Kurum, 2019), okuma alışkanlıkları (Arı & Demir, 2013; Batur, Güvener & Bek, 2010; Konan & Oğuz, 2013; Özbağ, Bağcı & Uyar, 2008), okumaya ilişkin tutumları (Kaya, Kaya & Bindak, 2020) gibi konular incelenmiştir. Arı & Demir (2013)’in öğretmen adaylarının okuma alışkanlıklarını inceledikleri bir çalışmada,

kızların okuma ilgisinin, Batur, Gülveren & Bek (2010) kadın öğretmen adaylarının okuma alışkanlıklarının, Demir (2009) ise kız öğrencilerin okumayı sevmeye ilişkin tutumlarının, okumaya karşı duydukları isteğin ve okumayı etkili ve yararlı bulmalarına ilişkin tutumlarının erkeklerden anlamlı biçimde daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okuma motivasyonlarının branşlarına göre yalnızca “diğer” alt boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği, sınıf öğretmenlerinin ve sözel branşlardaki öğretmenlerin puanlarının sayısal branşlara ve özel yetenek branşlarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Batur, Gülveren & Bek (2010) çalışmalarında öğretmen adaylarının sözel veya sayısal ağırlıklı bölümlerde öğrenim görüyor olmalarının okuma alışkanlıklarıyla ilişkili olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Demir (2009) öğretmen adaylarının okumayı sevme, okumaya isteklilik ve okumanın etkisini ve yararını kabul etme düzeyleri açısından okudukları bölüm türüne göre farklılaşmadığı ancak okuma alışkanlığı olarak Fen Bilgisi ve Türkçe öğretmenliği bölümünde okuyanların diğer branşlara göre daha yüksek puana sahip olduklarını belirtmiştir. Arı & Demir’e göre (2013) öğretmen adaylarının kitap okumaya ilişkin tutumlarının bölümlere göre anlamlı farklılık göstermediği; Temizkan & Sallabaş’a göre (2009) de öğretmen adaylarının okumaya yönelik tutumları bölümler arasında büyük farklılık göstermese de en yüksek okuma tutumuna sahip olan öğrencilerin Sosyal Bilgiler Öğretmenliği öğrencilerinin olduğu belirtilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitimde yetenek yönetimi algılarının “Sıklıkla” aralığında olduğu görülmüştür. Zafer Güneş & Keskinliç Kara (2017) tarafından yürütülen çalışmada, özel okullarda çalışan öğretmenlerin okullarındaki yetenek yönetimi uygulamalarının gerçekleşme düzeyini orta düzeyde bulduklarını, Aytaç (2015) öğretmenlerin okul yöneticilerinin yetenek yönetimi liderliği düzeyini orta düzeyde ifade ettiklerini, Demirkasimoğlu & Taştan (2015) özel okul öğretmenlerinin kurumlarında “kısmen” yetenek yönetimi stratejilerinin kullanıldığını düşündüklerini belirtmişlerdir. Eğitim örgütlerinde yetenek yönetimi kavramı alanyazında çoğunlukla özel öğretim kurumlarında çalışmıştır. Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler için kurumlarının yetenekli personele ilişkin bakış açısının önemli olduğu kadar, devlet okullarında çalışan öğretmenlerin okullarında yetenek yönetimine ilişkin algılarının yüksek olması da çalıştıkları kuruma aidiyet, güven gibi tutumlarını olumlu yönde etkileyebileceğinden dolayı devlet okullarında da önem arz etmektedir.

Araştırmanın diğer sonuçlarına göre öğretmenlerin yetenek yönetimi algıları cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermekte, erkek öğretmenlerin yetenek yönetimi algılarının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yetenek yönetimi algıları mezun oldukları fakülte türüne göre “Performans değerlendirme ve yeteneğin tutulması” alt boyutunda ve toplam puanda anlamlı farklılık gösterdiği, eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin algılarının diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin yetenek yönetimi algıları branşlarına göre hem tüm alt boyutlarda hem de toplam puanda anlamlı farklılık gösterdiği, sayısal branşlarda görev yapan öğretmenlerin algılarının sözel branşlar ve özel yetenek branşlarında olan öğretmenlerin algılarından daha düşük olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin yetenek yönetimi algılarının kıdemlerine göre hem tüm alt boyutlarda hem de toplam puanda anlamlı farklılık gösterdiği, kıdemi 8-14 yıl arası olan öğretmenlerin algılarının diğer öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin yetenek yönetimi algılarının görev yaptıkları kurum türüne göre hem tüm alt boyutlarda hem de toplam puanda anlamlı farklılık gösterdiği, lisede görev yapan öğretmenlerin algılarının ilkokulda ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerden daha düşük olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okuma motivasyonları ile yetenek yönetimi algıları arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Günümüzde gittikçe artan ve farklılaşan okur yazarlıklar (bilgisayar okur yazarlığı, medya okur yazarlığı, vb.) ortaya çıkmaktadır. Tüm bunların en temelinde okuma alışkanlığı yer alır. Okulların en temel işlevlerinden biri hedef kitesine okuma alışkanlığı kazandırmak olmalıdır. Okuma alışkanlığının kazandırılmasında belirleyici olan, öğretmenlerin okumaya yönelik tutum ve davranışlarıdır. Okuma alışkanlığında okuma motivasyonunun varlığı önemli bir etmendir. Öğretmenlerin okuma motivasyonunun yüksek olmasının öğretme-öğrenme sürecine olumlu yönde katkı sağlaması beklenir. Kişilerin okuma motivasyonlarının kaynağı, olaylara bakış açıları, çevresinde olanları algılama biçimlerini, örgütlerine sundukları katkıların türünü ve düzeyini anlayabilmeye yardımcı olacaktır. Bu çalışmada yer alan öğretmenlerin okuma motivasyonlarının en önemli kaynağının benlik olması, onları okumaya yönlendiren en zayıf kaynağın tanınmak olması, araştırmaya katılan öğretmenlerin okumanın önemini içselleştirmiş olduklarının bir göstergesidir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kurumlarına ilişkin yetenek yönetimi algılarının yüksek olması görev yaptıkları kuruma ilişkin olumlu bakış açısına sahip olduklarını, yetenekli öğretmenlerin kurumda etkili bir biçimde değerlendirildiğini düşündüklerini göstermektedir. Her ne kadar araştırmaya katılan tüm öğretmenlerin okuma motivasyonları ile yetenek yönetimi algıları arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılsa da bağımsız değişkenler açısından bakıldığında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre okuma motivasyonlarının yüksek, yetenek yönetimi algılarının düşük olduğu görülmektedir. Benzer biçimde sözel branşlarda görev yapan öğretmenlerin diğer branşlara göre yine okuma motivasyonlarının yüksek, yetenek yönetimi algılarının düşük olduğu görülmektedir.

Özellikle eğitim kurumlarında görev yapan yöneticiler, kurumlarında görev yapan bireylerin daha verimli çalışmasını sağlayabilmek için onların kişilik özelliklerini ve farklılıklarını bilmek ve bu farklılıklarının okula olumlu katkılarının olabileceğini bilerek yönetmek durumundadır. Bu sebeple öğretmenlerin kişisel özellikleri öncelikle tespit edilmeli sonrasında ise bu kişisel özelliklerin kuruma katkı sağlamak açısından çok iyi değerlendirilmesi gerekir. Konan'a göre (2013) okuma, bireyin zihinsel gelişimine kestirme, anlama, kavrama gücü kazanabilme, analiz, sentez ve değerlendirme yapabilme, sistemli düşünüp mantıklı ilişki kurabilme, eleştirel ve alternatif düşünme gibi yönlerde katkı sağlayarak içinde bulunduğu örgütün amaçlarını gerçekleştirme doğrultusundaki çabalarının sonuç alma olasılığını arttırır. Okuma motivasyonu yüksek olan öğretmenlerin kurumlarında yetenek yönetiminin başarılı olduğunu düşünmeleri kurumlarına daha içtenlikle katkıda bulunmalarını sağlayacaktır.

Araştırmadan elde edilen bulgulardan yola çıkarak; öğretmenlerin yetenek yönetimi algılarına etki eden başka değişkenlerin de tespit edilmesi okul yöneticilerine öğretmenlerin bu özelliklerini okula fayda sağlayacak yönde yönlendirmeleri konusunda yardımcı olacaktır. Bu araştırma kapsamında erkek öğretmenlerin okuma motivasyonlarının kadın öğretmenlerden daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılığı gidermeye yönelik olarak, öğretmenlerin ilgi alanları belirlenerek bu alanlardaki yayınların okul içerisinde tüm öğretmenler için erişilebilir yerlerde bulundurulması sağlanabilir. Yine bu araştırmada ulaşılan sonuçlara göre sayısal branş öğretmenleri ile liselerde görev yapan öğretmenlerin yetenek yönetimi algılarının diğer branşlarda görev yapan öğretmenler ile

diğer kurumlarda çalışan öğretmenlere göre düşük çıktığı tespit edilmiştir. Ancak bu araştırma bu farklılığın nedenlerini tespit etmeye yönelik olarak tasarlanmamıştır. Sonraki çalışmalarda öğretmenler arasındaki bu farklılığın sebepleri araştırılabilir. Bu araştırmadan elde edilen bir diğer sonuca göre 8-14 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin yetenek yönetimi algıları diğer öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Bu bağlamda göreve yeni başlayan genç öğretmenlerin de örgüte kazandırılması, gelişim imkânlarının sunulması ve elde tutulmasını kapsayan çalışmalara yer verileceği gibi tecrübeli öğretmenler içinde benzer çalışmalar gerçekleştirilerek hedeflere ulaşabilmek için rekabet avantajı sağlanabilir. Öğretmenlerin yetenek yönetimi algılarına etki eden başka kişisel ve örgütsel değişkenlerin neler olduğunu ortaya koyacak farklı çalışmalar yapılabilir, bu özelliklerin eğitim kurumlarında nasıl değerlendirilmesi gerektiği konusunda okul yöneticilerine araştırmacı ve uygulamacılar tarafından yol gösterilebilir. Öğretmenlerin yetenek yönetimi algısı ile örgütsel adanmışlık, iş doyumunu, örgütsel seslilik, vb. arasında ilişki araştırılabilir.

Kaynakça

- Akbaba, M., & Duban, N. (2020). Sınıf öğretmeni adaylarının üst bilişsel okuma stratejileri, okuma motivasyonları ve kitap okuma alışkanlığına ilişkin tutumları. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 9(4), 1720-1740.
- Arı, E., & Demir, M. K. (2013). İlköğretim bölümü öğretmen adaylarının kitap okuma alışkanlıklarının değerlendirilmesi. *Ana Dili Eğitimi Dergisi*, 1(1), 116-128.
- Aslantürk, E. (2008). *Sınıf öğretmenlerinin ve sınıf öğretmeni adaylarının okuma ilgi ve alışkanlıklarının karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Atlı, D. (2012). *Yetenek yönetimi*. İstanbul: Crea Yayınları.
- Aytaç, T. (2015). The relationship between teachers' perception about school managers' talent management leadership and the level of organizational commitment. *Eurasian Journal of Educational Research*, 59, 165-179.
- Batur, Z., Gülveren, H., & Bek, H. (2010). Öğretmen adaylarının okuma alışkanlıkları üzerine bir araştırma: Uşak Eğitim Fakültesi örneği. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 32-49.
- Ceyhan, S. (2019). *Etkileşimli sesli okumanın öğrencilerin okuduğunu anlama, okuma motivasyonu ve akıcı okumalarına etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çeliktürk Sezgin, Z. (2015). *Kavram odaklı okuma öğretiminin okuma motivasyonu ve anlamaya etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çırpan, H. (2009). İşletmelerde yenilikçiliği geliştirmede etkili bir araç: Yetenek yönetimi. *Çerçeve Dergisi*, 52(16), 110-116.
- Demir, T. (2009). İlköğretim II. kademe öğretmen adaylarının okuma alışkanlıkları üzerine bir araştırma (Gazi Üniversitesi örneği). *Turkish Studies International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 4(3), 717-745.
- Demirkasımoğlu, N., & Taşkın, P. (2015). Yetenek yönetiminin örgütsel etkililik ile ilişkisi: Özel öğretim kurumları örneği. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 268-285.

- Doğan, S., & Demirel, Ö. (2008). İnsan kaynakları yönetiminde çalışanların kendilerine doğru yolculuk yöntemi: Yetenek yönetimi, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 145-166.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8th Edt.). New York: McGraw-Hill.
- Gay, M., & Sims, D. (2006). *Building tomorrow's talent: A practitioners guide to talent management and succession planning*. Bloomington, IN: Authorhouse.
- Guthrie, J. T., Anderson, E., Alao, S., & Rinehart, J. (1999). Influences of conceptoriented reading instruction on strategy use and conceptual learning From text. *Elementary School Journal*, 99, 343-366.
- İleri, Z. (2011). *Ekrandan okumanın ilköğretim 5. sınıf öğrencilerinin okuduğunu anlama ve okuma motivasyonu düzeylerine etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Bilim Kitap Kirtasiye Yayınevi.
- Kaya, A. İ., Kaya, A., & Bindak, R. (2020). Covid-19 salgın sürecinde öğretmenlerin kitap okuma tutum ve davranışlarının incelenmesi. *Milli Eğitim*, 49(1), 737-755.
- Kaya Tosun, D. (2018). *Okuma çemberlerinin okuduğunu anlama, akıcı okuma, okuma motivasyonu ve sosyal beceriler üzerindeki etkisi ve okur tepkilerinin belirlenmesi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Koca, C. (2020). *İlkokul dördüncü sınıf öğrencilerinin okur öz algısı, okuma motivasyonu ve okuduğunu anlama becerisi arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Konan, N. (2013). İlköğretim okulu yöneticilerinin okuma alışkanlıkları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(1), 31-59.
- Konan, N., & Oğuz, V. (2013). Öğretmenlerin okuma alışkanlıkları. *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 105-119.
- Kurum, M. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin okuma ilgileri ile 4. sınıf öğrencilerinin kitap okumaya ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ağrı.
- Okur, B. (2017). *İlkokul 4. sınıf öğrencilerinin okuma motivasyonu ve okur öz algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*.

- Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özbağ, M., Bağcı, H., & Uyar, Y. (2008). Türkçe öğretmeni adaylarının okuma alışkanlığına yönelik tutumlarının çeşitli değişkenlere göre değerlendirilmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 117-136.
- Sivenko, A. (2008). *Contemporary leadership challenges: Talented organisation for talented people*. Unpublished Master's Thesis, Baltic Business School, Master's Programme in Leadership and Management in International Context.
- Şahin, N. (2019). Türkçe öğretmeni adaylarının okuma motivasyonlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 393-423.
- Tabancalı, E., & Korumaz, M. (2014). Eğitim örgütlerinde yetenek yönetimi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 25(1), 139-156.
- Temizkan, M., & Sallabaş, E. (2009). Öğretmen adaylarının okuma ve yazmaya yönelik tutumlarının karşılaştırılması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(27), 155-176.
- Wang, J. H., & Guthrie, T. J. (2004). Modeling the effect of intrinsic motivation, extrinsic motivation, amount of reading, and past reading achievement on text comprehension between U.S. and Chinese students. *Reading Research Quarterly*, 39(2), 162-186.
- Yerlikaya, S. (2017). *Okul yöneticilerinin yetenek yönetimi ile öğretmenler arasındaki farklılıkları yönetme yeterlikleri*. Yayımlanmamış doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Yıldız, M. (2010). *İlköğretim 5. sınıf öğrencilerinin okuduğunu anlama, okuma motivasyonu ve okuma alışkanlıkları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yıldız, M., Yıldırım, K., Ateş, S., & Çetinkaya, Ç. (2013). Yetişkin okuma motivasyonu ölçeğinin Türkçe uyarlaması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 348-359.
- Zafer Güneş, D., & Keskinlikç Kara, S. B. (2017). Özel okullarda yetenek yönetimi uygulamaları. *Sakarya University Journal of Education*, 7(1), 142-154.

The Relationship Between Teachers' Reading Motivations and Perceptions of Talent Management in Education

Extended Summary

The 1960s witnessed the transformation of industrial relations process and personnel management in the world. In the framework of the "system approach", which is a result of the modern organizational theories that started to emerge in these years, the ability to change and the organization-environment and individual-organization harmony were seen as the conditions for success. To achieve the said harmony and to achieve the change in the organization, some searches have emerged. One of them is that organizations started to see qualified employees as the most valuable resource they have (Düren, 2009; cited in Tabanlı & Korumaz, 2014). The fact that the events taking place in the organization and the reactions to these events are different is since the people who make up the organization are individuals who show differences in terms of their physical appearance, abilities, attitudes, and behaviors. People who differ in their ideas and emotions also differ in their work and actions. For these reasons, managers must know their personality traits and differences for the individuals in the organization to work more efficiently and to manage the positive contributions of these differences to the organization. It is important for the future of the organization to direct and manage individuals who are different in the organization with their abilities in line with the goals of the organization (Yerlikaya, 2017).

The competence of human resources is not static. There is a need to adapt to environmental conditions, especially in parallel with the rapid developments in knowledge and technology. One of the most important factors in this adaptation process is the ability to notice change, learn, acquire, and internalize it in one's behavior. The key role in this competence is reading habit and therefore reading motivation.

Wang and Guthrie (2004) stated that the internal processes that lead individuals to read, consisting of interest and curiosity, and the external processes formed by elements such as recognition, social competition, and harmony, constitute reading motivation in general. Committed readers read where they are, to achieve their personal wishes, desires, and goals. They share the information they have learned from what they read and use them systematically (Guthrie, vd., 1996). It will help to understand the source of people's motivation to read, their perspectives on events, the way they perceive what is happening around them, and the type and level of their contributions to their organizations.

This study aims to determine the relationship between teachers' reading motivation and their perceptions of talent management in education. The data of the study were obtained by applying the Adult Reading Motivation Scale and the Scale of Talent Management in Education to 256 teachers working as teachers in primary, secondary and high schools.

As a result of the analysis of the obtained data, the following findings were reached in summary.

- Teachers' reading motivation score average is 3.60. In terms of sub-dimensions, the highest average is in the Self sub-dimension, and the lowest average is in the Recognition sub-dimension.
- The reading motivations of the teachers participating in the research differ significantly in the whole scale and in the Self and Other sub-

dimensions according to the gender variable. When the arithmetic averages are examined, the reading motivation score of female teachers is significantly higher than male teachers in the Self sub-dimension, the Other sub-dimension, and the whole scale.

- There is no significant difference between teachers' reading motivations according to the type of faculty they graduated from.
- Teachers' reading motivations differ significantly only in the Other sub-dimension of the scale according to the branch variable. To detect the difference between the groups, the LSD test, which is one of the post-hoc tests, was performed. The scores of the Classroom Teachers were significantly higher than those of the teachers whose branch is quantitative and special abilities. Again, the scores of the teachers whose branch is verbal are significantly higher than those whose branch is quantitative and special abilities.
- Teachers' reading motivations do not differ significantly according to the variable of seniority.
- Teachers' reading motivations do not differ significantly according to the variable of school type.
- The average of the talent management perceptions of the teachers participating in the research is 3.66.
- Teachers' perceptions of talent management differ significantly in the whole scale and in the sub-dimensions of Goals and Talent Development and Performance Evaluation and Retention of Talent according to the gender variable. Male teachers' perceptions of talent management are significantly higher than female teachers.
- The perceptions of talent management of teachers who graduated from education faculties are significantly higher in the whole scale and in the Performance Evaluation and Retention of Talent sub-dimension compared to teachers who graduated from other faculties.
- The talent management scores of the teachers whose branches are quantitative are significantly lower in the sub-dimensions of Objectives and Talent Development and Performance Evaluation and Retention of Talent compared to those with verbal and special abilities.
- The talent management scores of teachers with 8-14 years of seniority are significantly higher in the sub-dimensions of Objectives and Talent Development, Performance Evaluation and Retention of Talent compared to those with 7 years or less seniority and 15 years and above.
- The talent management scores of teachers working in high school are significantly lower than those working in primary and secondary schools in the sub-dimensions of Objectives and Developing Talent and Performance Evaluation and Retention of Talent.
- There is a low-level positive and significant relationship between teachers' reading motivations and perceptions of talent management.

Based on the findings obtained from the research; it has been suggested that (i) the areas of interest of teachers should be determined and the publications in these areas should be kept in accessible places within the school, (ii) to carry out studies covering the recruitment, the provision and retention of development opportunities of young teachers who have just started working in the organization,

(iii) different studies be conducted to reveal what other personal and organizational variables affect teachers' perceptions of talent management.