

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ARŞİV STAJI YAPAN ÖĞRENCİLERİN İŞ
SÜREÇLERİNİN MENTORLUK KAPSAMINDA
ANALİZİ

Serhat URAN

2501171389

Tez Danışmanı

PROF. DR. Niyazi ÇİÇEK

İstanbul – 2022

ÖZ

ARŞİV STAJI YAPAN ÖĞRENCİLERİN İŞ SÜREÇLERİNİN MENTORLUK KAPSAMINDA ANALİZİ

SERHAT URAN

Bu tezde bilgi ve belge yönetimi bölümlerindeki arşiv stajı, mentorluk metodolojisi çerçevesinde incelenmiştir. Bu kapsamda staj yapılan kurumların staj süresince öğrencilere sergilemiş oldukları tutum ve davranışlar ele alınarak, stajların mentorluk kapsamında yapılıp yapılmadığı değerlendirilmiştir. Aynı zamanda öğrencilerin staj süreçleri ile ilgili görüşleri alınmıştır. Çalışmanın temel hipotezi, “Türkiye’deki bilgi ve belge yönetimi bölümlerinde yürütülen arşiv stajları, mentorluk metodolojisi kapsamında yapılmamaktadır” şeklindedir.

Tezde literatür taraması yönteminden yararlanılmış, veri toplama aracı olarak da anket metodu kullanılmıştır. Saha çalışmasındaki örneklem grubu, 2015-2019 yılları arasında arşiv stajlarını yapmış olan 361 kişiden oluşmuştur. Araştırmada, staj yapılan kuruma göre mentorluğun yetiştirme, ayrılma ve yeniden tanımlama aşamalarında staj yapılan kurum türüne göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Buna ek olarak, staj memnuniyetinde staj yapılan kuruma göre anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

Stajlarda mentorluk metodolojisinin uygulandığına dair birtakım bulgulara rastlamakla birlikte öğrencilerin bazı aşamalarda sorunlar yaşadıkları görülmüştür. Bu bağlamda arşiv stajlarında yürütülen programların mentorluk metodolojisi kapsamında bazı yönleriyle sağlandığı, fakat tüm yönleriyle gerçekleştirilemediği anlaşılmıştır. Sonuç olarak arşiv stajlarının mentorluk metodolojisi çerçevesinde yapılmasının stajda yaşanabilecek sorunları çözme ve staj programlarındaki verimi artırma açısından uygulanabilir bir yöntem olduğu kanaatine varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Arşivcilik eğitimi, staj, arşiv stajı, mentorluk, mentor, menti.

ABSTRACT

ANALYSIS OF THE BUSINESS PROCESSES OF THE STUDENTS DOING ARCHIVE INTERNSHIP IN THE SCOPE OF MENTORING

SERHAT URAN

In this thesis, the archive internship of information and records management departments were examined within the framework of the mentoring methodology. In this context, the attitudes and behaviors of the internship institution towards the students during the internship were examined and with them, the question of whether the internships were carried out within the scope of mentoring. At the same time, took into account the opinions of the students about the internship process. The main hypothesis of the study is "in archive internships carried out in information and records management departments in Turkey, internship programs given to students are not carried out within the scope of mentoring methodology".

In this thesis the literature review method was used, and the survey method was used as a data collection tool. The sample group in the field study consisted of 361 people who did their archival internships between 2015-2019. This research examines whether there is a difference between the cultivation, separation and redefinition stages of mentoring and internship satisfaction according to the internship institution. It is observed that there is a significant difference according to the type of internship institution in the cultivation, separation and redefinition stages. In addition to this, it is determined that there is no difference in internship satisfaction according to the internship institution.

Although there were some findings that mentoring was applied in internships, it was seen that the students had problems at some stages. In this context, it is understood that the programs carried out in archive internships are provided in some aspects within the scope of mentoring methodology, but not in all aspects. As a result, this research concludes that performing archive internships within the framework of

mentoring methodology is a valid and applicable method for solving problems that arise during the internship, and for increasing its overall efficiency.

Keywords: Archival training, internship, archive internship, mentoring, mentor, mentee.



ÖNSÖZ

Bu tez, Türkiye’de bilgi ve belge yönetimi bölümlerinde yapılan arşiv stajlarının mentorluk kapsamında yapılıp yapılmadığını incelemektedir. Saha çalışmasında, öğrencilerin staj süreçlerine yönelik görüşleriyle staj yapılan kurumun staj boyunca sergilemiş oldukları tutum ve davranışları açığa çıkaracak sorular sorulmuştur. Anketi, arşiv stajlarını 2015-2019 yılları arasında yapmış 361 kişi doldurmuştur.

Mentorluk, pek çok saha çalışmasında çalışanların ve öğrencilerin kişisel ve mesleki gelişimini artıran uygulamalar olarak gösterilmektedir. Bu tez çalışması ile Türkiye’deki arşiv stajlarının mentorluk ile ilişkisi ele alınmıştır. Arşiv stajları ve mentorlukla ilgili yapılmış birkaç çalışma olmasına rağmen her iki konunun ele alındığı kapsamlı bir araştırmanın olmaması, bu tezin önemini ortaya koymaktadır.

Tez konumun ortaya çıkmasından tamamlanmasına kadar gerek akademik gerekse manevi olarak her zaman destek aldığım, fikirleri ve önerileriyle beni yönlendiren, çalışmayı değerlendiren danışman hocam Prof. Dr. Niyazi Çiçek’e teşekkürlerimi arz ederim.

Anket sorularının oluşturulmasında fikirlerine başvurduğum, önerileriyle tez sürecime destek olan Araş. Gör. Dr. Ceyhan Güler’e şükranlarımı sunarım. Tezin araştırma ve yazılma sürecinde önerileri, fikirleri veya kaynak önerileriyle destek olan Selahattin Öztürk ve Özhan Sağlık’a teşekkür borçluyum.

Yüksek lisans eğitimim boyunca gerek ders döneminde gerekse tez yazım sürecinde anlayış göstererek izinler konusunda yardımcı olan Koç Üniversitesi Kütüphane Direktörümüz Tuba Akbaytürk’e ve Bilgi Hizmetleri Ekip Lideri Sina Mater’e teşekkür etmek isterim. İş yerinde destek aldığım birçok kişi oldu. İngilizce çeviri konusundaki desteği için Defne Gier’e, tezin bazı bölümlerini okuyarak çeşitli önerilerde bulunan Ersan Dur ve Aylin Günay’a teşekkür ederim.

Tez yazım sürecinde gerekli çalışma motivasyonunu sağlamak amacıyla Zoom platformu üzerinde “Birlikte Çalışalım” etkinliğini yürüttüğümüz lisans ve yüksek lisanstan sınıf arkadaşım Jülide Burçin Subaşı’na, tezin bazı bölümlerini okuyarak önerilerini paylaşan Merve Oğuz’a teşekkür ederim. Anketi ulaştırma konusunda

birçok arkadaşımın destekleri oldu. Bu konuda yardımcı olan arkadaşlarımın her birine ayrı ayrı teşekkür ederim.

Tüm hayatım boyunca desteklerini her zaman hissettiğim, bana her konuda yardımcı olan başta rahmetli annem ve rahmetli babam olmak üzere tüm aileme minnettarım. Kendilerine teşekkürlerimi ve sevgilerimi sunarım.

SERHAT URAN
İSTANBUL, 2022



İÇİNDEKİLER

ÖZ	II
ABSTRACT	III
ÖNSÖZ	V
TABLolar LİSTESİ	X
KISALTMALAR LİSTESİ	XIII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ BÖLÜMLERİNDE ARŞİV STAJI

1.1. Türkiye’de Arşivcilik Eğitimi	7
1.2. Arşiv Stajı	14
1.2.1. Staj	14
1.2.1.1. Kavramsal Çerçeve	14
1.2.1.2. Mevzuat	17
1.2.2. Türkiye’de Arşiv Stajı	19
1.2.3. Staj Uygulamaları	21

İKİNCİ BÖLÜM MENTORLUK UYGULAMALARI

2.1. Mentorluk, Mentor ve Menti	23
2.1.1. Mentorluk	23
2.1.1.1. Tarihsel Gelişim	23
2.1.1.2. Amaç	26
2.1.1.3. Kavramsal Çerçeve	27
2.1.1.4. Faydalar	31
2.1.2. Mentor ve Menti	35
2.1.2.1. Mentorun Özellikleri	35
2.1.2.2. Mentorun Sorumlulukları	37
2.1.2.3. Mentinin Sorumlulukları	38
2.1.3. Mentorluk Fonksiyonları	39
2.1.3.1. Kariyer Fonksiyonu	40
2.1.3.2. Psiko-Sosyal Fonksiyonlar	41
2.2. Mentorluk Yaklaşımları, Aşamaları ve Planlanması	42
2.2.1. Mentorluk Yaklaşımları	42
2.2.1.1. Formal	42
2.2.1.2. İnfomal	44
2.2.2. Mentorluk Türleri	47
2.2.2.1. Birebir	47
2.2.2.2. Çoklu Mentor	47
2.2.2.3. Destek Gruplar	48

2.2.2.4. Akran	48
2.2.2.5. Elektronik	49
2.2.3. Mentorluğun Aşamaları.....	51
2.2.3.1. Başlatma	51
2.2.3.2. Yetiştirme	52
2.2.3.3. Ayrılma.....	53
2.2.3.4. Yeniden Tanımlama	53
2.2.4. Mentorluk Sürecinin Planlanması	54
2.2.4.1. Mentor – Menti Eşleşmesi.....	54
2.2.4.2. Beklentiler ve Hedefler	56
2.2.4.3. Mentorluk Sürecinin Değerlendirilmesi.....	57

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM SAHA ÇALIŞMASI

3.1. Araştırmanın Yöntemi	58
3.2. Araştırma Soruları ve Hipotezleri	58
3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	59
3.4. Veri Toplama ve Analizi.....	61
3.5. Bulgular.....	63
3.5.1. Demografik Durum	63
3.5.2. Staj Süresi ve Staj Yapılan Kurum Türü.....	64
3.5.3. Kurum Seçiminde Dikkate Alınan Faktörler.....	66
3.5.4. Staj Öncesi Süreçler	68
3.5.6. Mentorluk Aşamaları.....	73
3.5.6.1. Başlatma	73
3.5.6.2. Yetiştirme	79
3.5.6.2.1. Kariyer İşlevi.....	79
3.5.6.2.2. Psiko-Sosyal İşlev	85
3.5.6.2.3. Kariyer ve Psiko-Sosyal İşlevler ile Staj Yerleri İlişkisi	87
3.5.6.3. Staj Sonrası Durum	90
3.5.6.3.1. Ayrılma ve Yeniden Tanımlama	90
3.5.6.3.2. Ayrılma ve Yeniden Tanımlama ile Staj Yerleri İlişkisi	95
3.5.7. Stajda Yapılan Uygulamalar.....	96
3.5.8. Staj Yerlerinde Memnuniyet Durumu	100
3.5.8.1. Staj Memnuniyeti	100
3.5.8.2. Staj Memnuniyeti ile Staj Yerleri İlişkisi.....	101
3.5.9. Stajyerlerde Staj Sonrası Oluşan Staj Algısı	102
3.6. Tartışma	108
3.6.1. Staj Türü ve Kurum Tercihi	108
3.6.2. Staj Öncesi Süreçler	110
3.6.3. Mentorluk Aşamaları.....	111
3.6.4. Stajda Yapılan Uygulamalar	114
3.6.5. Staj Sonrası Staj Algısı.....	116
3.6.6. Hipotez Testleri	117

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	120
KAYNAKÇA	125
EKLER.....	137
ÖZGEÇMİŞ.....	146



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1: Sponsor Modeli ve Gelişimsel Model Arasındaki Farklar.....	31
Tablo 2.2: Mentorluk Fonksiyonları.....	39
Tablo 2.3: Formal ve İnförmal Mentorluğun Karşılaştırılması	46
Tablo 3.1: Güvenilirlik Katsayısı Değerleri	62
Tablo 3.2: Likert Tipi Ölçekli Soruların Cronbach's Alpha Güvenilirlik İndeks Değerleri	62
Tablo 3.3: Yaş.....	63
Tablo 3.4: Cinsiyet	64
Tablo 3.5: Staj Türü ve Süresi	64
Tablo 3.6: Staj Yapılan Kurum Bilgisi	65
Tablo 3.7: Staj Yapılan Kurum Seçimini Etkileyen Faktörler	66
Tablo 3.8: Staj Öncesi Süreçlere Yönelik Değerlendirmeler	68
Tablo 3.9: Staj Öncesi Süreçlere Yönelik Değerlendirmelerin Ortalaması..	69
Tablo 3.10: Staj Öncesinde Bilinmesi Gereken Derslere Yönelik Değerlendirme.....	71
Tablo 3.11: Staj Öncesinde Bilinmesi Gereken Derslere Yönelik Değerlendirmelerin Ortalaması.....	71
Tablo 3.12: Kurumla Staj Öncesinde Görüşme Durumu	73
Tablo 3.13: Staj Kabulü İçin Sınav veya Mülakata Katılma Durumu	74
Tablo 3.14: Kurum Tarafından Staj Programı Hazırlanma Durumu.....	75
Tablo 3.15: Kurum Tarafından Hazırlanan Staj Programına İlişkin Memnuniyet	75
Tablo 3.16: Kurum Tarafından Hazırlanan Staj Programına İlişkin Memnuniyet	76
Tablo 3.17: Stajyere Kurum ve Birimin Staj Öncesinde Tanıtılması.....	77
Tablo 3.18: Staj Öncesi Ulaşım, Yemek, Mola vb. Konularda Bilgilendirme	77
Tablo 3.19: Personelle Staj Öncesinde Tanışma Durumu.....	78
Tablo 3.20: Kurum Tarafından Staj Üzerine Beklentilerin Sorulması.....	78
Tablo 3.21: Çalışanların Kariyer İşlevleriyle İlgili Stajyer Görüşleri.....	80

Tablo 3.22: Çalışanların Kariyer İşlevleriyle İlgili Stajyer Görüşlerinin Ortalaması	81
Tablo 3.23: Çalışanların Psiko-Sosyal İşlevleriyle İlgili Stajyer Görüşleri .	85
Tablo 3.24: Çalışanların Psiko-Sosyal İşlevleriyle İlgili Stajyer Görüşlerinin Ortalaması	86
Tablo 3.25: Çalışanların Kariyer ve Psiko-Sosyal İşlevleriyle İlgili Stajyer Görüşleri Ölçeklerinin Normallik Testi Sonuçları.....	88
Tablo 3.26: Çalışanların Kariyer İşlevleriyle İlgili Öğrenci Görüşlerinin Staj Yapılan Kurum Türüne Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin ANOVA Analizi	89
Tablo 3.27: Çalışanların Psiko-Sosyal İşlevleriyle İlgili Öğrenci Görüşlerinin Staj Yapılan Kurum Türüne Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin ANOVA Analizi	90
Tablo 3.28: Ayrılma ve Yeniden Tanımlama Aşamalarına İlişkin Stajyer Görüşleri.....	91
Tablo 3.29: Ayrılma ve Yeniden Tanımlamaya İlişkin Stajyer Görüşlerinin Ortalaması	92
Tablo 3.30: Ayrılma ve Yeniden Tanımlamaya İlişkin Stajyer Görüşlerinin Normallik Analizi	95
Tablo 3.31: Ayrılma ve Yeniden Tanımlamaya İlişkin Stajyer Görüşlerinin Staj Yapılan Kurum Türüne Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin ANOVA Analizi	96
Tablo 3.32: Staj Sırasında Yapılan Uygulamalar	97
Tablo 3.33: Stajda Yapılan Uygulamaların Yeterliliğine İlişkin Öğrenci Görüşleri.....	98
Tablo 3.34: Stajda Bilgi Teknolojilerinden Yararlanılmasına İlişkin Öğrenci Görüşleri.....	100
Tablo 3.35: Stajdan Alınan Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Stajyer Görüşleri.....	100
Tablo 3.36: Stajdan Alınan Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Stajyer Görüşlerinin Normallik Analizi	101

Tablo 3.37: Stajdan Alınan Memnuniyet Düzeyine İlişkin Stajyer Görüşlerinin Staj Yapılan Kurum Türüne Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin ANOVA Analizi	102
Tablo 3.38: Stajın, Çalışmak İstenilen Meslek Alanına Etkisine İlişkin Stajyer Görüşleri.....	103
Tablo 3.39: Stajlara İlişkin Değerlendirmeler	103
Tablo 3.40: Staja İlişkin Değerlendirmelerin Ortalaması.....	104
Tablo 3.41: Staj Sonrası Oluşan Staj Algısı	105
Tablo 3.42: Hipotez Kabul Red Tablosu.....	118

KISALTMALAR LİSTESİ

A.e.	: Aynı Eser
a.g.e.	: Adı Geçen Eser
Araş. Gör.	: Araştırma Görevlisi
BBY	: Bilgi ve Belge Yönetimi
BBYB	: Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü / Bölümleri
BT	: Bilgi Teknolojileri
bkz.:	: Bakınız
bkz.: yuk.	: Bakınız Yukarı (Eserin Kendi İçinde Yukarıya Atıf)
bs.	: Basım
C.	: Cilt
Çev.	: Çeviren
Doç.	: Doçent
Dr.	: Doktor
EBYS	: Elektronik Belge Yönetimi Sistemi
Ed.	: Editör
EMCC	: European Mentoring & Coaching Council (Avrupa Mentorluk ve Koçluk Derneği)
F	: F Değeri
KO	: Kareler Ortalaması
KT	: Kareler Toplamı
LAUC	: Librarians Association of The University of California (California Üniversitesi Kütüphanecileri Derneği)
N	: Frekans (Kişi sayısı)
No	: Numara
ODTÜ	: Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Ort.	: Ortalama
p	: Anlamlılık Düzeyi
Prof.	: Profesör
R.G.	: Resmî Gazete
S	: Sayı
s.	: Sayfa
Sd	: Serbestlik Derecesi
SS	: Standart Sapma
tar.	: Tarih
t.y.	: Tarih Yok
UNESCO	: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü)
vd.	: Ve diğer
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu
YÖKSİS	: Yükseköğretim Bilgi Sistemi

GİRİŞ

Günümüzde değişen koşullara uyum sağlayabilmek giderek önem kazanmaktadır. Kişiler ve kurumlar varlıklarını sürdürebilmek için bu koşullara uyum sağlamak durumundadırlar. Bu da yetişmiş insanların önemini artırmaktadır. Bu anlamda kişilerin daha verimli olmasını sağlayacak uygulamalar ve yöntemlerin önem kazandığını söylemek mümkündür. Bilgi ve belge yönetimi sahasında görev alacak nitelikli kişilerin yetiştirilmesinde de bu uygulama ve yöntemlere ihtiyaç olduğu söylenebilir. Bu sahada yapılan işlerin uygulamaya dayalı olması, teori ve pratik arasında bir ilişki kurmayı gerektirmektedir. Öğrencilerin okulda aldıkları teorik eğitimleri destekleyici çalışmalar bu açıdan önem taşımaktadır.

Teori ve uygulamanın bir arada olduğu alanlarda, verilen eğitimlerin uygulama desteği olmaksızın yalnızca teorik olarak verildiği takdirde yeterli olmaması beklenmektedir. Bu sebeple teorik bilgilerin pratiğe yansıtılacağı yöntemlere ihtiyaç vardır. Bu pratiklerden biri olan stajların, teorik bilgilerin pekiştirildiği uygulama yöntemleri olarak önem taşıdığı ifade edilebilir. Bilgi ve belge yönetimi özelinde değerlendirilen arşiv stajları için de aynı durum söz konusudur.

Yapılan stajların beklentileri ve hedefleri karşılayabilmesi için staj sürecinde yer alacak tüm paydaşların (bölüm, öğrenci ve staj yapılacak yer) uyumlu bir şekilde çalışmaları esastır. Tüm paydaşların azami yararı elde edebilmesi için staj sürecinin başarılı bir şekilde yürütülmesi gerektiğini ifade etmek mümkündür. Süreci kolaylaştıracak etkenlerden biri, yapılacak stajların belli bir plan ve program dâhilinde yürütülüyor olmasıdır. Programın olmayışı veya rastgele ve plansız bir biçimde hazırlanması bu staj sürecinin yürütülmesinde birtakım engeller oluşturabilir. Hazırlanacak programların mentorluk metodolojisiyle belli esaslara göre tasarlanması, planlamanın daha kolay yapılmasını ve sürecin daha verimli geçmesini sağlayabilir.

Mentorluk, sahasında deneyimli ve bilgili birinin kendisinden daha az bilgili ve deneyimsiz olan birine bilgi ve deneyimlerini aktarmasıdır. Bu bağlamda mentorluk ilişkisini bir yetiştirme süreci olarak görmek de mümkündür. Deneyimli ve deneyimsiz iki kişi süreçte bulunduğundan bu ilişkiye bir tür usta-çırak ilişkisi de denebilir. İsmi mentorluk olarak geçmese de bu tür ilişkilere hayatın birçok alanında

rastlanılmaktadır. Bir doktor ve asistan, danışman ve öğrencisi, usta ve çırak mentorluk ile paralellik gösteren ilişki biçimleri olarak ifade edilebilirler.

Mentorluk, birçok alanda verimliliği artırmak, bireylerin kişisel ve mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek amacıyla uygulanmaktadır. Literatür araştırmasında farklı kurumlarda mentorluk programlarının uygulandığı ve faydalı sonuçlar alındığı görülmüştür. Stajlar, pek çok stajyer açısından ilk deneyim olabileceğinden stajyerlerin birtakım zorlanmalarla, belirsizliklerle karşılaşmaları muhtemeldir. Mentorluk bu konumdaki bireylerin uyumlarını artırmayı amaçladığından, staj süreçlerinin mentorluk çerçevesinde yapılmasının staj programlarını daha etkili kılacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda bu tezde bilgi ve belge yönetimi bölümlerinde yürütülen arşiv stajları, mentorluk çerçevesinde incelenmiş ve mentorluk uygulamalarıyla ne ölçüde örtüştüğü belirlenmeye çalışılmıştır.

Arşiv stajları, mentorluk gibi uygulamalarla ilgili bilgi ve belge yönetimi literatüründe çok kaynak olmamakla birlikte birkaç makalenin olduğu görülmektedir. Prof. Dr. İshak Keskin ve Dr. Öğr. Üyesi Fahri Furat tarafından yapılmış bir saha çalışması¹, İstanbul Üniversitesi BİYB arşiv stajyerlerinin stajlarla ilgili görüşlerini ölçmeye yöneliktir. Doç. Dr. Bahattin Yalçinkaya ve Araş. Gör. Dr. Varol Saydam tarafından Marmara Üniversitesi BİYB öğrencilerine yapılmış bir çalışmada² ise staj süreçlerinin öğrencilerin mesleki beklentilerine etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır.

Staj ve mentorluk konusunu Türkiye’de bilgi ve belge özelinde ele alan iki makaleye ulaşılmıştır. Bunlardan biri, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Kütüphanesinde stajyerlik yapan öğrencilere mentorluk çerçevesinde uygulanan programa yöneliktir. Bu saha çalışmasında³, mentorluk kapsamında gerçekleştirilen stajlar değerlendirilmiş ve mentorluğun stajyerleri geliştiren bir uygulama olduğu, programın başarıyla geçtiği sonuçlarına varılmıştır. Bir diğeri ise Sönmez Çelik tarafından Doğu Üniversitesi

¹ Mehmet F. Furat, İshak Keskin, “İstanbul Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Öğrencilerinde Arşiv Stajı Algısı – Uygulamalı Bir Çalışma”, **Bilgi ve Belge Araştırmaları Dergisi**, C.III, 2015, s. 1-22.

² Bahattin Yalçinkaya, Varol Saydam, “Staj Süreçlerinin Öğrencilerin Mesleki Beklentilerine Etkisi: Marmara Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Üzerine Bir İnceleme”, **Arşiv Dünyası Dergisi**, C.XX, 2017, s. 1-20.

³ Selda Ekici, Hatice İ. Önal, “ODTÜ Kütüphanesi Mentorluk Uygulaması”, **Türk Kütüphaneciliği**, C.XXXIII, No:1, 2019, s. 24-42.

Kütüphanesinde staj yapan öğrencilere uygulanan mentorluk programını ele alan çalışmadır⁴. Bu çalışmada da mentorluk programının stajyerlere kattığı faydalardan ve mentorluğun yarı zamanlı ve tam zamanlı çalışanlar için de uygulamaya konulduğundan bahsedilmiştir.

Araştırma kapsamında öğrencilere bir model önerisi sunulması düşüncesiyle öncelikle staj öncesi süreçlere yönelik görüşleri sorulmuş, sonrasında staj yerinin öğrenciye sunduğu imkânlar, yüklenen sorumluluk ve görevler değerlendirilmiştir. Bunların sonunda da öğrencilerin stajlara yönelik düşünceleri alınmıştır. Elde edilen veriler mentorluk metodolojisiyle karşılaştırılarak değerlendirilmiştir.

Bu çalışmanın kapsamı, 2015-2019 yılları arasında arşiv stajlarını yapmış kişilerle sınırlandırılmıştır. Bu yıl aralığının belirlenmesinin nedeni, tez çalışmasının başlangıç yılı olan 2019'dan itibaren son 5 yılın esas alınarak güncel sonuçların alınabilmesidir. Bu kapsamda öğrencilerin stajla ilgili genel görüş ve durumlarını belirlemek ve staj yaptıkları kurumda gördükleri uygulamaların mentorluk ile karşılaştırmaları beklenmiştir. Elde edilen bulgular ışığında arşiv stajının mentorluk uygulamalarıyla ne ölçüde örtüştüğü analiz edilmeye çalışılmıştır. Araştırma verileri sadece staj yapan kişiler tarafından toplandığından sonuçlar bu kişilerin bakış açılarıyla değerlendirilmiştir. Çalışma, yüksek lisans tezi gibi zamanla sınırlı olduğundan staj uygulamalarının diğer paydaşları olan staj yerleri ile stajyerlerin okullarındaki yetkililerle görüşme sağlanamamıştır. Bu yüzden araştırma verileri, öğrencilerin bakış açılarıyla sınırlıdır. Konunun, üniversiteler ve kurumlarla yapılacak başka çalışmalarla desteklenmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır. Özellikle staj süreçleri ile staj yapılan kurumun mentorluk aşamalarında gösterdikleri tutum ve davranışlara yönelik öğrencilerin görüşleri ölçülmeye çalışılmıştır. Sorular şu temalar üzerine geliştirilmiştir:

- Stajyerlerin staj öncesi prosedürel süreçlere yönelik görüşleri.
- Staj yeri seçiminde öğrenciler tarafından en çok dikkat edilen kriterler.

⁴ Sönmez Çelik, "Kütüphanecilik Eğitiminde Mentorluk Uygulaması: Doğu Üniversitesi Kütüphanesi Örneği", **Bilgi Dünyası**, C.XII, No:2, 2011, s. 295-318.

- Kurumun stajın başlatma aşamasındaki tutumuna yönelik öğrenci görüşleri.
- Staj yapılan kurum personelinin yetiştirme aşamasında stajyerlere sunduğu kariyer özelliklerine yönelik düşünceler.
- Staj yapılan kurum personelinin yetiştirme aşamasında stajyerlere sunduğu psiko-sosyal özellikler.
- Staj süresinde yapılan uygulamalar.
- Staj ilişkisinin değerlendirilmesi ve yeniden tanımlanması aşamalarında öğrenci görüşleri.
- Staj sonrası öğrencinin kuruma yönelik düşünceleri.
- Staj sonrası öğrencilerde oluşan staj algısı.

Araştırmanın temel hipotezi, “Türkiye’de bilgi ve belge yönetimi bölümlerinde yürütülen arşiv stajı, mentorluk metodolojisi kapsamında yapılmamaktadır” şeklinde belirlenmiştir. Bu bağlamda, anketten elde edilen bulguların değerlendirilmesi sonucunda stajlar ile mentorluğun karşılaştırması yapılmıştır.

Araştırma, nicel araştırma ölçütlerine dayanmaktadır. Araştırma sürecinde literatür taraması yönteminden yararlanılmış, veri toplama aracı olarak da anket metodu kullanılmıştır. Anket, kategorik ve likert ölçekli sorulardan oluşmuştur. Verilerin analizinde betimleyici istatistiksel metotlar kullanılmıştır.

Araştırmanın evrenini, Türkiye'deki üniversitelerin bilgi ve belge yönetimi bölümlerinde mezun veya hâlâ okumakta olan ve arşiv stajlarını yapmış kişiler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise olasılığa dayalı olmayan amaçlı örnekleme yoluyla seçilmiştir. Amaçlı (kasti) örnekleme, araştırmacının kendi gözlemlerinden hareketle araştırması için uygun gördüğü, belirli özellikleri taşıyan kişilerin seçildiği örneklem türüdür⁵. Araştırmanın amacına en uygun ve güncel sonuçlar getireceği düşüncesiyle 2015-2019 yılları arasında arşiv stajlarını yapmış olan 361 kişi, araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Literatürde yer alan kaynaklara erişimde Koç Üniversitesi Suna Kırac Kütüphanesi ve İstanbul Üniversitesi Merkez Kütüphanesinin katalog ve veri

⁵ Recai Coşkun, Remzi Altunışık, Engin Yıldırım, **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı**, Sakarya, Sakarya Yayıncılık, 2017, s. 149.

tabanlarından faydalanılmıştır. Türkiye’deki tezler için Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi Veri Tabanı, yabancı dildeki tezler için ise Proquest Dissertations & Theses veri tabanları taranmıştır. Daha spesifik taramalar yapabilmek için Arşiv Dünyası, Bilgi ve Belge Araştırmaları Dergisi, Türk Kütüphaneciliği, Bilgi Dünyası gibi dergiler ile TR Dizin, Dergipark, Academic Search Complete, Credo Reference, Ebsco E-Book Collection, Library, Information Science & Technology Abstracts, Google Scholar gibi veri tabanları da ayrıca taranmıştır.

Literatür taraması yapılırken, Türkçe kaynaklar için “mentorluk”, “mentor”, “menti”, “koçluk”, “staj”, “arşiv stajı”, “bilgi ve belge yönetimi”, “arşivcilik eğitimi”, “arşiv eğitimi”, “kütüphanecilik eğitimi” gibi anahtar kelimeler kullanılmıştır. İngilizce kaynaklar için ise “mentoring”, “mentor”, “mentee”, “protege”, “coaching”, “internship”, “archive internship”, “information and records management”, “archival training”, “archive training”, “librarianship training” gibi anahtar kelimeler kullanılmıştır. Tez yazımında, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nün tez yazım kılavuzuna bağlı kalınmıştır.

Tezde fonksiyon kelimesi çokça geçmektedir. Tekdüzeliği önlemek amacıyla tezin bazı bölümlerinde “fonksiyon” ile aynı anlama gelecek şekilde “işlev” kelimesi kullanılmıştır.

Tez çalışması giriş, sonuç ve öneriler bölümü dışında 3 bölümden oluşmaktadır. Tezin birinci bölümünde, Türkiye’deki arşivcilik eğitimine kısaca değinilmiştir. Sonrasında staj konusunda genel bir literatür bilgisi verilerek stajla ilgili tanım ve mevzuatlar açıklanmıştır. Ardından ise Türkiye’deki arşiv stajlarının müfredattaki yeri ve staj uygulamalarıyla ilgili bilgilendirme yapılmıştır.

İkinci bölümde ise, mentorluğa ilişkin bilgi verilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda mentorluk tanımları, yaklaşımları, türleri, aşamaları ve süreçleri gibi kısımlar ele alınmıştır. Bunun yanı sıra mentorluğun planlanması ve mentor ve mentilerin özellik ve sorumluluklarına da değinilmiştir.

Tezin üçüncü bölümü saha çalışmasına ayrılmıştır. Burada 361 örneklem ile yapılan anket bulgularına yer verilmiştir. Bulgular neticesinde tartışma kısmında değerlendirmeler yapılmış ve hipotez sonuçlarına değinilmiştir.

Sonuç ve öneriler bölümünde, saha çalışmasının neticesinde elde edilen sonuçların tespiti yapılmış ve bunlara yönelik bazı öneriler getirilmiştir.

Staj ve mentorluk ilişkisinin değerdendirildiğı çalışma sayısının azlığı, teze ayrı bir önem kazandırmaktadır. Bu tezin, BBY bölümlerindeki stajların yapılandırılmasına katkıda bulunacağı gibi mentorluk programlarını, staj dışında farklı uygulamalarda kullanmak isteyenler için de yardımcı olabileceğı düşünölmektedir. Ayrıca çalışmanın arşiv stajları konusunda bir durum analizi olması açısından özgün olduğı, ilgili literatüre katkıda bulunma bakımından da önem taşıdığı söylenebilir.



BİRİNCİ BÖLÜM

BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ BÖLÜMLERİNDE

ARŞİV STAJI

1.1. Türkiye’de Arşivcilik Eğitimi

Arşivler tarih boyunca kurum içi ve kurumlar arasındaki idari işlemlerin yürütülmesinde, toplumdaki bireylerle ilişkilerin kurulup gelişmesinde, ekonomik planlama ve denetimlerin gerçekleştirilmesinde, kişisel ve kamusal hakların korunmasında önemli role sahip olmuşlardır⁶. Bu role sahip olan arşivlerdeki iş ve işlemlerin doğru bir şekilde yürütülmesinde, buralarda çalışan arşivcilerin sahip oldukları bilgi ve becerilerin etkisinin olduğu söylenebilir. Bu durum, arşiv işini yapacak kişilerin eğitim konusunu gündeme getirmektedir.

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye’de verilen arşivcilik eğitimine ilişkin örneklerle genel bir bilgilendirme yapılması amaçlanmıştır. Türkiye’de arşiv eğitiminin kapsamlı bir şekilde nasıl verilebileceği konusu bu çalışmanın sınırlarına dâhil edilmemiştir⁷.

Türkiye’deki arşivcilik eğitime değinilmeden önce Türklerin arşivle olan münasebetlerinden genel bir çerçevede bahsetmek faydalı olacaktır. Türklerin arşivcilikle olan münasebetlerinin oldukça eskilere dayandığını söylemek mümkündür. Orta Asya’nın yerleşik Türk topluluklarından olan Uygurların şehirlerinde zengin kütüphaneler, resmî daireler, noterler, gümrük teşkilatları ile

⁶ İshak Keskin, *Arşivlerin Eğitim ve Kültür Hizmetleri*, Türk Edebiyatı Vakfı Yayınları, İstanbul, 2014, s. 19.

⁷ Türkiye’de ve uluslararası alanda arşiv eğitimi hakkında daha geniş bilgi için bkz.: İshak Keskin, “Yakınçağ’dan Günümüze Türkiye’de ve Avrupa’da Arşivcilik Eğitimi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tarih Anabilim Dalı Yakınçağ Tarihi Bilim Dalı, 2003; Fatih Rukancı, “Türkiye’de Arşivcilik Eğitimi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kütüphanecilik Anabilim Dalı, 1998; Mehmet F. Furat, “Arşivcilik Hizmetlerinde Profesyonelleşme Süreci ve Türkiye”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tarih Anabilim Dalı, 2009.

birlikte mahkeme ve resmî kayıtların tutulduğu arşivlerin bulunduğu belirtilmektedir⁸. Anadolu’da hüküm sürmüş eski Türk devletlerinden Anadolu Selçuklu Devleti’nde de kütüphanelerin ve resmî yazışmaların tutulduğu arşivlerin olduğu konuyla ilgili yapılan çalışmalar sonucunda ortaya çıkmıştır⁹. Bununla birlikte Osmanlı Devleti döneminde de arşivlere büyük bir önem ve değerin verildiği bilinmektedir. Osmanlı’da kâtipler tarafından belgelerin çalınması ve zarar verilmesi durumunda bunu yapanların idamla cezalandırıldıkları ve bunun çok az millette görülebilen hassas bir nokta olduğu ifade edilmektedir¹⁰. Ayrıca, yine Osmanlı Devleti döneminde 1845 yılında arşiv belgelerinin saklanıp korunması amacıyla modern bir yapıda tasarlanan binanın ‘evrak hazinesi’ anlamına gelen “Hazine-i Evrak” olarak adlandırılması da arşive verilen değeri yansıtan bir örnek olarak yorumlanabilir. Verilen örneklerden, Türklerin arşivlere kıymet ve önem verdikleri ve arşivler ile münasebetlerinin eskilere dayandığı anlaşılmaktadır.

Türklerin arşivle ilişkilerinin eskilere dayanmasının yanında sahip olduğu arşiv koleksiyonları bakımından da zengin bir durumda olduğu söylenebilir. Günümüzde, Devlet Arşivleri Başkanlığına bağlı yalnızca Osmanlı Arşivinde yaklaşık 95 milyon belge ile 400.000 defterin olduğu belirtilmektedir¹¹. Bunun dışında çeşitli müze ve kuruluşlarda da zengin arşiv koleksiyonlarının olduğu söylenebilir. Osmanlı Devleti sonrasında da Cumhuriyet Dönemi ile birlikte günümüze kadar arşiv malzemesi teşekkül etmeye devam etmiştir. Bununla birlikte son yıllarda Dünya üzerindeki küreselleşme, bürokratik yapının artması ve bilgi teknolojilerindeki ilerlemeler sonucu gerek basılı gerekse elektronik ortamda üretilen belge sayısının daha çok arttığı ve kullanıldığı ifade edilebilir. Bu anlamda Türkiye’nin sahip olduğu arşiv malzemesi ve koleksiyonları açısından zengin bir durumda olduğunu ifade etmek mümkündür.

⁸ İsmet Binark, “Arşivcilik Eğitimi, Çeşitli Ülkelerde Arşivci Yetiştirilmesi Konusunda Yapılmış Çalışmalar ve Ülkemizdeki Durum”, **Türk Kütüphaneciler Derneği Bülteni**, C.XXIX., No:3, s. 155.

⁹ İsmet Binark, **Türk Arşivlerinin Kısa Tarihçesi ve Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü Faaliyetleri**, Ankara, Başbakanlık DAGM, 1994, s. 1-2’den aktaran: Rukancı, 1998, s. 17.

¹⁰ Yusuf Ziya Sarı, “Cumhuriyet Döneminde Arşiv Çalışmaları”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Hacettepe Üniversitesi Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Anabilim Dalı, 2001, s. 14.

¹¹ **Devlet Arşivleri Başkanlığı Web Sitesi**, (Çevrimiçi): <https://www.devletarsivleri.gov.tr/Sayfalar/Sayfa.aspx?icerik=9&h=ADA45D7B737CBC58F13C672C0AECCA8E9F0DDB54A7AB8426349949A5FDEB9E15>, 19 Haziran 2021.

Türklerde arşive olan değerin önemine ve arşiv malzemesinin çokluğuna rağmen bu işi yürütecek kişilerin eğitimi konusundaki girişimlerin oldukça geç dönemlere rastladığı görülmektedir. Arşivcilik ve belge yönetimi sahasında çalışmaları olan, aynı zamanda arşivcilik eğitimi üzerine de çeşitli yayınlar yapmış bulunan Prof. Dr. İshak Keskin, konuyla ilgili yazmış olduğu doktora tezinde bunun sebebini, arşivlerin yönetsel işlerde bir dayanak olarak görülmesinden ve arşivlerden resmî görevliler dışında hemen hiç kimsenin yararlanmamasından kaynaklanabileceğini belirtmektedir. Ona göre divan ve arşiv işlerinde çalışan görevliler olmasına rağmen, arşiv düzenleme sistemi ve arşiv kuramı hususunda bir gelişmenin görülmemesinin yine bu bakış açısından kaynaklandığı ifade edilmektedir¹². Arşivlerde çalışan kişilerin eğitimlerinin gecikmesi, bu gibi sebeplerle izah edilebilir.

Türkiye’de arşivcilerin yetiştirilmesi hususunda yapılmış çalışmaların ilki olarak, Hazine-i Evrakın kurulmasından ve buranın Hazine-i Evrak Nazırlığına bağlanmasından sonra, arşiv çalışmalarının şeklini ve yöntemlerini tespit etmek üzere bu nezarete bağlı olarak kurulan Meclis-i Muvakkat gösterilmektedir¹³. Bu Meclisin, Hazine-i Evrak için birtakım prensipler getirdiği ve bu prensiplerin yalnızca orada çalışan personel için geçerli olduğu ifade edilmiştir¹⁴.

Cumhuriyet’in ilanının ardından arşivcilik ve arşiv eğitimi konusunda gerçekleşen ilk ciddi çalışma olarak Macaristan’dan Türk tarihçi ve arşivci Dr. Lajos Fekete’nin davet edilmesi gösterilmektedir¹⁵. Dr. Fekete, 1936-1937 yıllarında Türkiye’de kalarak dönemin Başbakanlık Arşivi ile Topkapı Sarayı Arşivlerinde çalışmalar yapmış, belgelerin tasnifinde provenans sistemini getirmiştir¹⁶. Arşivcilik eğitimi konusuna ilişkin yazı kaleme alan İsmet Binark’ın çalışmasında, Fekete’nin

¹² Keskin, *Yakınçağ’dan Günümüze Türkiye’de ve Avrupa’da Arşivcilik Eğitimi*, s. 163.

¹³ Binark, *Arşivcilik Eğitimi, Çeşitli Ülkelerde Arşivci Yetiştirilmesi Konusunda Yapılmış Çalışmalar ve Ülkemizdeki Durum*, s. 167.

¹⁴ A.e.

¹⁵ Keskin, *Yakınçağ’dan Günümüze Türkiye’de ve Avrupa’da Arşivcilik Eğitimi*, s. 166.

¹⁶ Binark, *Arşivcilik Eğitimi, Çeşitli Ülkelerde Arşivci Yetiştirilmesi Konusunda Yapılmış Çalışmalar ve Ülkemizdeki Durum*, s. 167.

kalmış olduğu sürede yapmış olduğu eğitim çalışmalarının da Başbakanlık Arşivi ile Topkapı Sarayı Arşivlerinde çalışan personele özgü kaldığı belirtilmektedir¹⁷.

Lajos Fekete'nin davetinden kısa bir süre önce de arşivcilik eğitimi ile ilgili önemli bir gelişmenin yaşandığı görülmektedir. Bu dönemde yapılan yasal düzenlemeler sırasında arşivcilik eğitimi için yurt dışına öğrenci gönderilmesi fikrinin ortaya atıldığı ve bunun uygulanmasa bile arşivlerin düzenlenmesinin uzman kişilerce yapılmasının anlaşılmaya başlandığı ve bunun resmî olarak geçtiği ilk belirti olduğu ifade edilmektedir¹⁸.

Sonraki yıllarda bazı kurumlarda evrak, dosya ve arşiv üzerine hizmet içi eğitimlerin yapıldığı belirtilmektedir. Bununla birlikte farklı tarihlerde olmak üzere Başbakanlık Arşivi ile Topkapı Sarayı'nda çalışan sınırlı sayıda kişinin yurtdışına arşiv uzmanlığı için gönderildikleri görülmüştür¹⁹.

Türkiye'deki arşivcilik eğitiminin üniversite programlarında ders ve bölüm olarak yer almasının kütüphanecilik eğitimi ile yakından ilişkisi bulunmaktadır. Arşivciliğin anabilim dalı şeklinde yapılanmasının ve ders olarak görülmesine dair ilk girişimlerin kütüphanecilik programlarının içerisinde olduğu görülür. Bu anlamda sürecin daha iyi anlaşılabilmesi için çalışmanın bu bölümünde kütüphanecilik eğitimlerine de değinilerek bunların arşivcilik eğitimi ile olan ilişkisine dair açıklayıcı bilgiler sunulmaya çalışılmıştır.

Kütüphanecilik eğitime ilişkin ilk ciddi girişimler, Cumhuriyet'in ilanı sonrası verilen kurslarla başlamıştır. Buna yönelik ilk kurs, Fehmi Ethem Karatay'ın 1925 yılında İstanbul Üniversitesi Kütüphanesi bünyesinde açmış olduğu kütüphanecilik kursudur²⁰. İkinci önemli kurs ise Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsü Kütüphanesini kurmakla görevli Dr. Joseph Stummwoll tarafından 1936 yılında açılan kurstur²¹. Kütüphanecilik öğretiminde Adnan Ötüken'in gayretleriyle ilk devamlı kurslar Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi bünyesinde açılmıştır.

¹⁷ A.e.

¹⁸ Keskin, Yakınçağ'dan Günümüze Türkiye'de ve Avrupa'da Arşivcilik Eğitimi, s. 166.

¹⁹ Binark, Arşivcilik Eğitimi, Çeşitli Ülkelerde Arşivci Yetiştirilmesi Konusunda Yapılmış Çalışmalar ve Ülkemizdeki Durum, s. 168.

²⁰ Adnan Ötüken, "Türkiye'de Kütüphanecilik Öğretiminin Tarihçesi", Türk Kütüphaneciler Derneği Bülteni, C.VI, No:1-2, 1957, s. 1.

²¹ A.e., s. 6.

Ersoy'un belirttiğine göre bu devamlı kurslar, 23 Mart 1942 tarihinde Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesinde açılmış olup 16 Mayıs 1952 yılına kadar faaliyetini sürdürmüştür²². Ötüken'in öncülük ederek başlatmış olduğu bu kursların bilgi ve belge yönetimi alanındaki “sistemli meslek eğitimi” sürecini başlattığı ifade edilir²³.

Türkiye’de arşivcilik sahasında verilen ilk dersin Adnan Ötüken tarafından açılan kütüphanecilik kurslarında “Nazari ve Ameli Arşiv Bilgisi” adıyla verildiği görülmektedir²⁴. Bu dersler, Almanya’da arşivcilik eğitimi görmüş olan Fazıl Yinal tarafından bir dönem verilmiş, diğer dönem kendisinin derslere gelememesi nedeniyle devam ettirilememiştir²⁵. Kurs müfredatında, arşivciliğe dair ders olması dikkat edilmesi gereken bir konudur. Zira bu dersin programda yer alması, arşivciliğin kütüphanecilikle ilişkili bir alan olarak görüldüğüne de örnek olarak gösterilebilir. Dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta ise dersin teorik bilginin yanında uygulamaya da yer vermiş olmasıdır. Uygulama gerektiren bir alanın eğitiminin yalnızca teorik eğitim ile sınırlı kalamayacağı, uygulamaya yönelik dersin müfredatta yer almasıyla açıklanabilir.

Türkiye’deki ilk kütüphanecilik bölümü, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi bünyesinde 1953 yılında kurulmuş ve 1954-1955 yılında kütüphanecilik öğretimine başlamıştır²⁶. Kütüphanecilik alanındaki ikinci bölüm olan İstanbul Üniversitesi Kütüphanecilik Bölümü, 1963 yılında Edebiyat Fakültesine bağlı olarak kurulmuş ve 1964-1965 yılında eğitim-öğretime başlamıştır²⁷. Kütüphanecilik eğitimi veren üçüncü bölüm, Hacettepe Üniversitesinde İlhan Kum tarafından

²² Osman Ersoy, “Kütüphanecilik Kursları”, **Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi**, C.XXIII, No:1-2, 1965, s. 52.

²³ Necmeddin Sefercioğlu, **Türk Millî Kütüphanesi’nin Çağdaş Kütüphaneciliğin Kurucusu: Adnan Cahit Ötüken**, Ankara, Ankara Üniversitesi, 2015, s. 31.

²⁴ Ötüken, **a.g.e.**

²⁵ Furat, **Arşivcilik Hizmetlerinde Profesyonelleşme Süreci ve Türkiye**, s. 136.

²⁶ Ötüken, **a.g.e.**, s. 25-26.

²⁷ Jale Baysal, “İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Kütüphanecilik Bölümü’nün Yirmi Yıllık Tarihçesi 1964-1984”, **İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Kütüphanecilik Dergisi Belge Bilgi Kütüphane Araştırmaları**, No:1, 1987, s. 6-7.

“Kütüphanecilik ve Dokümantasyon Enstitüsü” adıyla 1972 yılında kurulmuş ve lisansüstü düzeyde 16 öğrenci ile öğretime başlamıştır²⁸.

Kütüphanecilik eğitiminin üniversite düzeyinde verilmesinden bir süre sonra arşivcilikte de bölüm ve anabilim dalı düzeyinde eğitimlerin verilmeye başlandığı görülür. 1980’li yıllarda kütüphanecilik bölümlerinin ortak olarak karara vardıkları üç anabilim dalı (Kütüphanecilik, Arşivcilik ve Dokümantasyon-Enformasyon Anabilim Dalı) şeklinde yeniden yapılanma istekleri, UNESCO Türkiye Mili Komisyonu’nun ilgili komitesinde müzakere edilerek uygun bulunmuş ve bu komisyon aracılığıyla 1986 yılında Yükseköğretim Kurulu Başkanlığına iletilmiştir²⁹. YÖK’e sunulan önerinin kabul edilmesiyle birlikte kütüphanecilik bölümlerinde yeni bir dönem başlamış ve bünyelerinde yeni anabilim dalları açılarak yeniden örgütlenmeleri sağlanmıştır³⁰. Bu kararın sonucunda bölümler anabilim dallarını oluşturmaya başlamışlardır.

1988 yılında kütüphanecilik bölümleri, Dokümantasyon-Enformasyon ve Arşivcilik anabilim dallarını da katarak kapsamlarını genişletmişlerdir. İstanbul Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi’nde ise arşivcilik eğitimi kütüphanecilik bölümünden ayrı bir bölüm olarak 1987 yılında kurulmuş ve 1988-1989 yılında öğretim faaliyetlerine başlamıştır.

Anabilim dalı yapılanmasının bir süre sonra bazı sorunları beraberinde getirdiği görülmüş ve bölümler tarafından bu sorunlara yönelik çözüm önerileri düşünülmeye başlanmıştır. Hacettepe Üniversitesi Kütüphanecilik Bölümünde Anabilim dalları şeklinde yapılanmanın sorunlarına yönelik süregelen tartışmaların neticesinde bir öneri paketi hazırlanarak meslek camiasına sunulmuştur³¹. Bu öneri paketinde yer alan hususlar şunlardır:

²⁸ İrfan Çakın, “Cumhuriyet’ten Günümüze Bilgi Profesyonellerinin Eğitiminde Başlıca Yönelişler”, **Türk Kütüphaneciliği**, C.XIX, No:1, 2005, s. 13.

²⁹ İrfan Çakın, “Bilgi Profesyonellerinin Eğitiminde 40 Yıl: Hacettepe Üniversitesinin Lisans Programındaki Değişiklikler”, **Türk Kütüphaneciliği**, C.XXVI, No:2, 2012, s. 269.

³⁰ Yaşar Tonta, “Kütüphanecilik ve Bilgibilim Eğitiminde Gelişmeler ve Program Değişiklikleri”, **Türk Kütüphaneciliği**, C.XXVI, No:2, 2012, s. 244.

³¹ İrfan Çakın, “Bilgi Profesyonellerinin Eğitiminde Yeniden Yapılanma: Hacettepe Üniversitesi Örneği”, **Türk Kütüphaneciliği**, C.XIV, No:1, 2000, s. 9.

- “Lisans düzeyinde üç ayrı anabilim dalında yürütülen ders programlarının yeniden düzenlenerek tek ve ortak bir program çerçevesinde yapılandırılması;
- Bölüm adının “Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü” olarak değiştirilerek anabilim dallarına öğrenci alınmasına son verilmesi ve yeni öğrencilerin kayıtlarını Bölüme yaptırmalarının sağlanması;
- Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümüne kayıt yaptıracak öğrencilerin ÖSS puan türünün “eşit ağırlıklı” olması³².

Bu öneri paketi hem Türk Kütüphaneciler Derneği hem de kütüphanecilik, arşivcilik ve dokümantasyon-enformasyon eğitiminin verildiği diğer 2 üniversite (Ankara Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesi) tarafından incelenmiş ve desteklenmiştir. Hacettepe Üniversitesinin bu paketi Yükseköğretim Kuruluna sunmasıyla konu orada da görüşülmüş ve Yürütme Kurulu tarafından 2002-2003 eğitim-öğretim yılından itibaren bölüm eğitimini veren tüm üniversitelerde uygulanmak üzere kabul edilmiştir³³. Böylece, günümüzde de devam eden bu yapılanma ile bölüm eğitim-öğretiminde yeni bir dönem başlamış olmaktadır. Ders programları, müfredatlar ortak bir program çatısı altında verilmeye başlanmıştır. Bu haliyle BBYB, kütüphanecilik, arşivcilik, dokümantasyon-enformasyon üzerine eğitim veren ve bu alanda çalışacak bilgi profesyonellerini yetiştiren bir hüviyete bürünerek şu anki şeklini almıştır. Günümüzde arşivcilerin mesleki eğitimleri, Türkiye’de çeşitli üniversitelerde faaliyet gösteren bilgi ve belge yönetimi bölümlerinde lisans, yüksek lisans ve doktora düzeylerinde verilmektedir.

Genel itibarıyla Türkiye’deki arşivcilik eğitimi değerlendirilecek olduğunda, önceleri arşivlerde çalışan görevliler olmasına rağmen bu kişilerin eğitimleriyle ilgili ciddi bir çalışmanın uzun bir süre yapılmadığı, eğitimlerin pratik eğitim yoluyla sağlandığı söylenebilir. 20. yüzyıl itibarıyla üniversite düzeyinde eğitimlerin verilmesine başlanmasıyla birlikte arşivcilik eğitimi de kendine yer bulmuştur.

³² A.e., s. 9-13.

³³ İrfan Çakın, “Kütüphanecilerin Eğitiminden Bilgi Profesyonellerinin Eğitimine: Hacettepe Üniversitesinde Son Yirmi Yıl”, **Değişen Dünyada Bilgi Yönetimi Sempozyumu**, 24-26 Ekim 2007, Ed. Serap Kurbanoglu, Yaşar Tonta ve Umut Al, Ankara, Hacettepe Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü, s. 21.

1.2. Arşiv Stajı

1.2.1. Staj

Teori ve uygulamanın bir arada olduğu alanlarda eğitimin uygulama desteği olmaksızın yalnızca teorik olarak verilmesinin yeterli olmaması beklenir. Bu tür alanlarda teorik eğitimleri destekleyici uygulama faaliyetlerinin önemli olduğu bilinmektedir. Bu tür faaliyetler içerisinde yer alan stajları da teorik eğitimlerin pratiğe yansıtıldığı uygulamalar olarak ele almak gerekli görülmektedir.

1.2.1.1. Kavramsal Çerçeve

Staj, Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlükte “*Herhangi bir meslek edinecek olan kimsenin geçirdiği uygulamalı öğrenme dönemi ve bir kimsenin, meslek bilgisini artırmak için bir kurumun bir veya birçok bölümünde çalışarak geçirdiği dönem*” olarak tanımlanmaktadır³⁴. Bir başka tanımda da staj, mesleki bilgiye teorik olarak sahip kişilerin bu bilgilerini işbaşında kullanarak ve deneyerek bir başka deyişle yaparak davranışa dönüştürmesi şeklinde tanımlanmıştır³⁵.

Verilen tanımlarda stajın, kişilerin mesleki bilgi ve becerilerini uygulama yoluyla öğrenmelerini sağlayan bir çalışma olduğu üzerinde durulmuştur. Uygulama yoluyla öğrenme, derslerde uygulamalı derslerle sağlanabileceği gibi stajlar ile de desteklenebilir. Bu kapsamda öğrencilerin, mesleklerinde gerekli bilgi ve beceri sahibi olmalarında aldıkları teorik eğitimi destekleyici staj çalışmalarının önemli olacağını ifade etmek mümkündür. Stajların, öğrencilere mesleki yaşamlarında yapacakları işleri ve çalışacakları iş ortamını görmelerine, ileride yapacakları işlerin öğrenilmesine, çalışma ortamına uyum sağlamalarına ve mesleki sorumluluk bilincine sahip olmalarına yardımcı olacağı belirtilmektedir³⁶. Ayrıca stajların, öğrencilere mesleklerini yapıp yapmayacakları konusunda fikir vermesi açısından da önemli bir

³⁴ Türk Dil Kurumu, “Staj”, **Güncel Türkçe Sözlük**, (t.y.) (Çevrimiçi) <https://sozluk.gov.tr/>, 28 Mayıs 2021.

³⁵ Şule Çetin, “Öğrenci Stajlarında Yararlanılan Dersler Üzerine Ampirik Bir Değerlendirme: Mersin Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği”, **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, C.XVI, No:2, 2005, s. 154.

³⁶ Zeyyat Sabuncuoğlu, Tuncer Tokol, **İşletme**, Bursa, Ezgi Yayınları, 2001, s. 319.

yeri olduğu ifade edilir³⁷. Bu yönüyle staj, öğrencilerin gerçek dünyayı tanımalarını sağlayan bir fırsat olarak görülmelidir³⁸.

Staj programlarında stajyer olacak öğrenci, öğretim kurumu ve staj yapılacak kurum paydaş olarak staj süreçlerinde yer alır. Stajların verimli ve başarılı olması için süreçte yer alan bu paydaşlar arasında uyum ve iş birliğinin sağlanmış olması beklenir. Uyum ve iş birliğinin sağlanması durumunda staj programlarının tüm paydaşlar açısından yararlı olacağı açıktır. Stajın bu paydaşlara kattığı yararlar çeşitli çalışmalarda ele alınmıştır. Didem Özer Çaylan, Verda Akpınarlı ve Durmuş Ali Deveci tarafından 2016 yılında yürütülen bir çalışmada stajın öğretim kurumuna, stajyerlere ve staj yapılacak kuruma yararları şu şekilde belirtilmiştir³⁹.

Stajın öğretim kurumuna yararları

- Yeni öğrencileri etkileme ve çekmede üniversitelere yardımcı olur.
- Stajlar, üniversitelerin toplum tarafından tanınmasını sağlayarak toplum üzerinde olumlu bir izlenim oluşturur.
- Staj yoluyla sanayi, özel sektör ve kamu kurumları ile sağlanan ilişkiler sayesinde üniversiteler yaptıkları araştırma ve diğer faaliyetler için daha kolay finansman sağlayabilirler.
- Stajlar, akademisyenlerin farklı kurumsal işleyişleri anlamalarında, iş birlikleri ve katılımdan kaynaklanan bir yarar sağlayabilir.
- Kurumların mezun olacak kişilerden beklentileri, staj yoluyla öğrenilebilir. Böylece akademisyenler, öğrencilerine kariyer tercihleri konusunda daha etkin danışmanlık yapabilirler⁴⁰.

³⁷ Oktay Emir, Soner Arslan, Şensoy Kılıçkaya, “Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Programı Öğrencilerinin Staj Uygulamaları Hakkındaki Görüşlerinin Değerlendirilmesi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Örneği”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ. İ. B. F. Dergisi**, C.X, No:2, 2008, s. 288.

³⁸ Çetin, **a.g.e.**, s. 154.

³⁹ Didem Ö. Çaylan, Verda Akpınarlı, Durmuş A. Deveci, “Öğrencilerin Staj Programları ile İşe Alım Süreci: Denizcilik Sektöründe “Rotamız Arkas Projesi” Örnek Olay İncelemesi”, **CBU Sosyal Bilimler Dergisi**, C.XIV, No:1, 2016, s. 244.

⁴⁰ **A.e.**

Stajın staj yapılan kuruma yararları

- Stajyerlerin eğitim ve uyum süreleri, staj yapmayan kişilere göre daha az olur.
- Stajyerlerin daha çabuk öğrenmeleri kurumlara bazı kazanımlar sağlar. Kurumların bir kısmı, kısıtlı bütçe sebebiyle stajyerler olmaksızın çalışamazlar. Küçük işletmeler açısından ise stajlar ‘düşük maliyetli insan gücü’ olarak görülür.
- Kurumlar, yeni fikirlere sahip stajyerlerin genç ve yenilikçi iş gücünden yararlanarak kısa süreli mevsimsel ihtiyaçlarını karşılayabilirler.
- Stajlar, kurumların toplum ve diğer kurumlar nezdindeki imajına da olumlu etki sağlar⁴¹.

Stajın stajyerlere yararları

- Rehberlik eşliğinde gerçek bir iş ortamında öğrenme deneyimi sağlar.
- Teori ve uygulama arasında ve sınıfta gördükleri eğitimle gerçek iş yaşamı arasında bir köprü görevi üstlenir.
- Akademik programların anlamlı hale gelmesini, kişisel ve sosyal etki duygusunun oluşmasını sağlar⁴².

Stajın her üç paydaş açısından yararları yukarıda açıklanmıştır. Stajlar, temelde stajyerlerin yararı üzerine odaklansa da öğretim kurumu ve staj yapılan kurumlar da bu ilişkiden fayda sağlar. Öğretim kurumları, bu yolla kurumlarla daha kolay iş birliği oluşturma, toplum tarafından tanınma gibi birçok fayda elde edebilirler. Staj yapılan kurumlar da kurumun tanıtımı, iş gücü ihtiyacının karşılanması gibi birçok fayda elde ederler. Aynı zamanda stajın, kurumlara gelecekteki potansiyel çalışan adaylarını bulma imkânını sağladığı da söylenebilir. Görüldüğü üzere uygulama, staj sürecine katkıda bulunan tüm paydaşlara yarar sağlamaktadır.

⁴¹

A.e.

⁴²

A.e.

Tanımlardan ve açıklamalardan yola çıkarak, stajın teorik eğitimi destekleyen ve pekiştiren önemli ve gerekli bir uygulama faaliyeti olduğu görülmektedir. Ayrıca staj, teori-uygulama dengesini sağlamakla birlikte; stajyerlerin iş dünyalarını tanımalarını sağlayan, çalışacakları sektör hakkında bilgi edinmelerini kolaylaştıran, mesleki arkadaşlıklar kurabildikleri, kendilerini bireysel ve mesleki açıdan tanıma ve geliştirebilme fırsatı bulabildikleri ilk mesleki deneyim olarak da belirtilebilir. Bu yönleriyle stajı, çok yönlü ve kapsamlı, pek çok yararı bünyesinde bulunduran bir uygulama faaliyeti olarak ifade etmek mümkündür.

1.2.1.2. Mevzuat

Stajyerlerin staj süresince sahip olduğu hakların belirlenmesi ve korunması konusu, mevzuat olarak çeşitli hukuk metinlerinde kendine yer bulmuştur. Bu mevzuatlarda, öğrencinin bağlı olduğu üniversitelerin ve staj yaptıkları kurumun, stajyerin sigorta, prim, vergi, ödenecek ücret, sözleşme gibi işlemlerinde yükümlülüklerinin olduğu görülmektedir. Tezin bu kısmında, stajyerlerin stajları ile ilgili mevzuatlara kısaca değinilmiştir.

Üniversitelerin verdikleri teorik eğitimleri destekleyici çalışmalar olan stajlar için bazı kanunlar yürürlükte bulunmaktadır. Bu bağlamda yürürlükteki 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, Yükseköğretim Kurulu ve Mesleki Eğitim Kurulunun belirleyeceği mesleklerde, kamu ve özel sektöre ait kurum, kuruluş ve iş yerleri ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarındaki eğitim ve öğretime ilişkin esaslar getirmiştir. İlgili Kanun'da staj şu şekilde tanımlanmaktadır⁴³.

“Yükseköğretim Kurulunca, yükseköğretim kurumlarında verilmekte olan her düzeydeki alana özgü olarak belirlenen teorik ve uygulamalı dersler dışında, öğrencilerin öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyumları, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmeleri amacıyla işletmede yaptıkları mesleki çalışma.”

⁴³

“Mesleki Eğitim Kanunu”, Kanun No: 3308, **R.G.**, S 19139, tar. 19 Haziran 1986 (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3308.pdf>, 05 Haziran 2021.

3308 sayılı Kanun'da İşletmelerde Mesleki Eğitimin, “mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin beceri eğitimlerini işletmelerde, teorik eğitimlerini ise mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında veya işletme veya kurumlarca tesis edilen eğitim birimlerinde yaptıkları eğitim uygulamaları” olarak tanımlandığı görülmüştür. Burada, kurumların mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumları ile Teknik Eğitim Fakültesi vb. mesleki ve teknik eğitim okullarının olduğu belirtilmektedir⁴⁴. Dolayısıyla 3308 sayılı Kanun hükümlerinin bu okullar için geçerli olduğu anlaşılmaktadır. Kemal Ünlü'ye göre bunların dışında kalan okullarda, 3308 sayılı Kanun'da geçen hükümler uygulanmayacaktır⁴⁵.

Öğrencilerin zorunlu veya gönüllü olarak yaptıkları stajlar için, 3308 sayılı Kanun kapsamında sadece mesleki ve teknik eğitim fakültelerinde eğitim gören öğrencilere ücret ödenmesi zorunlu kılınmıştır⁴⁶. Bu Kanun kapsamında olan ve ücret ödenmesi zorunlu öğrencilere verilecek ücretler, staj yapılan kurum tarafından karşılanmaktadır. Bu Kanun kapsamında olmayan stajyerlere zorunlu staj yapsalar dahi ücret ödemesi zorunlu değildir⁴⁷. Anlatılan tüm bu hususlar göz önünde bulundurulduğunda, tezin konusu kapsamında değerlendirilen BBY bölümleri bu Kanun kapsamı dışında kalmaktadır. Dolayısıyla, kurumların bu bölümde staj yapan öğrencilere, staj yaptıkları süre için herhangi bir ücret ödeme zorunluluğu bulunmadığını ifade etmek mümkündür.

5510 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendinde yüksek öğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yönünden 4/a sigortalısı olarak sayıldığı ve sigorta primlerinin bağlı oldukları okul tarafından yatırıldığı belirtilmektedir⁴⁸. Burada da ifade edildiği gibi üniversite eğitimi

⁴⁴ Kübra Z. Gedik, “Bilgi Ve Belge Yönetimlerinde Stajlar: Mevzuat, Uygulama, Değerlendirme”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Marmara Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Bilgi ve Belge Yönetimi Anabilim Dalı, 2019, s. 64.

⁴⁵ Kemal Ünlü, “Mesleki ve Teknik Eğitim Yapan Üniversite Öğrencilerinin Stajında Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar”, 2017 (Çevrimiçi) <http://www.muhasebetr.com/yazarlarimiz/kemalunlu/001/>, 05 Haziran 2021.

⁴⁶ Murat Özdamar, Erden Çakar, “Staj Yapan Öğrencilere Ödenen Ücretlerden Vergi ve Sigorta Primi Kesintileri Nasıl Yapılacak?”, **Mali Çözüm Dergisi**, 2013, s. 204'den aktaran: Gedik, **a.g.e.**, s. 64.

⁴⁷ Gedik, **a.g.e.**, s. 65.

⁴⁸ Resul Kurt, “Stajyer Üniversitelilerin Ücret ve Sosyal Güvenlik Durumu”, **Yaklaşım Dergisi**, C.XIX, No:224, 2011, s. 135.

alan ve stajlarını yapan öğrencilerin staj kapsamındaki sigorta primlerini yatırma zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu sigorta primlerinin, öğrencinin eğitimini aldığı üniversite tarafından yatırılması gerekmektedir.

1981’de çıkarılan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile yükseköğretim akademik, kurumsal ve idari yönden yeniden yapılanma sürecine geçmiştir. Kanun’la birlikte Türkiye’deki tüm yükseköğretim kurumları YÖK çatısı altında toplanmıştır. Anayasa’nın 130. ve 131. maddeleriyle kendisine verilen görev ve yetkiler çerçevesinde özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip bir kuruluş olan Yükseköğretim Kurulu, tüm yükseköğretimden sorumlu tek kuruluş haline gelmiştir⁴⁹.

Tüm üniversiteler YÖK bünyesinde olduklarından hazırlamış oldukları yönergelerin de 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’na dayanması gerekir. Bölümlerin stajla ilgili yönergeleri de yine bu Kanun’a dayandırılarak hazırlanmalıdır. Üniversiteler tarafından stajların hangi usul ve esaslar çerçevesinde yapılacağını belirlemek için staj yönergeleri hazırlanmıştır. Bu yönergelerde, yapılacak stajların nerede, ne zaman ve nasıl yapılması gerektiğine ve hangi kurallar çerçevesinde yürütüleceğine ilişkin bilgiler bulunmaktadır. BBY bölümlerinde staj yapacak öğrencilerin de bölümün bağlı olduğu fakültenin staj yönergelerine göre hareket etmeleri gerektiğini ifade etmek mümkündür.

1.2.2. Türkiye’de Arşiv Stajı

Stajlar, öğrencilerin teorik bilgilerini pekiştirebildikleri ve uygulama tecrübesi kazanarak mesleki uyumlarını kolaylaştırması bakımından önem taşıyan uygulamalardır. Bu sebeple birçok bölümde staj uygulamaları bulunmaktadır⁵⁰. Uygulamaya yönelik çalışmaların fazla olması beklenen BBY bölümlerinde de staj uygulamalarının müfredattaki önemli başlıklardan birini oluşturduğu söylenebilir. Tezin bu kısmında, Türkiye’de arşiv stajlarının müfredattaki yerine değinilmiştir.

Teze konu olan arşivcilik için staj konusu önemli bir yer tutmaktadır. Öğrencilerin derslerden teorik olarak elde ettikleri bilgiler ve kazanımlar, staj yaparak

⁴⁹ Yükseköğretim Kurulu, Tarihçe (Çevrimiçi) [https:// www. yok. gov. tr/ kurumsal/ tarihce](https://www.yok.gov.tr/kurumsal/tarihce), 10 Haziran 2021.

⁵⁰ Yalçınkaya ve Saydam, **a.g.e.**, s. 6.

desteklendiğinde hedeflere ulaşma imkânı sağlanmış olur. Staj yoluyla öğrencilerin mesleğe yönelik beklentileri ile gerçek iş yaşamı arasında karşılaştırma yapma imkânı buldukları ve bunun da öğrencilerin uyum sorununu azalttığı belirtilir⁵¹. Ayrıca, yapılan stajların, iş yaşamında sahip oldukları bilgi ve becerileri görerek öğrencilere kendilerini tanıma fırsatı sağladığı da ifade edilmektedir⁵².

Staj uygulamalarının BBYB müfredatında ilk kez yer alması, yurtdışından gelen bir uzmanın Hacettepe Üniversitesi Kütüphanecilik Bölümü lisans programını incelemek üzere gelmesi ve bu inceleme üzerine bir rapor hazırlamasına dayanmaktadır⁵³. Bahsi geçen uzman M. A. Gelfand, Hacettepe Üniversitesi Kütüphanecilik bölümü kurucusu İlhan Kum'un, lisans programını incelemek üzere UNESCO'dan bir uzman talep etmesinin ardından 1976 yılında Türkiye'ye gelmiş ve yaklaşık 1 aylık inceleme ve görüşmeler sonucunda bir rapor hazırlamıştır. 1977 yılında yayımlanan raporunda, lisans programının geliştirilmesine yönelik görüş ve önerilerine yer vermiştir. Rapordaki önerilerden biri de bölüme staj ders programının eklenmesi olmuştur⁵⁴. Gelfand raporunda bu öneriye ilişkin şu ifadeleri kullanmıştır.

“Kuramsal bilgilerin çalışma ortamında nasıl uygulandığı konusunda öğrencilerin gözlem yapmasına ve beceri kazanmasına yardımcı olacak stajın ders programında yer almaması önemli bir eksikliktir. Staj ders programına eklenmelidir⁵⁵”.

Gelfand'ın bu önerisi kabul edilerek stajların BBYB müfredatına eklenmesi sağlanmıştır. Böylelikle staj, BBYB müfredatlarında yer alan bir uygulama olmuştur⁵⁶. Bilgi ve belge yönetimi alanındaki çalışmaların uygulamaya dayalı olması nedeniyle stajların öneminin de her geçen gün arttığı görülür⁵⁷. Birtakım farklılıklar olmasına rağmen stajların Türkiye'deki tüm BBY bölümlerinin müfredatlarında mevcut olduğu

⁵¹ Furat ve Keskin, **a.g.e.**, s. 7.

⁵² **A.e.**, s. 7.

⁵³ Çakın, “Bilgi Profesyonellerinin Eğitiminde 40 Yıl: Hacettepe Üniversitesinin Lisans Programındaki Değişiklikler, **a.g.e.**, s. 266.

⁵⁴ **A.e.**, s. 266.

⁵⁵ **A.e.**, s. 267.

⁵⁶ Anılan dönemde Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü yapılanması henüz olmadığından stajlar, kütüphanecilik bölümlerinin müfredatına eklenmiştir. BBY bölümlerinin temelini oluşturan bölümlerden biri de Kütüphanecilik Bölümleri olduğundan buradaki müfredat kavramı BBYB müfredatı olarak ele alınmıştır.

⁵⁷ Yalçinkaya ve Saydam, **a.g.e.**, s. 6.

bilinmektedir. Stajlar, bazı BBY bölümlerinde yaz döneminde kısa süreli olarak gerçekleştirirken, bazılarında ise dönem içerisinde uzun süreli olarak yapılmaktadır.

Arşiv stajlarının stajyerlere pek çok açıdan yarar sağladığı söylenebilir. Arşiv stajı sayesinde öğrencinin, eğitim-öğretim süresince edinmiş olduğu teorik bilgilerin uygulamada test edilme fırsatına sahip olması, ilk mesleki deneyimini elde etmesi, meslek hakkında sahip olduğu motivasyonun ve kendine olan özgüveninin artması, mesleki bilgi ve becerilerinin geliştirilme imkânı bulması, sorumluluk bilincini aşılması sağlanmış olur. Tüm bu özellikler, arşiv stajlarının öğrencilere sağladığı faydalar olarak ifade edilmektedir⁵⁸. Stajın, öğrenci açısından ilk mesleki deneyim olması, öğrencinin iş hayatını tanıyarak kariyerini şekillendirmesinde ve kendini tanıma fırsatını bulmasında ona aracılık ettiği şeklinde yorumlanabilir.

1.2.3. Staj Uygulamaları

Bilgi ve belge yönetimi bölümlerinde yapılan stajlarda birtakım farklılıklara rastlanılmaktadır. Bu farklılıklar bazen staj yapılan yarıyılıda, bazen stajın yapıldığı dönemde, bazen de tek veya iki staj yapılması gibi durumlarda görülebilmektedir. Literatürde yapılan incelemeler ve bölümlerin web sitelerinden⁵⁹ elde edilen bilgiler

⁵⁸ Furat ve Keskin, a.g.e., s. 7.

⁵⁹ **Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Web Sitesi**, (Çevrimiçi) <http://bilgibelge.humanity.ankara.edu.tr/stajlar/>, 10 Temmuz 2021; **Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetim Bölümü Web Sitesi**, (Çevrimiçi) <https://www.aybu.edu.tr/bby/tr/sayfa/1390/Staj>, 10 Temmuz 2021; **Atatürk Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Web Sitesi**, (Çevrimiçi) <https://birimler.atauni.edu.tr/bilgi-ve-belge-yonetimi/staj/>, 10 Temmuz 2021; **Çankırı Karatekin Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Web Sitesi**, (Çevrimiçi) <https://bilgibelge.karatekin.edu.tr/tr/staj-islemleri-11293-sayfasi.karatekin>, 10 Temmuz 2021; **Hacettepe Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Web Sitesi**, (Çevrimiçi) [http://www._bby.hacettepe.edu.tr/page.php?x=4eX1JDgbV-44LADEkeSZUyohoQsHWvLmYraAtkYNzUQ%](http://www._bby.hacettepe.edu.tr/page.php?x=4eX1JDgbV-44LADEkeSZUyohoQsHWvLmYraAtkYNzUQ%20), 10 Temmuz 2021; **İstanbul Medeniyet Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Web Sitesi**, (Çevrimiçi) [https://bilgibelge.medeniyet.edu.tr/tr/staj-programi/staj-programi#:~:text=%C3%96%C4%9Frencilerimiz%20akademik%20ders%20program%C4%B1n%C4%B1n%20bir,zorunlu%20bir%20derstir%20\(BBY400\)](https://bilgibelge.medeniyet.edu.tr/tr/staj-programi/staj-programi#:~:text=%C3%96%C4%9Frencilerimiz%20akademik%20ders%20program%C4%B1n%C4%B1n%20bir,zorunlu%20bir%20derstir%20(BBY400)), 10 Temmuz 2021; **İstanbul Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Web Sitesi**, (Çevrimiçi), <https://edebiyat.istanbul.edu.tr/tr/content/staj-islemleri/staja-gidecek-ogrenciler>, 10 Temmuz 2021; **İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Web Sitesi**, (Çevrimiçi) <https://bby.ikcu.edu.tr/S/19553/staj>, 01 Mart 2022; **Marmara Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Web Sitesi**, (Çevrimiçi) <http://bby.fef.marmara.edu.tr/lisans-programi/staj-hakkinda>, 10 Temmuz 2021; **Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Web Sitesi**, (Çevrimiçi) http://bby.osmaniye.edu.tr/31271_staj.html, 01 Mart 2022.

neticesinde BBY bölümlerinde staj uygulamaları süre ve dönemlerine ilişkin şu bilgiler verilebilir:

Hacettepe Üniversitesi BBYB ile Ankara Üniversitesi BBYB'deki zorunlu stajlar, bir kez ve ders dönemi içerisinde yapılmaktadır. Hacettepe Üniversitesi BBYB'de zorunlu staj süresi, sekizinci yarıyıl boyunca haftada 3 gün iken Ankara Üniversitesi BBYB'de bu süre, 12 haftada 2,5 gün olmak üzere en az 30 iş günü olarak belirlenmiştir.

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi BBYB, İstanbul Üniversitesi BBYB, İstanbul Medeniyet Üniversitesi BBYB, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi BBYB, Marmara Üniversitesi BBYB, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi BBYB'de konu ayırımına gidilerek öğrencilere iki farklı staj yapmaları gerekmektedir. Atatürk Üniversitesi BBYB, Çankırı Karatekin Üniversitesi BBYB'de ise öğrencilere tek staj yapmaları zorunlu tutulmuştur. Ankara Üniversitesi BBYB ile Hacettepe Üniversitesi BBYB dışında kalan bu bölümlerdeki staj uygulamaları, yaz dönemi içerisinde – süreleri 1-2 gün değişebilmekle birlikte – 20-21 iş günü olarak yapılmaktadır.

Stajlarını iki konu ayırımına giderek yapan bölümlerde arşiv stajları yapabilme imkânı daha fazla iken tek staj zorunluluğu olan bölümlerde kütüphane, arşiv ve dokümantasyon merkezi gibi kurumlar arasında tercih yapılması gerekebilmektedir. Bu durum, adı geçen bölümlerde arşiv stajı yapılma oranlarının iki staj zorunlu kılan bölümlere göre daha düşük olabileceğini düşündürmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

MENTORLUK UYGULAMALARI

2.1. Mentorluk, Mentor ve Menti

2.1.1. Mentorluk

Tarih boyunca bütün eğitim sistemlerinde teorik derslerin yanı sıra uygulamalar da yer almıştır. Öğrencinin okulda öğrendiği bilgileri sahada pratik yaparak içselleştirmesi olarak bilinen bu uygulamalar saha çalışması, alan araştırması, staj ve mentorluk gibi kavramlarla ifade edilmektedir. Mentorluk, alanında deneyimli bir kişinin bilgi ve deneyimlerini kendisinden daha az deneyimli birine aktarması sürecidir. Kişiye hem psikolojik hem de mesleki anlamda fayda sağlamayı amaçlayan mentorluk, etkili bir uygulama sistemi olarak değerlendirilmektedir.

2.1.1.1. Tarihsel Gelişim

Mentorluk kelimesinin ilk ne zaman, nerede kullanıldığı ve kavramın nasıl ortaya çıktığı kesin olarak bilinmemekle beraber kökeninin, Yunan mitolojisine dayandırılan ve yaklaşık 2700 yıllık bir kavram olduğu kabul edilmektedir⁶⁰. Yunan şair Homeros'un Odysseia Destanı'nda anlattığına göre, Ithaca kralı olan Odiseas, Truva Savaşı'na gideceği zaman oğlu Telemachus'u hem güvenilir bir aile dostu hem de kral vekili olan, adının kayıtlarda "Mentor" olduğu bildirilen kişiye emanet eder. Bu kişinin görevi, Ithaca Krallığı'nın varisi olan Telemachus'un gelişiminden sorumlu olmaktır⁶¹. Mentor, koruyuculuk görevinin yanı sıra Telemachus'un akıl hocası rolüne bürünerek ona krallık becerileri kazandırmada yardımcı olmuştur⁶². Konuyla ilgili kaynaklarda, mentor isminin bu destanda geçtiği gibi orijinal haliyle herhangi bir

⁶⁰ Rıza Kadılar, Özlem Balkan, **Mentorluk: Birlik ve Bilgelik Sanatı**, İstanbul, Kerasus Kitap, 2016, s. 25.

⁶¹ Richard Luecke, **İş Dünyasında Koçlar ve Mentorlar**, Çev. Ümit Şensoy, 5. bs, İstanbul, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2016, s. 93.

⁶² Kadılar ve Balkan, **a.g.e.**, s. 215.

değişime uğramadan günümüze kadar kullanılagelen bir kavram olduğu kabul edilmektedir.

Mentorluk, geçmişten bugüne kadar varlığını sürdürmüş bir uygulamadır. Bununla birlikte, ismi mentorluk olarak geçmese de farklı isimlendirmelerle benzer uygulamaların yürütüldüğü bilinmektedir. Mentorluk, ihtiyaç duyan kişilere yol göstericilik sağlayan bir ilişkidir. Pers İmparatorluğu, Doğu Roma İmparatorluğu, Selçuklu ve Osmanlı Devleti gibi yönetim sistemlerinin tümünde vazurk, vezir, danışman, danışmend, müşavir, musahip gibi kavramlarla ifade edilen yol göstericilerin olduğu bilinmektedir. Anadolu kültürü açısından bakıldığında ise mürşitlerin de yine bu yol göstericilik görevini yürüten kişiler olarak değerlendirildiği görülmektedir⁶³.

Mentorluk uygulamaları, Türk tarihi açısından da önemli bir konuma sahiptir. Mentorluğun Osmanlı Devleti'ndeki en belirgin örnekleri ahilik, lalalık gibi uygulamaların içerisinde görülmüştür. Şehzadeleri, gelecekte üstlenecekleri göreve hazırlamayı amaçlayan lalalık sistemi⁶⁴ esas alındığında, işletme ve yönetimleri konusunda çalışmaları bulunan Gazi Uçkun ve İlhan Kılınç'ın belirttiğine göre, 10.yüzyılda Büyük Selçuklu Devleti'nin kuruluşunda ve Kafkaslar ile İran'a yayılışında önemli etkileri olan vezir Nizamülmülk, Türk Dünyası'nın ilk mentoru olarak kabul edilmektedir⁶⁵.

Eğitimde mentorluğun kullanılmasıyla ilgili akademik çalışmaları bulunan İbrahim Kocabaş ve Ramazan Yirci, ahilik uygulaması ile mentorluk arasında büyük benzerlikler bulunduğunu ifade etmektedirler. Mentorluk uygulamalarının geçmişteki uygulama şekillerinin anlaşılması açısından ahilik sistemi ile arasındaki benzerliklerin açıklanması faydalı olabilir. Bu benzerlikler şu şekilde sıralanabilir⁶⁶:

- Hem mentorluk hem de ahilik sisteminin temelinde etkili bir usta çırak ilişkisi vardır. Ahilik sisteminde meslek öğrenecek kişi, deneyimli bir ustanın yanına çırak olarak girerek mesleği uygulamalı olarak öğrenmeye çalışır. Mentorlukta

⁶³ Gazi Uçkun, İlhan Kılınç, **Koçluk ve Mentorluk**, Ankara, Ürün Yayınları, 2007, s. 77-78.

⁶⁴ Kadılar ve Balkan, **a.g.e.**, s. 27.

⁶⁵ Uçkun ve Kılınç, **a.g.e.**, s. 79.

⁶⁶ İbrahim Kocabaş, Ramazan Yirci, **Öğretmen ve Yönetici Yetiştirmede Mentorluk: Mentorluğun Eğitimde Kullanılması**, Ankara, Anı Yayıncılık, 2011, s. 26-27.

ise mentorlar, mesleklerinde deneyim sahibi kişilerden oluşmakta ve deneyimlerini daha az tecrübeye sahip kişilere aktarmaktadırlar.

- Her iki uygulamada da uygulamadan yararlanacak kişilere psikolojik ve mesleki gelişimin birlikte verilmeye çalışıldığı görülmektedir. Mentorluk uygulamalarında mentor, gelişiminden sorumlu olduğu kişinin hem mesleki hem de psikolojik yönden gelişmesini amaçlar. Ahilikte ise kişilere gündüz mesleki eğitim verilirken, akşamları çeşitli toplantılara katılarak kendilerine psikolojik yönden destek verilmeye çalışılmış ve böylece günün stres ve yorgunluğunu atmaları sağlanmıştır.
- Mentorluk ve ahilikte öğretim yöntemleri de benzemektedir. Her ikisinde de işbaşında uygulamalı eğitim bulunmakta; öğretim sırasında deneyim paylaşma, örnek olay anlatımı ve soru cevap metodundan yararlanılmaktadır.
- Mentorlar ve ahiler gelişimlerinden sorumlu oldukları kişilerle güven ve anlayışa dayalı bir öğrenme ortamı oluştururlar. Bu ortam, iletişimin samimi ve etkili bir şekilde gerçekleşmesiyle desteklenir⁶⁷.

Sıralanan bu maddeler karşılaştırmalı olarak değerlendirildiğinde, ahilik ve mentorluk uygulamalarının birbirleriyle oldukça uyumlu oldukları görülmektedir. Bundan dolayı, Türk kültür tarihinde önemli yer edinmiş olan gerek ahilik gerekse lalalık uygulamaları, mentorluğun geçmişte kullanılan formları olarak ifade edilebilirler.

Köklü bir geçmişe sahip olan mentorluk, saha çalışması sırasında elde edilen verilere göre hâlâ önemini korumaktadır. Saha uzmanlarına göre, sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte kariyer kavramı farklı bir yapıya bürünmüş ve ömür boyu sürecek kariyer anlayışı değerini yitirmiştir. Bunun sonucunda bireylerin kariyer süreçlerindeki özgürlük alanları genişlerken, günün değişen koşullarına karşı uyum sağlayabilmeleri için destek ihtiyaçları artmıştır⁶⁸. Bu ihtiyaçları karşılamada rol

⁶⁷ Kocabaş ve Yirci, **Öğretmen ve Yönetici Yetiştirmede Mentorluk: Mentorluğun Eğitimde Kullanılması**, s. 27.

⁶⁸ Kadılar ve Balkan, **a.g.e.**, s. 28.

oynayacağı düşünölen mentorluk uygulamalarının, iş dünyasında son yıllarda giderek yaygınlaştığını söylemek mümkündür⁶⁹.

Mentorluğun kullanım alanlarının oldukça çeşitli ve fazla olduğu görölmektedir. Destek ihtiyacı olan kişileri geliştirmeyi amaçlayan mentorluk, gerekli görölen her alanda tercih edilen bir uygulama olarak öne çıkmaktadır. Örgütlerde ve eğitim dünyasında kullanımı daha çok tercih edilen bu uygulama, yapılan araştırmalara göre müzik, hemşirelik, psikoloji gibi sahalarda da son zamanlarda kendine yer bulmaya başlamıştır⁷⁰.

2.1.1.2. Amaç

Mentorluk, bireyleri hem mesleki hem de psikolojik açıdan destekleyerek onların gelişmesine katkı sağlamayı amaçlar⁷¹. Örgütler, ihtiyaçlarına göre farklı amaçlar için mentorluk programları oluşturabilirler. Bu programlar, mentor için bir öğrenme fırsatı olsa da temel amacın mentinin öğrenmesi üzerine olduğu söylenebilir. Mentorluk sahasında çalışmaları olan Özlem Balkan ile Avrupa Mentorluk ve Koçluk Derneği (EMCC) başkanı Rıza Kadılar mentorluk programlarının amaçlarını şu şekilde sıralamışlardır⁷²:

- Yöneticilerin gelişimine destek olmak,
- Bireylerin sahip oldukları yetenekleri geliştirmelerini sağlamak,
- Göreve yeni gelen yöneticilerin desteklenmesini ve gelişimini sağlamak,
- Kadın yöneticilerin desteklenmesini ve teşvik edilmelerini sağlamak,
- Mezun ve stajyer programlarının daha etkin bir şekilde yürütölmesine destek olmak,
- Kurumda işe yeni başlayan kişilerin uyumunu sağlamak,
- Proje yöneticisi konumundaki kişilerin gelişimini sağlamak,
- Göçmenlerin uyumunu sağlamak,

⁶⁹

A.e.

⁷⁰

Eğitimde Mentorluk, Ed. Ayşen Bakioğlu, 3.bs., Ankara, Nobel Kitap, 2015, s. 8-10.

⁷¹

Luecke, **a.g.e.**, s.94.

⁷²

Kadılar ve Balkan, **a.g.e.**, s. 75.

- Yeni bir okulda öğrenim gören mentilerin okul ve derslerine alışmalarına destek olmak,
- Girişimcilik konusunda gayretli olan kişileri desteklemek vb.

Mentorluk amaçlarının sıralandığı bu maddeler incelendiğinde mentinin kabiliyetlerinin geliştirilmesi çabasının öne çıktığı görülmektedir. Bununla birlikte, mentorluk programlarının temelde bireylerin yeni bir işe veya sürece karşı uyumlarını kolaylaştırmak, sahip oldukları bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmek, kurum içerisindeki teşvik ve verimliliği artırmak için tercih edildikleri de düşünülebilir. Mentorluk ilişkisi, belirtilen bu amaçlar üzerine kurulabilirse, süreçte yer alan mentor, menti ve kuruma fayda sağlayabilir.

2.1.1.3. Kavramsal Çerçeve

Mentorluğun, mentor ve menti arasında karşılıklı güveni, anlayışı ve empatiyi gerektirdiği bilinmektedir. Her ne kadar mentorluk bu iki unsur arasında karşılıklı güven ve anlayışı gerektirse de bireylerin yapılarına ve ilişkilerine göre mentor rolündeki kişinin tutum ve davranışlarında farklılıklar gözlenebilir. Bu farklılıklardan dolayı, iyi bir mentoru tek bir tanımla izah etmek güçleşmektedir⁷³. Dolayısıyla, saha çalışması sırasında derlenen kaynaklarda mentor tanımının birbirinden farklı olduğu görülmüştür.

Türkçe sözlüklerde “Yönder” olarak tanımlanan mentorla⁷⁴ ilgili olarak çeşitli tanımlar geliştirilmiştir. Türkiye’de mentorluğun gelişmesiyle alakalı girişimcilik faaliyetleri ve çeşitli yazıları bulunan Hande Yaşargil, “Kendisinden daha deneyimsiz olan ve öğrenme sürecindeki bireyin gelişimine destek veren bir dost” olarak ifade etmektedir⁷⁵. Mesleğinde deneyim sahibi olan mentor, Ayşen Bakioğlu ise, “Gelişim ihtiyacı olan bir kişiyi, yapması gerekenler konusunda bilgilendiren ve yönlendiren

⁷³ Ayşen Bakioğlu, Özge Hacıfazlıoğlu, “Eğitim Denetmenleri ve Mentorluk”, **Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, No:12, 2000, s. 40.

⁷⁴ Türk Dil Kurumu, “Mentor”, **Güncel Türkçe Sözlük**, (t.y.). (Çevrimiçi) <https://sozluk.gov.tr/>, 10 Ekim 2020.

⁷⁵ Hande Yaşargil, “Mentor ve Üstat”, **İç Denetim Dergisi**, C.IX, Sonbahar 2004, s. 45.

kişi” olarak açıklamaktadır⁷⁶. Bunların yanı sıra mentorluk, rehber görevlerini içeren akıl öğretici ilişkiler bütünü olarak da değerlendirildiğinden, mentor yerine zaman zaman danışman, koç, öğretmen ve destekleyici gibi kavramların da kullanıldığı görülmektedir⁷⁷. Daha dar anlamlar içerdiği düşünülen bu ifadelerin mentor yerine kullanılması yanıltıcı olabilmektedir. Bakioğlu’nun Levinson ve arkadaşlarının kaleme aldığı eserden alıntılanarak aktardığı bilgiye göre, tüm bu kavramları içerisine alan mentor kelimesinin kullanımının daha doğru olacağı söylenebilir⁷⁸.

Literatürde mentor gibi menti için de çeşitli kavramlar önerilmiştir. Konuyla ilişkili kaynaklarda, mentorun desteklediği kişiler için en sık kullanılan kavramın, “önemli veya daha deneyimli bir kişi tarafından yardım edilen, öğretilen veya korunan biri⁷⁹” anlamına gelen “protégé” kelimesi olduğu görülmektedir. Bununla birlikte mentorluk ilişkisinde mentordan destek alan kişiler için menti (mentee), çırak (apprentice), öğrenci (student), asistan (understudy), vesayet altındaki kişi (pupil) ve ortak gibi kavramlar da kullanılmaktadır⁸⁰. Bu tez çalışmasında da mentorluk sürecinde mentordan destek alan kişiler için “menti” kelimesi tercih edilmiştir.

Menti, kendisinden daha bilgili ve deneyimli birinden hem kariyer hem de psiko-sosyal destek alan kişidir⁸¹. Mentiler, kuruma yeni başlayan çalışanlardan seçilir. Her ne kadar menti, henüz mesleki deneyimi olmayan stajyer konumundaki kişilerden seçilse de doğru planlamayla kurumda yeni çalışmaya başlayanlar ile halen aktif olarak görev yapanlar içerisinde yönetici olma potansiyeline sahip adaylardan da oluşabilir. O halde mentorluk programları, iş deneyimi olmayan stajyer öğrenciler için planlanabileceği gibi aynı zamanda aktif görev yapan belli bir iş tecrübesine sahip çalışanlar için de geliştirilebilir. Bunlar, kurumsal kimliği, kurum kültürünü ve

⁷⁶ **Eğitimde Mentorluk**, s. 5.

⁷⁷ Fatma Ceylan, “Mentorluk Kavramı ve Mentorluğun Bireysel Kariyer Üstündeki Etkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma İktisadi Anabilim Dalı, 2019, s. 3.

⁷⁸ Daniel J. Levinson v.d., **The Season’s of a Man’s Life**, New York, a. A. Knopf, 1978’den aktaran: **Eğitimde Mentorluk**, 2015, s. 8.

⁷⁹ Cambridge Dictionary, “protégé”, **Cambridge Dictionary**, (t.y.). (Çevrimiçi) <https://dictionary.cambridge.org/>, 10 Ekim 2020.

⁸⁰ Matt Starceovich, **All About Coaching and Team Building**, UTAH, CMOE, 1997’den akt: Nezihe Y. Palankök, **Kariyer Yönetimi Araçları Olarak Mentorluk ve Koçluk**, Dönem Projesi, Ankara, Ankara Üniversitesi, 2004, s. 18.

⁸¹ **Eğitimde Mentorluk**, s. 2.

politikalarını tanımaları gereken, kariyer hedeflerine ulaşabilmek için destek bekleyen kişilerdir⁸². Menti ve mentor belli bir zaman diliminde eğitim ve öğretim faaliyetlerini yürüterek, birlikte mentorluk sürecini gerçekleştirirler.

Mentorluk (akıl hocalığı) ise, mesleki ve kişisel gelişime ihtiyaç duyanlara daha deneyimli kişilerin tecrübe ve bilgilerini aktardığı paylaşım sürecinin adıdır⁸³. İki taraf arasındaki ilişkiler bütününe ifade eden mentorluk⁸⁴, “yetenekten yararlanılarak kurulan öğrenme ortaklığı”⁸⁵’dır. Bu ilişkide belli bir konuda deneyime, beceriye ya da uzmanlığa sahip olan mentor, tavsiyeleri, bilgilendirmeleri ve yol göstericiliğiyle mentinin kişisel ve mesleki gelişimine katkıda bulunur⁸⁶.

Balcı’ya göre mentorluğun tek amacı, deneyim ihtiyacı olan kişilere yol göstericilik ve danışmanlık yapmak değildir. Aynı zamanda bu süreç, bireylerin kendilerini tanımalarını, potansiyellerini keşfetmelerini de sağlar. Başka bir deyişle, kişinin kariyer planları yapmasına ve kendisini bu doğrultuda geliştirmesine yardımcı olan, sosyalleşmesine katkıda bulunan ve bunu yaparken bireyi, önemli mevkilerdeki kişilerle tanıştırmak aynı ortamlarda bulunmasını da sağlayan bir modeldir⁸⁷.

Tanımlardan yola çıkarak mentorluk ilişkisinde mentinin, mentorun bilgi ve deneyimlerinden yararlanarak kişisel ve mesleki gelişimini sağladığı belirtilebilir. Bu ilişkide mentor, alanında belirli bir deneyime ulaşmış usta kişi olarak değerlendirilebilirken, menti ise rehberliğe ve yönlendirilmeye gereksinim duyan bir çırak olarak düşünülebilir. Bu durumda mentor ve menti arasındaki bu usta-çırak ilişkisini mentorluk olarak ifade etmek mümkündür.

Bu usta-çırak ilişkisinin ülkelerde farklı yorumlanabildiği görülmektedir. Bu farklı yorumlar da mentorluk anlayışında çeşitliliğe sebep olmuştur. Örneğin, literatür incelemeleri sırasında mentorluğa ilişkin olarak ABD ve Avrupa’da farklılaşan iki

⁸² Uçkun ve Kılınç, **a.g.e.**, s. 77.

⁸³ Kocabaş ve Yirci, **Öğretmen ve Yönetici Yetiştirmede Mentorluk: Mentorluğun Eğitimde Kullanılması**, s. 3.

⁸⁴ Selda Ekici, Hatice İ. Önal, “ODTÜ Kütüphanesi Mentorluk Uygulaması”, **Türk Kütüphaneciliği**, C.XXXIII, No:1, 2019, s. 27.

⁸⁵ Nadine Klasen, David Clutterback, **Implementing Mentoring Schemes: A Practical Guide to Successful Programs**, London, Routledge, 2002.

⁸⁶ Luecke, **a.g.e.**, s. 93.

⁸⁷ Murat Balcı, “Otel İşletmelerinde Mentorluk Uygulamaları Üzerine Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, 2012, s. 7.

modelle karşılaşılmıştır. Bu modellerin ortaya çıkmasında, toplumların mentorlukla ilgili beklenti ve bakış açılarının farklılığının etkili olabileceği değerlendirilmektedir. Söz konusu bu modeller, Rıza Kadılar tarafından yapılan çalışmada, sponsor modeli ve gelişimsel model olarak ifade edilmektedir. İlgili çalışmada sponsor modeline ilişkin şu özelliklerin açıklandığı görülmektedir⁸⁸:

Sponsor modelinde mentor, “mentisini iyi tanıyan ve onun için yeni kapılar açan kariyer hamisi” olarak görülmektedir. ABD kökenli bu modelde mentor, ilişkinin güçlü kişisi olarak ön plana çıkar. Bu modelde, mentinin gözünde mentor, ihtiyaç duyulan tüm soruların cevabını bilen kişi olarak düşünülmektedir. Mentor, ilişkinin güçlü kişisi olarak mentilerin kariyerlerini nasıl şekillendirecekleri ve hangi becerilere sahip olmaları gerektiğini belirtmektedir.

Kadılar tarafından yapılan aynı çalışmada, gelişimsel modele ilişkin ise şu bilgiler elde edilmektedir. Gelişim mentorluğu, Kuzey Avrupa kökenlidir. Bu modelde mentor, mentisini destekleyen, onun gelişmesine yardımcı olan rehberdir. Sponsor modelindeki gibi ilişkide güçlü kişi olarak ön plana çıkmaz ve mentiye gelişim yolculuğunda konuşma partneri olarak destek verir. Bu ilişkide mentorun, menti için gerekli olan bilgi, beceri ve deneyime sahip olması, güçlü bir kariyere sahip olmasından daha önemli olarak görülmektedir. Bu modelde mentorlar, dinleyen, anlamaya çalışan, geribildirimde bulunan, kendi yaşamından örnekler veren ve düşündürücü sorular soran kişilerdir⁸⁹. Zachary ve Fischer⁹⁰’a göre de gelişimsel model, mentinin pasif bir konumda ve mentorun emrine verilmiş olduğu hamilik anlayışına göre karşılıklı yarar sağlayan, güç üstünlüğünün olmadığı iki taraflı bir ilişki olarak değerlendirilmektedir.

Mentorluğun sponsor modeli ve gelişimsel modeli arasındaki temel farkları Kadılar ve Balkan’ın birlikte kaleme aldıkları kitaplarında aşağıdaki tablodaki şekliyle ortaya koyulmaktadır⁹¹:

⁸⁸ Kadılar ve Balkan, **a.g.e.**, s. 33.

⁸⁹ Kadılar ve Balkan, **a.g.e.**

⁹⁰ Louis J. Zachary, Lory A. Fischer, **The Mentee’s Guide**, San Francisco, Jassey-Bass Publishing, 2009’dan aktaran: **Dünyada Mentorluk Uygulamaları**, Ed. Ramazan Yirci, İbrahim Kocabaş, Ankara, Pegem Akademi Yayıncılık, 2012, s. 4.

⁹¹ Kadılar ve Balkan, **a.g.e.**, s. 219-220.

Sponsor Modeli	Gelişimsel Model
Menti, hamilik edilen kişidir.	Menti, düşünmesine yardım edilendir.
Tek yönlü öğrenme vardır.	Karşılıklı öğrenme vardır.
İlişkide önemli olan mentorun etkisidir.	İlişkide önemli olan mentorun gücü ve otoritesi değildir.
Mentor, menti adına müdahil olabilir.	Mentor, hedef belirleme ve gerekenlerin planlamasında mentiye yardım eder.
Menti, mentoru geçtiğinde veya tavsiyelerini kabul etmediğinde ilişki genellikle uyuşmazlıkla sonuçlanır.	Düşünmenin sınırlandığı noktada başlar.
İlişki, karşılıklı güven esasına dayanır.	İlişki, öğrenme fırsatları ve dostluk üzerine kurulur.
Tavsiye verme ve önemli kişilerle tanıştırma, ilişkinin getirdiği faydalardır.	İlişkideki fayda, genellikle mentinin ufkunu açma şeklindedir.
Mentor, mentisinden yaşça büyüktür ve yönetici rolündeki kişilerden seçilir.	Alt düzeyden birisi de mentor olabilir. Önemli olan bu kişinin tecrübesidir.

Tablo 2.1: Sponsor Modeli ve Gelişimsel Model Arasındaki Farklar

Sıralanan maddeler incelendiğinde, her iki mentorluk türünün kendilerine özgü birtakım avantajlarının olduğu görülmektedir. Mentinin korunan kişi rolünden ziyade daha bağımsız olması, öğrenmenin her iki taraf için de geçerli olması gibi durumlar, gelişimselin sponsordan daha faydalı bir model olduğunu düşündürmektedir. Kadılar da bu modeldeki hamilik anlayışının artık uygun olmadığını ve günümüzdeki bireylerin bu özellikteki mentorlardan memnun olmayacaklarını belirtmektedir⁹².

2.1.1.4. Faydalar

Mentorluk ilişkisi, temelde mentinin gelişmesini amaçlamakla birlikte süreçte bulunan mentor ve kurum da bu ilişkiden fayda sağlayabilir. Tüm paydaşların bu ilişkiden yararlanmasının, mentorluk ilişkisinin daha etkili bir şekilde gerçekleşmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmanın bu bölümünde mentorluğun menti, mentor ve kurum için ne tür faydalar sağlayabileceği değerlendirilmiştir.

Menti açısından

Mentorluk ilişkisinde mentinin alabileceği birçok faydanın olduğu çalışmalarda belirtilmektedir. Bu süreçte mentinin, psikolojik ve mesleki açıdan geliştiği, öğrenmenin arttığı ve daha verimli hale geldiği ifade edilir⁹³. Mentiler, farklı özelliklere sahip olduklarından mentorluk ilişkisinden elde edecekleri faydalar da çeşitli olabilmektedir. Mentorluk ilişkisinin, mentilere sağlayacağı faydalar şu şekilde açıklanabilir⁹⁴.

- Motivasyon ve özgüven artar.
- İşine duyduğu memnuniyet düzeyi artar.
- Kariyer planlamasına destek verilmiş olur.
- Yönetim, değişim yönetimi ve karar alma noktalarındaki becerisi artar.
- Yeni bir rol üstlenme veya yeni bir değişim olması durumunda destek alır.
- Kendi deneyimlerinden istifade edeceği kişiye gerekli zamanı ayırır.
- Kurumsal ilişki ağının artması sağlanır.
- Kişisel ve mesleki gelişimi için imkân sunulur.
- Kariyerine ilişkin konuları, kurum dışında da açıkça ifade edebilir.
- Karşılaştığı olduğu problemleri çözebilme becerisine sahip olur.
- Kendi potansiyellerine inanmaları için teşvik edilirler.
- Kurumun resmî ve gayriresmî yapısını anlamada pratik tavsiyeler alabilir.
- Kendisine bir rol model edinmesi sağlanır.

Mentinin elde edebileceği faydalar incelendiğinde, gelişim alanının çok çeşitli ve geniş olduğu söylenebilir. Mentorluk ilişkisinin, temelde mentinin bağlı olduğu kurumun yapısını ve kültürünü tanımasında, kurumsal süreçlere uyum sağlamasında, kariyer hedeflerini daha etkili bir şekilde belirlemesinde, kişisel ve mesleki gelişimini artırmasında kolaylık sağladığı ve destekleyici olduğu görülmektedir. Ayrıca bu ilişkinin mentiyeye, farklı kişilerle tanışarak mesleki ağını genişletmesinde ve iş memnuniyetinin artmasına da fayda sağladığı ifade edilebilir. Tüm bunlar

⁹³ Nguyen T. M. Hoa “Mentoring Beginning EFL Teachers at Tertiary Level in Vietnam”, **The Asian EFL Journal**, C.X, No:1, 2008.

⁹⁴ Kadılar ve Balkan, **a.g.e.**, s. 40.

değerlendirildiğinde, mentorluğun menti için etkili bir gelişim ve öğrenme aracı olduğunu söylemek mümkündür.

Mentor açısından

Mentorluk programları, mentinin öğrenmesi esasına dayansa da mentorun da bundan fayda sağlaması, ilişkinin daha etkili yürütülmesine katkıda bulunabilir. Mason ve Bailey⁹⁵, mentorun iletişim ve ilişki kurma becerilerinin gelişmesi, mentisinin deneyimlerinden faydalanması, insanlara yardımcı olurken yeni yollar keşfetmesi ve sürekli öğrenme ortamının içerisinde bulunmasını mentorluk ilişkisinin mentora kattığı yararlar olarak belirtmektedir. McKimm ve diğerleri ise mentorluk sürecinin mentora kattığı yararları şu şekilde açıklamaktadırlar:⁹⁶

- Eleştirme ve eleştirilme farkındalığı oluşur.
- Sahip olunan güncel mesleki ve kişisel bilginin artması sağlanır.
- Bağlantıda olduğu ilişkilerin fazlalaşmasına imkân verir.
- Liderlik, organizasyonel ve iletişim becerilerini güçlendirir.
- Harekete geçme, bildiklerini karşıya aktarabilme becerilerini güçlendirir.
- Organizasyon bünyesinde profili artırır.
- İş memnuniyeti artar.
- Sahip olduğu bilgi ve deneyimlerini artırır.
- Kariyerine yönelik yeni fırsatlar sunar.

Mentorluğun mentor açısından faydalarına bakıldığında, sürecin mentora bilgi, fikir ve deneyimlerini artırma fırsatı sunduğu, iletişim becerilerini güçlendirdiği, iş memnuniyetini artırdığı ve yeni kariyer fırsatları sunduğu görülmektedir. Bununla birlikte, mentorun ilişki içerisinde olduğu insan sayısının artması, onun kurum içerisinde daha görünür olmasına da yardımcı olabilir. Ayrıca mentinin bakış açısı ve fikirleri de mentor için yeni bir gelişim ve öğrenme fırsatı sunabilir. Tüm bu açılardan

⁹⁵ C. Mason ve E. Bailey, **Benefits and Pitfalls of Mentoring**, 2007. (Çevrimiçi) [http:// www. faculty. english. ttu. edu/ barket/ 5377/Mentoring/BenefitsAndPitfallsMasonandBailey.pdf](http://www.faculty.english.ttu.edu/barket/5377/Mentoring/BenefitsAndPitfallsMasonandBailey.pdf) 10-09-2007, 10 Eylül 2007'den aktaran: Kocabaş ve Yirci, **Öğretmen ve Yönetici Yetiştirmede Mentorluk: Mentorluğun Eğitimde Kullanılması**, s. 42.

⁹⁶ J. McKimm, C. Jollie, M. Halter, **Mentoring: Theory and Practice. Preparedness to Practice, Mentoring Scheme**, Nhse/Imperial College School of Medicine, 2009;'dan aktaran: Ceylan, **a.g.e.**, s. 12.

değerlendirildiğinde mentorluğun, menti gibi mentora da hem kişisel hem de mesleki gelişim ve öğrenme fırsatı sunduğu söylenebilir.

Kurum açısından

Mentorluk programları, “kuruluşun vizyonu, amaçları ve değerleri ile katılımcılarının gelişim ihtiyaç ve amaçlarını destekleyen stratejik bir gelişme etkinliği⁹⁷” olarak görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında, taraflar arasındaki ilişkide kurumun da fayda sağlayacağı unutulmamalıdır. Bu ilişkide kuruma yönelik faydaların da gözetilmesinin, sürecin doğru ve etkili bir şekilde yürütülmesinde önemli olacağı düşünülmektedir.

Mentorluğun, bir örgütteki nitelikli ve kritik pozisyonundaki çalışanları motive ederek kuruma bağlılıklarını artırdığı belirtilmektedir.⁹⁸ Luecke da çalışmasında, mentorluk programlarının kurumlara faydalarını, (1) kurum içerisindeki çalışanların niteliklerinin artması, (2) çalışanların sahip olduğu ve kurum açısından değer taşıyan örtük bilgilerin başkalarına aktarılması ve (3) yüksek değer taşıyan nitelikli çalışanların kurumda tutulmasına yardımcı olması olarak 3 başlıkta toplamaktadır⁹⁹. Belirtilen bu başlıkların, kurumlar açısından taşıdıkları önem, Luecke’un çalışmasından elde edilen bilgilere göre şu şekilde belirtilebilir:

Kurum çalışanlarının niteliklerinin artması: Bir kurumu diğerlerinden farklı kılan öne çıkaran, çalışanlar ve onların ürettikleridir. Kurum çalışanları, kurumlar arasındaki rekabette önemli bir unsurdur ve bu durum, nitelikli çalışanlara sahip kurumlar için pazarda kayda değer bir üstünlük sebebidir. Bu bilince sahip olan kurumların, çalışanlarının gelişimine önem verdikleri belirtilmektedir. Bu gelişimi sağlayan araçlardan biri olan mentorluk, kurum çalışanlarının farklı bakış açıları geliştirmelerinde ve kuruma katkı sağlamalarında önemli bir rol üstlenmektedir¹⁰⁰.

⁹⁷ Kadılar ve Balkan, **a.g.e.**, s. 38.

⁹⁸ Nkechi Idoko, Ngozi E. Osadebe, Ugwuanyi R. Ndubuisi, "Mentoring: A Strategy For Professional Development Of Librarians In Nigerian Universities", **Library Philosophy and Practice**, 2016, s. 7, (Çevrimiçi) <http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/1360>, 04 Haziran 2021.

⁹⁹ Luecke, **a.g.e.**, s. 99.

¹⁰⁰ **A.e.**, s. 100.

Örtük bilgilerin başkalarına aktarılması: Mentorluğun kurum açısından taşıdığı diğer bir yarar da çalışanların sahip oldukları örtük bilgilerin kurum içerisinde aktarılmasına aracılık etmesidir. Bu aktarım imkânı olmadığı takdirde, örtük bilgiye sahip çalışanın kurumdan ayrılması durumunda, sahip olduğu bilginin kendisiyle birlikte gidebileceği riskinin bulunduğu belirtilmektedir. Şüphesiz, bu olumsuz durum kurum açısından değer taşıyabilecek bilgilerin kaybolması anlamına gelebilir. Mentorluğun, bu bilgi kaybını önleyerek önemli bilgilerin kurum içerisinde kalmasını sağlayacak ortam oluşturduğu gözden uzak tutulmamalıdır¹⁰¹.

Nitelikli çalışanların kurumda tutulması: Örgütlerde, zaman zaman işten ayrılmalar ve işe yeni alımlar olabilmektedir. Burada, daha az nitelikli olanlarla birlikte kuruma önemli katkı sunanların da işten ayrılması gibi durumlarla karşılaşılabilir. Mentorluk, kurum açısından değer taşıyan çalışanları kurumda tutmayı sağlayan yaklaşımlardan biri olarak değerlendirilmektedir. Luecke'un söz konusu çalışmasında kuruma olan bu bağlılığın, çalışana kariyerinde ilerleme olanağı sunarak, çalışan ve kurum arasındaki bağı kuvvetlendirerek ve çalışanın iş memnuniyetini artırarak sağlandığı ifade edilmektedir.¹⁰²

Elde edilen bilgiler ışığında, mentorluğun kurumdaki çalışanların birbirleriyle olan bağlarını ve kuruma olan aidiyet duygularını güçlendirmeyi sağladığı belirtilebilir. Aynı zamanda, kurumsal kültür ve bilginin çalışanlar arasında aktararak devamlılığının sağlandığı ve kurum içerisindeki çalışanların gelişimine katkıda bulunduğu da ifade edilebilir. Bu yönüyle mentorluğun, kurumlar açısından dikkate alınması ve üzerinde durulması gereken bir gelişim aracı olduğunu söylemek mümkündür.

2.1.2. Mentor ve Menti

2.1.2.1. Mentorun Özellikleri

Mentorluk, bireyler ve kurumlar tarafından uygulanabilecek bir öğrenme programı olarak mesleki kariyerin başlangıcında önemli bir gelişim aracıdır. Bu programlarda mentiyi yönlendirmesi ve desteklemesi bakımından mentorlar ciddi bir

¹⁰¹ A.e., s.100.

¹⁰² A.e., s.101-102.

sorumluluk ve rol üstlenirler. Programda öğretmen rolü üstlenen mentorların, bilgi, deneyim ve tecrübe kadar kişilik özellikleri de öne çıkmaktadır. Hatta sürecin doğru işletilip hedefe ulaşmak için çoğu zaman sadece bilgi de yeterli değildir. Bazı mentor adayları, bilgi ve deneyimleri olmasına rağmen bu birikimlerini aktarmada yeterli beceriyi gösteremedikleri gibi etkili iletişimle ilgili hususlarda da gerekli beceriye sahip olmayabilirler. Bu olumsuz durum, mentiyile olan ilişkide münasebetleri olumsuz etkilerken, bilgi aktarımında da başarısız sonuçlara sebep olabilir. Bundan dolayı, mentorluk programlarının etkin bir şekilde sürdürülebilmesi için mentorların birtakım özelliklere sahip olması beklenir. Luecke tarafından yapılan bir çalışmada, etkin mentorların sahip olması gereken özellikler şu şekilde açıklanmıştır:

- Kurumlarında saygın ve başarılı kişilerdir.
- İnsanların gelişimine katkı sağlayacak potansiyeldedirler.
- Destek oldukları kişilerin öğrenme yöntemlerini bilir ve ona göre hareket ederler.
- Bilgiye ve destek olacak kişilere nasıl ulaşılacağını bilirler.
- Samimi bir yaklaşım gösterirler.
- Menti ile aralarında bir uyum vardır.
- Kurumsal bağları kuvvetlidir¹⁰³.

Kişiler ve kurumların mentorlarla ilgili olarak farklı beklenti ve amaçları olabilir. Fakat burada sayılan özellikler programın başarısı için beklenti ve amaçlardan daha çok mentorun kişiliğinin önemli olduğunu göstermektedir. Saygın ve başarılı bir mentor, mentinin özgüvenini geliştirmesine yardımcı olacağı gibi iş motivasyonunu da artıracaktır. Deneyimli mentor, mentinin diyalog ve iletişim becerilerini doğru analiz ederek deneyimlerini aktarmada alternatif yollar deneyebilir. Menti ile aralarında geliştireceği iletişim becerileri sürecin başarısını olumlu yönde etkileyecektir. Bütün bu özelliklere bakılarak mentorların mentiyeye karşı uyumlu ve sabırlı, teşvik edici ve destekleyici, anlayışlı ve iletişim becerilerinin güçlü olması gerektiği ifade edilebilir.

¹⁰³ Luecke, a.g.e., s. 124.

2.1.2.2. Mentorun Sorumlulukları

Mentor ve menti arasındaki ilişkinin sağlıklı bir şekilde yürütmesi için tarafların, birbirlerine karşı olan sorumluluklarını yerine getirmeleri gerekir. Bu ilişkide her iki tarafa da düşen sorumluluklar vardır. Taraflar, bu sorumluluklarını bilerek mentorluk sürecine başlamalı ve sonuna kadar da sürdürmelidirler. Bakioğlu, deneyimli kişi olmaları dolayısıyla mentorlara ilişkide daha fazla sorumluluk düştüğünü belirtmektedir.¹⁰⁴ California Üniversitesi Kütüphanecileri Derneğinin (LAUC) web sitesinde bulunan farklı nitelikteki yayınlar, mentorların sorumluluklarına ilişkin açıklayıcı bilgiler vermektedir. Bu sorumluluklar şöyle özetlenebilir:

- Hedeflerin belirlenmesi ve zaman içerisinde gözden geçirilmesinde mentiye yardımcı olmak,
- Programın profesyonel bir şekilde yürütülmesinde aktif rol almak ve mentiyi süreçle alakalı bilgilendirmek,
- Menti ile belirli aralıklarda görüşmek,
- Mentiyi dikkatle dinlemek, ona doğru ve yapıcı geribildirimlerde bulunmak,
- Kendi sınırlarını bildirmek ve mentinin sınırlarına saygı duymak,
- Gizliliği korumak ve mentiye güven aşılamak,
- Mentiye rol model olmak,
- Mentinin gelişiminde sorumluluk almasına izin vermek,
- Bir çatışma olması durumunda bunu çözmek için elinden gelen çabayı göstermek ve gerekirse başka kişilerden destek almak.

Maddeler değerlendirildiğinde, mentorun, ilişkinin sürdürülebilirliğini sağlama, menti ile görüşebileceği zaman ve ortamı hazırlama, yapıcı geribildirimlerde bulunma, gizliliği sağlama, ilişkinin sınırlarını belirleme noktalarında sorumluluklarının olduğu görülmektedir. Ayrıca, mentinin gözünde rol model konumunda olan mentorun davranışlarıyla örnek olması, ilişki süresince onun sorumluluk almasına izin vermesi beklenmektedir. Mentorun bu sorumlulukları yerine getirmesi, ilişkide yaşanabilecek olası sorunları önleme ve çözmede kolaylık sağlayacaktır. Tüm bunlar, programın sağlıklı bir şekilde yürütmesi için mentora önemli görevler yüklemektedir.

2.1.2.3. Mentinin Sorumlulukları

Karşılıklı olarak yürütülen bir ilişkinin sürdürülmesinde tek tarafın sergileyeceği çabanın yeterli olması beklenemez. Bu ilişkinin sağlıklı bir şekilde devam etmesi için her iki tarafın da sorumluluk alması ve bunları da yerine getirmesi gerekir. Mentorluk ilişkisinde deneyim ve tecrübesinden dolayı her ne kadar mentorun sorumlulukları öne çıksa da mentiyi de çeşitli görevler düşmektedir.

Programın doğru yürütülmesinde görev ve sorumluluklar önceden tanımlanmış olsa da mentor kadar mentinin de tutumu önemlidir. Mentinin istekli ve gayretli olmasının, sürecin kalite ve verimliliğinin artmasını sağlayacağı belirtilmektedir. Ayrıca, mentorun bir destek ve rehberlik kaynağı olduğunun unutulmaması, ilişki süresince dürüst ve işbirlikçi bir yaklaşım gösterilmesi mentinin sorumlulukları arasında sayılmaktadır¹⁰⁵. Mentiye düşen sorumluluklar şöyle sıralanabilir:

- Etkili bir mentorluk ilişkisine hazır olmak,
- Hedeflerini belirlemek,
- Açık, samimi bir iletişim kurmak,
- Planlı olmak,
- Paylaşımçı olmak,
- Öğrenmeye istek duymak,
- Yeni öğrenmeler için risk almak,
- İyimserlik ve etkili problem çözme arasında denge kurmak¹⁰⁶

Mentorluk ilişkisindeki sorumlulukları incelendiğinde mentinin istekli, belirli amaç ve hedefleri olan, paylaşmaya ve iş birliğine açık, öğrenmeye hevesli ve cesaretli olma maddelerinin öne çıktığı söylenebilir. Mentinin üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmesi, ilişkinin başarılı bir şekilde yürütülmesinde kolaylaştırıcı bir etken olarak düşünülmektedir. Aksi takdirde sürecin başarısız olması, paydaşları olumsuz yönde etkileyen bir duruma dönüşebilir. Taraflar mentorluk ilişkisine başlarken tüm sorumluluklarını bilmeli ve bunlara uymada gerekli çabayı göstermelidirler.

¹⁰⁵ Norman H. Cohen, **The Mentee's Guide to Mentoring**, Massachusetts, HRD Press Amherst, 1999, s. 69'dan aktaran: Kocabaş ve Yirci, **a.g.e.**, s. 64.

¹⁰⁶ Suk-Hyang Lee, "Create Effective Mentoring Relationships: Strategies for Mentor and Mentee Success", **Intervention in School and Clinic**, C.XLI, No:4, 2006'dan aktaran: **A.e.**, s. 64.

Böylelikle her iki taraf için de daha verimli ve etkin bir programın gerçekleşmesine ve hedeflere ulaşılmasına imkân sağlanmış olur.

2.1.3. Mentorluk Fonksiyonları

Mentorluğun, mentinin kişisel ve mesleki gelişimini artırmayı amaçlayan bir ilişki olduğu ifade edilebilir. Kram tarafından yapılan çalışmada da mentinin mesleki ve kişisel gelişimini sağlamak için mentorların sahip olması gereken fonksiyonlara vurgu yapılmaktadır. Söz konusu çalışmada Kram, bir kamu kuruluşundaki 18 yöneticiyle görüşmeler yapmış ve bu görüşmelerin içerik analizi sonrasında mentorların kariyer ve psiko-sosyal fonksiyonları sağladığını ortaya koymuştur¹⁰⁷. Aşağıda, mentorlar tarafından sağlanan kariyer fonksiyonları ve psiko-sosyal fonksiyonlar tablo şeklinde açıklanmıştır.

Kariyer Fonksiyonları	Psiko-Sosyal Fonksiyonlar
▪ Sponsorluk ▪ Maruz Kalma ve Görünürlük ▪ Koçluk ▪ Koruma ▪ Zorlu Görevler	▪ Rol Modellik ▪ Kabul ve Onay ▪ Danışmanlık ▪ Arkadaşlık

Tablo 2.2: Mentorluk Fonksiyonları¹⁰⁸

Kariyer fonksiyonları kişinin kariyer gelişiminin artmasını sağlarken, psiko-sosyal olanlar mentinin kendine güven, profesyonel kimlik ve yetkinlik hissi kazanmasına yardımcı olmaktadır¹⁰⁹. Buradan hareketle, mentorların mentilerine bu fonksiyonlar aracılığıyla hem mesleki hem de kişisel gelişim fırsatı sunduklarını ifade etmek mümkündür. Çalışmanın bu kısmında, mentorlar tarafından sunulan kariyer ve psiko-sosyal fonksiyonlar içerdikleri görevlerle birlikte açıklanmıştır.

¹⁰⁷ Kathy E. Kram, “Phases of the Mentor Relationship,” *Academy of Management Journal*, C.XXVI, No:4, 1983, s. 613.

¹⁰⁸ A.e.

¹⁰⁹ A.e.

2.1.3.1. Kariyer Fonksiyonu

Mentorluk ilişkilerinin, çalışanların kariyerlerine yönelik planlama yapmalarına imkân sağlaması bakımından önemli bir role sahip olduğu söylenebilir. Mentorlar, mentilerin kariyer gelişimlerinde etkin bir destekle mentiyeye yardımcı olabilirler. Bu gelişimin, mentorun sahip olması gereken kariyer fonksiyonu özelliği ile sağlandığı belirtilmektedir¹¹⁰. Bu fonksiyonun, mentinin öğrenme sürecini destekleyen ve onu bulunduğu kurum içerisinde ilerlemeye hazırlayan davranışları içerdiği ifade edilmektedir¹¹¹.

Kariyer fonksiyonları, mentilerin gelişimi amacıyla mentorlar tarafından sunulan sponsorluk, görünürlük, koçluk, koruma ve zorlayıcı görevler verme gibi işlevlere sahiptir¹¹². Mentorun bu şekilde kariyer fonksiyonları sunarak mentiyeye yardımcı olmasının, mentinin kurumsal yaşamın temellerini öğrenme ve gelişim fırsatlarına hazırlanmasında yardımcı olacağı düşünülmektedir. Kram tarafından yapılan çalışmada, mentiyeye sunulan bu fonksiyonlar şu şekilde açıklanmaktadır:

- **Sponsorluk:** Mentiyeye kapalı kapıları açar.
- **Koçluk:** Mentiyeye öğretir ve ona geribildirimde bulunur.
- **Koruma:** Mentisini destekler ve onu korur.
- **Zorlu görevler verme:** Mentiyeye zorlu görevler vererek yeteneklerini geliştirmesine yardımcı olur.
- **Görünürlük ve açığa çıkarma:** Mentinin üst yönetim tarafından görünmesini sağlayacak görevlere yönlendirir¹¹³.

Bakioğlu, çalışmasında¹¹⁴ yukarıda sıralanan kariyer fonksiyonlarına yönelik yaptığı değerlendirmede, bazı noktalara dikkat edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu noktalar şu şekilde belirtilebilir: Mentor, sponsorluk rolünde mentinin kendi

¹¹⁰ Bella R. Ragins, Kathy E. Kram, "The Roots and Meaning of Mentoring," **The Handbook of Mentoring at Work: Theory, Research, and Practice**, Ed. By. Bella R. Ragins, Kathy E. Kram, Sage Publications, 2007, s. 5.

¹¹¹ **A.e.**

¹¹² Kram, **Phases of the Mentor Relationship**, s. 613.

¹¹³ Kathy E. Kram, **Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life**, England, University Press of America, 1988'den aktaran: Shane Parker, "The Supervisor as Mentor-Coach in Theological Field Education", **Christian Education Journal**, C.VI, No:1, Bahar 2009, s. 53.

¹¹⁴ **Eğitimde Mentorluk**, s. 32.

imkânlarıyla tanıyamayacağı kişilerle tanışmasına fırsat vererek onun vizyonunun gelişmesini sağlamalıdır. Koçluk rolünde, ortak hedefleri esas alarak mentiyeye eğitim verilmesi önem taşımaktadır. Koruma rolünde mentorun aşırı korumacı davranışlarda bulunması, mentiyeyi mentora bağımlı kılacağından mentiyeyi desteklerken ve korurken mentorun dengeyi sağlaması gerekmektedir. Mentor, mentinin kariyer ilerlemesine yardımcı olmak amacıyla ona zorlu görevler vererek onun bilgi ve becerilerini geliştirmesine yardımcı olabilir. Ayrıca bu durumun, mentinin mentor tarafından üst yönetime olumlu olarak tanıtılmasına da imkân sağlayacağı belirtilmektedir¹¹⁵.

Brockbank ve McGill, kariyer fonksiyonlarının ön planda olduğu mentorluk ilişkilerinin genellikle kurumlar tarafından yapılandırılan formal mentorluk ilişkileri olduğunu ifade etmektedirler. Bu sebeple, adı geçen kariyer fonksiyonlarının bilgiye dayalı olduğu ve titizlikle kontrol edildiği vurgulanmaktadır¹¹⁶.

2.1.3.2. Psiko-Sosyal Fonksiyonlar

Mentorluk ilişkilerinde mentiyeye kariyer gelişim fırsatı sunulmasının yanında psiko-sosyal açıdan da gelişim imkânı sağlanabilir. Bu gelişimin, mentorun sahip olması gereken psiko-sosyal fonksiyonlar aracılığı ile elde edilebileceği belirtilmektedir. Bu fonksiyonların, ilişkideki güven, yakınlık ve kişiler arasında bağlar üzerine kurulu olduğu ve mentinin mesleki ve kişisel gelişimini, kimliğini, öz değerini ve öz yeterliliğini artıran davranışları içerdiği ifade edilmektedir¹¹⁷. Bu fonksiyonların, mentinin gelişim ihtiyaçlarını karşılamada gereksinim duyduğu bilgi ve desteği sunduğu belirtilmektedir¹¹⁸.

Mentorun sunduğu psiko-sosyal fonksiyonlar, Kram tarafından yapılan çalışmada rol modellik, danışmanlık, arkadaşlık, kabul ve onay gibi işlevleri içerecek şekilde yapılandırılmıştır¹¹⁹. Mentorların sahip olabileceği bu fonksiyonlar, şu şekilde açıklanabilir:

¹¹⁵ A.e.

¹¹⁶ Anne Brockbank, Ian McGill, **Facilitating Learning Through Coaching and Mentoring**, London, Kogan Page, 2007, s. 323.

¹¹⁷ Ragins ve Kram, **a.g.e.**, s. 5.

¹¹⁸ Brockbank ve McGill, **a.g.e.**, s. 323.

¹¹⁹ Kram, **Phases of the Mentor Relationship**, s. 613.

- **Rol modellik:** Mentiye kurum içerisinde başarıya götürecek olan davranış, tutum ve değerleri gösterecek rehberlik yapar.
- **Danışmanlık:** Mentinin karşılaştığı mesleki güçlüklerin üstesinden gelmesinde ona yardımcı olur.
- **Kabul ve onay:** Mentiye destekler ve ona saygı gösterir.
- **Arkadaşlık:** İş dışında da mentiye kişisel değer verir¹²⁰.

Psiko-sosyal fonksiyonların yapıları incelendiğinde, mentinin kişisel gelişim yolculuğuna destek olacak özellikleri içerdiği görülmektedir. Mentor, mentiye rol model olarak, ona gerektiği yerlerde danışmanlık yaparak, onu kabul ettiğini ve onayladığını gösterir. Aynı zamanda mentiye bir arkadaş gibi değer verirken, onun kurum içerisindeki kimliğinin ve yetkinliğinin gelişmesine, kuruma olan aidiyetinin artmasına katkıda bulunabileceği söylenebilir.

2.2. Mentorluk Yaklaşımları, Aşamaları ve Planlanması

2.2.1. Mentorluk Yaklaşımları

Mentorluk literatüründe ilişkinin biçimine göre formal ve informal olmak üzere genellikle iki farklı yaklaşımla mentorluk programlarının oluşturulduğu görülmektedir. Formal mentorluk programları, resmî ve yapılandırılmış mentorluk olarak da adlandırılabilir. İnfomal mentorluk ise gayriresmî ve yapılandırılmamış mentorluk olarak kullanılabilir. Çalışmanın bu kısmında formal ve informal mentorluk yaklaşımları ve bu iki yaklaşım arasındaki farklar açıklanmıştır.

2.2.1.1. Formal

Fransızcadaki formel kelimesinden gelen formal – *TDK’da formel olarak geçmektedir* – Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlükte “biçimsel, resmî” olarak tanımlanmaktadır. Bu kavramın ifade ettiği şekliyle formal mentorluk da resmî,

¹²⁰

Kram, **Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life**’dan aktaran: Parker, **a.g.e.**, s. 53.

biçimsel mentorluk olarak ifade edilebilir. Nitekim literatürdeki bazı çalışmalarda formal mentorluk için, “resmî mentorluk”, “yapılandırılmış mentorluk”, “biçimsel mentorluk” gibi ifadelerin kullanıldığı görülmüştür¹²¹.

Formal mentorluk, kurum ihtiyaçları doğrultusunda ortaya çıkan, mentor ve mentinin kurum tarafından belirlendiği, başlangıç ve bitiş süreleri belli olan, verimliliği ölçülebilen bir mentorluk yaklaşımıdır. Aynı zamanda bu mentorluk ilişkisinde, mentor ve mentinin çeşitli zamanlarda bir araya gelerek süreç ve hedeflere yönelik görüştükleri, varılmak istenen kişisel ve kurumsal hedeflere odaklandıkları belirtilmektedir¹²². Buradan hareketle formal mentorluğu, mentor ve mentinin önceden belirlenmiş hedefleri gerçekleştirmek amacıyla bir araya gelerek ilişkiyi kurumun koordine ettiği şekliyle belirli bir süre ve program dâhilinde yürüttükleri bir model olarak açıklamak mümkündür.

Formal mentorluğun amacının, çalışanlar ve yöneticiler arasında güçlü bir iletişim kurulmasını sağlamak, işe yeni başlayan çalışanlara ve yönetici adaylarına kurumu tanıtmak ve kurum kültürünü aşlamak olduğu belirtilmektedir¹²³. Ayrıca formal mentorluk, mentinin kurum içerisindeki kabulünü kolaylaştırır, ona güvenli bir ortam sunar ve kurumun hedef ve beklentilerini tanımasına imkân verir¹²⁴. Bu mentorluk türünde tarafların sorumluluklarını bildiren bir sözleşme imzalamalarının beklendiği ifade edilmektedir¹²⁵. Burada önemli olan husus, sözleşme imzalamadaki amaç olan tarafların sorumluluklarının farkında olarak iş münasebetlerini geliştirmesi olduğunu belirtmek gerekir. Sorumluluk ve iş münasebetlerinin gelişmesinin, mentorluk sürecinin daha etkin yürütülmesine katkıda bulunacağı ifade edilebilir.

Kurumsal hedefleri gerçekleştirmeye dayanan bir yaklaşım olan formal mentorluk ilişkisini, üst yönetimin de desteklemesi beklenir. Mentor ve mentinin bir

¹²¹ Ekici ve Önal, **a.g.e.**, s. 28; Ersin Candemir, “Polis Staj Eğitimleri ve Mentorluğa Dayalı Bir Model Önerisi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yaşam Boyu Öğrenme ve Yetişkin Eğitimi Anabilim Dalı, 2010, s. 26.

¹²² Uçkun ve Kılınç, **a.g.e.**, s. 83.

¹²³ Ceylan, **a.g.e.**, s. 13.

¹²⁴ Steven J. Armstrong, Christopher W. Allinson, John Hayes, Formal Mentoring Systems: An Examination of the Effects of Mentor/Protege Cognitive Styles on the Mentoring Process”, **Journal of Management Studies**, C.XII, s. 2002.

¹²⁵ John J. Sosik, Doris Lee, Edward A. Bouquillon, “Context and Mentoring: Examining Formal and Informal Relationships in High Tech Firms and K-12 Schools”, **Journal of Leadership and Organizational Studies**, C.XII, No:2, 2005.

takım oluşturması ve birbirleriyle olan iletişimleri kurum tarafından koordine edilir. Böylece st yönetim çalışanların iş uyumu, oryantasyon, staj ve hizmet içi eēitim gibi mentorluk uygulamalarını da bir politika olarak destekler. Çeşitli kaynaklar, yönetimlerin işe yeni başlayan çalışanların kariyer gelişimlerine yardımcı olabilmek için bu tarz münasebetleri yapılandırmaya alıştiklarına işaret etmektedir¹²⁶.

Elektronik mentorluk üzerine yaptıkları çalışmada Kuzu ve arkadaşları, formal mentorluk programlarının, gönüllü olarak yürütülen informal mentorlukta elde edilen faydaları daha etkili ve yaygın hale getirmeyi saēladığını belirtmektedirler. Ayrıca çalışmada, literatürde bulunan mentorluk araştırmalarının da genellikle formal mentorluk üzerine olduēu ifade edilmektedir¹²⁷. Kurumlar, formal mentorluk programlarını kullanarak kurumsal hedefleri gerçekleştirmek için ölçülebilir deēerler elde etmektedir. Bu sebeple, gönüllü mentorluk kabul edilse de örgütlerin tercihinin formal mentorluk olduēu söylenebilir.

Kurumların formal mentorluēu tercih sebepleri, kurumun mentorluk ilişkisinden beklediēi amaç, beklenti ve çalışanların ihtiyaçlarına göre deēiřkenlik gösterebilir. Kurum kültürünün yerleşik ve gelişmiş olduēu büyük kurumlarda planlı ve yapılandırılmış mentorluk uygulamalarının daha iyi sonuçlar verebileceēi düşünülmektedir. Kocabaş ve Yirci de çalışmalarında, büyük şirketlerin formal mentorluk programlarını daha çok tercih ettiklerini belirtmektedirler¹²⁸. Bununla birlikte kurumun byklē tercih için her zaman yeterli ölçüt olmayabilir. Tercih yaparken, kurum ve kurum çalışanlarının amaç, beklenti ve ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulmasının daha önemli olacaēı düşünülmektedir.

2.2.1.2. İnfomal

Fransızcadaki informel kelimesinden gelen informal – *TDK’da informel olarak geçmektedir* – “biçimsel olmayan”, “resmî olmayan” anlamlarına gelmektedir. Buradan hareketle, informal mentorluk için “biçimsel olmayan mentorluk”, “resmî

¹²⁶ Ceylan, **a.g.e.**, s.13.

¹²⁷ Abdullah Kuzu, Mehmet Kahraman, Ferhan Odabaşı, “Mentrlkte Yeni Bir Yaklaşım: E-Mentörlük”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C.XII, No:4, 2012, s. 176.

¹²⁸ Kocabaş ve Yirci, **a.g.e.**, s.32.

olmayan mentorluk” gibi ifadeler kullanılabilir. Nitekim literatürdeki bazı çalışmalarda¹²⁹ informal mentorluk için, “gayriresmî ve yapılandırılmamış mentorluk”, “gönüllü fakat biçimsel olmayan mentorluk” gibi ifadelerin kullanıldığı görülmüştür.

İnformal mentorluğun, en yaygın görülen mentorluk yaklaşımı olduğu belirtilmektedir. Buradaki ilişki, menti rolündeki kişinin kariyerine ilişkin konularda danışabileceği, soru sorabileceği ve destek isteyebileceği birini aramasıyla ortaya çıkar ve mentorun yönlendirmeleriyle devam eder. Bu mentorluk ilişkisi, gelişmeye açık olup oldukça etkilidir ve resmî bir sistem içerisinde yer almaz¹³⁰. Resmî bir sistem içerisinde yer almadığından mentorluk süreci, üçüncü bir kişiye gerek kalmadan mentor veya menti tarafından başlatılabilir. Bu yolla kendiliğinden gelişen mentorluk ilişkisinin, taraflar arasında karşılıklı güveni elde etme, yakınlık kurma ve motivasyon sağlama gibi olumlu sonuçlar getirdiği belirtilmektedir¹³¹.

İnformal mentorluk ilişkisi, mentorun yol gösterici olduğu, bağlılığın paylaşıldığı, derin bir ilişkidir. Bu süreçte menti, mentordan hem kariyerini hem de özel yaşamını nasıl yöneteceğini öğrenir¹³². Menti, kariyerine yönelik gelişim konularında mentorundan destek alsada daha özerk bir konumdadır¹³³. Bu mentorluk yaklaşımında mentor ve menti benzer tutum, deneyim ve değerlere sahiptir¹³⁴. Ortak noktaların varlığı, mentorluk ilişkisinin her iki taraf açısından daha sıcak bir ortamda gerçekleşmesine ve iletişimin daha kuvvetli olmasına imkân vereceği söylenebilir¹³⁵.

İnformal mentorluk yaklaşımı, formal mentorluk yaklaşımına göre daha etkili olmasına rağmen kontrol dışına çıkma ve duygusal problemler oluşturma olasılığı daha yüksektir¹³⁶. Ayrıca, mentor ve menti arasındaki görüşmeler, formal mentorluktaki gibi belirli aralıklarla düzenli olarak yapılmaz. Taraflar arasındaki

¹²⁹ Uçkun ve Kılınç, **a.g.e.**, s. 90.

¹³⁰ **A.e.**, s. 83.

¹³¹ Suzan Karadağ, “Eğitim Kurumlarında Mentorluk Uygulamaları: Durum Analizi”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2015, s. 11.

¹³² Ceylan, **a.g.e.**, s.14.

¹³³ Kocabaş ve Yirci, **a.g.e.**, s. 34.

¹³⁴ Sosik, Lee and Bouquillon, **a.g.e.**

¹³⁵ Kocabaş ve Yirci, **a.g.e.**, s. 34.

¹³⁶ Uçkun ve Kılınç, **a.g.e.**, s.91.

iletişim, genellikle ihtiyaç duyulduğunda düzensiz olarak gerçekleşmektedir. Aşağıdaki tabloda da formal ve informal mentorluk arasındaki farklara değinilmiştir.

Formal Mentorluk	İnformal Mentorluk
Belli bir plan dâhilinde yürütülür	Belli bir plan yoktur
Programa katılım zorunludur	Programa gönüllü katılım vardır
Kurumsal hedefler vardır	Bireysel hedefler vardır
İlişki mesafelidir	Daha samimi bir ilişki vardır
Sosyal ilişkiler düşük seviyededir	Sosyal ilişkiler yüksek seviyededir
Zaman sınırlaması belirgindir	Zaman sınırlaması yoktur
Daha yönlendiricidir	Daha az yönlendiricidir
Birey odaklıdır	Daha geniş sosyal ağlar vardır
Yerel çevreden ayrıdır	Yerel evreye bağlıdır

Tablo 2.3: Formal ve İnformal Mentorluğun Karřılařtırılması¹³⁷

Formal ve informal mentorluk arasındaki farklar incelendiğinde, formal mentorluğun odak noktasını, daha çok kurumsal hedefleri gerçekleştirmek oluştururken, informal mentorluğun ise bireysel hedefleri gerçekleştirmek oluşturmaktadır. Mentorluk ilişkisinin kurum tarafından koordine edilmesi, ilişkinin belirli bir plan ve süre dâhilinde yürütülmesi, sınırların daha belirgin olması gibi etkenlerden dolayı kurumların formal mentorluğu tercih etmeleri daha faydalı olabilir. Bununla birlikte resmî bir yapıda olmaksızın mentorluk ilişkisi, informal yaklaşımla gönüllü olarak da yürütülebilir. Bu da katılımcılar arasındaki samimiyet ve ilişkinin daha yüksek olmasını sağlayabilir. Her iki mentorluk türünün de kendine özgü avantajlarının olduğu unutulmadan, ihtiyaç ve beklentiler göz önüne alınarak, uygun olan yaklaşımı tercih etmenin daha doğru olacağı söylenebilir.

¹³⁷

I. Waering, **Australian Institute of Building Surveyors**, 2011 (evrimii) <http://aibs.businesscatalyst.com/announcements/formal-v-informal-mentoringwhatsthedifference>, 4 şubat 2013'den aktaran: Elif Güven, "Araştırma Görevlilerinin Danışmanları İle İlişkilerinin Mentorluk Bağlamında Değerlendirilmesi", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, 2014, s. 14-15.

2.2.2. Mentorluk Türleri

2.2.2.1. Birebir

Çeşitli mentorluk türlerinden biri de birebir gerçekleştirilendir. Birebir mentorluk, daha deneyimli olan birinin kendisinden daha genç ve deneyimsiz olan bir başkasına bilgi ve deneyimlerini aktardığı, klasik ve en temel mentorluk ilişkisi olarak ifade edilmektedir¹³⁸. Kuzu, makalesinde özellikle kurumlarda yönetici olma potansiyeline sahip adayların yetiştirilmesi için bu yaklaşımın tercih edildiğini belirtmektedir¹³⁹.

2.2.2.2. Çoklu Mentor

Mentorluk, her zaman bir mentor ve bir mentiden oluşacak şekilde birebir olarak görülmeyebilir. Çoklu programlara da rastlanabilir. Bu programlardan biri, birden çok mentorun aynı programda yer alması şeklindedir. Bu programda, mentinin birkaç tane mentorunu bulunur¹⁴⁰.

Çoklu mentorluk ilişkisinde mentor, iş yükünü diğer mentorlarla paylaşır. Böylece, tek bir mentorun programa çok fazla zaman ayırması gerekmez¹⁴¹. Çoklu mentorluk, bir mentorun bütün mesaisini bu programa harcamasını gerektirmezken mentiyeye de farklı mentorların tecrübesini görme imkânı verir. Farklı özelliklere sahip kişilerin mentorluk sürecinin içinde bulunması, etkileşim ve paylaşımı artırmaktadır¹⁴².

Bu ilişkideki tüm bilgilerin gizli olarak kalmasının, mentiler için oldukça faydalı olduğu belirtilmektedir¹⁴³. Her mentor, mentiyeye olan münasebetinde yaptığı tespitler ve değerlendirmeler kendisinde kalır, diğerleriyle paylaşmaz. Bu şekilde mentorlar birbirlerini etkileyip tesir altında bırakmadan bağımsız olarak mentiyeye değerlendirmiş olurlar.

¹³⁸ Kuzu vd., **a.g.e.**, s. 176.

¹³⁹ **A.e.**

¹⁴⁰ **Eğitimde Mentorluk**, s. 82.

¹⁴¹ Kathleen F. Johnson, **Being an Effective Mentor: How to Help Beginning Teachers Succeed**, California, Corwin Press, 2008, s. 33'den aktaran: **Eğitimde Mentorluk**, s. 82.

¹⁴² Kuzu vd., **a.g.e.**, s. 176.

¹⁴³ Jonson, **a.g.e.**, s. 33'den aktaran: **Eğitimde Mentorluk**, s. 82.

2.2.2.3. Destek Gruplar

Mentorluk ilişkilerinde, bir mentorun birden çok mentiyeye destek verdiği durumlarla da karşılaşılabilir. Bu tür mentorluk ilişkisinin, literatürdeki çeşitli kaynaklarda destek grup mentorluğu olarak adlandırıldığı görülmektedir¹⁴⁴. Destek grup mentorluğu, bir mentorun bilgi ve deneyimlerinden birden çok mentinin faydalanmasını ifade eder¹⁴⁵.

Birden çok mentinin bir grup içerisinde olması, birbirlerinin düşüncelerinden, deneyimlerinden yararlanmalarına olanak sağlayabilir. Mihkelson çalışmasında, bu uygulamada grup liderinin mentiler arasındaki hiyerarşiyi kaldırarak herkesin eşit olmasını sağladığını belirtmektedir. Burada mentorun, ilişki süresince mentilerin birbirlerinden dönüt almaları konusunda onlara rehberlik etmesi, yapılan görüşmelerde zor ve hassas konulara karşı dikkatli davranması beklenmektedir. Ayrıca bu süreç, mentilere birbirlerinin görüşlerinden, yeni fikirlerinden yararlanma imkânı vermektedir. Uygulama sırasında ortaya çıkan ve gelişen fikirlerin, ilişkinin paydaşları yanı sıra kuruma da fayda sağladığı belirtilmektedir¹⁴⁶.

2.2.2.4. Akran

Mentorluk ilişkisinde daha deneyimli bir mentor ile deneyimsiz bir mentinin bir arada olması, ilişkide bir hiyerarşi olduğu şeklinde yorumlanabilir. Buna karşın, hiyerarşinin görülmeyeceği bir mentorluk ilişkisi de söz konusu olabilir. Benzer şartlar altındaki akranların öğrenme süreçlerinde birbirlerine destek olmalarını kapsayan akran mentorluk¹⁴⁷, bu tür bir ilişkiye örnek gösterilebilir. Bu uygulamada hiyerarşik bir yapı içermeyen öğrenme, aynı düzeydeki katılımcılar arasında gerçekleşmektedir¹⁴⁸.

¹⁴⁴ **Eğitimde Mentorluk**, s. 82.; Güven, **a.g.e.**, s. 32.

¹⁴⁵ **Eğitimde Mentorluk**, s. 83.

¹⁴⁶ Ann Mihkelson, **A Model of Research Mentoring for Higher Education--An Overview**, Australia, University of Tasmania 1997, s. 8'den aktaran: **Eğitimde Mentorluk**, s. 83.

¹⁴⁷ Kuzu vd., **a.g.e.**, s. 176.

¹⁴⁸ W. Brad Johnson, **On Being a Mentor: A Guide for Higher Education Faculty**, New York, Lawrence Erlbaum Associates, 2007, s. 84'den aktaran: **Eğitimde Mentorluk**, s. 84.

Akran mentorluğu, avantajlar kadar iyi yönetilmediğinde birtakım dezavantajlara da sahiptir. Mentilerin ihtiyaç duyabilecekleri sponsorluk, koruma, zorlayıcı görevler alma yoluyla becerileri geliştirmek ve rol modellik gibi birçok işlevden yararlanamaması sorun oluşturabilir. Üst yönetim tarafından fark edilmek için mentilerin birbirleriyle rekabete girmeleri ve bundan dolayı ihtiyaç duyabilecekleri bilgileri saklama ihtimalleri, olumsuz gelişmeler olarak görülmektedir¹⁴⁹. Buna karşın akran durumundan dolayı birbirlerinin problemlerini ve hedeflerini anlamaya daha yatkın olmaları, bu ilişkinin avantajları olarak ifade edilebilir¹⁵⁰.

Akran mentorluğu ile benzer şartlara sahip kişilerin birbirlerine mentorluk yapmaları, klasik mentorluk ilişkisindeki daha bilgili ve yaşça daha büyük olan birinden mentorluk alırken çekinceleri olan mentiler için daha faydalı olabilir. Bu ilişkide bir hiyerarşi olmayacağından mentilerin daha rahat davranabilecekleri; soru sormaktan çekinmeyecekleri düşünülmektedir. Buna karşın üst yönetim tarafından fark edilmek için rekabet duygusuna kapılma riski, diğer mentorlardan alabilecekleri kazanımların burada alınamaması bu ilişki için bir dezavantaj oluşturabilir. Kurumların, böyle bir mentorluk ilişkisini tercih ettikleri takdirde, rekabeti önleyebilecek tedbirleri almaları gerekir. Dezavantajları ortadan kaldıracak yollar bulmalarının faydalı olacağı düşünülmektedir.

2.2.2.5. Elektronik

Dünya’da görülen küreselleşme hareketleri ve bilgi teknolojileri merkezli hizmetler birçok alanda olduğu gibi mentorluk ilişkilerini de etkilemiştir. Mentorluk süreci her ne kadar yüz yüze yürütülse de teknolojik imkânlardan yararlanarak uygulamanın daha etkili olabileceği değerlendirilmektedir. Teknolojinin merkezde olduğu bilgi toplumlarında yüz yüze kurulan mentorluk ilişkilerinin her zaman kullanışlı olmadığı ve bunun sonucunda bilgisayar ve internet desteğiyle sağlanan

¹⁴⁹ Luecke, **a.g.e.**, s. 152-153.

¹⁵⁰ **A.e.**, s. 152.

sanal (elektronik) mentorluk uygulamalarının önem kazandığı belirtilmektedir¹⁵¹. Buradan hareketle elektronik mentorluğu, çevrimiçi ortamda yürütülen mentorluk ilişkisi olarak ifade etmek mümkündür. Elektronik mentorluğun çevrimiçi ortamda yapılma özelliği, yüz yüze yapılana göre daha farklı imkân ve kolaylıklar sağlayabilir. Mentorluk üzerine yapmış oldukları çalışmada Price ve Hui-Hui, bu faydaları şu şekilde belirtmektedir:

- Mentor ve mentinin farklı yerlerde olmaları, ilişkinin yürütülmesine engel değildir.
- Zaman ve mekân açısından kişilere esneklik kazandırır.
- Ulaşılabilir, destekleyici ve geliştirici özelliğe sahip pek çok kaynağa bilgisayar üzerinden erişim imkânı sağlanabilir.
- Paylaşım ve problem çözümüne dayalı bir topluluk oluşturur.
- Öğrenenlerin birbirleriyle yapabilecekleri iş birliği fırsatlarını geliştirir.
- İlişkide farklı iletişim yöntemlerinin kullanılmasına imkân sunar¹⁵².

Sıralanan maddeler incelendiğinde, kişilere zaman ve mekân açısından esneklik getirmesi, pek çok kaynağa kolayca erişim imkânı vermesi, uzak mesafelerin ilişkinin yürütülmesine engel olmaması gibi faydalar, elektronik mentorluğu, kişi ve kurumlar tarafından tercih edilebilecek bir model olarak ön plana çıkarmaktadır. Tüm bu olumlu özelliklere rağmen elektronik mentorluğun bazı olumsuz yanlarının olduğu da belirtilmektedir. Bu mentorluk ilişkisinin, mentor-menti eşleştirmesi, mentor seçimi ve sürecin devam ettirilmesi noktalarında sorun oluşturabileceği belirtilmektedir¹⁵³. Bu olumsuzluklar, mentorluk modelini tercih etmede dikkat edilmesi gereken hususlar olarak göz önünde bulundurulmalıdır. Bu modelde özellikle zaman ve mekân esnekliği olmasının, yüz yüze görüşme imkânı olmayan mentorluk programları için faydalı

¹⁵¹ Laura L. Bierema, Janette R. Hill, “Virtual Mentoring and HRD”, **Advances in Developing Human Resources**, C.VII, No:4, 2005, s. 557 (Çevrimiçi) <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1523422305279688>, 15 Haziran 2021.

¹⁵² Margaret P. Price, Chen Hui-Hui, “Promises and Challenges: Exploring A Collaborative Telementing Programme”, **Mentoring and Tutoring**, C.XI, No:1, 2003’dan aktaran: Kocabaş ve Yirci, **a.g.e.**, s. 38.

¹⁵³ Sandy Watson, “Virtual Mentoring in Higher Education: Teacher Education and Cyber-Connections”, **International Journal of Teaching and Learning in Higher Education**, C.XVIII, No:3, 2006’dan aktaran: Kocabaş ve Yirci, **a.g.e.**, s. 39.

olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda, elektronik mentorluğun güçlü bir alternatif mentorluk ilişkisi olduğu ifade edilebilir.

2.2.3. Mentorluğun Aşamaları

Mentorluk programlarının uygulanması sırasında farklı aşamaların varlığından söz edilebilir. Kram, yaptığı çalışmada¹⁵⁴ mentorluk aşamalarının, mentorlar tarafından sunulan kariyer ve psiko-sosyal fonksiyonların belirlenebilmesi ve mentorluk sürecindeki her bir yöneticinin ilişkiyi nasıl deneyimlediğini göstermesi bakımından incelenebileceğini belirtmiştir. Söz konusu çalışmada, sürelerinin değişebileceği belirtilmekle birlikte birbirlerinden tamamıyla bağımsız olmayan 4 aşamadan söz edilmektedir. Bu aşamalar, ilişkinin başladığı dönem olan “başlatma”; ilişkideki etkinin ve kazanımların en yüksek seviyeye çıktığı “yetiştirme”; ilişkide yapısal veya psikolojik değişikliklerin gözlemlenmeye başladığı “ayrılık” ve ilişkinin geçmişten farklı bir yapıya büründüğü veya tamamen sonlandırıldığı “yeniden tanımlama” aşamaları olarak belirtilmektedir¹⁵⁵.

2.2.3.1. Başlatma

Mentorluk ilişkisinin başladığı, tarafların rollerinin, sorumluluklarının, sınır ve kurallarının belirlendiği aşamadır. Bu aşamanın başarısız olması durumunda, mentorluk sürecinin tehlikeye gireceği belirtilmektedir¹⁵⁶. Mentorluk ilişkisinin başarıya ulaşmasının ilk adımı olan bu aşamada azami dikkatin gösterilmesi önemlidir. Bu sebeple, mentor ve menti karşılıklı iletişimde bulunarak ilişkiyi sağlam temeller üzerine inşa etmelidirler¹⁵⁷. İlişkinin başlangıcı olan bu evrede, mentorlar bilgi ve tecrübelerini aktararak, mentiler ise bu bilgi ve tecrübelerin aktarımından dolayı interaktif bir diyalog içinde bulunurlar¹⁵⁸. Bu diyalog ortamı, tarafların birbirini gözleme, anlama ve değerlendirme imkânı sunar.

¹⁵⁴ Kram, **Phases of the Mentor Relationship**, s. 614.

¹⁵⁵ **A.e.**

¹⁵⁶ Anna M. Ahonen, “Facets of Mentoring in Higher Education”, **Innovations in Education and Training International**, C.XXXVI, No:2, 1999’den aktaran: **Eğitimde Mentorluk**, s. 46.

¹⁵⁷ **Eğitimde Mentorluk**, s. 46.

¹⁵⁸ Uçkun ve Kılınç, **a.g.e.**, s. 93.

2.2.3.2. Yetiştirme

Yetiştirme aşaması, hedeflerin gerçekleşmesi yolunda ilerlemenin görüldüğü, taraflar arasındaki ilişkinin ve memnuniyetin en yoğun yaşandığı evre olarak ifade edilir¹⁵⁹. Başlatma aşamasında ortaya konan hedefler, bu aşamada gerçekleştirilmeye çalışılır ve mentor-menti arasındaki ilişkinin daha güçlü hale gelmesi beklenir. Yetiştirme, kariyer ve psiko-sosyal işlevlerin ilişkide en yoğun olarak görüldüğü aşamadır¹⁶⁰.

Eğitimlerin verildiği dönem olan bu yetiştirme sürecinde, mentiye birtakım bilgi, beceri ve davranışlar kazandırılmaya çalışılır. Kram bu süreci şöyle açıklamaktadır: Mentor tarafından mentiye öncelikle zorlu görevler verilerek koçluk, görünürlük, koruma veya sponsorluk sağlandığından, bu aşamada kariyer fonksiyonlarının psiko-sosyal fonksiyonlardan daha önce ortaya çıktığını belirtmektedir. Mentor ve menti arasındaki ilişki, zaman içerisinde güçlendikçe psiko-sosyal fonksiyonlar da ortaya çıkar. Bazı durumlarda, bunlardan yalnızca rol modellik ile kabul ve onay içermesi gibi işlevler görülürken yakınlığın daha fazla hissedildiği diğer durumlarda mentorluk ilişkisi, danışmanlığı ve arkadaşlığı da içerecek şekilde genişler. Kariyer işlevleri, üst düzey yöneticinin kurumdaki unvanına, görev süresine ve deneyimine bağlı iken psiko-sosyal işlevler, ilişkiyi karakterize eden güven derecesine, karşılıklılığa ve yakınlığa bağlıdır¹⁶¹. Kram'ın belirttiği bu hususlar, mentorluk ilişkisinin yetiştirme aşamasında ortaya çıkabilir.

Yetiştirme sürecini, hedeflere yönelik ilerlemenin sağlandığı, eğitimler yoluyla mentiye teknik bilgi ve becerilerin kazandırıldığı, kariyer ve psiko-sosyal işlevlerin daha fazla görüldüğü, mentor ve menti arasında en yoğun etkileşimin sağlandığı aşama olarak ifade etmek mümkündür.

¹⁵⁹ A.e., s. 99.

¹⁶⁰ Kram, **Phases of the Mentor Relationship**, s. 616.

¹⁶¹ A.e.

2.2.3.3. Ayrılma

Mentorluk ilişkisinde başlatma ve yetiştirme aşamasının ardından ilişkinin sonlanmasını ifade eden ayrılma aşaması gelmektedir. Bu aşama, her iki taraf için de yapılması gerekenlerin gerçekleştirilip sürecin tamamlandığı ve ilişkinin sonlandırıldığı aşamadır¹⁶². Kram, bu aşamada mentorluk ilişkisinin sağladığı işlevlerde ve her iki tarafın duygusal deneyimlerinde önemli değişikliklerin görüldüğünü ifade etmektedir. Ayrıca, sürecin taraflar için iş yaşamında daha az merkezi hale gelmesinin ve mentinin bu aşamada mentorundan daha bağımsız olmasının ve özerkleşmesinin, ilişki boyutunun yeniden değerlendirilmesine yol açtığını vurgulamaktadır¹⁶³. Mentorun bu ilişki bağlamında mentiye aktarması gerekenler bittiğinde sürecin tamamlandığı belirtilmektedir¹⁶⁴.

Ayrılma aşamasının yapısı ve özellikleri, başlatma ve yetiştirme aşamasından farklı olabilir. Bu aşamanın yapısı hakkında bilgi sahibi olmanın süreci daha iyi anlamak ve yönetmek için faydalı olacağı düşünülmektedir. Bakioğlu'nun yaptığı çalışma, ayrılma aşamasının yapısı hakkında bilgiler içermektedir. Burada ayrılma aşamasının özellikleri şu şekilde özetlenebilir:

Planlı ve kararlı olarak yürütülen ayrılma aşamasının, iyi sonuçlar getirmesi beklenir. Buna karşın, bazı durumlarda bu aşamanın mentorlara duygusal açıdan zarar verebileceği bilinmelidir. Çünkü, sürecin tamamlanmasıyla bağımsız hale gelen menti kararlarında özgürdür. Bundan dolayı, mentinin mentordan bağımsız olarak hareket etmesi sonucunda mentor, kızgın ve yenilmiş hissederek güvende olmadığını düşünebilir. Ayrılma süreci, taraflar için zor bir durum olsa da hedeflere ulaşıldığını göstermesi bakımından olumlu karşılanması gereken bir aşama olarak görülmelidir¹⁶⁵.

2.2.3.4. Yeniden Tanımlama

Yeniden tanımlama aşaması, mentor ve menti açısından ilişkinin geçmişten farklı bir yapıya geçtiği ve ilişkinin kişisel veya mesleki gelişimi doğrudan

¹⁶² Uçkun ve Kılınç, **a.g.e.**, 93.

¹⁶³ Kram, **Phases of the Mentor Relationship**, s. 618.

¹⁶⁴ Ceylan, **a.g.e.**, s. 17.

¹⁶⁵ **Eğitimde Mentorluk**, s. 47.

etkilemediği aşamadır. Bu aşamada taraflar arasında arkadaşlık ilişkisi gelişebilir¹⁶⁶. Kram, yeniden tanımlama aşamasına ilişkin olarak şu bilgileri vermektedir.

Bu aşama, mentor ve mentide oluşan değişikliklerin delili olarak görülür. Genç yöneticilerde, ilişki kurma yeteneğinin arttığı, daha fazla yeterlilik, özgüven ve bağımsızlığın yansıtıldığı görülmektedir. Mentorlarda ise genç yöneticilerle ilişki kurma becerileri akran düzeyinde sağlanabilir ve yönlendirme, yetkinlik ve üretkenlik daha çok görülebilir. Mentor – menti ilişkisi bitip taraflar akran konumuna geçtikleri ve her iki taraf da süreç içinde gelişim gösterdiğinden, ilişkinin önceki aşamalarına çok da gerek duyulmaz¹⁶⁷.

Mentorluk uygulamasının ardından ilişkinin ayrılma aşamasından sonra da devam etmesi beklenir. Bu sebeple, mentinin sorularını cevaplayabilmek için ilişkinin yeniden tanımlanmasına ihtiyaç olduğu belirtilmektedir¹⁶⁸. Bu tanımlama, mesleki arkadaşlık olarak şekillenebilir.

2.2.4. Mentorluk Sürecinin Planlanması

2.2.4.1. Mentor – Menti Eşleşmesi

Mentorluk sürecini başarılı kılacak etkenlerden birinin doğru mentor ve menti eşleşmesi olduğu söylenebilir. İlişkilerde, herkesin iyi bir mentor olmayacağı düşünülmelidir. Kimileri mentorluk yetkinliklerine, kimileri ise mentinin ilgi alanlarına sahip olmayabilir veya mentinin özellikleri ile yakınlık duymayabilir. Bu açıdan iki tarafın gerekli uyumu sağlayabilmesi için aralarında doğru bir eşleşmenin yapılması önem taşır¹⁶⁹. Bakioğlu'nun editörlüğünü yaptığı çalışmada, mentor ve mentinin tek başlarına sahip olamayacakları etkinin, uygun bir eşleşme ile sağlanabildiğini ve böylece oluşan birlikteliğin daha büyük hedefleri başarabilecek güce sahip olduğunu belirtmektedir¹⁷⁰. Buna karşın doğru bir eşleşme yapılmaması,

¹⁶⁶ Uçkun ve Kılınç, **a.g.e.**, s. 93.

¹⁶⁷ Kram, **Phases of the Mentor Relationship**, s. 621.

¹⁶⁸ W.Brad Johnson, Student-Faculty Mentorship Outcomes, Ed. Tammy D. Allen, Lillian T. Eby, **The Blackwell Handbook of Mentoring: A Multiple Perspectives Approach** içinde, Oxford, Blackwell, 2006, s. 102'den aktaran: **Eğitimde Mentorluk**, s. 48.

¹⁶⁹ Luecke, **a.g.e.**, s. 109.

¹⁷⁰ **Eğitimde Mentorluk**, s. 2.

ilişkiden alınacak verimin düşmesine neden olabilir¹⁷¹. Sürecin başarı durumunu etkilemesi bakımından tarafların doğru eşleşmesine gerekli önem ve özen gösterilmelidir.

Eşleştirme sırasında farklı kriterleri göz önünde bulundurmak faydalı olabilir. Bu eşleştirmenin mentor ve mentinin hedeflerine, beklentilerine, ilgi ve ihtiyaçlarına göre yapılması beklenir. Buna dikkat edilmemesi durumunda, ilişkide başarısız sonuçlarla karşılaşmak mümkündür¹⁷². Luecke, verimli bir mentorluk ilişkisi kurabilmenin, tarafların süreçler içindeki uyumuna, birbirlerini tamamlayacak yetenek ve ilgilere bağlı olduğunu belirtir¹⁷³. Ayrıca, doğru eşleşmenin sağlanabilmesi için şu özelliklere dikkat edilmesi gerektiğini belirtmektedir:

- **Karşılıklı saygı:** Menti, sahip olduğu bilgi ve kazanımlarından dolayı mentora; mentor ise mentinin öğrenme isteğine saygı duymalıdır.
- **Mantıksal uygunluk:** Mentor olacak kişi, mentinin ihtiyaç duyduğu bilgi ve becerilere sahip olmalıdır.
- **Politik bir hesap yapılmaması:** Menti, mentorun kurum içerisindeki konumundan yararlanarak bir beklenti içerisine girmemeli ve asıl amacı olan öğrenmeye odaklanmalıdır.
- **Mizaç ve tarzların uygunluğu:** Tarafların mizaç ve tarzları birbirlerine uygun olmalıdır.
- **Bağlılık:** Her iki taraf da programın amaçlarına bağlı kalmalı, ilişkiye gerekli zaman ve emeği vermeli¹⁷⁴.

Bu özelliklere dikkat edildiği takdirde doğru eşleşmenin sağlanabilmesi kolaylaşır. İyi bir birlikteliğin oluşması, tarafların süreç içerisindeki tutum ve davranışlarından anlaşılır¹⁷⁵. Genellikle şu özelliklerin görülmesi, doğru eşleşme ile mentorluğun başarılı olduğuna ilişkin ipuçları verir:

- İki tarafta görülen coşku ve tatmin duygusu,
- Kişisel bağlar,

¹⁷¹ Luecke, **a.g.e.**, s. 109.

¹⁷² Kocabaş ve Yirci, **a.g.e.**, s. 49.

¹⁷³ Luecke, **a.g.e.**, s.109-110.

¹⁷⁴ **A.e.**

¹⁷⁵ **A.e.**, s. 120.

- Mentinin öğrenme sürecinden fayda sağlaması,
- Mentinin özfarkındalık ve özgüven duygularının artması.

Bunlar görüldüğü takdirde, mentor ve menti arasında doğru bir eşleşmenin yapıldığı söylenebilir. Böylece, mentorluk ilişkini başarılı kılacak ilk aşamanın olumlu olarak geçildiğini ifade etmek mümkündür.

2.2.4.2. Beklentiler ve Hedefler

Mentorluğun başarılı olmasında doğru bir eşleşme yapılması kadar önemli görülebilecek bir diğer husus da amaçların gerçekleştirilmesidir. Mentorluk programında mentinin yeni bir işe uyumu kolaylaştırılmışsa, bilgi, beceri ve yetenekleri geliştirilmişse amaca ulaşılmış demektir.

Amaçlara ulaşmak, programın başarısını gösterse de birtakım erişilebilir hedefler de belirlenmelidir. Programdan beklentilerin ve ulaşılması istenen hedeflerin gerçekçi olması önemlidir. Hedef belirleme, mentorluk sürecinin değerlendirilmesinde ve sağlanan gelişimin görülmesinde yol gösterici bir etkiye sahiptir. Bu bakımdan oldukça önemli bir aşama olarak görülmektedir¹⁷⁶.

Hedef ve beklentiler belirlenirken sürece gerekli ilgi ve özen gösterilmelidir. En başta, belirlenecek hedeflerin mentor ve mentiye uygun bir şekilde seçilmiş olması gerekmektedir¹⁷⁷. Bu hedeflerin doğru belirlenebilmesi için mentor ve menti bir araya gelmeli ve gereksinimleri doğrultusunda gerçekçi hedefler belirlemelidirler¹⁷⁸. Örneğin, programın yürütüldüğü örgütte herhangi bir projenin sorumluluğunu alabilecek özgüvenin gelişmesi gerçekleştirilebilecek bir hedef olarak öngörülebilir. Belirgin hedeflerin olması ile süreç içerisinde geline nokta somut olarak görülebilir ve hedeflere ilişkin değerlendirmeler yapılabilir.

¹⁷⁶ Stan Koki, **The Role of Teacher Mentoring in Educational Reform**, 2007, (Çevrimiçi) <http://www.prel.hawaii.edu>, 28 Kasım 2007'den aktaran: Kocabaş ve Yirci, **a.g.e.**, s. 50.

¹⁷⁷ Güven, **a.g.e.**, s. 26.

¹⁷⁸ Kocabaş ve Yirci, **a.g.e.**, s. 51.

2.2.4.3. Mentorluk Sürecinin Değerlendirilmesi

Sürecin değerlendirilmesi, program için önem taşıyan bir aşamadır. Bu aşamada sürece ilişkin bilgiler toplanarak analizler yapılabilir. Bu değerlendirmeler, görülen eksikliklerin ve sorunların giderilebilmesi açısından önemli role sahiptir¹⁷⁹.

Değerlendirme aşamasında elde edilen bilgiler, iki noktada yol gösterici olabilir. Bunlardan birincisi, sürecin işleyişine ilişkin ipuçları vermesidir. Süreç içerisinde kullanılan yöntemlerin etkili olup olmadığı bu aşamada görülür. İkincisi ise, sonucun değerlendirmesine ilişkindir. Burada, hedeflere ulaşıp ulaşılamadığı, programın yeniden yapılandırılmasına gerek olup olmadığı anlaşılmaya çalışılır¹⁸⁰.

Tüm bu değerlendirmelerin doğru bir şekilde yapılabilmesi için mentor ve mentinin fikirlerini dürüstçe söylemeleri önem taşır. Bunun yanı sıra, şu özelliklerin bilinmesinin önemli olduğu söylenebilir:

- Programın hangi şartlar altında yürütüldüğünün bilinmesi,
- Sürecin nasıl işlediği,
- Program sonuçlarının belirlenmesi,
- Sürecin daha iyi yürütülmesi için yeni öneriler getirilmesi¹⁸¹.

Elde edilen tüm bu verilerle hedeflere ulaşma düzeyi ölçülebilir; programda görülen eksiklikler ve sorunlar giderilerek sonraki süreçler için gerekli önlemlerin alınması sağlanır. Böylece, programdan alınan verime ilişkin değerlendirme yapmak da mümkün hâle gelir.

¹⁷⁹ Güven, **a.g.e.**, s. 26.

¹⁸⁰ Kocabaş ve Yirci, **a.g.e.**, s. 50.

¹⁸¹ Dietlind Fischer vd., **Improving School-Based Mentoring, A Handbook for Mentor-Trainees**, Münster, Waxman Verlag, 2008, s.55'den aktaran: Kocabaş ve Yirci, **a.g.e.**, s. 51.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SAHA ÇALIŞMASI

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Çalışma, nicel araştırma ölçütlerine dayanmaktadır. Araştırma sürecinde literatür taraması yönteminden yararlanılmış, veri toplama aracı olarak da anket metodu kullanılmıştır. Anket, kategorik ve likert ölçekli sorulardan oluşmuştur. Verilerin analizinde betimleyici istatistiksel metotlar kullanılmıştır.

3.2. Araştırma Soruları ve Hipotezleri

Araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır. Özellikle staj süreçleri ile staj yapılan kurumun mentorluk aşamalarında gösterdikleri tutum ve davranışlara yönelik öğrencilerin görüşleri ölçülmeye çalışılmıştır. Sorular şu temalar üzerine geliştirilmiştir:

- Stajyerlerin staj öncesi prosedürel süreçlere yönelik görüşleri.
- Staj yeri seçiminde öğrenciler tarafından en çok dikkat edilen kriterler.
- Kurumun stajın başlatma aşamasındaki tutumuna yönelik öğrenci görüşleri.
- Staj yapılan kurum personelinin yetiştirme aşamasında stajyerlere sunduğu kariyer özelliklerine yönelik düşünceler.
- Staj yapılan kurum personelinin yetiştirme aşamasında stajyerlere sunduğu psiko-sosyal özellikler.
- Staj süresinde yapılan uygulamalar.
- Staj ilişkisinin değerlendirilmesi ve yeniden tanımlanması aşamalarında öğrenci görüşleri.
- Staj sonrası öğrencinin kuruma yönelik düşünceleri.
- Staj sonrası öğrencilerde oluşan staj algısı.

Araştırmanın temel hipotezi, kurumların arşiv stajları için sunduğu programların mentorluk metodolojisi kapsamında yapılmadığı şeklindedir. Bununla birlikte çalışmada farklı hipotezler de geliştirilmiştir. Bu kapsamda ortaya konan tüm hipotezler şu şekilde belirtilebilir:

H1: Türkiye’de BBYB’nin müfredatına bağlı olarak yapılan arşiv stajlarında, öğrencilere verilen staj programları mentorluk metodolojisi kapsamında yapılmamaktadır.

H2: Kurum çalışanlarının yetiştirme aşamasındaki kariyer işlevi yönünün başarısı, staj yapılan kurum türüne göre farklılık göstermektedir.

H3: Kurum çalışanlarının yetiştirme aşamasındaki psiko-sosyal işlevi yönünün başarısı, staj yapılan kurum türüne göre farklılık göstermektedir.

H4: Stajyerlerin ayrılma ve yeniden tanımlama aşamalarına yönelik görüşleri, staj yapılan kurum türüne göre farklılık göstermektedir.

H5: Stajdan alınan memnuniyet düzeyi, staj yapılan kurum türüne göre farklılık göstermektedir.

Araştırma kapsamında yukarıdaki hipotezler belirlenmiş ve yapılan analizlerle bu hipotezlerin doğruluğu test edilmeye çalışılmıştır. Tartışma bölümünde hipotezlerle ilgili sonuçlar verilmiştir.

3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Türkiye'deki üniversitelerin bilgi ve belge yönetimi bölümlerinde mezun veya hâlâ okumakta olan ve arşiv stajlarını yapmış kişiler oluşturmaktadır. Arşiv stajı yapmış kişilerin sayısının elde edilebileceği net bir veri bulunmaması evren büyüklüğünü tespit etmeyi zorlaştırmaktadır. Bununla birlikte birtakım veriler ve gözlemler ışığında evren büyüklüğü hakkında çıkarımlar yapılmaya çalışılmıştır. 2017-2020 arasındaki 4 yıllık dönemde Yükseköğretim Bilgi Sistemi’nde (YÖKSİS’te) BBY bölümleri ve bağlı oldukları üniversitelere göre yapılan filtreleme

sonucunda 1835 kişinin bu bölümlerden mezun olduğu tespit edilmiştir¹⁸². Farklı üniversitelerin BBYB'den mezun olmuş bu kişilerin tek veya iki staj yapma zorunlulukları bulunmaktadır. Bu kişiler stajlarını yalnızca arşivlerde değil kütüphanelerde veya dokümantasyon-enformasyon merkezlerinde de yapabilmektedirler. Bu anlamda belirtilen mezunların tümünün arşiv stajı yapmayacağı açıktır. Bu sayılardan yıl başına düşen ortalama mezun sayıları hesap edilerek – *BBYB'nin kuruluş yılları da dikkate alınarak* – ve saha çalışmasındaki gözlemlerden hareketle tahmini bir evren büyüklüğü belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda arşiv eğitiminin başladığı yıldan bugüne kadar arşiv stajı yapmış kişiler için evren büyüklüğünün yaklaşık 5000 kişi olabileceği çıkarımı yapılmıştır.

Araştırmanın örnekleme ise olasılığa dayalı olmayan amaçlı örnekleme yoluyla seçilmiştir. Amaçlı (kasti) örnekleme, araştırmacının kendi gözlemlerinden hareketle araştırması için uygun gördüğü, belirli özellikleri taşıyan kişilerin seçildiği örneklem türüdür¹⁸³. Bu kapsamda, araştırmanın amacına en uygun ve güncel sonuçlar getireceği düşüncesiyle 2015-2019 yılları arasında arşiv stajlarını yapmış olan kişiler, araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Farklı evrenler için kabul edilebilir asgari örneklem büyüklükleri bulunmaktadır. 5000 kişilik bir evren için %95 güven düzeyi ve %5 hata payı ile en az 357 kişinin örneklem olması gerekmektedir¹⁸⁴. Çalışma kapsamında, yukarıda belirtilen yıllar arasında arşiv stajlarını yapmış olan kişilere bilgi ve belge yönetimi bölümlerinde staj danışmanlığını yürüten öğretim elemanları, bölümlerin BBY kulüpleri üyeleri aracılığıyla ulaşılmış ve e-posta üzerinden iletişime geçilerek web tabanlı anket formu iletilmiştir. Anket formuna 400 kişiden yanıt gelmiş, fakat anket sorularının çoğunluğunu doldurmayan katılımcılar örnekleme dâhil edilmemişlerdir. Bu kişilerin çıkarılmasının ardından örneklem 361 kişiden oluşmuştur.

¹⁸² **Yükseköğretim Bilgi Sistemi (YÖKSİS)**, (Çevrimiçi) <https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-bolum.php?b=10021>, 10 Aralık 2021.

¹⁸³ Coşkun, Altunışık ve Yıldırım, **a.g.e.**, s. 149.

¹⁸⁴ Burhan Baloğlu, **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemi**, 6.bs., İstanbul, Der Yayınları, 2020, s. 133.

3.4. Veri Toplama ve Analizi

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Elde edilen veriler, tablolarda yüzdelik değerler ve ortalamalar şeklinde gösterilerek analiz edilmiştir. Bağımsız grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olup olmadığını test etmek amacıyla ANOVA analizi yapılmıştır. ANOVA analizinin yapılmasından önce ise verilerin dağılımlarını belirlemek amacıyla Normallik testi yapılmıştır. Anket verilerinin kodlama ve gerekli istatistiksel analiz işlemleri, SPSS programının 28.0 versiyonu¹⁸⁵ kullanılarak yapılmıştır.

Ankette yer alan likertli sorular, 5’li ifadelerden oluşmaktadır. Likert ölçeği sınırları 1,00 – 1,80; 1,80 – 2,60; 2,60 – 3,40; 3,40 – 4,20; 4,20 – 5,00 aralıkları olarak kullanılmıştır. “Kesinlikle Katılmıyorum – Kesinlikle Katılıyorum” ölçeğinin kullanıldığı bir ölçek örnek gösterilerek bu durum şöyle izah edilebilir:

Ortalama değer,

- 1,00 – 1,80 aralığında: Kesinlikle Katılmıyorum
- 1,80 – 2,60 aralığında: Katılmıyorum
- 2,60 – 3,40 aralığında: Kararsızım
- 3,40 – 4,20 aralığında: Katılıyorum
- 4,20 – 5,00 aralığında: Kesinlikle Katılıyorum

Ölçek sorularına verilen cevapların ortalamaları bu referans aralığına göre değerlendirilmiştir. Bunun sonucunda ortalama değer, hangi aralığa geliyorsa ona ilişkin değerlendirme yapılmıştır.

Anket, demografik durum, staj süresini ve staj yapılan kurum türünü, staj öncesi süreçleri, staj öncesi alınan dersleri, stajda yapılan uygulamaları, mentorluk aşamalarının değerlendirildiği başlatma, yetiştirme, ayrılma ve yeniden tanımlama adımları ile staj sonrası stajyerde oluşan staj algısını tespit etmeye ve ölçmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır.

Anket sorularının hazırlanmasında BBY alanında stajla ilgili yapılmış benzer çalışmaların sorularından, mentorlukla ilgili genel literatür bilgilerinden ve İstanbul

¹⁸⁵ IBM, **IBM SPSS Software**, (Çevrimiçi) [https:// www. ibm. com/analytics/spss-statistics-software](https://www.ibm.com/analytics/spss-statistics-software), 7 Ekim 2021.

Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümünde staj dersleriyle ilgilenen öğretim üyelerinin sahadaki tecrübelerinden faydalanılmıştır¹⁸⁶.

Ölçek Güvenilirliği

Araştırmada kullanılan; likert tipi ölçekli soruların Cronbach's Alpha güvenilirlik test sonuçları Tablo 3.2'de verilmiştir. Cronbach's Alpha güvenilirlik indeks değerlerinin düzeyleri ise Tablo 3.1'de gösterilmiştir.

Güvenirlik katsayısı (Cronbach alpha)	Yorum
$0.8 \leq \alpha < 1.0$	Yüksek derecede güvenilir
$0.6 \leq \alpha < 0.8$	Oldukça güvenilir
$0.4 \leq \alpha < 0.6$	Düşük güvenilirlikte
$\alpha < 0.4$	Güvenilir değil

Tablo 3.1: Güvenilirlik Katsayısı Değerleri¹⁸⁷

Çalışma kapsamında uygulanan ankette yer alan likert tipi ölçekli soruların güvenilirliği için SPSS programında Cronbach alfa katsayısı kullanılarak güvenilirlik analiz edilmiştir. Ankette yer alan ölçeklere yönelik güvenilirlik değerleri, Tablo 3.2'deki şekilde elde edilmiştir.

Ölçek	Cronbach's Alpha
Staj Öncesi Süreçlere Yönelik Görüşler	0,516
Staj Öncesi Bilinmesi Gerekli Konulara Yönelik Görüşler	0,724
Yetiştirme Aşaması – Birim Personelinin Kariyer İşlevi Becerisi	0,951
Yetiştirme Aşaması – Birim Personelinin Psiko-sosyal İşlevi Becerisi	0,923
Ayrılma ve Yeniden Tanımlama Aşaması	0,905
Stajlarla İlgili Genel Değerlendirme	0,766

Tablo 3.2: Likert Tipi Ölçekli Soruların Cronbach's Alpha Güvenilirlik İndeks Değerleri

¹⁸⁶ Bu kapsamda ilgili literatürden yararlanılan kaynaklar için bkz.: Ekici ve Önal, **a.g.e.**, s. 24-42; Furat ve Keskin, **a.g.e.**, s. 1-22; Kram, "Phases of the Mentor Relationship", **a.g.e.**, s. 608-625; Yalçınkaya ve Saydam, **a.g.e.**, s. 1-20.

¹⁸⁷ Yüksel Terzi, "Anket, Güvenilirlik-Geçerlilik Analizi", (Çevrimiçi) [https:// avys. omu. edu.tr/storage/app/public/yukselt/62069/GA%20CRONBACH%20ALFA.pdf](https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/yukselt/62069/GA%20CRONBACH%20ALFA.pdf), 29 Ocak 2022.

Staj öncesi süreçlere yönelik görüşlerin güvenilirlik indeksi $\alpha=0,516$ olarak elde edilmiştir. Bu değer, Tablo 3.1'deki değere göre düşük güvenilirlikte olmakla birlikte kabul edilebilirdir. Tablo 3.2'de yer alan diğer değerler, ölçek güvenilirliklerinin oldukça ve yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.5. Bulgular

3.5.1. Demografik Durum

Bu tez kapsamındaki saha çalışması arşiv stajı gerçekleştiren öğrencilerle yapılmıştır. Üniversitelerin bilgi ve belge yönetimi bölümlerinin 2, 3 ve 4. sınıflarında okuyan öğrencilerin arşiv stajları değerlendirilmiştir. Araştırma, kadın ve erkeklerden oluşan karma bir hedef kitle üzerinde gerçekleştirilmiştir. Tablo 3.3 araştırmaya katılanların yaşa göre dağılımını vermektedir.

Yaş	N	%
18 yaş altı	1	0,3
18 – 24	134	37,1
25 – 34	221	61,2
35 – 44	3	0,8
45 – 54	1	0,3
55 yaş üstü	1	0,3
Toplam	361	100

Tablo 3.3: Yaş

Ankete katılanların %61,2'si 25-34 yaş grubunu, %37,1 18-24 yaş grubunu, %0,8 35-44 yaş grubunu, %0,3 de 18 yaş altı, 45-54 ve 55 yaş üstü gruplarını temsil etmektedir. Buna göre ankete katılanların büyük çoğunluğunu 18 ile 34 yaş arasındaki kişilerin oluşturduğu görülmektedir. Her iki grubun ankette temsil edilme oranı %98,3'tür. Bu yaş aralığının dışında ankete katılım gösteren birkaç kişinin temsil edilme oranının ise oldukça düşük olduğu gözlenmiştir. Belirtilen yaş gruplarının yüzdelik oranının bu şekilde yüksek olması, tezin üniversite öğrencilerinin stajlarına yönelik bir çalışma olmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla bu değerler normal karşılanabilir.

Tablo 3.4 araştırmaya katılanların cinsiyete göre dağılımını vermektedir. Yüzdelik değerlerin yanındaki rakamlar cevap olarak o ifadeyi seçenlerin sayılarıdır.

Cinsiyet	N	%
Erkek	107	29,6
Kadın	254	70,4
Toplam	361	100

Tablo 3.4: Cinsiyet

Araştırmaya katılanların %70,4'ü (254) kadın ve %29,6'sı (107) erkektir. Bu durumda ankete katılanların çoğunluğunu kadınların oluşturduğu görülmektedir.

3.5.2. Staj Süresi ve Staj Yapılan Kurum Türü

BBYB'de öğrencilerin yapmaları gereken zorunlu stajlar bulunmaktadır. Bu stajların süresi, üniversitelere göre farklılık gösterebilmektedir. Bazı öğrenciler zorunlu stajlarını yaz ayı içerisinde kısa dönem olarak yaparken bazıları ders dönemi içerisinde uzun dönem şeklinde yapmaktadırlar. Bu sebeple arşiv stajı yaptıkları süreyi tespit edebilmek için katılımcılara ankette stajlarının süresini ve türünü (zorunlu veya gönüllü) ifade edecekleri bir soru sorulmuştur. Tablo 3.5 araştırmaya katılanların staj türü ve süresine göre dağılımını vermektedir.

Staj Türü ve Süresi	N	%
Zorunlu Staj – Kısa Dönem (Yaz döneminde yapılan 1 aylık staj)	332	92,0
Zorunlu Staj – Uzun Dönem (Dönem içerisinde yapılan 12-14 haftalık staj)	20	5,5
Gönüllü Staj	9	2,5
Toplam	361	100

Tablo 3.5: Staj Türü ve Süresi

Tabloya göre ankete katılanların %97,5'i (352) arşiv stajlarını zorunlu şekilde gerçekleştirirken %2,5'i (9) gönüllü olarak arşiv stajı yaptıklarını belirtmişlerdir. Arşiv stajını zorunlu yürüten katılımcıların %92'si (332), stajlarını kısa dönem olarak diğer

bir deyişle yaz döneminde 1 aylık staj şeklinde yapmışlardır. %5,5'i (20) ise bu stajlarını ders dönemi içerisinde uzun dönem olarak gerçekleştirmişlerdir. Stajlarını gönüllü yürüten %2,5'ten (9) çalıştıkları gün sayılarını da belirtmeleri istenmiştir. 9 kişiden 8'i bu sayıları belirtmişlerdir. Verilen cevaplara göre 1 kişi 4 gün, 1 kişi 15 gün, 1 kişi 20 gün, 1 kişi 25 gün, 2 kişi 30 gün, 1 kişi 60 gün ve 1 kişi de 90 gün staj yaptıklarını açıklamışlardır. Arşiv stajı yapma zorunluluğu olmadığı halde gönüllü staj yapanların çoğunluğu – 2 kişi dışında – kısa dönem staj yapanlar kadar iş süreçlerini görme imkânına sahip olduklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun kısa dönem staj yapan kişilerin oluşturduğu görüldüğünden uzun döneme göre kısa olanın daha çok tercih edildiği söylenebilir.

Staj yapılacak yerler bölümler tarafından önerilse de tercih öğrencilere bırakılmaktadır. Kimi öğrenciler stajları için devlet arşivlerini tercih ederken kimileri kurum arşivlerini, özel arşivleri, medya arşivleri gibi farklı arşiv türlerini tercih edebilmektedir. Bu kapsamda katılımcılara arşiv stajını yaptıkları kurum sorulmuştur. Tablo 3.6 katılımcıların staj yaptıkları yerlere göre dağılımını göstermektedir.

Staj Yapılan Kurum Bilgisi	N	%
Devlet Arşivleri (Devlet Arşivleri Başkanlığı Osmanlı Arşivi vb. arşivler)	93	25,8
Kurum Arşivleri (İBB Arşivi, İstanbul Ticaret Odası Arşivi vb. arşivler)	122	33,8
Özel Arşivler (Salt Galata vb. arşivler)	69	19,1
Yazılı ve Görsel Basın / Medya Arşivleri (ATV Kanal Arşivi, Habertürk Arşivi vb. arşivler)	43	11,9
Elektronik Belge Yönetim Birimleri (Ankara Üniversitesi BEYAS Koordinatörlüğü vb. arşivler)	9	2,5
Diğer	25	6,9
Toplam	361	100

Tablo 3.6: Staj Yapılan Kurum Bilgisi

Staj yapanların %33,8'i (122) stajlarında kurum arşivlerini, %25,8'i (93) devlet arşivlerini, %19,1'i (69) özel arşivleri, %11,9'u (43) yazılı ve görsel basın (medya arşivlerini), %2,5'i (9) elektronik belge yönetimi birimlerini tercih etmişlerdir. %6,9'u ise "Diğer" başlığı altında cevap vermişlerdir. Bu başlık altında cevap verenlerin bir

kısmı stajlarını fakülte ve kütüphanelerde, bir kısmı TÜBİTAK'ta, bir kısmı da özel kurum arşivlerinde yaptıklarını belirtmişlerdir.

Tercihlere bakıldığında staj yapılan kurumlarda genellikle kurum arşivleri, devlet arşivleri, özel arşivlerde diğer yerlere göre daha fazla yoğunluğun olduğu gözlenmektedir. Bu 3 arşiv türünün ankette temsil edilme oranı %78,7'dir. Dikkat çeken bir husus ise elektronik belge yönetimi birimlerinde stajlarını yapan kişi sayısının oldukça az olmasıdır. EBYS uygulamalarının artmasına rağmen bu tür birimleri tercih eden kişi sayısının az olması düşündürücüdür. Buna yol açan sebeplerin ortaya çıkarılması ve çözüm yollarının geliştirilmesi önem taşımaktadır.

3.5.3. Kurum Seçiminde Dikkate Alınan Faktörler

Kişiler, staj yaptıkları kurumları belirlerken bir veya birkaç etkeni göz önüne alarak hareket etmektedirler. Bu etkenler, öğrencilerin kurumu bilinçli bir şekilde tercih edip etmedikleri konusunda fikir verebilmektedir. Bu doğrultuda stajyerlerin hangi kriterlere göre kurumları tercih ettikleri sorulmuştur. Tablo 3.7 bu seçimde hangi etkenlerin dikkate alındığını göstermektedir.

Staj Yapılan Kurum Seçimini Etkileyen Temel Faktörler	N	%
Staj yapılacak yerde bilgi ve belge yönetimi bölümü mezunu olması	206	57,1%
Saygınlık ve bilinirlik	199	55,1%
Bilgi ve becerisi yüksek çalışanlar	138	38,2%
Çalışılabilecek potansiyelde bir yer olması	116	32,1%
Güçlü bir network imkânı	48	13,3%
Akademisyenlerin tavsiyeleri	73	20,2%
Öğrenci topluluklarının önerileri	50	13,9%
Kurumla önceden olan bireysel ilişkiler	44	12,2%
İkamet adresine yakınlık	63	17,5%
Sosyal medyadaki vd. ilanlar	10	2,8%
Diğer faktörler	13	3,6%

Tablo 3.7: Staj Yapılan Kurum Seçimini Etkileyen Faktörler

Elde edilen veriler incelendiğinde katılımcıların %57,1'inin (206) kurumda bilgi ve belge yönetimi bölümü mezunu olması seçeneğini tercih ettikleri görülmektedir. Bu oran, bilgi ve belge yönetimi bölümlerinde bunun ön koşul olması sebebiyle yüksektir. Bununla birlikte %55,1 (199) kurumun saygınlık ve bilinirliğini; %38,2'si (138) kurumda bilgi ve becerisi yüksek çalışanların olmasını; %32,1'i (116) kurumun çalışılabilecek potansiyelde bir yer olmasını kurum tercihinde dikkat ettikleri etkenler olarak belirtmişlerdir. Güçlü bir network imkânı sağlamasından dolayı tercih edenlerin oranı %13,3'tür (48). Akademisyenlerin tavsiyelerini dikkate alanların oranı %20,2 (73), öğrenci topluluklarından gelen önerileri dikkate alanların oranı %13,9 (50), kurumla önceden olan bireysel ilişkileri dikkate alanların oranı ise %12,2'dir. %17,5 (63) ise kurumun ikamet adresine yakınlığını tercihlerinde göz önünde bulundurmuşlardır. Sosyal medya vb. ortamlardaki ilanlardan yola çıkarak tercih edenlerin oranı da %2,8'dir (10).

%3,6'lık (13) bir kesim de “Diğer” diyerek farklı etkenlerin tercihlerinde etkili olduğunu belirtmişlerdir. Sıralanan bu etkenler şöyle açıklanmıştır: “*Kurumda aynı anda az sayıda stajyerin olması ve bunun staj döneminde öğrenciyle ilgilenilmesinde avantaj olarak görülmesi (1); Halihazırda çalışılan kurum olması (3); Merak (1); Bulunan ilk staj yeri olması (1); Arkadaş önerisi olması (2); Araştırılarak bulunması (1); Staj yerinin öğrencinin kendi okulunda olması (1); Ekonomik durum (1); Çoğu kurumda stajyer alımının sınırlandırılması veya durdurulması (2)*”.

Tüm cevaplar değerlendirilecek olduğunda, katılımcıların staj yaptıkları kurum seçiminde, kurumun saygınlık ve bilinirliğinin, bilgi ve becerisi yüksek çalışanların olmasının, orayı çalışılabilecek potansiyelde bir yer olarak görmelerinin etkili ve yoğunlukta olduğu görülmektedir. Bununla birlikte akademisyen ve öğrenci topluluklarından gelen tavsiye ve önerilerin de stajyerler tarafından dikkate alındığını vurgulamak gerekmektedir. İkamet edilen yere yakınlığın da yine bazı staj yapanlar açısından önemli görüldüğü söylenebilir. Genel itibarıyla değerlendirilecek olduğunda öğrencilerin staj yeri tercihlerini, bilinçli bir şekilde yaptıklarını ifade etmek mümkündür.

3.5.4. Staj Öncesi Süreçler

Öğrencilerin staj uygulamalarını gerçekleştirmeden önce yürütmeleri gereken birtakım iş ve işlemler bulunmaktadır. Bunun yanı sıra öğrenciler, staj öncesinde eğitim süreleri boyunca çeşitli dersler almaktadırlar. Bu bağlamda bu bölümde katılımcılara 2 ayrı grupta likert tipi ölçekli sorular sorulmuş ve staj öncesi süreçlere yönelik görüşleri alınmıştır. Bunlardan birincisi, staj öncesi okul ile yürüttükleri staj yeri belirleme, prosedürler ve bilgilendirmeler ile ilgilidir. İkinci grup ise staj öncesinde öğrencilerin staj için gerekli olduğunu düşündükleri teorik ders ve uygulamaya dönük konulardaki tutumlarını ölçmeye yöneliktir.

Tablo 3.8, araştırmaya katılanların staj öncesi okul ile yürüttükleri staj yeri belirleme, prosedürler ve bilgilendirme konularındaki tutumlarını göstermektedir. Tablo 3.9 da bu tutumlara dair ortalama ve standart sapma değerlerini yansıtmaktadır. İfadelerin yanında yer alan rakamlar cevap olarak onu seçenlerin sayılarıdır.

Değerlendirme Ölçütleri	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		Kesinlikle Katlıyorum	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
BBY mezunu arşivcilerin çalıştığı kurumları bulmak kolay değildir.	11	3,0	55	15,2	43	11,9	157	43,5	95	26,3
Staj konusundaki prosedürler çoktur.	9	2,5	104	28,8	91	25,2	122	33,8	35	9,7
Staj bürokrasisinin hazırlığı kolay değildir.	11	3,0	142	39,3	60	16,7	114	31,6	34	9,4
Bölümdeki staj bürokrasisi azaltılabilir.	12	3,3	85	23,5	95	26,3	126	34,9	43	11,9
Bölüm stajın amaç, kapsam vd. hususlarda gerekli bilgilendirmeyi yapmıştır.	26	7,2	74	20,5	78	21,7	141	39,1	42	11,6

Tablo 3.8: Staj Öncesi Süreçlere Yönelik Değerlendirmeler

Anket katılımcılarına staj öncesi süreçlere ilişkin bu grupta 5 kriterin olduğu sorular yöneltilmiştir. Tablo 3.8'e bakılarak verilen ifadelere katıldıklarını belirten

kişilerin katılmayanlara oranla biraz daha fazla olduğu görülmektedir. Tablo 3.9’da verilen cevaplara ilişkin aritmetik ortalamalar ve standart sapma değerleri verilmiştir. Ardından ifadelerle ilişkin daha ayrıntılı değerlendirmeler yapılmıştır.

Değerlendirme Ölçütleri	N	Ort.	SS
BBY mezunu arşivcilerin çalıştığı kurumları bulmak kolay değildir	361	3,75	1,098
Staj konusundaki prosedürler çoktur	361	3,20	1,038
Staj bürokrasisinin hazırlığı kolay değildir	361	3,05	1,099
Bölümdeki staj bürokrasisi azaltılabilir	361	3,30	1,055
Bölüm, stajın amaç, kapsamı vd. hususlarda gerekli bilgilendirmeyi yapmıştır	361	3,29	1,129

Tablo 3.9: Staj Öncesi Süreçlere Yönelik Değerlendirmelerin Ortalaması

Arşiv stajı için kurumlarda bilgi ve belge yönetimi bölümü mezununun olması çoğunlukla ön koşul olarak istenebilmektedir. Buna yönelik “BBY mezunu arşivcilerin çalıştığı kurumları bulmak kolay değildir” şeklinde yöneltilen ilk soruda katılımcıların yaklaşık %70’lik kısmı (252) bu ifadeye katılmışlardır. %11,9 (43) kararsız kalmış, %18,2’si (66) bu konudaki görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların verdikleri cevapların ortalama ve standart sapma değerleri alınmıştır. Ölçeğin ortalama değeri 3,75 olarak çıkmıştır. Verilen cevaplar likert ölçeği sınırlarıyla birlikte değerlendirildiğinde genel ortalama 3,75 ile “*Katılıyorum*” şeklindedir. Katılımcıların çoğunluğunun staj yapacakları yeri belirlerken BBY mezunu arşivcilerin çalıştıkları kurumları bulmada zorlandıklarını söylemek mümkündür.

“Staj konusundaki prosedürler çoktur” şeklinde yöneltilen soruda katılımcıların %43,5’i (157) bu duruma katıldıklarını belirtmişlerdir. %25,2 (91) kararsız kalmış, %31,3 (113) ise bu ifadeye katılmamıştır. Bu kanaate karşılık deneklerin verdiği cevapların ortalama değeri 3,20 çıkmıştır. Verilen cevaplar likert ölçeği sınırlarıyla birlikte değerlendirildiğinde genel ortalama 3,20 ile “*Kararsızım*” şeklindedir ve bu değer “*Katılıyorum*” a yakın bir düzeydedir. Buradan hareketle

ortalamanın biraz üstünde bir katılımcı sayısının staj konusundaki prosedürleri fazla buldukları anlaşılmaktadır.

Staj hazırlığı sürecinde öğrencilerin takip etmeleri gereken birtakım bürokratik işlemler vardır. “Staj bürokrasinin hazırlığı kolay değildir” şeklindeki sorulan soruya katılımcıların %41’i (148) katıldıklarını belirtmiştir, %16,7 (60) bu konuda kararsız kalmış, %42,3 (153) ise bu ifadeye katılmamıştır. Katılımcıların verdikleri cevapların ortalama değeri 3,05 çıkmıştır. Bu değer, likert ölçeği sınırlarıyla birlikte değerlendirildiğinde genel ortalama 3,05 ile “*Kararsızım*” şeklindedir. Buradan hareketle görüşlerin birbirine yakın olduğu diğer bir deyişle staj bürokrasinin hazırlık süresini kolay bulanlar ile bulmayanların oranının birbirlerine yakın oldukları görülmektedir.

“Bölümdeki staj bürokrasisi azaltılabilir” şeklinde yöneltilen ifadeye katılımcıların %46,8’i (169) katılmıştır. %26,3’ü (95) kararsız kalırken %26,8’i (97) bu ifadeye katılmadıklarını belirtmiştir. Ölçeğin ortalama değeri de 3,30 çıkmıştır. Katılımcıların verdikleri cevaplar likert ölçeği sınırlarıyla birlikte değerlendirildiğinde genel ortalama 3,30 ile “*Kararsızım*” şeklinde ve “*Katılıyorum*”a yakın bir değerdedir. Buradan hareketle, katılmayanlara oranla daha fazla ve ortalamanın üstünde bir katılımcı sayısının staj bürokrasisinin azaltılmasını istedikleri ifade edilebilir.

“Bölüm stajın amaç, kapsam vd. hususlarda gerekli bilgilendirmeyi yapmıştır” şeklindeki ifadeye katılımcıların %50’7’si (183) katıldıklarını belirtmiştir. %21,7’si (78) kararsız kalmış, %27,7’si (100) bu ifadeye katılmadıklarını belirtmişlerdir. Ölçeğin ortalama değeri 3,29 çıkmıştır. Katılımcıların verdikleri cevaplar likert ölçeği sınırlarıyla birlikte değerlendirildiğinde genel ortalama 3,29 ile “*Kararsızım*” şeklinde ve “*Katılıyorum*” ifadesine yakın bir değerdedir. Ortalamanın üstünde bir katılımcı sayısının, stajın amacı, kapsamı vb. hususlarında bölüm tarafından gerekli bilgilendirmenin yapıldığını belirttikleri anlaşılmaktadır.

Öğrenciler staj uygulamalarından önce birtakım dersler alarak bölüme ilişkin bilgiler öğrenmektedirler. Öğrenim sürelerinde almış oldukları bu derslerden öğrendikleri bilgiler staj sırasında kendilerine kolaylıklar sağlayabilmektedir. Bu bağlamda öğrencilere staj öncesinde öğrenmelerinin gerekli olduğunu düşündükleri teorik ders ve uygulamaya dönük konular hakkında soru sorulmuştur. Tablo 3.10 buna

dair öğrenci tutumlarını göstermektedir. Tablo 3.11 ise bu cevapların ortalama ve standart sapma değerlerini yansıtmaktadır.

Değerlendirme Ölçütleri	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		Kesinlikle Katlıyorum	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Osmanlı Türkçesi arşiv stajı için gereklidir.	22	6,1	103	28,5	50	13,8	111	30,7	75	20,8
Tasnif, kataloglama, ayıklama vb. konuları bilmek arşiv stajı için gereklidir.	6	1,7	18	5,0	14	3,9	148	41	175	48,5
EBYS bilgisi, arşiv stajı için gereklidir.	4	1,1	40	11,1	38	10,5	145	40,2	144	39,9
Bilgi güvenliği ve yazılım gibi konular, arşiv stajı için gereklidir.	4	1,1	38	10,5	45	12,5	144	39,8	130	36,0

Tablo 3.10: Staj Öncesinde Bilinmesi Gereken Derslere Yönelik Değerlendirme

Anket katılımcılarına staj öncesi süreçlere ilişkin bu grupta 4 kriterin olduğu sorular yöneltilmiştir. Verilen cevaplardan yola çıkarak katılımcıların çoğunluğunun tabloda yer alan konuları arşiv stajı için gerekli gördüklerini göstermektedir. Aşağıda bu başlıklara ait değerlendirmeler, cevapların ortalama ve standart sapma değerlerini gösteren Tablo 3.11'in ardından detaylı bir şekilde yapılmıştır.

Değerlendirme Ölçütleri	N	Ort.	SS
Osmanlı Türkçesi arşiv stajı için gereklidir.	361	3,32	1,253
Tasnif, kataloglama, ayıklama vb. konuları bilmek arşiv stajı için gereklidir.	361	4,30	,886
EBYS bilgisi, arşiv stajı için gereklidir.	361	4,04	1,024
Bilgi güvenliği ve yazılım gibi konular, arşiv stajı için gereklidir.	361	3,99	1,004

Tablo 3.11: Staj Öncesinde Bilinmesi Gereken Derslere Yönelik Değerlendirmelerin Ortalaması

“Osmanlı Türkçesi arşiv stajı için gereklidir” şeklindeki soruya, katılımcıların %51,5’i (186) katıldıklarını belirtmişlerdir. %13,8 (50) bu konuda kararsız kalırken, %34,6 (125) bu ifadeye katılmamışlardır. Ölçeğin ortalama değeri ise 3,32 çıkmıştır. Katılımcıların verdikleri cevaplar likert ölçeği sınırlarıyla değerlendirildiğinde genel ortalama 3,32 ile “*Kararsızım*” şeklinde ve “*Katılıyorum*” ifadesine yakın bir değerdedir. Buna bağlı olarak ortalamanın üstünde bir katılımcı sayısının Osmanlı Türkçesi’ni öğrenilmesi gereken bir ders olarak gördükleri anlaşılmaktadır.

“Tasnif, kataloglama, ayıklama vb. konuları bilmek arşiv stajı için gereklidir” şeklindeki soruya katılımcıların %89,5’i (323) katıldıklarını belirtmişlerdir. %3,9’u (14) bu soruda kararsız kalırken %6,7’si (24) katılmadıklarını söylemişlerdir. Ölçeğin ortalama değeri ise 4,30 çıkmıştır. Katılımcıların verdikleri cevaplar likert ölçeği sınırlarıyla birlikte değerlendirildiğinde genel ortalama 4,30 ile “*Kesinlikle katılıyorum*” şeklindedir. Katılımcıların büyük çoğunluğuna göre tasnif, kataloglama, ayıklama vb. konular arşiv stajı öncesinde bilinmesi gerekli konular olarak görülmektedir. Ayrıca bu başlığın, katılımcılar tarafından en çok bilinmesi gereken konular olarak görüldüğü anlaşılmaktadır.

“EBYS bilgisi arşiv stajı için gereklidir” şeklindeki ifadeye katılımcıların %80,1’i (289) katılırken, %10,5 (38) kararsız kalmış, %12,2 (44) ise buna katılmamışlardır. Ortalamaya bakıldığında ise bu değer 4,04 olduğu görülmektedir. Verilen cevaplar likert ölçeği sınırlarıyla değerlendirildiğinde genel ortalama 4,04 ile “*Katılıyorum*” şeklindedir. Buna göre katılımcıların çoğunluğuna göre EBYS bilgisinin arşiv stajı için gerekli görüldüğünü belirtmek mümkündür.

“Bilgi güvenliği, yazılım vb. gibi konular arşiv stajı için gereklidir” şeklindeki ifadeye katılımcıların %75,8’i (274) katılırken, %12,5 (45) kararsız kalmış, %11,6 (42) ise bu ifadeye katılmadıkları açıklamışlardır. Ortalama değerin de 3,99 olduğu görülmektedir. Katılımcıların verdikleri cevaplar likert ölçeği sınırlarıyla değerlendirildiğinde genel ortalama 3,99 ile “*Katılıyorum*” şeklindedir. Bu değerlerden hareketle katılımcıların çoğunluğunun bilgi güvenliği, yazılım vb. gibi konuları arşiv stajı öncesinde öğrenmeyi gerekli gördükleri söylenebilir.

3.5.6. Mentorluk Aşamaları

Mentorluk programlarının uygulanması sırasında 4 farklı aşamanın varlığından söz edilmektedir. Kram tarafından yapılan çalışmada¹⁸⁸ bu aşamalar, “başlatma”, “yetiştirme”, “ayrılma” ve “yeniden tanımlama” aşamaları olarak belirtilir. Anketin bu bölümünde bu aşamaları değerlendirebilmeye yönelik katılımcılara sorular yöneltilmiştir.

3.5.6.1. Başlatma

Mentorluk ilişkisinin başladığı dönemi ifade eden bu aşama, tarafların rol ve sorumluluklarının, sınırlarının ve kurallarının belirlendiği aşamadır. Staja hazırlık evresi olarak da değerlendirilebilecek bu aşamada kurum ile stajyer adayları arasındaki görüşmeler, uygulanacak programın belirlenmesi ve bilgilendirmeler gibi konulara ilişkin katılımcılara sorular yöneltilmiştir.

Staj öncesinde yapılacak ön görüşmeler, öğrencinin staj yapmak istediği kurumu daha yakından tanınmasında öğrenci açısından bir fırsattır. Bu görüşmeler aynı zamanda öğrencilerin hedef ve beklentilerini dile getirmeleri için bir imkân olarak da düşünülebilir. Buna yönelik olarak katılımcılara kurumla staj öncesinde ön görüşme yapıp yapmadıkları sorulmuştur. Tablo 3.12 bu görüşme durumuna ilişkin öğrenci görüşlerini yansıtmaktadır.

Kurumla staj öncesinde ön görüşme yapıldı mı?	N	%
Evet	278	77,0
Hayır	75	20,8
Cevapsız	8	2,2
Toplam	361	100,0

Tablo 3.12: Kurumla Staj Öncesinde Görüşme Durumu

“Kurumla staj öncesinde ön görüşme yapıldı mı” sorusuna katılımcıların %77’si (278) evet cevabını verirken %20,8’i hayır demiştir. 8 kişi bu soruyu cevapsız bırakmıştır. Stajyerlerin çoğunluğu, staj öncesinde kurumla ön görüşme yaptıklarını belirtmişlerdir.

Kurumlara kimi zaman fazla staj başvuruları gelebilir veya kurum stajyer olarak almak istediği kişileri bir elemeye tâbi tutabilir. Bu durumda sınav veya mülakat, stajyer kabul eden kurumlar için bazen tercih sebebi olabilmektedir. Buna bağlı olarak ankette “Staj kabulü için sınava veya mülakata katıldınız mı?” şeklinde soru yöneltilmiştir. Tablo 3.13 katılımcıların staj kabulü için sınav veya mülakata katılma durumunu göstermektedir.

Staj kabulü için sınava veya mülakata katıldınız mı?	N	%
Evet	112	31,0
Hayır	237	65,7
Cevapsız	12	3,3
Toplam	361	100,0

Tablo 3.13: Staj Kabulü İçin Sınav veya Mülakata Katılma Durumu

Katılımcıların %31’i (112) “Evet” diyerek staj kabulü için bir sınav veya mülakata tâbi tutulduklarını söylemişlerdir. %65,7 (237), staj için herhangi bir mülakat veya sınava katılmadıklarını beyan etmiş, 12 kişi ise bu soruyu cevapsız bırakmıştır. Cevap dağılımına bakıldığında çoğunluğun sınav veya mülakat olmaksızın staj başvurularını gerçekleştirdikleri görülmektedir. Çoğu kurumun sınav veya mülakat olmadan stajyer alımı yapmasını, “Öğrencilerin başvuru sürecini daha iyi ve planlı şekilde değerlendirmelerine imkân vermektedir.” şeklinde yorumlamak mümkündür.

Başlatma evresindeki önemli aşamalardan birisinin sürecin planlı şekilde ilerlemesini sağlayacak bir programın hazırlanması olduğu söylenebilir. Stajyerlere staj yapacakları süre boyunca uyacakları bir programın hazırlanmasının, onların stajlarında daha doğru ve planlı şekilde ilerlemelerine olanak tanınması beklenir. Tablo 3.14 kurum tarafından stajyerlere program hazırlanma durumunu göstermektedir.

Kurum tarafından staj programı hazırlandı mı?	N	%
Evet	203	56,2
Hayır	152	42,1
Cevapsız	6	1,7
Toplam	361	100,0

Tablo 3.14: Kurum Tarafından Staj Programı Hazırlanma Durumu

Katılımcıların %56,2'si (203) stajlarını kurumları tarafından verilen program dâhilinde yaptıklarını belirtmişlerdir. 6 kişi bu soruyu cevapsız bırakırken, %42,1'i (152) ise kendilerine bir staj programı hazırlanmadığını belirtmişlerdir. Katılımcıların yarısından çoğuna staj programı hazırlanmış olmakla birlikte staj programı olmayanların oranının yüksek olması da dikkat çekici görünmektedir. Bu şekilde bir programın olmayışı, staj süresi boyunca birtakım belirsizliklere yol açabilir. Kimin hangi gün hangi kişi veya birimle çalışacağı programda belirtilmediğinden bu durumun stajda bazı zorluklara yol açacağı ve stajdan alınacak verimi düşüreceği düşünülmektedir. Buna yönelik olarak bir sonraki soru grubunda katılımcılara bu yöndeki görüşleri sorulmuş ve değerlendirilmiştir.

Staj programlarının hazırlanması ile birlikte değerlendirilmesi gereken noktalardan biri de bu programların niteliğinin ve veriminin ölçülmesidir. Bu kapsamda, kendilerine staj programı hazırlanmış 203 kişiye buna dair memnuniyetleri sorulmuştur. Tablo 3.15 bu kişilerin hazırlanan programlara ilişkin memnuniyetlerini yansıtmaktadır.

Staj programına ilişkin memnuniyet	N	%
Hiç memnun değilim	2	0,98
Memnun değilim	14	6,89
Kararsızım	13	6,40
Memnunum	101	49,75
Çok memnunum	73	35,96
Toplam	203	56,2

Tablo 3.15: Kurum Tarafından Hazırlanan Staj Programına İlişkin Memnuniyet

Katılımcıların yaklaşık %85'i (174) hazırlanan staj programlarından memnun olduklarını belirtmiştir. Bunlar içerisinde %35,96'sı (73) hazırlanan programdan “*Çok memnunum*” ifadesini kullanmıştır. %6,4 (13) bu konuda kararsız kalırken, yaklaşık %8'i (16) hazırlanan staj programlarından memnun olmadıklarını açıklamışlardır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu kendilerine hazırlanan staj programlarından memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Stajlarda program hazırlanmasının stajyerler üzerinde olumlu bir etki oluşturduğunu söylemek mümkündür.

Kendilerine staj programı hazırlanmamış olan 152 kişiye bir program olmayışının stajdan alınan verimi etkileyip etkilemediği sorulmuştur. Tablo 3.16 buna ilişkin öğrenci görüşlerini göstermektedir.

Staj programının olmayışı, stajdan aldığınız verimi etkiledi mi?	N	%
Evet	77	50,65
Kısmen	56	36,84
Hayır	19	12,5
Toplam	152	42,1

Tablo 3.16: Kurum Tarafından Hazırlanan Staj Programına İlişkin Memnuniyet

Katılımcıların yarısı (77) program olmamasının stajdan alınan verimi etkilediğini belirtmişlerdir. %36,84'ü (56) bunu kısmen olarak cevaplarırken, %12,5'i (19) staj programının olmayışının stajdan alınan verimi etkilemediğini belirtmişlerdir. Katılımcıların cevap dağılımlarına bakılarak kurum tarafından staj programı hazırlanmayışının, stajdan alınacak verimi olumsuz yönde etkilediği anlaşılmaktadır.

Kurum ve birimin staj öncesinde tanıtılması, staj süresince kurumu daha iyi tanıyabilmede stajyerlere bir kolaylık sağlar. Tablo 3.17 stajyere staj öncesinde kurum ve birim personelinin tanıtılmasına ilişkin öğrenci görüşlerini göstermektedir.

Kurum ve staj birimi, staj öncesinde tanıtıldı mı?	N	%
Evet	266	73,7
Hayır	95	26,3

Tablo 3.17: Stajyere Kurum ve Birimin Staj Öncesinde Tanıtılması

Katılımcıların %73,7'si (266) staj öncesinde kurum ve staj yapacakları birimin kendilerine tanıtıldığını belirtirken, %26,3'ü (95) bu soruya “Hayır” yanıtını vererek kurum ve staj yapacakları birimin staj öncesinde tanıtılmadığını belirtmişlerdir. Katılımcıların çoğunluğuna bu tanıtım yapılsa da %26,3'e (95) bu tanıtımın yapılmaması ele alınması gereken bir husus olarak görülmektedir. Bu tanıtma imkânının sağlanmaması durumunda, staj yapacakları süre boyunca o kurumda görev yapacaklarından dolayı, stajyerlerin kurumun hiyerarşik yapısını, kurumsal kimlik ve kültürünü tanımlarında zorlanmaları beklenir.

Stajda yapılacak uygulamalarla birlikte ulaşım, yemek, dinlenme gibi konular da staj yapacak kişiler için önem taşır. Tablo 3.18 katılımcılara staj öncesinde bu bilgilendirmelerin yapılmasına yönelik öğrenci görüşlerini yansıtmaktadır.

Staj öncesi, ulaşım, yemek, mola gibi konularda bilgilendirme yapılması	N	%
Evet (yeterli bilgilendirme yapıldı)	260	72,0
Kısmen (bilgilendirme yapıldı fakat yeterli değildi)	62	17,2
Hayır (herhangi bir bilgilendirme yapılmadı)	39	10,8
Toplam	361	100,0

Tablo 3.18: Staj Öncesi Ulaşım, Yemek, Mola vb. Konularda Bilgilendirme

Katılımcıların %72'si (260) ulaşım, yemek ve mola gibi konularda kurum tarafından yeterli bilgilendirme yapıldığını belirtmişlerdir. %17,2 (62) bilgilendirme yapıldığını fakat yeterli olmadığını ifade ederken, %10,8 (39) de bunlara ilişkin staj öncesinde bilgilendirme yapılmadığını belirtmişlerdir. Katılımcıların çoğunluğuna ulaşım, yemek ve mola gibi konularda yeterli bilgilendirmenin yapıldığı görülmekle birlikte stajyerlerin bir kısmının da bu konularda sorunlar yaşadığı anlaşılmaktadır.

Staj iş süreçlerine başlamadan önce stajyerler kurum ve birim çalışanlarıyla tanıştırılabilmektedir. Tablo 3.19 katılımcıların staj öncesinde personelle tanışma durumuna ilişkin öğrenci görüşlerini yansıtmaktadır.

Personelle staj öncesinde tanışma	N	%
Evet (Birlikte çalışacağımız tüm personelle önceden tanıştıldım)	176	48,8
Kısmen (Birlikte çalışacağımız personelin bir kısmıyla tanıştıldım)	109	30,1
Hayır (Kurum personeli yalnızca çalışma sırasında tanıma imkânım oldu)	76	21,1
Toplam	361	100,0

Tablo 3.19: Personelle Staj Öncesinde Tanışma Durumu

Katılımcıların %48,8'i (176) staj öncesinde birlikte çalışacağı tüm personelle tanıştırıldığını belirtmişlerdir. %30,1 (109) birlikte çalışacakları personelin bir kısmıyla tanıştırıldığını ifade ederken %21,1 (76) yalnızca çalışma sırasında kurum personeliyle tanıştırıldığını açıklamışlardır. Büyük kurumlarda çalışan sayısı fazla olduğundan tüm personelle tanışmama gibi durumların olabileceği öngörülmektedir. Tabloya bakıldığında katılımcıların yaklaşık %79'u kurumdaki personelin bir kısmıyla veya tamamıyla tanıştırıldıklarını belirtmişlerdir.

Stajyerler, kurumların iş ve işlemlerinde çalışana yardımcı olsalar da stajdaki temel hedefin stajyerlerin öğrenme ve gelişmeleri üzerine odaklanması beklenir. Bu anlamda stajyerlerin hedef ve beklentilerinin stajlarda önemli bir etken olduğu söylenebilir. Tablo 3.20 stajyerlerin kurum tarafından kendilerine staj üzerine beklentilerinin sorulup sorulmadığına ilişkin görüşlerini yansıtmaktadır.

Kurumun staj üzerine beklentilerinizi sorması	N	%
Evet	146	40,4
Hayır	215	59,6
Toplam	361	100,0

Tablo 3.20: Kurum Tarafından Staj Üzerine Beklentilerin Sorulması

Katılımcıların %40,4'üne (146) staj üzerine beklentileri sorulmuştur. Stajyerlerin %59,6'sına (215) ise kurum tarafından staj üzerine beklentilerinin sorulmadığı görülmektedir. Katılımcıların yarısından fazlasının yaptıkları stajlarda beklentilerini, hedeflerini dile getirmedikleri anlaşılmaktadır. Stajyerlerin öğrenme ve gelişmelerine odaklanılan bir uygulamada görüşlerinin sorulmaması oldukça düşündürücü görünmektedir.

3.5.6.2. Yetiştirme

Yetiştirme aşaması, hedeflerin gerçekleşmesi yolunda ilerlemenin görüldüğü, taraflar arasındaki ilişkinin ve memnuniyetin en yoğun yaşandığı evre olarak ifade edilir¹⁸⁹. Başlatma aşamasında ortaya konan hedeflerin uygulama ve eğitimler yoluyla bu aşamada verilmesi beklenir. Bu eğitim ve uygulamalar yoluyla bu süreçte stajyerlere birtakım bilgi, beceri ve davranışlar kazandırılmaya çalışılır. Dolayısıyla stajyer ile çalışan arasındaki iletişimin en yoğun yaşandığı evre olarak da ifade edilebilir.

3.5.6.2.1. Kariyer İşlevi

Kariyer fonksiyonları, mentilerin gelişimi amacıyla mentorlar tarafından sunulan sponsorluk, görünürlük, koçluk, koruma ve zorlayıcı görevler verme gibi işlevlere sahiptir¹⁹⁰. Stajyerlere, çalışmanın bu bölümünde staj yaptıkları kurumdaki personelin kariyer işlevi yönünün başarısına ilişkin değerlendirmeleri sorulmuştur. Tablo 3.21 bu konudaki stajyer görüşlerini yansıtmaktadır. Tablo 3.22 ise bu cevaplara ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerini göstermektedir.

¹⁸⁹ Uçkun, **a.g.e.**, s.99.

¹⁹⁰ Kram, **Phases of the Mentor Relationship**, s. 613.

Değerlendirme Ölçütleri	Çok Başarısız		Başarısız		Ne Başarılı Ne Başarısız		Başarılı		Çok Başarılı	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Mesleki tecrübelerini aktarma	6	1,7	23	6,4	91	25,2	177	49	64	17,7
Fikir ve düşüncelerini paylaşması	8	2,2	24	6,6	69	19,1	196	54,3	64	17,7
Mesleki bilgi paylaşımı yapması	9	2,5	36	10,0	69	19,1	185	51,2	62	17,2
Teşvik etmesi ve önerilerde bulunması	10	2,8	45	12,5	64	17,7	173	47,9	69	19,1
Geribildirim vermesi	10	2,8	31	8,6	60	16,6	195	54	65	18,0
Meslektaşlarla tanışmada yol gösterici olması	25	6,9	66	18,3	108	29,9	101	28,0	61	16,9
Yeni bilgi ve beceriler kazandırmayı sağlayacak görevler vermesi	15	4,2	53	14,7	73	20,2	164	45,4	56	15,5
Mesleki gelişimime çok katkı vermesi	24	6,6	64	17,7	87	24,1	132	36,6	54	15,0

Tablo 3.21: Çalışanların Kariyer İşlevleriyle İlgili Stajyer Görüşleri

Tablo 3.21'deki verilere bakıldığında çalışanların mesleki özelliklerinin stajyerler tarafından başarılı bulunma oranlarının başarısız bulunma oranlarından fazla olduğu görülmektedir. Genel itibarıyla değerlendirilecek olduğunda çalışanların mesleki özelliklerini yansıtmaları konusunda stajyerlerin olumlu izlenimlere sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 3.22'de soruların aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri verilmiştir. Sorulara verilen cevaplar tablonun ardından ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmiştir. İfadelerin yanında yer alan rakamlar o seçeneği işaretleyenlerin sayıları olarak gösterilmiştir.

Değerlendirme Ölçütleri	N	Ort.	SS
Mesleki tecrübelerini aktarma	361	3,73	0,877
Fikir ve düşüncelerini paylaşması	361	3,77	0,888
Mesleki bilgi paylaşımı yapması	361	3,69	0,947
Teşvik etmesi ve önerilerde bulunması	361	3,66	1,006
Geribildirim vermesi	361	3,75	0,938
Meslektaşlarla tanışmada yol gösterici olması	361	3,31	1,152
Yeni bilgi ve beceriler kazandırmayı sağlayacak görevler vermesi	361	3,51	1,045
Mesleki gelişimime çok katkı vermesi	361	3,37	1,131

Tablo 3.22: Çalışanların Kariyer İşlevleriyle İlgili Stajyer Görüşlerinin Ortalaması

Tablo 3.22'deki değerlere bakıldığında tüm özelliklerin ortalama ve ortalamanın üstünde olduğu görülmektedir. “Mesleki tecrübelerini aktarma”, “Fikir ve düşüncelerini paylaşma” ve “Geribildirim verme” noktalarında çalışanların diğer özelliklere göre daha başarılı oldukları; “Meslektaşlarla tanışmada yol gösterici olma” ve “Mesleki gelişime çok katkı verme” yetkinliklerinde de diğer özelliklerinden daha az başarılı oldukları anlaşılmaktadır.

Mesleki tecrübelerini aktarma

“Mesleki tecrübelerini aktarma” konusunda katılımcıların %66,7’si (241) çalışanların performansını başarılı bulduklarını belirtmişlerdir. %25,2 (91) bu performansı ne başarılı ne de başarısız olarak nitelendirirken %8,1 (29) ise bu konuda çalışanları başarısız bulduklarını açıklamışlardır.

Ölçeğin ortalama değeri 3,73 çıkmıştır. Verilen cevaplar, likert ölçeği sınırlarıyla değerlendirildiğinde genel ortalama 3,73 ile “*Başarılı*” şeklindedir. Kurum çalışanlarının mesleki tecrübelerini stajyerlere aktarma konusunda stajyerlerin çoğunluğuna göre başarılı olarak görüldüklerini ifade etmek mümkündür.

Fikir ve düşüncelerini paylaşması

“Fikir ve düşüncelerini paylaşma” noktasında katılımcıların %72’si (260) staj yaptıkları kurumdaki çalışanların niteliklerini başarılı bulduklarını belirtmişlerdir.

%19,1 (69) çalışanları bu konuda ne başarılı ne başarısız olarak nitelendirirken, %8,8 (32) ise bu soruda çalışanları başarısız bulduklarını ifade etmişlerdir.

Ölçeğin ortalama değeri 3,77 çıkmıştır. Likert ölçeği sınırlarıyla değerlendirildiğinde genel ortalama 3,77 ile “*Başarılı*” olarak belirlenmiştir. Stajyerlerin çoğunluğu tarafından, kurum çalışanlarının fikir ve düşünceleri paylaşma hususunda başarılı bulunduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca bu özellik, stajyerler tarafından çalışanların en başarılı mesleki özelliği olarak görülmüştür.

Mesleki bilgi paylaşımı yapması

Kurum çalışanları staj sırasında stajyerlere ihtiyaç duydukları mesleki bilgi paylaşımlarını yapmaktadır. Bu sayede mesleğe dair bilgilerin uygulama yoluyla çalışanlar tarafından stajyerlere aktarılmış olması sağlanır. Buna yönelik olarak sorulan soruda kurum çalışanlarının “Mesleki bilgi paylaşımı yapması”nı katılımcıların %68,4’ü (247) başarılı bulurken, %12,5’i (45) başarısız bulmuş, %19,1 (69) ise ne başarılı ne başarısız olarak nitelendirmiştir.

Ölçeğin ortalama değeri 3,69 çıkmıştır. Katılımcıların verdikleri cevaplar likert ölçeği sınırlarıyla değerlendirildiğinde genel ortalama 3,77 ile “*Başarılı*” bulunmuştur. Stajyerlerin çoğunluğunun kurum çalışanlarını “Mesleki bilgi paylaşımı yapma” noktasında başarılı buldukları görülmektedir.

Teşvik etme ve önerilerde bulunma

Staj uygulamaları süresince çalışanlar, bilgi ve deneyimlerini aktararak stajyerlerin gelişimine yardımcı olur. Stajyerler edindikleri bilgilerle geleceğe dair farklı bakış açılarına sahip olabilirler. Bu noktada çalışanlardan gelebilecek öneriler ve teşvik edici sözler stajyerlerin karar alma süreçlerinde onlara yol gösterici olabilir. Ankette, öğrencilere çalışanların stajyerleri “Teşvik etmeleri ve önerilerde bulunmaları” ile ilgili soru yöneltilmiştir. Katılımcıların %67’si (242) bu konuda çalışanları başarılı bulduklarını bildirmişlerdir. %17,7 (64) ne başarılı ne başarısız olarak belirtirken, %15,3 (55) bu hususta çalışanları başarısız bulduklarını beyan etmişlerdir.

Ortalama değer 3,66 olarak ölçölmüştür. Cevaplar likert ölçeği sınırlarına göre değerlendirildiğinde genel ortalama 3,66 ile “Başarılı” bulunmuştur. Buradan hareketle stajyerlerin büyük çoğunluğunun çalışanların staj boyunca “Teşvik etme ve önerilerde bulunma” yetkinliğini başarılı buldukları görölmektedir.

Geribildirim verme

Staj süresince öğrencilere verilecek geribildirimler, onların uygulamaları daha iyi öğrenebilmeleri ve hata yaptılarsa o hatayı tekrarlamalarını önlemek için önemlidir. Stajyerlerin %72’si (260) çalışanları “Geribildirim verme” noktasında başarılı bulmuşlardır. %16,6 (60) ne başarılı ne başarısız olarak değerlendirirken %11,4’ü (41) bu hususta çalışanları başarısız bulduklarını ifade etmişlerdir.

Ölçeğin ortalama değeri 3,75 olarak ölçölmüştür. Katılımcıların verdikleri cevaplar likert ölçeği sınırlarıyla birlikte değerlendirildiğinde genel ortalama 3,75 ile “Başarılı” bulunmuştur. Stajyerlerin çoğunluğuna göre çalışanların “Geribildirim verme” yetkinliklerinin başarılı bulunduğu anlaşılmaktadır.

Meslektaşlarla tanışmada yol gösterici olma

Stajlar, staj yapan kişiler açısından yeni kişilerle tanışma fırsatı da vermektedir. Burada daha önceden tanışmadıkları meslektaşlarla tanışmak staj sonrası için öğrencilere bir mesleki ilişki ağı kurma imkânı da sağlamaktadır. Göröldüğü kadarıyla kurum çalışanlarının stajyerleri meslektaşlarla tanıştırma noktasında yol göstericiliği uzun vadede yeni iş olanaklarının doğmasında önemli bir hale gelmektedir. Bu kapsamda katılımcılara “Meslektaşlarla tanışmada yol gösterici olma” durumuna ilişkin soru yöneltilmiştir. Katılımcıların %44,9’u (162) çalışanları bu açıdan başarılı bulduklarını belirtmişlerdir. Diğer taraftan, stajyerlerin %29,9’u (108) çalışanları ne başarılı ne başarısız olarak nitelendirirken, %25,2’si (91) ise başarısız olarak değerlendirmiştir.

Ölçeğin ortalama değeri 3,31 çıkmıştır. Verilen cevaplar, likert ölçeği sınırlarıyla birlikte değerlendirildiğinde genel ortalama 3,31 ile “Ne başarılı ne başarısız” şeklinde ve “Başarılı” ifadesine yakın bir değerdedir. Buradan hareketle, ortalamanın üstünde bir katılımcı sayısının kurum çalışanlarını meslektaşlarla

tanışmada yol gösterici olma noktasında başarılı buldukları söylenebilir. Bununla birlikte, çalışanların yeterli başarıya sahip olmadığını söyleyen katılımcıların oranının fazla olması da göz ardı edilmemelidir. Kurum çalışanlarının mesleki ilişki ağı geliştirmelerinde stajyerlere daha çok yardımcı olmaları gerektiği anlaşılmaktadır.

Yeni bilgi ve beceriler kazandırmayı sağlayacak görevler verme

Uygulama safhasında kurum çalışanları stajyerlere yeni bilgi ve beceriler kazandırmak için onlara çeşitli görevler verebilirler. Çalışanların bu kazanımı sağlamak için gösterdikleri yetkinlikler de ankette sorulmuş ve stajyerlerin tutumları ölçülmüştür. Katılımcıların %60,9'u (220) bu hususta çalışanları başarılı bulduklarını belirtmişlerdir. %20,2'si (73 kişi) ne başarılı ne başarısız olarak ifade ederken, %18,9 (68) ise bu görev verme konusunda çalışanları başarısız bulduklarını açıklamışlardır.

Ölçeğin ortalama değeri 3,51 çıkmıştır. Verilen cevaplar likert ölçeği sınırlarıyla birlikte değerlendirildiğinde genel ortalama 3,51 ile “*Başarılı*” sayılabileceği görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğunun çalışanları, kendilerine “Yeni bilgi ve beceriler kazandırmayı sağlayacak görevler verme” açısından başarılı gördükleri anlaşılmaktadır.

Mesleki gelişime çok katkı vermesi

Stajların amaçlarından birinin staj yapacak kişilere mesleki gelişimlerini ilerletmek noktasında katkı vermek olduğu söylenebilir. Ankette buna yönelik olarak sorulan çalışanların “Mesleki gelişime çok katkı vermesi” sorusuna, katılımcıların %51,6'sı (186) çalışanları başarılı bulduklarını söylemişlerdir. %24,1 (87) çalışanları bu hususta ne başarılı ne başarısız olarak değerlendirirken, %24,3 (88) ise başarısız bulduklarını belirtmişlerdir.

Ölçeğin ortalama değeri 3,37 olarak ölçülmüştür. Verilen cevaplar likert ölçeği sınırlarıyla birlikte değerlendirildiğinde genel ortalama 3,37 ile “*Ne başarılı ne başarısız*” şeklinde ve “*Başarılı*” ifadesine yakın bir değerdedir. Buna bakılarak stajyerlerin mesleki gelişimlerine katkı verme açısından çalışanların orta düzeyde başarılı bulundukları anlaşılmaktadır. Bununla birlikte başarı oranının yukarıya

çekilmesi gerektiği, bu hususta memnun olmayan kişi sayısının da fazla olduğu unutulmamalıdır.

3.5.6.2.2. Psiko-Sosyal İşlev

Stajlarda kurum çalışanları, kariyer işlevlerine ilişkin sergiledikleri yetkinliklerin yanında psiko-sosyal işlevlere yönelik yetkinlikleri de stajyerlere yansıtır. Bu psiko-sosyal işlevlerin, ilişkideki güven, yakınlık ve kişiler arasındaki bağlar üzerine kurulu olduğu ve bireylerin mesleki ve kişisel gelişimini, kimliğini, öz değerini ve öz yeterliliğini artıran davranışları içerdiği ifade edilir¹⁹¹. Stajyerlere, çalışmanın bu bölümünde staj yaptıkları kurumdaki personelin psiko-sosyal işlevi yönünün başarısına ilişkin değerlendirmeleri sorulmuştur. Tablo 3.23 bu konudaki öğrenci görüşlerini yansıtırken, Tablo 3.24 ise bu görüşlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerini göstermektedir.

Değerlendirme Ölçütleri	Çok Başarısız		Başarısız		Ne Başarılı Ne Başarısız		Başarılı		Çok Başarılı	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Rol model olma	23	6,4	55	15,2	106	29,4	133	36,8	44	12,2
Rehber olma	17	4,7	52	14,4	104	28,8	138	38,2	50	13,9
Öneri ve fikirlere açık olma	13	3,6	42	11,6	74	20,5	178	49,3	54	15,0
Stajyere değer verme	13	3,6	35	9,7	76	21,1	162	44,8	75	20,8

Tablo 3.23: Çalışanların Psiko-Sosyal İşlevleriyle İlgili Stajyer Görüşleri

¹⁹¹

Ragins ve Kram, **a.g.e.**, s. 5.

Değerlendirme Ölçütleri	N	Ort.	SS
Rol model olma	361	3,35	1,072
Rehber olma	361	3,44	1,041
Öneri ve fikirlere açık olma	361	3,58	,991
Stajyere değer verme	361	3,68	1,017

Tablo 3.24: Çalışanların Psiko-Sosyal İşlevleriyle İlgili Stajyer Görüşlerinin Ortalaması

Tablo 3.24’e bakıldığında tüm psiko-sosyal işlevlerin çoğunun ortalamasının üstünde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte bazı yetkinliklerdeki başarı durumlarının farklılaştığı da dikkat çekmektedir. Çalışanların, “Stajyere değer verme” hususunda diğer özelliklere göre daha başarılı oldukları, “Rol model olma” konusunda ise diğer yetkinliklere göre kısmen başarılı oldukları anlaşılmaktadır.

Rol Model Olma

Katılımcıların %49’u (177) rol model olma konusunda çalışanları başarılı bulduklarını belirtmişlerdir. %29,4 (106) çalışanları ne başarılı ne başarısız olarak nitelendirirken, %21,6 (78) ise başarısız bulduklarını ifade etmişlerdir.

Ölçeğin ortalama değeri 3,35 çıkmıştır. Verilen cevaplar likert ölçeği sınırlarıyla birlikte değerlendirildiğinde genel ortalama 3,35 ile “*Ne başarılı ne başarısız*” şeklinde fakat “*Başarılı*” ifadesine çok yakın bir değerdedir. Ortalamanın biraz üstünde bir katılımcı sayısının ifadelerinden, staj yapılan yerdeki çalışanların stajyerlere rol model olma noktasındaki performanslarının yeterli olduğu anlaşılmakla birlikte geliştirilmeye gereksinim duyulduğu da ifade edilebilir.

Rehber olma

Çalışanların stajyerlere “Rehber olma” konusundaki başarıları stajyerlere sorulmuştur. Katılımcıların %52,1’i (188) bu hususta çalışanları başarılı bulmuşlardır. %28,8 (104) ne başarılı ne başarısız ifadelerini kullanırken geri kalan %19,1’lik kısım (69) çalışanları başarısız bulduklarını belirtmişlerdir.

Ölçeğin ortalaması 3,44 olarak belirlenmiştir. Verilen cevaplar, likert ölçeği sınırlarıyla birlikte değerlendirildiğinde genel ortalama 3,44 ile “*Başarılı*” bulunmuştur. Stajyerlerin çalışanların “Rehber olma” konusundaki performanslarını

genel itibarıyla beğendikleri görülmektedir. Bununla birlikte performanslarını yetersiz bulan ve beğenmeyen kişi sayısının da az olmaması göz ardı edilmemelidir.

Öneri ve fikirlere açık olma

Staj uygulamaları sırasında öğrencilerden çeşitli fikir ve öneriler gelebilir. Gelen fikir ve önerilere açık veya kapalı olmak, stajyerlerin motivasyonunu olumlu veya olumsuz etkileyecek bir durum olarak görülmelidir. Ankette bu hususta katılımcılara bir soru yöneltilmiştir. Katılımcıların %64,3'ü (232) çalışanları, “Öneri ve fikirlere açık olması” konusunda başarılı bulduklarını söylemişlerdir. %20,5 (74) ne başarılı ne başarısız değerlendirmesini yaparken, başarısız bulan katılımcı oranı %15,2 (55)'dir.

Ölçeğin ortalama değeri 3,58 olarak belirlenmiştir. Likert ölçeği sınırlarıyla birlikte değerlendirildiğinde genel ortalama 3,58 ile “*Başarılı*” bulunmuştur. Katılımcıların çoğunluğuna göre çalışanların stajyerlerden gelen öneri ve fikirlere açık olduğu anlaşılmaktadır.

Stajyere değer verme

Stajyerlere staj ilişkisinin dışında da değer verilmelidir. Bu konuda katılımcılara yöneltilen soru sonucunda stajyerlerin %65,6'sı (237) çalışanları başarılı bulduklarını belirtmişlerdir. %21,1 (76) ne başarılı ne başarısız ifadesini kullanmış, %13,3 (48) ise bu hususta çalışanları başarısız olarak nitelendirmişlerdir.

Ölçeğin ortalama değeri 3,68 olarak belirlenmiştir. Verilen tüm cevaplar likert ölçeği sınırlarıyla değerlendirildiğinde genel ortalama 3,68 ile “*Başarılı*” bulunmuştur. Katılımcıların çoğunluğunun bu hususta çalışanları başarılı buldukları görülmektedir.

3.5.6.2.3. Kariyer ve Psiko-Sosyal İşlevler ile Staj Yerleri İlişkisi

Kurum çalışanları tarafından sergilenen kariyer ve psiko-sosyal işlevlere yönelik yetkinliklerin öğrencilerin staj yaptıkları kurum türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla ANOVA analizi uygulanmıştır. ANOVA

analizini yapabilmek için test öncesinde her iki ölçeğe ait verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla normallik analizi uygulanmıştır. Tablo 3.23 her iki ölçeğe ait normallik testi sonuçlarını göstermektedir.

Ölçekler	Skewness	Kurtosis
Çalışanların Kariyer İşlevleriyle İlgili Stajyer Görüşleri	- 0.52	0.23
Çalışanların Psiko-Sosyal İşlevleriyle İlgili Stajyer Görüşleri Ölçeği	- 0.58	0.14

Tablo 3.25: Çalışanların Kariyer ve Psiko-Sosyal İşlevleriyle İlgili Stajyer Görüşleri Ölçeklerinin Normallik Testi Sonuçları

Tablo 3.25’deki ölçek verilerinin normal dağılıma uygun olup olmadıklarını ölçmek için normallik analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda ortaya çıkan Skewness ve Kurtosis değerleri esas alınarak verilerin normallik testi yapılmıştır. Bu değerlerin +1 ile -1 arasında olması verilerin normal dağıldığı anlamına gelmektedir¹⁹². Tablodaki her iki ölçeğe ait Skewness ve Kurtosis değerleri +1 ile -1 arasında olduğundan verilerin normal dağıldığını söylemek mümkündür. Verilerin normal olarak dağılmasından sonra her iki ölçeğe ilişkin ANOVA analizleri yapılmıştır. Tablo 3.26, kurum çalışanları tarafından sergilenen kariyer işlevine yönelik yetkinliklerin stajyerlerin kariyer gelişimini destekleme işlevine etkisini göstermektedir.

¹⁹²

Joseph F. Hair vd., **Multivariate Data Analysis**, London, Pearson Education Limited, 2013.

Kurum Türü	N	Ort.	SS	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p	Anlamlılık
Devlet Arşivleri	93	3.45	0.088	Grup Arası	8.308	5	1.662	2.259	0.048	2 – 1; 6 – 1, 3, 4
Kurum Arşivleri	122	3.72	0.824	Grup İçi	61.127	355	0.766			
Özel Arşivler	69	3.50	0.983	Toplam	69.436	360				
Medya Arşivleri	43	3.51	0.801							
EBY Birimleri	9	3.65	1.243							
Diğer	25	3.97	0.573							
Toplam	361	3.60	0.865							

Tablo 3.26: Çalışanların Kariyer İşlevleriyle İlgili Öğrenci Görüşlerinin Staj Yapılan Kurum Türüne Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin ANOVA Analizi

Tablo 3.26 incelendiğinde stajyerlerin kurum çalışanlarının staj sırasında sergiledikleri kariyer işlevine yönelik algılarında staj yaptıkları kurum türüne göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($F=2.259$; $p<0.05$). Stajyerlerin kurum çalışanlarının kariyer işlevine yönelik algılama düzeylerinin hangi kurum türleri arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonuçlarına göre kurum arşivlerinde staj yapanların algılarının ($X=3.72$), Devlet arşivlerinde staj yapanlardan ($X=3.45$); stajlarını listedeki arşiv türlerinde yapmayıp “Diğer” ifadesinde belirttikleri arşivlerde yapanların algılarının ($X=3.96$), Devlet arşivlerinde ($X=3.45$), Özel arşivlerde ($X=3.50$) ve Medya arşivlerinde ($X=3.50$) staj yapanların algılarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.27, kurum çalışanları tarafından sergilenen yetkinliklerin stajyerlerin psiko-sosyal gelişimini destekleme işlevine etkisini göstermektedir.

Kurum Türü	N	Ort.	SS	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p	Anlamlılık
Devlet Arşivleri	93	3.29	0.943	Grup Arası	12.618	5	2.524	3.002	0.011	2 – 1; 6 – 1, 3, 4
Kurum Arşivleri	122	3.67	0.842	Grup İçi	298.379	355	0.841			
Özel Arşivler	69	3.46	1.036	Toplam	310.997	360				
Medya Arşivleri	43	3.41	0.890							
EBY Birimleri	9	3.39	1.341							
Diğer	25	3.94	0.654							
Toplam	361	3.51	0.929							

Tablo 3.27: Çalışanların Psiko-Sosyal İşlevleriyle İlgili Öğrenci Görüşlerinin Staj Yapılan Kurum Türüne Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin ANOVA Analizi

Tablo incelendiğinde stajyerlerin kurum çalışanlarının staj sırasında sergiledikleri psiko-sosyal işlevlere yönelik algılarında staj yaptıkları kurum türüne göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($F=3.002$; $p<0.05$). Stajyerlerin kurum çalışanlarının psiko-sosyal işlevlerine yönelik algılama düzeylerinin hangi kurum türleri arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonuçlarına göre kurum arşivlerinde staj yapanların algılarının ($X=3.67$), Devlet arşivlerinde staj yapanlardan ($X=3.29$); stajlarını listedeki arşiv türlerinde yapmayıp “Diğer” ifadesinde belirttikleri arşivlerde yapanların algılarının ($X=3.94$), Devlet arşivlerinde ($X=3.29$), Özel arşivlerde ($X=3.46$) ve Medya arşivlerinde ($X=3.41$) staj yapanların algılarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

3.5.6.3. Staj Sonrası Durum

3.5.6.3.1. Ayrılma ve Yeniden Tanımlama

Mentorluk ilişkisinde başlatma ve yetiştirme aşamasının ardından ilişkinin sonlanmasını ifade eden ayrılma aşaması gelmektedir. Bu aşama, her iki taraf için de yapılması gerekenlerin gerçekleştirilip sürecin tamamlanması ve ilişkinin sonlandırılması olarak açıklanmaktadır¹⁹³. Ayrılmanın ardından ise mentor ve menti

¹⁹³ Uçkun, a.g.e., s. 93.

açısından ilişkinin geçmişten farklı bir yapıya geçtiği ve ilişkinin kişisel veya mesleki gelişimi doğrudan etkilemediği yeniden tanımlama aşaması gelmektedir. Yeniden tanımlamada taraflar arasında arkadaşlık ilişkisi gelişebilir¹⁹⁴. Tezin bu bölümünde mentorluk ilişkisinin bu aşamalarına dair stajyerlerin tutumları ölçülmeye çalışılmıştır.

Değerlendirme Ölçütleri	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		Kesinlikle Katlıyorum	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Kurumla birlikte stajımızı değerlendirdik	34	9,4	82	22,7	74	20,5	130	36	41	11,4
Yaptığımız staj değerlendirmesinden memnun kaldım	30	8,3	75	20,7	80	22,2	127	35,2	49	13,6
Stajda öğrendiklerim, iş performansımı artırır	16	4,4	54	15	61	16,9	165	45,7	65	18
Öğrenilen bilgi ve beceriler iş hayatında kullanılabilir	15	4,2	42	11,6	59	16,3	177	49,1	68	18,8
Kurumu staj sonrasında ziyaret etmek isterim	28	7,8	54	14,9	95	26,3	121	33,5	63	17,5
Personelle staj sonrasında görüşmek / çalışmak isterim	27	7,5	41	11,3	75	20,8	142	39,3	76	21,1
Kurum, staj sonrasında benimle birlikte çalışmak ister	51	14,1	93	25,8	77	21,3	90	24,9	50	13,9

Tablo 3.28: Ayrılma ve Yeniden Tanımlama Aşamalarına İlişkin Stajyer Görüşleri

Tablo 3.28'deki verilere bakıldığında çalışanların ayrılma ve yeniden tanımlama aşamalarındaki performanslarının stajyerler tarafından olumlu görülme oranlarının olumsuz görülme oranlarından fazla olduğu görülmektedir. Genel itibarıyla değerlendirildiğinde çalışanların ayrılma ve yeniden tanımlama aşamalarında sergiledikleri tutum ve davranışlar konusunda stajyerlerin olumlu izlenimlere sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 3.29’da soruların aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri verilmiştir. Sorulara verilen cevaplar, tablonun ardından ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmiştir. Yüzdelik değerlerin yanında verilen rakamlar, o ifadeyi seçen kişilerin sayıları olarak gösterilmiştir.

Değerlendirme Ölçütleri	N	Ort.	SS
Kurumla birlikte stajımızı değerlendirdik	361	3,19	1,179
Yaptığımız staj değerlendirmesinden memnun kaldım	361	3,27	1,171
Stajda öğrendiklerim iş performansımı artırır	361	3,54	1,076
Öğrenilen bilgi ve beceriler iş hayatında kullanılabilir	361	3,64	1,037
Kurumu staj sonrasında ziyaret etmek isterim	361	3,41	1,158
Personelle staj sonrasında görüşmek / çalışmak isterim	361	3,51	1,154
Kurum, staj sonrasında benimle birlikte çalışmak ister	361	2,99	1,277

Tablo 3.29: Ayrılma ve Yeniden Tanımlamaya İlişkin Stajyer Görüşlerinin Ortalaması

Tablo 3.29’a bakıldığında soruların birkaçının ortalamanın üstünde, birkaçının ise ortalama değerlerde olduğu görülmektedir. Stajyerlerin bazı sorulardaki yaklaşımlarının farklılaştığı da dikkat çekmektedir. “*Öğrenilen bilgi ve beceriler iş hayatında kullanılabilir*” ifadesi diğerlerine göre stajyerler tarafından daha olumlu karşılanmıştır. “*Kurum, staj sonrasında benimle birlikte çalışmak ister*” sorusunun ise diğer ifadelere göre stajyerler tarafından daha az olumlu görüldüğü anlaşılmaktadır.

Kurumla birlikte stajımızı değerlendirdik

“Kurumla birlikte stajımızı değerlendirdik” şeklinde sorulan soruya katılımcıların %47,4’ü (171) katıldıklarını belirtmiştir, %20,5 (74) bu konuda kararsız kalmış, %32,1 (116) ise bu ifadeye katılmamıştır. Katılımcıların verdikleri cevapların ortalama değeri 3,19 çıkmıştır. Bu değer, likert ölçeği sınırlarıyla birlikte değerlendirildiğinde genel ortalama 3,19 ile “*Kararsızım*” şeklinde ve “*Katılıyorum*”a yakın bir değerdedir. Buradan hareketle ortalamanın biraz üstünde bir katılımcı

sayısının kurumla birlikte stajlarını değerlendirdikleri söylenebilir. Bununla birlikte staj değerlendirmesini yapmamış kişi oranının fazla olması da dikkat çekici görünmektedir.

Yaptığımız staj değerlendirmesinden memnun kaldım

“Yaptığımız staj değerlendirmesinden memnun kaldım” sorusuna katılımcıların %48,8’i (176) katıldıklarını belirtmiştir. %22,2 (80) bu konuda kararsız kalmış, %29 (105) katılmadıklarını açıklamışlardır. Katılımcıların görüşlerinin ortalaması 3,27 olarak belirlenmiştir. Verilen cevaplar likert ölçeği sınırlarıyla değerlendirildiğinde genel ortalama 3,27 ile “*Kararsızım*” şeklinde ve “*Katılıyorum*” ifadesine yakın bir değerdedir. Ortalamanın biraz üstünde bir katılımcı sayısının kurumla birlikte yaptıkları staj değerlendirmesinden memnun kaldıkları anlaşılmaktadır. Memnun olmayan kişi sayısının fazla olduğu; dolayısıyla bunun geliştirilmesinin gerektiği ifade edilebilir.

Stajda öğrendiklerim iş performansımı artırır

“Stajda öğrendiklerim iş performansımı artırır” sorusuna katılımcıların %63,7’si (230) katıldıklarını belirtmiştir. %16,9 (61) bu konuda kararsız kalmış, %19,4 (70) katılmadıklarını açıklamışlardır. Katılımcıların görüşlerinin ortalaması 3,54 olarak belirlenmiştir. Verilen cevaplar likert ölçeği sınırlarıyla değerlendirildiğinde genel ortalama 3,54 ile “*Katılıyorum*” olarak bulunmuştur. Katılımcıların çoğunluğuna göre, stajda öğrenilen bilgilerin iş performansını artıracığına inanılmaktadır.

Öğrenilen bilgi ve beceriler iş hayatında kullanılabilir

“Stajda öğrendiklerim iş performansımı artırır” sorusuna katılımcıların %67,9’u (245) katıldıklarını söylemişlerdir. %16,3 (59) bu konuda kararsız kalmış, %15,8 (57) katılmadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcı görüşlerinin ortalaması 3,64 olarak belirlenmiştir. Verilen cevaplar likert ölçeği sınırlarıyla değerlendirildiğinde genel ortalama 3,64 ile “*Katılıyorum*” olarak bulunmuştur. Katılımcıların

çoğunluğunun, stajda öğrendikleri bilgi ve becerilerin iş hayatlarında kullanılabilir olduğuna inandıkları anlaşılmaktadır.

Kurumu staj sonrasında ziyaret etmek isterim

“Kurumu staj sonrasında ziyaret etmek isterim” sorusuna katılımcıların %51’i (184) katıldıklarını belirtmiştir. %26,3 (95) bu konuda kararsız kalmış, %22,7 (82) ise katılmadıklarını açıklamışlardır. Katılımcıların görüşlerinin ortalaması 3,41 olarak ölçülmüştür. Verilen cevaplar likert ölçeği sınırlarıyla değerlendirildiğinde genel ortalama 3,41 ile “*Katılıyorum*” olarak bulunmuştur. Katılımcıların çoğunluğunun staj sonrasında kurumu ziyaret etmek istedikleri anlaşılmaktadır.

Personelle staj sonrasında görüşmek / çalışmak isterim

“Personelle staj sonrasında görüşmek / çalışmak isterim” sorusuna katılımcıların %60,4’ü (218) katıldıklarını belirtmiştir. %20,8 (75) bu konuda kararsız kalmış, %18,8 (68) katılmadıklarını açıklamışlardır. Katılımcıların görüşlerinin ortalaması 3,51 olarak ölçülmüştür. Verilen cevaplar likert ölçeği sınırlarıyla değerlendirildiğinde genel ortalama 3,51 ile “*Katılıyorum*” olarak bulunmuştur. Katılımcıların çoğunluğunun staj sonrasında kurum çalışanlarıyla birlikte görüşmek veya çalışmak istedikleri anlaşılmaktadır.

Kurum staj sonrasında benimle birlikte çalışmak ister

“Kurum staj sonrasında benimle birlikte çalışmak ister” sorusuna katılımcıların %38,8’i (140) katıldıklarını belirtmiştir. %21,3 (90) bu konuda kararsız kalmış, %39,9 (144) katılmadıklarını açıklamışlardır. Katılımcıların görüşlerinin ortalaması 2,99 olarak ölçülmüştür. Verilen cevaplar likert ölçeği sınırlarıyla değerlendirildiğinde genel ortalama 2,99 ile “*Kararsızım*” olarak bulunmuştur. Bu ifadeye katılan ve katılmayan kişi sayısının birbirlerine çok yakın olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, katılımcıların bir kısmı staj sonrasında kurumun kendileriyle çalışmak isteyeceklerini bir kısmı ise çalışmak istemeyeceklerini belirtmişlerdir.

3.5.6.3.2. Ayrılma ve Yeniden Tanımlama ile Staj Yerleri İlişkisi

Ayrılma ve yeniden tanımlama aşamalarıyla ilgili olarak öğrenci görüşlerinin, staj yapılan kurum türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla ANOVA analizi uygulanmıştır. Bu analizi yapabilmek için test öncesinde ölçeğe ait verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla normallik analizi uygulanmıştır. Tablo 3.29, bu ölçeğe ait normallik testi sonuçlarını göstermektedir.

Ölçekler	Skewness	Kurtosis
Ayrılma ve Yeniden Tanımlamaya İlişkin Stajyer Görüşleri Ölçeği	- 0.255	-0.526

Tablo 3.30: Ayrılma ve Yeniden Tanımlamaya İlişkin Stajyer Görüşlerinin Normallik Analizi

Tablo 3.29'daki ölçek verilerinin normal dağılıma uygun olup olmadıklarını ölçmek için normallik analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda ortaya çıkan Skewness ve Kurtosis değerleri esas alınarak verilerin normallik testi yapılmıştır. Bu değerlerin +1 ile -1 arasında olması verilerin normal dağıldığı anlamına gelmektedir¹⁹⁵. Tablodaki ölçeğe ait Skewness ve Kurtosis değerleri +1 ile -1 arasında olduğundan verilerin normal dağıldığını söylemek mümkündür. Verilerin normal olarak dağılması itibarıyla ANOVA analizinin yapılmasına geçilmiştir.

Kurum Türü	N	Ort.	SS	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p	Anlamlılık
Devlet Arşivleri	93	3.18	0.891	Grup Arası	11.022	5	2.204	2.665	0.022	2 – 1; 6 – 1, 4
Kurum Arşivleri	122	3.46	0.916	Grup İçi	293.685	355	0.827			
Özel Arşivler	69	3.40	1.000	Toplam	304.707	360				
Medya Arşivleri	43	3.16	0.825							
EBY Birimleri	9	3.46	1.243							
Diğer	25	3.80	0.651							
Toplam	361	3.36	0.920							

Tablo 3.31: Ayrılma ve Yeniden Tanımlamaya İlişkin Stajyer Görüşlerinin Staj Yapılan Kurum Türüne Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin ANOVA Analizi

Tablo incelendiğinde stajyerlerin kurum çalışanlarının ayrılma ve yeniden tanımlama aşamalarındaki tutum ve davranışlarına yönelik algılarında staj yaptıkları kurum türüne göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($F=2.665$; $p<0.05$). Stajyerlerin kurum çalışanlarının ayrılma ve yeniden tanımlama aşamalarına yönelik algılama düzeylerinin hangi kurum türleri arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonuçlarına göre kurum arşivlerinde staj yapanların algılarının ($X=3.46$), Devlet arşivlerinde staj yapanlardan ($X=3.18$); stajlarını listedeki arşiv türlerinde yapmayıp “Diğer” ifadesinde belirttikleri arşivlerde yapanların algılarının ($X=3.80$), Devlet arşivlerinde ($X=3.18$) ve Medya arşivlerinde ($X=3.16$) staj yapanların algılarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

3.5.7. Stajda Yapılan Uygulamalar

Stajlar, öğrencilerin teoride öğrendikleri bilgileri uygulama yoluyla pekiştiren faaliyetler olarak ifade edilebilir. Bu bağlamda, öğrencilerin staj boyunca hangi mesleki faaliyetlerde bulunduklarını ve uygulama adımlarını yürüttüklerini ele almak gerekmektedir. Böylece arşiv stajlarında kurumlar tarafından en çok ne tür mesleki bilgilerin stajyerlere aktarıldığına ilişkin yorum yapma imkânı elde edilebilir. Çalışmanın bu bölümünde stajyerlere staj süreçlerinde yapmış veya katılmış oldukları uygulamalar sorulmuştur. Tablo 3.31 buna ilişkin öğrenci görüşlerini içermektedir.

Uygulamalar	N	%
Tasnif işlemleri	274	75,9%
Yerleştirme, depo işlemleri ve koruma	249	68,9%
Ayıklama-imha ve arşive devir	190	52,6%
Dijitalleştirme işlemleri	187	51,8%
Dosya planı uygulama	177	49,3%
Yazışma ve dosyalama	177	49,3%
Seçme ve değerlendirme	138	38,2%
Araştırma araçları hazırlama	119	32,9%
Elektronik belge yönetimi	107	29,6%
Arşiv malzemesinin webde sunulması	95	26,3%
Ödünç verme	91	25,2%
Restorasyon	86	23,8%
Araştırma hizmetleri	69	19,1%
Arşiv okuryazarlığı	58	16,0%
Veri tabanı çalışmaları	43	11,9%
Dijital kreatörlük	23	6,3%
Sergi çalışmaları	20	5,5%
Farklı kurumlara danışmanlık hizmeti	19	5,2%
Diğer (Lütfen belirtiniz...)	5	1,3%

Tablo 3.32: Staj Sırasında Yapılan Uygulamalar

Staj sırasında yapılan uygulamalara bakıldığında stajyerlerin ağırlıklı olarak tasnif işlemleri %75,9 ile yerleştirme, depo işlemleri ve korumada %68,9 görev aldıkları görülmektedir. Ayıklama-imha ve arşive devir işlemlerinde %52,6, dijitalleştirme işlemlerinde %51,8, dosya planı uygulamada %49,3 ile yazışma ve dosyalamada %49,3 görev alanların da sayılarının yüksek olduğu söylenebilir. Bu başlıklarda yapılan uygulamalar arşivcilik sahasına ilişkin temel arşivcilik işlemleri olarak değerlendirilebilir. Katılımcılardan gelen verilere göre staj yapanların çoğunluğunun temel arşivcilik alanlarında görev aldıkları söylenebilir. Seçme ve değerlendirme %38,2 ile araştırma araçları hazırlama %32,9 gibi alanlarda görev alanların sayılarının yeterli olduğu düşünülmektedir. Zira her arşiv için seçme ve değerlendirme işlemlerinin ve araştırma araçları hazırlanmasının söz konusu olmadığı

ifade edilebilir. Güncel bir çalışma sahası olan elektronik belge yönetimi uygulamalarında yer alanların oranı %29,6'dır. Arşiv malzemesini web ortamında sunarak bunların görünür kılınmasını sağlayanların oranı %26,3'tür. Ödünç verme %25,2 ve Araştırma hizmetleri %19,1 gibi kullanıcılar ile iletişimin sağlandığı alanlarda uygulama yapanların da olduğu görülmektedir. Arşiv okuryazarlığının, arşivlerle ilgili bireylerin farkındalıklarını artıracak kazanımlar sağlayacağı belirtilebilir. Bu uygulamada bulunanların oranı da %16'dır. Her kurumda bu tür çalışmaların tamamının henüz gerçekleştirilmediği düşünüldüğünde bu oranın az olmadığını ifade etmek mümkündür. Veri tabanı çalışmalarında bulunanların oranı %11,9'dur. Günümüzdeki kaynakların bir kısmı elektronik ortam üzerinde veri tabanları aracılığıyla sağlandığından bu tür uygulamalarda bulunanların oranının yetersiz olduğu ve stajyerlere daha fazla gösterilmesi gerektiği söylenebilir. Farklı kurumlara danışmanlık hizmeti %5,2, sergi çalışmaları %5,5, dijital yaratıcılık %6,3 gibi çalışma alanlarını görenlerin oldukça az olduğu anlaşılmaktadır.

Stajda yeterince uygulama yapıldı mı?	N	%
Evet	153	42,4
Hayır	189	52,4
Cevapsız	19	5,3
Toplam	152	42,1

Tablo 3.33: Stajda Yapılan Uygulamaların Yeterliliğine İlişkin Öğrenci Görüşleri

Katılımcılara staj yapılan yerlerde gördükleri uygulamaların yeterli olup olmadığı sorulmuştur. Katılımcıların %42,4'ü (153) staj yerlerinde uygulama süreçlerinde yeterince bulunduklarını belirtmişlerdir. %52,4 (189) "Hayır" diyerek stajda yeterli uygulamayı yapmadıklarını bildirmişlerdir. 19 kişi ise bu soruyu cevapsız bırakmıştır. Stajda yaptıkları uygulamaları yetersiz görenlerin oranının yeterli görenlerden fazla olduğu görülmektedir. Her ne kadar öğrencilerin daha önce arşiv stajı deneyimine sahip olmamalarına, dolayısıyla uygulamanın yeterli olup olmadığı konusunun neye göre değerlendirildiği kesin ölçülere oturma da mesleki açıdan beklentilerinin yüksek olduğu yorumu yapılabilir. Stajyerlerin, kurumların gösterdikleri ve yaptırdıkları uygulamalarla ilgili beklentilerinin karşılanmadığına

inandıkları, bu sebeple staj esnasında uygulamaya dönük çalışmaların iyileştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Katılımcılara, “Staj yaptığınız kurumda gördüğünüz / yaptığınız uygulamalar ışığında Bölümünüzdeki 4 yıllık lisans müfredatında yer almasını düşündüğünüz ders / konular nelerdir?” şeklinde isteğe bağlı yorumların yapılabileceği bir soru iletilmiştir. 80 kişinin bu soruya cevap verdiği ve bazı katılımcıların birden fazla seçenek yazdıkları görülmüştür. Cevaplar analiz edildiğinde bölüm müfredatına eklenmesi düşünülebilecek konuların şunlar olabileceği değerlendirilmiştir. Aşağıda verilen derslerin yanındaki rakamlar cevap olarak bu başlığı seçenlerin sayılarıdır.

“Uygulamalı Dersler (19), Teknoloji Dersleri (Yazılım, Donanım, Web vb.) (18), EBYS Uygulama (10), Restorasyon (8), Osmanlı Türkçesi (7), Dijital Arşiv (6), Veri Tabanları (6), Dijitalleştirme İşlemleri (5), Kataloqlama (4), Arşiv Yönetimi (3), Arşiv Türleri (3), Arşivlerin Pazarlanması (2), Arşiv Belgelerinin Uygulamalı Tasnifi (2), Yabancı Dil (2), Arşiv Yazılımları (2), Arşiv Teorisi (1), Ayıklama ve İmha (1), Ciltleme (1), Girişimcilik ve İnovasyon (1), Kullanıcı Psikolojisi (1), Modern Arşivcilik Uygulamaları (1), Muhasebe (1), Müzecilik (1), Sosyal Medya ve Arşiv Yönetimi (1), Staj Uygulamaları (Dönem içerisinde) (1), Stajda Öğrenilecek İşler (1), Ücretli Staj Programları (1)”.

Stajyerlerin, müfredatta ağırlıklı olarak uygulamaya yönelik derslerin yer alması gerektiğini veya görmüş oldukları derslerde uygulamaya yer verilmesini istedikleri anlaşılmaktadır. İlgili soruya yapılan yorumlarda stajyerler, müfredatta verilen derslerin uygulama kısımlarında sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Yapmış oldukları önerilerde bu durum açıkça görülmektedir. Bu bağlamda, uygulamalı dersler, teknolojiye yönelik dersler, EBYS uygulamaları gibi başlıklar kendilerinin müfredata en çok eklenmesini istedikleri konular olmuşlardır.

Stajda bilgi teknolojilerinden yeterince yararlanıldı mı?	N	%
Evet	117	32,4
Hayır	225	62,3
Cevapsız	19	5,3
Toplam	152	42,1

Tablo 3.34: Stajda Bilgi Teknolojilerinden Yararlanılmasına İlişkin Öğrenci Görüşleri

Katılımcılara staj yapılan yerlerde bilgi teknolojilerinden yeterince yararlanıp yararlanamadıkları sorulmuştur. Katılımcıların %32,4’ü (117) “Evet” demiş, %62,3 (225) ise “Hayır” cevabını vermiştir. 19 kişi bu soruyu cevapsız bırakmıştır. Stajyerlerin çoğunluğunun staj sırasında BT uygulamalarından yeterince yararlanamadıkları anlaşılmaktadır. Yaklaşık 3’te 1’lik bir stajyer grubunu isen BT uygulamalarından yeterli faydayı aldıkları anlaşılmaktadır. Kurumların bu hususta stajyerlere daha çok imkân sunmalarının, stajyerlerin BT uygulamaları konusunda fikir ve bilgi edinmeleri bakımından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu sayede, BT uygulamaları konusunda temel yetkinlikleri kazanmış kişilerin mesleklerine de daha hazır bir şekilde başlayabilecekleri söylenebilir.

3.5.8. Staj Yerlerinde Memnuniyet Durumu

3.5.8.1. Staj Memnuniyeti

Katılımcılara yaptıkları stajdan aldıkları genel memnuniyet düzeyleri sorulmuştur. Tablo 3.35 buna ilişkin öğrenci görüşlerini yansıtmaktadır.

Yaptığınız bu stajdan aldığınız memnuniyeti nasıl değerlendirirsiniz?	N	%
Hiç memnun değilim	72	19,9
Memnun değilim	148	41
Kararsızım	53	14,7
Memnunum	42	11,6
Çok memnunum	19	5,3
Toplam	334	92,5

Tablo 3.35: Stajdan Alınan Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Stajyer Görüşleri

Katılımcıların %19,9'u (72) “Hiç memnun değilim”, %41 (148) “Memnun değilim”, %14,7 (53) “Kararsızım”, %11,6 (42) “Memnunum” ve %5,3 (19) ise “Çok memnunum” ifadesini kullanmıştır. 27 kişinin bu soruyu yanıtlamadığı tespit edilmiştir. Stajdan aldıkları memnuniyeti olumsuz bulanların oranı %59,9 oldukça yüksek görünmektedir. Olumlu bulanların oranı ise %16,9 olarak kalmıştır. Katılımcıların çoğunluğunun, stajın genelinde memnun olmadıkları anlaşılmaktadır.

3.5.8.2. Staj Memnuniyeti ile Staj Yerleri İlişkisi

Stajdan alınan memnuniyetin staj yapılan kurum türüne göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla ANOVA analizi uygulanmıştır. ANOVA analizi öncesinde ise verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla normallik analizi yapılmıştır. Tablo 3.36, bu ölçeğe ait normallik testi sonuçlarını göstermektedir.

Ölçekler	Skewness	Kurtosis
Stajdan Alınan Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Stajyer Görüşleri Ölçeği	0.757	-0.181

Tablo 3.36: Stajdan Alınan Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Stajyer Görüşlerinin Normallik Analizi

Tablo 3.36'daki ölçek verilerinin normal dağılıma uygun olup olmadıklarını ölçmek için normallik analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda ortaya çıkan Skewness ve Kurtosis değerleri esas alınarak verilerin normallik testi yapılmıştır. Bu değerlerin +1 ile -1 arasında olması verilerin normal dağıldığı anlamına gelmektedir¹⁹⁶. Tablodaki ölçeğe ait Skewness ve Kurtosis değerleri +1 ile -1 arasında olduğundan verilerin normal dağıldığını söylemek mümkündür. Verilerin normal olarak dağılması itibarıyla ANOVA analizinin yapılmasına geçilmiştir.

Kurum Türü	N	Ort.	SS	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p	Anlamlılık
Devlet Arşivleri	84	2.55	1.206	Grup Arası	13.529	5	2.706	2.186	0.055	
Kurum Arşivleri	117	2.23	0.968	Grup İçi	405.908	328	1.238			
Özel Arşivler	61	2.43	1.190	Toplam	419.437	333				
Medya Arşivleri	39	2.62	1.248							
EBY Birimleri	9	2.22	1.481							
Diğer	24	1.88	0.797							
Toplam	334	2.37	1.122							

Tablo 3.37: Stajdan Alınan Memnuniyet Düzeyine İlişkin Stajyer Görüşlerinin Staj Yapılan Kurum Türüne Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin ANOVA Analizi

Tablo incelendiğinde stajdan alınan memnuniyet düzeyine ilişkin stajyerlerin algılarında staj yaptıkları kurum türüne göre anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($F=2.665$; $p>=0.05$). Buradan hareketle, staj yapılan kurum türünün stajyerlerin memnuniyet algılarına doğrudan etki etmediğini ifade etmek mümkündür.

3.5.9. Stajyerlerde Staj Sonrası Oluşan Staj Algısı

Stajyerler, staj boyunca gördükleri ve yaptıkları uygulamalar ve geçirdikleri süreç sonunda birtakım deneyimler kazanırlar. Staj süresi boyunca stajyerler kendilerine uygun olan işleri daha kolay tespit edebilirler. Aynı zamanda zorlandıkları ve yapamayacakları uygulamaları da bu süreçte deneyimleme imkânına sahip olabilirler. Stajda kazanılan tüm deneyimler, stajyerlerin staja yönelik algılarını değiştirebileceği gibi staj sonrasında verecekleri kararları da etkileyebilir. Tezin bu bölümünde stajyerlerin staj sonrası oluşan algılarına yönelik birkaç soru yöneltilmiştir.

Bu kısımdaki ilk soru, stajın öğrencilerin mesleğin hangi alanında çalışmak istediklerini etkileyip etkilemediğine ilişkindir. Tablo 3.38, buna ilişkin öğrenci görüşlerini yansıtmaktadır.

Yaptığınız bu staj, ileride sizin mesleğin hangi alanında çalışmak istediğinize yönelik tercihinizi etkileyecek mi?	N	%
Evet	282	78,1
Hayır	52	14,4
Cevapsız	27	7,5
Toplam	361	100,0

Tablo 3.38: Stajın, Çalışmak İstenilen Meslek Alanına Etkisine İlişkin Stajyer Görüşleri

Stajyerlere, yapmış oldukları stajın ileride mesleğin hangi alanında çalışmak istediklerine dair tercihlerini etkileyip etkilemeyeceği sorulmuştur. Katılımcıların %78,1'i (282) "Evet" demiş, %14,4 (52) "Hayır" yanıtını vermiştir. %7,5 (27) ise bu soruyu cevapsız bırakmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun ileride yapacakları tercihlerde stajda edindikleri tecrübeleri dikkate alacakları anlaşılmaktadır. Stajyerlerin stajda edindikleri tecrübeler ile mesleğin hangi alanında gelişmeyi arzu ettikleri anlaşılmaya çalışılmıştır. Stajyerler staj deneyimlerini dikkate aldıklarından ileride yapacakları mesleki tercihlerini daha bilinçli yapabilecekleri ifade edilebilir.

Staj sonrasında öğrencilerin stajların süre, sayı ve yapısına ilişkin algıları ölçülmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda, bu grupta katılımcılara 5 kriterin olduğu sorular yöneltilmiştir. Bunlardan ikisinin güvenilirliği zayıf olduğundan ölçekten çıkarılmıştır. Çıkarılan bu maddeler, "Gönüllü staj imkânı sağlanmalıdır" ile "Staj, kütüphane ve arşiv stajı olarak yapılandırılmalıdır" şeklindedir. Geri kalan 3 maddeye ilişkin katılımcılardan gelen cevaplar Tablo 3.38'de gösterilmiştir.

Değerlendirme Ölçütleri	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Staj süresi yeterlidir	43	12,9	119	35,6	43	12,9	98	29,3	31	9,3
Staj süresi artırılmalıdır	102	28,3	100	27,7	47	13,0	68	18,8	17	4,7
Staj sayısı yeterlidir	29	8,7	86	25,7	61	18,3	125	34,6	33	9,1

Tablo 3.39: Stajlara İlişkin Değerlendirmeler

334 katılımcı Tablo 3.39’da verilen soruları cevaplandırmışlardır. “Staj süresi yeterlidir” ve “Staj süresi artırılmalıdır” ifadelerinde katılımcıların verdikleri olumsuz cevapların, “Staj sayısı yeterlidir” ifadesinde ise olumlu cevapların daha fazla olduğu görülmektedir. Tablo 3.40’ta bu cevapların ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiş ve sonrasında her soruya ilişkin değerlendirme yapılmıştır.

Stajlarla alakalı görüşlerinize yönelik ifadeleri seçiniz?	N	Ort.	SS
Staj süresi yeterlidir	361	2,87	1,234
Staj süresi artırılmalıdır	361	2,40	1,252
Staj sayısı yeterlidir	361	3,14	1,166

Tablo 3.40: Staja İlişkin Değerlendirmelerin Ortalaması

“Staj süresi yeterlidir” şeklindeki soruya, katılımcıların %38,6’sı (129) katıldıklarını belirtmişlerdir. %12,9 (43) bu konuda kararsız kalırken, %48,5 (162) bu ifadeye katılmamışlardır. Ölçeğin ortalama değeri ise 2,87 çıkmıştır. Katılımcıların verdikleri cevaplar likert ölçeği sınırlarıyla değerlendirildiğinde genel ortalama 2,87 ile “*Kararsızım*” şeklinde ve “*Katılmıyorum*” ifadesine yakın bir değerdedir. Buna bağlı olarak ortalamanın üstünde bir katılımcı sayısının “Staj süresi yeterlidir” şeklindeki ifadeye katılmadıkları ve staj süresini yeterli görmedikleri anlaşılmaktadır.

“Staj süresi artırılmalıdır” şeklindeki soruya, katılımcıların %23,5’i (85) katıldıklarını belirtmişlerdir. %13 (47) bu konuda kararsız kalırken, %56 (202) bu ifadeye katılmamışlardır. Ölçeğin ortalama değeri ise 2,40 çıkmıştır. Katılımcıların verdikleri cevaplar likert ölçeği sınırlarıyla değerlendirildiğinde genel ortalama 2,40 ile “*Katılmıyorum*” olarak bulunmuştur. Katılımcılarının çoğunluğunun staj süresi artırılmalıdır şeklindeki ifadeye katılmadıkları ve bu sürenin artmasını istemedikleri anlaşılmaktadır.

“Staj sayısı yeterlidir” şeklindeki soruya, katılımcıların %43,7’si (158) katıldıklarını belirtmişlerdir. %18,3 (61) bu konuda kararsız kalırken, %34,4 (115) bu ifadeye katılmamışlardır. Ölçeğin ortalama değeri ise 3,14 çıkmıştır. Katılımcıların verdikleri cevaplar likert ölçeği sınırlarıyla değerlendirildiğinde genel ortalama 3,14 ile “*Kararsızım*” şeklinde ve “*Katılmıyorum*” ifadesine yakın bir değerdedir. Ortalamanın üstünde bir katılımcı sayısının staj sayısını yeterli buldukları söylenebilir.

Bununla birlikte bu ifadeye katılmayan kişi sayısının da fazla olduğu ve bu kişilerin yaptıkları staj sayısını yeterli bulmadıkları anlaşılmaktadır.

Katılımcılara staj sonrası staja dair algıları sorulmuştur. Tablo 3.41 bu konuda stajyerlerin görüşlerini yansıtmaktadır.

Staj sonrası sizde oluşan staj algısını nasıl değerlendirirsiniz?	N	%
Formalite için yapılan bir uygulama	98	27,1
Teoride alınan eğitimin uygulamada görülmesi	239	66,2
İleride iş bulmayı kolaylaştıran bir deneyim	162	44,8
İlk mesleki deneyim	241	66,7
İletişim becerilerini güçlendirmesi	208	57,6
Mesleği daha yakından tanıma fırsatı sunması	235	65
Meslektaşlarla tanışma fırsatı vermesi	210	58,1
Diğer (Lütfen açıklayınız...)	5	1.3

Tablo 3.41: Staj Sonrası Oluşan Staj Algısı

Staj sonrası öğrencilerde oluşan staj algısının ölçülmesi, stajların niteliğinin öğrenciler tarafından nasıl anlaşıldığına ilişkin yorum yapmamıza imkân verir. Katılımcılardan toplamda 8 ifadenin yer aldığı soruya birden çok cevap gelmiştir.

Tablo 3.40’a bakıldığında katılımcıların stajı, en çok “İlk mesleki deneyim (241)”, “Teoride alınan eğitimin uygulamada görülmesi (239)”, “Mesleği daha yakından tanıma fırsatı sunması (235)”, “Meslektaşlarla tanışma fırsatı vermesi (210)” ve “İletişim becerilerini güçlendirmesi (208)” olarak algıladıkları anlaşılmaktadır. Bununla birlikte stajı, “İleride iş bulmayı kolaylaştıran bir deneyim (162)” olarak gören kişi sayısının da yüksek olduğu görülmektedir. Stajı “Formalite için yapılan bir uygulama” olarak gören kişi sayısı ise 98’dir. Bu kişiler için stajın birtakım nedenlerden ötürü formalite icabı yapılan bir çalışma olarak görüldüğü anlaşılmaktadır. “Diğer” seçeneğini işaretleyen 5 kişi olmuştur. Bunlardan 3 kişi, buna yönelik yorumda bulunmuştur. Bu yorumlar şu şekildedir:

Katılımcı 1:

“İnsanların ve meslektaşlarımla mesleğe bakış açılarını görmede etkili.”

Katılımcı 2:

“Staj ileride iş bulmamıza yardımcı olmuyor. Çünkü stajı tecrübeden saymıyorlar maalesef. Eğitim ile staj arasında çok fazla fark var. Teorik eğitimden bağımsız öğrenmenin daha garantili olduğu bir yöntemdir. Fakat staj içerisinde gerekli uygulamalar yapılamamaktadır.”

Katılımcı 3

“Benim staj yaptığım yerdeki arşivcinin başka yere ataması olmuştu. Benim için pek verimli geçmedi daha çok başka işlerle staj yaptım.”

Yorumda bulunan 3 kişiden ilk katılımcının staj algısının olumlu olduğu görülmektedir. 2. Katılımcının stajda yeterli uygulama yapılmamasından dolayı şikâyeti bulunmaktadır. 3. Katılımcı ise stajdan verim alamadığına ilişkin yorum yapmıştır.

Tüm verilere bakılarak, katılımcıların büyük çoğunluğunca stajın olumlu olarak algılandığı görülmektedir. Stajın teorik eğitimi destekleme, ilk mesleki çalışma imkânını sağlaması, meslektaşlarla tanışma fırsatı sunması gibi özellikler stajın tanım ve yararlarını doğrular nitelikte görünmektedir.

Anket sonunda katılımcılara stajlarla alakalı belirtmek istedikleri görüş ve önerilerini yazabilecekleri açık uçlu bir soru sorulmuştur. 26 kişi bu soruyu cevaplayarak yorum ve değerlendirmelerde bulunmuşlardır. Gelen yorumların daha kolay analiz edilebilmesi için benzer olanlar gruplandırılmıştır. Bu gruplandırmanın sonucunda benzer yorumların bir araya geldiği 6 grup ortaya çıkmıştır. Bu gruplar şu şekilde isimlendirilmişlerdir:

- **1.Grup:** Teşekkür eden ve başarı dileklerini iletenler (4 kişi)
- **2. Grup:** Stajı verimli geçenlerin yaptıkları değerlendirmeler (2 kişi)
- **3. Grup:** Stajı verimli geçmeyenlerin yaptıkları değerlendirmeler (5 kişi)
- **4. Grup:** Ankete ilişkin öneri ve değerlendirmeler (3 kişi)

- **5. Grup:** Staja dair öneri ve değerlendirmeler (5 kişi)
- **6. Grup:** Staj konusunda müfredata ve bölüme yönelik öneriler (7 kişi)

Teşekkür eden ve başarı dileklerini iletenler

Katılımcılardan bu kategoriye girebilecek 4 yorum gelmiştir. Bu yorumlarda anket çalışmasından dolayı araştırmacıya teşekkür edildiği ve başarı dileklerinin iletildiği görülmüştür.

Stajı verimli geçenlerin yaptıkları değerlendirmeler

2 katılımcı, stajlarının verimli geçtiğine dair yorumda bulunmuşlardır. Biri hâlâ oradaki kişilerle görüştüğünü ifade ederken, diğer katılımcı staj yaptığı kurumu değerlendirmiş ve diğer kurumların da stajyerlere aynı istek, ciddiyet ve önemle yaklaşımları gerektiğini belirtmiştir.

Stajı verimli geçmeyenlerin yaptıkları değerlendirmeler

Bu grupta 5 katılımcının yorum yazdığı belirlenmiştir. Katılımcılar yorumlarında kurumların stajyerleri ücretsiz işçi olarak gördüklerine, stajı çok önemsemediklerine, geçici süreli çalışmalarından dolayı kendilerine farklı bir muameleyle yaklaşıldığına, stajyerleri sabit bir işte çalıştırdıklarına ve stajyerlere kendi işlerini yaptırdıklarına değinmişlerdir. Bir katılımcıdan buna yönelik olarak staj süresince kendilerine gerekli mesleki bilgi ve becerilerin aktarılması gerektiği yorumu gelmiştir.

Ankete ilişkin öneri ve değerlendirmeler

3 katılımcıdan ankete ilişkin öneri ve değerlendirme yorumu gelmiştir. Katılımcılardan biri, staj yapılan yerin isteyerek mi yoksa mecburi olarak mı seçilmiş olduğuna ve stajlardan neden memnun kalınmadığına dair daha fazla soru sorulması gerektiğine ilişkin bir yorumda bulunmuştur. Bir diğeri, ankette bölüm mezunu olmayan durumların değinilmesine ilişkin bir öneride bulunmuştur. Son katılımcı ise kurum tarafından stajyere ücret, ulaşım ve yemek konularının ne derecede

karşılandığına ilişkin bir soru sorulabileceğini ve böylece hangi kurumun bu hususlarda daha iyi hizmet verdiğinin saptanabileceğini belirtmiştir.

Staja dair öneri ve değerlendirmeler

5 katılımcıdan stajlara dair öneri ve değerlendirmeler gelmiştir. 1 katılımcı stajın ücretsiz yapılmasından dolayı stajyerlerin gerekli memnuniyeti elde edemeyeceklerini, bundan dolayı stajların ücretli yapılması gerektiğini belirtmiştir. 1 katılımcı arşiv stajlarının zorunlu olmaktan çıkarılması, bunun yerine 4 stajın olmasını ve bu 4 stajı öğrencinin kendi tercihiyle göre yapması gerektiğini belirtmiştir. 1 kişi küçük kurumlarda staj yapmanın uzman eksikliğinden kaynaklı olarak verimsiz geçtiğini açıklamıştır. 2 katılımcı ise stajları formalite olarak gördüklerini ve stajın sağladığı mesleki faydaların sınırlı olduğunu belirtmişler ve stajın seçmeli bir ders olmasını veya staj yerine okulda daha fazla uygulama yapılmasını önermişlerdir.

Staj konusunda müfredata ve bölüme yönelik öneriler

Bu grupta katılımcılardan 7 yorum gelmiştir. 3 katılımcıdan okulun staj yeri bulma ve stajla alakalı bilgilendirmenin yapılması konusunda öğrencilere daha fazla destek olması gerektiği önerisi gelmiştir. 1 katılımcı, stajın öneminin öğrenciye aktarılması konusunda yorum yazmıştır. 3 katılımcıdan ise eğitim dönemlerinde uygulamalı derslerin daha fazla olması gerektiği yorumu gelmiştir. Ayrıca, bu yorumu yapan kişilerden birinin ders içeriklerinin zaman zaman yenilenmesini gerektiğine, bir diğeri ise bir başka staj seçeneği eklenebileceğine ilişkin öneride bulundukları görülmüştür.

3.6. Tartışma

3.6.1. Staj Türü ve Kurum Tercihi

Staj süresi ve stajın zorunlu veya gönüllü olma durumu, staj yapılan kurumlar ve bu kurumların tercihlerinde dikkat edilen faktörlere ilişkin sorular bu başlıkta değerlendirilmiştir. Katılımcıların çoğunluğunun arşiv stajlarını zorunlu olarak

yaptıkları gözlenmiştir. Gönüllü olarak yapanların sayıları (9 kişi) zorunlulara oranla çok az olarak tespit edilmiştir.

Çoğu katılımcının stajlarını, yaz aylarında kısa dönem olarak yaptıkları görülmüştür. Bunun sonucunda uzun dönem staj yapan 32 kişi tespit edilmiştir. BBY bölümlerinde stajlarını uzun dönem olarak yapan yalnızca Hacettepe Üniversitesi BBYB ile Ankara Üniversitesi BBYB bulunmaktadır. Bu bağlamda stajlarını yaz aylarında kısa dönem olarak gerçekleştirenlerin, bu üniversitelerin dışında kalan BBY bölümlerinde öğrenim gördükleri ve anket katılımcılarının büyük çoğunluğunu oluşturdukları anlaşılmıştır.

Staj yeri tercihlerinde öğrencilerin daha çok kurum arşivleri, devlet arşivleri ve özel arşivleri tercih ettikleri tespit edilmiştir. Bu arşiv türlerini tercih edenler %78,7'dir. EBYS uygulamalarının günümüzde artmasına ve popüler olmasına rağmen bu tür birimlerde stajlarını yapan yalnızca 9 kişinin olduğu görülmüştür. Her ne kadar saha çalışmasındaki ankette EBYS staj tercihleri ile alakalı özel sorular olmasa ve buna ilişkin veriler çok net olarak bulunmasa da bu durumun çeşitli sebeplere bağlanabileceği düşünülmektedir. Bu sebepler şu şekildedir:

EBYS işlemlerinin teoride ve standartlarda bilgi işlem ve belge yönetimi ayaklarının bulunduğu, ikisinin birlikte yürütülmesi gerektiği anlatılsa da örgütlerdeki işleyişin genellikle uygulama yazılımı üzerine odaklandığı, bundan dolayı bilgi işlemcilerin daha çok aktif olarak rol aldığı görülmektedir. Yazılım tedarik edilirken dosya planı, saklama planı, dosyalama işlemleri ve e-arşiv boyutunun da işlediği çoğunlukla düşünülür. Ancak, günlük uygulamalarda bunun ne kadar gerçekleştiği çok sorgulanmaz. Örneğin, dosya planı kodlarının doğru kullanılıp kullanılmadığı, planın güncellenme ihtiyacının olup olmadığı düşünülmez. Henüz uygulamaların e-arşiv boyutu olgunlaşmadığı için belge yönetimi fonksiyonlarının güncel dönemde ne kadar gerçekleştirildiği görülmez. Tüm bu sebeplerden dolayı EBYS'lerde BBYB stajyerleri kendilerine yeteri kadar yer bulamamaktadır. Oysa bu uygulamaların tam anlamıyla işleyebilmesinde arşivci kişilerin aktif rol alması gerektiği söylenebilir. BBYB stajyerleri de staj süreçlerini bu birimlerde geçirerek bu tür uygulamalara daha hazır olabilirler. Sonuç ve öneriler bölümünde buna ilişkin değerlendirmelere yer verilmiştir.

Öğrencilerin staj yeri seçimlerinde dikkat ettikleri kriterler, onların tercihlerini bilinçli yapıp yapmadıklarına ilişkin fikir verebilir. Sorulan soru sonucunda staj yeri tercihinde en çok dikkat edilen kriterler staj yapılacak yerde bilgi ve belge yönetimi bölümü mezunu olması, saygınlık ve bilinirlik, bilgi ve becerisi yüksek çalışanların olması ile kurumun çalışılabilecek potansiyelde bir yer olarak görülmesinin etkili olduğu belirlenmiştir. Staj yapılacak yerde BBY bölümü mezunu olması, bölümler tarafından zorunlu tutulduğundan öğrencilerin seçiminde ön koşul olmaktadır. Akademisyen ve öğrenci kulüplerinden gelen önerileri dikkate alanların oranı toplamda %34,1 olarak bulunmuştur. Buradan hareketle öğrencilerin dışarıdan gelecek önerilere açık olduğu yorumunu yapmak mümkündür. Bu kriterlerin dışındakilerin bunlara oranla nispeten daha az önemsendiği görülmüştür. Stajyerlerin en çok dikkat ettikleri kriterlere bakıldığında, tercihlerinde bilinçli davrandıkları anlaşılmaktadır.

3.6.2. Staj Öncesi Süreçler

Staj öncesi süreçlere yönelik olarak öğrencilere iki grupta sorulan likert ölçekli sorular bu başlıkta değerlendirilmiştir. Birincisi staj öncesi okul ile yürüttükleri staj yeri belirleme, prosedürler ve bilgilendirmeler ile ilgili iken ikincisi staj öncesinde öğrencilerin staj için gerekli gördükleri teorik ders ve uygulamaya dönük konulardaki görüşlerini belirlemeye yöneliktir.

Birinci gruptaki bir soruda stajyerler, BBYB mezunu arşivcilerin çalıştıkları kurumları bulmada zorlandıklarını belirtmişlerdir. Staj yapılan yerde BBYB mezunu şartı arandığı takdirde uygun bir kurum bulamayan öğrencinin tercihinde de bazı kriterleri göz ardı etmesi beklenir. Çünkü onlar için önceliğin, kurumun niteliği veya sağladığı imkânlar değil kurumda BBYB mezunu arşivci çalışıp çalışmadığı şeklinde olacağı düşünülmektedir. Katılımcıların %70'lik bölümü, bu kişilerin çalıştıkları kurumları bulmada zorlandıklarını belirttiklerinden bu durum, ele alınması gereken bir başlık olarak dikkat çekmektedir.

Birinci grupta sorulmuş staj prosedürlerinin fazla olması, azaltılması gerektiği ve hazırlanmasının kolay olmadığı ifadelerine katılanların oranının katılmayanlardan fazla olduğu görülmüştür. Ortalamanın üstünde bir katılımcı sayısının bu prosedür işlerinin yapılması ve takibinde zorlandıkları anlaşılmaktadır. Son soruda bölüm

tarafından staj konusunda gerekli bilgilendirmenin yapıldığını söyleyen katılımcı sayısı katılmayanlara göre daha fazla olarak tespit edilmiştir. Bununla birlikte katılmayanların da oranının az olmadığı görülmüştür. Bu grupta yer alan önceki sorularla bu bilgilendirmenin stajyerlere sağlanması konusunda bir bağlantı kurulabileceği düşünülmektedir. Buna yönelik değerlendirmelere, sonuç ve öneriler bölümünde yer verilmiştir.

3.6.3. Mentorluk Aşamaları

Öğrenciler tarafından gerçekleştirilen stajların mentorluk metodolojisi kapsamında gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği mentorluk aşamalarının analiz edilmesiyle elde edilebilir. Başlatma, yetiştirme, ayrılma ve yeniden tanımlama aşamalarından oluşan mentorluk sürecinin arşiv stajlarında ne düzeylerde gerçekleştiğini belirlemeye yönelik sorular bu grupta her aşama için ayrı ayrı olacak şekilde ele alınmıştır.

Başlatma

Staja hazırlık evresi olarak da değerlendirilecek bu aşamada kurum ile stajyer arasındaki görüşmeler, uygulanacak staj programının belirlenmesi, çalışanlarla tanışma durumları ve bilgilendirmelerle ilgili sorular sorulmuştur.

Stajyerlerin büyük çoğunluğu (%77) kurumla staj öncesinde ön görüşme yaptıklarını belirtmişlerdir. Bu görüşmeler, kurumu daha yakından tanımak için bir fırsat olarak düşünülmelidir. Katılımcıların çoğunluğunun bu fırsata sahip oldukları anlaşılmaktadır. Stajyerlerin tercihlerinde belli kriterleri dikkate aldıkları gibi kurumlar da stajyer seçerken veya fazla staj başvuruları arasında eleme yaparken bazı kriterleri göz önüne alabilir. Sınav veya mülakat, bu durumda kurumlar tarafından belirleyici olabilmektedir. Buna yönelik sorulan soruda katılımcıların %31'i kurum tarafından staj kabulü için sınav veya mülakata katıldıklarını belirtirken, %65'i sınav veya mülakat süreçlerinde bulunmadıklarını belirtmişlerdir. %65 bu süreçlerde bulunmadığından kurumların staj kabulünde başka kriterleri baz aldıkları anlaşılmaktadır.

Mentorluk ilişkilerinde program hazırlanması, sürecin başarıya ulaşması için önemlidir. Staj süreçlerinin de verimli ve planlı bir şekilde ilerleyebilmesi için staj programlarının hazırlanmasının gerekli olduğu söylenebilir. 203 katılımcı kendilerine staj programı hazırlandığını, 152 kişi ise bir staj programı hazırlanmadığını belirtmiştir. Kendilerine staj programı hazırlanmamış 152 kişiden yarısı bunun stajdan alınacak verimi doğrudan, yaklaşık %37'si ise kısmen etkilediğini açıklamışlardır. Staj programı hazırlanmış 203 kişinin %85'i hazırlanan programlardan memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Bu sonuçlara bakılarak, stajlarda program hazırlanmasının stajyerler tarafından olumlu karşılandığı, hazırlanmadığı takdirde ise stajyerlerin stajdan alacakları verimin azaldığı değerlendirilebilir.

Stajyerlere kurum ve birimin, çalışanların tanıtılmasına ilişkin sorulan sorularda stajyerlerin çoğunluğuna kurum ve birimin tanıtıldığı, çalışanların bir kısmı veya tamamı ile de tanıştıkları görülmüştür. Bununla birlikte %20'nin üzerinde bir katılımcı grubuna da ne kurum ve birimin tanıtıldığı ne de çalışanlarla tanıştıkları anlaşılmaktadır. Staj başlangıcında kurumun ve çalışanların stajyerlere yeterince tanıtılmaması durumunda, bu kişilerin çalıştıkları kurumun hiyerarşik yapısını, kurumsal kimlik ve kültürünü tanımada zorluk yaşayabilecekleri düşünülmektedir. Buna yönelik öneriler, tezin sonuç kısmında yer almıştır.

Stajyerlere ulaşım, yemek, dinlenme imkânı sağlamak gibi konularla ilgili yapılan bilgilendirmelerde kurumların genellikle başarılı bulundukları gözlenmiştir. Bununla birlikte bu bilgilendirmenin hiç yapılmadığını ve yetersiz olduğunu belirten %28'lik bir grup düşünüldüğünde katılımcıların bir kısmının bu konularda sorunlar yaşadığı anlaşılmaktadır.

Stajyerlerin yaklaşık olarak %60'ı kurum tarafından hedef ve beklentilerinin sorulmadığını belirtmişlerdir. Stajyerlerin öğrenme ve gelişmeleri üzerine odaklanılan bir uygulamada görüşlerinin sorulmamış olması oldukça düşündürücü bulunmuştur.

Yetiştirme

Stajyerlerin uygulama süreçlerinde bulunduğu ve gerek mesleki gerekse kişisel gelişim üzerine kazanım elde edebildikleri bu aşamada kurum çalışanlarının kariyer ve psiko-sosyal işlevleri yönünün başarısı ölçülmeye çalışılmıştır. Kariyer işlevi,

Çalışanlar tarafından sunulan sponsorluk, görünürlük, koçluk, koruma, zorlayıcı görevler verme gibi özellikleri belirtirken psiko-sosyal işlevler, bireylerin mesleki ve kişisel gelişimini, kimliğini, öz değerini ve öz yeterliliğini artıran davranışlara odaklıdır.

Çalışanların kariyer işlevlerinin başarısına bakıldığında tüm özelliklerin genellikle ortalamanın üstünde olduğu görülmüştür. Genel hatlarıyla değerlendirilecek olduğunda, çalışanların kariyer işlevi yönlerinin stajyerler tarafından başarılı bulundukları anlaşılmaktadır. Ayrıca, “Mesleki tecrübelerini aktarma”, “Fikir ve düşüncelerini paylaşma” ve “Geribildirim verme” noktalarında çalışanların diğer özelliklere göre daha başarılı oldukları; “Meslektaşlarla tanışmada yol gösterici olma” ve “Mesleki gelişime çok katkı verme” yetkinliklerinde de ise diğer özelliklerinden daha az başarılı oldukları ifade edilebilir.

Çalışanların psiko-sosyal işlevlerinin başarısına bakıldığında tüm özelliklerin ortalamanın üstünde olduğu söylenbilir. Genel hatlarıyla değerlendirilecek olduğunda, çalışanların psiko-sosyal işlevi yönlerinin stajyerler tarafından başarılı bulundukları anlaşılmaktadır. Ayrıca, “Stajyere değer verme” hususunda çalışanların diğer özelliklere göre daha başarılı oldukları, “Rol model olma” yetkinliğinde ise diğer yetkinliklere göre kısmen başarılı oldukları anlaşılmakla birlikte geliştirilmeye gereksinim duyulduğu ifade edilebilir.

Ayrılma ve Yeniden Tanımlama

Mentorluk ilişkilerinde yetiştirme aşamasının ardından ayrılma ve sonrasında yeniden tanımlama aşaması gelmektedir. Ayrılma aşaması, sürecin tamamlanması ve ilişkinin sonlandırılmasını belirtirken yeniden tanımlama, ilişkinin geçmişten farklı bir yapıya geçtiği ve kişisel ve mesleki gelişimi doğrudan etkilemediği aşamayı ifade eder. Bu aşamada geçmişteki çalışan–stajyer ilişkisinin yeniden tanımlanması bekleneyeğinden ilişki mesleki arkadaşlık veya mesai arkadaşlığı gibi şekillerde gelişebilir. Bu bölümde bu aşamalara ilişkin sorular değerlendirilmiştir.

Stajın tamamlanmasının ardından mentor ve menti bir araya gelerek stajın değerlendirmesini yaptıklarını belirtenlerin oranı %47,4 olarak belirlenmiştir. %32,1’in ise değerlendirme yapmadıkları görülmüştür. Ortalamanın üstünde katılımcı

sayısının değerlendirme yaptıkları görülmekle birlikte yapmayanların oranı da dikkat çekicidir. Stajyerlerin %48,8'i yapılan staj değerlendirmelerinden memnun kaldıklarını belirtmişlerdir. Stajda öğrenilen bilgilerin iş performansını artırabileceğini düşünenlerin oranı %63,7, öğrenilen bilgi ve becerilerin iş hayatında kullanılabileceğini belirtenlerin oranı %67,9'dur. Ayrılma sürecini stajyerlerin genel hatlarıyla iyi değerlendirdikleri fakat bunun geliştirilmeye açık olduğu anlaşılmaktadır.

Yeniden tanımlama aşamasında değerlendirilebilecek 3 soru bulunmaktadır. Bunlar, “Kurumu staj sonrasında ziyaret etmek isterim”, “Personelle staj sonrasında görüşmek / çalışmak isterim” ve “Kurum staj sonrasında benimle birlikte çalışmak ister” şeklindedir. Bu sorulara verilen cevapların, stajyer ile kurum ve çalışanlar arasındaki yeniden tanımlamanın düzeyi hakkında ipuçları verebileceği düşünülmektedir.

İlk soruda katılımcılarının çoğunluğunun (%51) kurumu staj sonrasında ziyaret etmek istedikleri görülmüştür. Burada stajyerlerin çoğunluğu tarafından mesleki arkadaşlık ilişkisinin devam ettirilmesi istendiği anlaşılmaktadır. Personelle staj sonrasında görüşmek isteyenlerin oranı %60,4'tür. Bu oran, stajyerler tarafında kurum çalışanlarıyla mesai arkadaşlığı kurulmak istendiği şeklinde yorumlanabilir. Kurumun kendileriyle çalışmak isteyeceğini belirtenlerin oranı %38,8'dir. Kurumların kendileriyle çalışmak istemeyeceğini söyleyenlerin oranı ise %39,9'dur. Her iki oran birbirine çok yakın görünmektedir. Katılımcıların bir kısmının staj yaptıkları kurum tarafından mesai arkadaşlığı kapsamında istendikleri, bir kısmının ise istenmedikleri anlaşılmaktadır. Tüm verilere bakılarak yeniden tanımlama ilişkisinin sağlandığı fakat geliştirilebilir olduğu ifade edilebilir.

3.6.4. Stajda Yapılan Uygulamalar

Stajyerlerin staj süresince hangi mesleki faaliyetlerde ve uygulama süreçlerinde bulundukları, yeterli uygulama görüp görmedikleri ve BT teknolojileri ile ne düzeyde karşılaştıkları bu başlıkta değerlendirilmiştir.

Staj sırasında en çok yapılan uygulamalar, tasnif işlemleri %75,9 ile yerleştirme, depo işlemleri ve korumada %68,9 olarak görülmüştür. Ayıklama-imha

ve arşive devir işlemlerinde %52,6, dijitalleştirme işlemlerinde %51,8, dosya planı uygulamada %49,3 ile yazışma ve dosyalamada %49,3 görev alanların da sayılarının yüksek olduğu gözlenmiştir. Farklı kurumlara danışmanlık hizmeti %5,2, sergi çalışmaları %5,5, dijital kreatörlük %6,3 gibi çalışma alanlarını görenlerin oldukça az olduğu belirlenmiştir. Genel olarak değerlendirilecek olduğunda stajyerlerin çoğunluğunun, temel arşivcilik alanlarına ilişkin uygulama süreçlerinde bulunduklarını, bu yolla öğrendikleri bilgileri pratiğe yansıtabildiklerini göstermektedir. Güncel belgelerin yönetimi ile alakalı olarak elektronik belge yönetimi pratiklerine ilişkin uygulamalarda stajyerlerin görev aldıkları görülmektedir. Yapılan saha çalışmasında arşivlerin çok yaygın olmasa da arşiv okuryazarlığı, farklı kurumlara danışmanlık hizmeti, dijital kreatörlük ve sergi çalışmaları gibi faaliyetler yürüttükleri görülmüştür. Kataloglama ve tasnif gibi temel arşiv pratikleri göz önünde bulundurulduğunda bu faaliyetlerin oldukça sınırlı kaldığı anlaşılmaktadır.

Stajyerlere, staj yapılan yerde gördükleri uygulamaların yeterli olup olmadığına ilişkin sorulan soruda katılımcıların yarısından fazlası %52,4 uygulama süreçlerinde yeterince bulunmadıklarını belirtmişlerdir. Stajyerlerin, kurumların gösterdikleri ve yaptırdıkları uygulamalarla ilgili beklentilerinin karşılanmadığına inandıkları, bu sebeple staj esnasında uygulamaya dönük çalışmaların iyileştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Sonrasında isteğe bağlı yorumların yapılabileceği bir soru sorulmuş ve 4 yıllık bölüm müfredatına eklenmesini istedikleri dersler belirlenmiştir. En çok istenilen derslerin uygulamalı dersler (19), teknolojiye yönelik dersler (18), EBYS uygulamaları (10) üzerine yoğunlaştığı görülmüştür. Diğer öneriler de incelendiğinde stajyerlerin, müfredatta ağırlıklı olarak uygulamaya yönelik derslerin yer alması veya görmüş oldukları derslerde uygulamaya yer verilmesini istedikleri anlaşılmaktadır.

BT uygulamalarından yeterince yararlanıp yararlanamadıklarına ilişkin sorulan soruda katılımcıların yalnızca yaklaşık 3'te 1'lik kısmının uygulama süreçlerinde yeteri kadar bulundukları görülmüştür. %62'lik bir stajyer grubunun BT uygulamalarından beklenen faydayı alamadıkları anlaşılmaktadır.

3.6.5. Staj Sonrası Staj Algısı

Stajyerlerin staj üzerine memnuniyet düzeyleri, yaptıkları stajın meslek tercihlerini etkileme durumu, staj algıları ve staja yönelik değerlendirmeleri bu grupta ele alınmıştır.

Katılımcıların %16,9'unun stajdan genel anlamda memnun oldukları, %59,9'unun ise memnun olmadıkları görülmüştür. Katılımcıların önceki sorularda bazı süreçlerde memnuniyetlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Buradaki farklılığın bu sorunun stajın tamamını kapsayan bir süreç olmasından kaynaklı olduğu söylenebilir. Nitekim stajın bir bölümünde başarılı olan bir uygulama, diğer bölümlerde başarılı olmadığı takdirde öğrenciler tarafından olumsuz olarak görülecektir. Genel itibarıyla stajyerlerinin çoğunluğunun stajın genelinde memnun olmadıkları anlaşılmaktadır.

Stajyerlerin %78,1'i ileride mesleğe dair yapacakları tercihlerde stajda edindikleri tecrübelerin etkili olacağını belirtmişlerdir. Katılımcıların stajı, mesleğin sonraki süreçlerini etkileyen bir uygulama olarak gördükleri anlaşılmaktadır. Katılımcılara likert ölçekli olarak “Staj süresi yeterlidir”, “Staj süresi artırılmalıdır” ve “Staj sayısı yeterlidir” şeklinde 3 soru yöneltilmiştir. “Staj süresi yeterlidir” sorusuna katılmayanların oranının (%48,5) katılanların oranından (%38,6) fazla olduğu tespit edilmiştir. Ortalamanın üstünde katılımcı sayısının staj süresini yeterli görmedikleri anlaşılmaktadır. “Staj süresi artırılmalıdır” sorusuna katılmayanların oranı %56 olarak görülmektedir. Katılımcılarının çoğunluğunun staj süresinin artırılmasını istemedikleri anlaşılmaktadır. “Staj sayısı yeterlidir” sorusuna katılanların oranı (%43,7) katılmayanlarınkinden (%34,4) fazla olarak gözlenmiştir. Ortalamanın üstünde bir katılımcı sayısının yaptıkları staj sayısını yeterli görmedikleri anlaşılmaktadır. Staj süresinin yeterli olmadığını belirtmelerine rağmen staj süresinin artırılmasını istememeleri oldukça dikkat çekicidir.

Stajyerlerin staj sonrası staj algılarının ölçülmeye çalışıldığı soruda, katılımcılar stajı, en çok “İlk mesleki deneyim (241 kişi)”, “Teoride alınan eğitimin uygulamada görülmesi (239 kişi)”, “Mesleği daha yakından tanıma fırsatı sunması (235 kişi)”, “Meslektaşlarla tanışma fırsatı vermesi (210 kişi)” ve “İletişim becerilerini güçlendirmesi (208 kişi) olarak gördüklerini belirtmişlerdir. Stajı “Formalite için yapılan

bir uygulama” olarak gören kişi sayısı ise 98’dir. Bu sonuçlar stajın teorik eğitimi destekleyen, kişilerin çalışacakları alanı daha yakından tanıma, ilk mesleki çalışma olma özelliklerini de destekler ve doğrular nitelikte görünmektedir.

Anket sonunda katılımcılara stajlarla alakalı belirtmek istedikleri görüş ve önerilerini yazabilecekleri açık uçlu bir soru sorulmuştur. 26 kişi bu soruyu cevaplayarak yorum ve değerlendirmede bulunmuştur. Yorumlarda katılımcıların yaptıkları staja ilişkin olumlu veya olumsuz izlenimlerini paylaştıkları, ankete ve staja ilişkin öneri ve değerlendirmede bulundukları ve staj konusunda müfredat ve bölüme yönelik öneriler getirdikleri görülmüştür. Yorumu yapanlar nezdinde uygulamalı derslerin artması gerektiği, stajla ilgili daha fazla bilgilendirme alınması ve staj seçeneklerinin artırılması en çok üzerinde durulan hususlar olarak göze çarpmaktadır.

3.6.6. Hipotez Testleri

Tez kapsamında 5 hipotez geliştirilmiştir. Geliştirilen bu hipotezler şöyle belirtilebilir:

H1: Türkiye’de BBYB’nin müfredatına bağlı olarak yapılan arşiv stajlarında, öğrencilere verilen staj programları mentorluk metodolojisi kapsamında yapılmamaktadır.

H2: Kurum çalışanlarının yetiştirme aşamasındaki kariyer işlevi yönünün başarısı, staj yapılan kurum türüne göre farklılık göstermektedir.

H3: Kurum çalışanlarının yetiştirme aşamasındaki psiko-sosyal işlevi yönünün başarısı, staj yapılan kurum türüne göre farklılık göstermektedir.

H4: Stajyerlerin ayrılma ve yeniden tanımlama aşamalarına yönelik görüşleri, staj yapılan kurum türüne göre farklılık göstermektedir.

H5: Stajdan alınan memnuniyet düzeyi, staj yapılan kurum türüne göre farklılık göstermektedir.

Hipotezlerin kabul veya red olma durumları Tablo 3.42’de gösterilmiştir.

Hipotezler	Kabul veya Red Durumu
H1	Kabul (Kısmen)
H2	Kabul
H3	Kabul
H4	Kabul
H5	Red

Tablo 3.42: Hipotez Kabul Red Tablosu

İlk hipotez hariç geri kalan 4 hipotez, ANOVA analizi yapılarak test edilmiştir. Çalışmanın temel hipotezi olarak görülen ilk hipotez, Türkiye’de yapılan arşiv stajlarının mentorluk metodolojisi kapsamında yapılıp yapılmadığına odaklanmıştır. Bu karşılaştırmayı yapabilmek için mentorluk aşamalarının tümünü ele almak gerekmektedir. Bu kapsamda başlatma, yetiştirme, ayrılma ve yeniden tanımlama aşamaları betimleyici istatistiksel metotlarla analiz edilerek hipotezin doğruluğu sağlanmaya çalışılmıştır.

Başlatma aşamasında kurumların bir kısmı program hazırlarken bir kısmının hazırlamadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca kurum tarafından stajyerlere verilmesi gerekli görülen bilgilendirmelerin de yapılmakla birlikte bazı noktalarda yetersiz kaldığı ve geliştirilmesi gerektiği gözlenmiştir. Yetiştirme aşamasında çalışanların kariyer işlevi ve psiko-sosyal işlev yönlerinin genel hatlarıyla başarılı bulunduğu, bununla birlikte bazı yetkinliklerin geliştirilebilir olduğu görülmüştür. Ayrılma ve yeniden tanımlama aşamalarında da stajyerler tarafından olumlu görülen izlenimler bulunmaktadır. Bununla birlikte bazı hususların daha iyi olabileceği tespit edilmiştir. Tüm bunlar değerlendirildiğinde, staj programlarında yürütülen çalışmaların mentorluk metodolojisi kapsamında yapıldığı fakat bunun tüm yönleriyle sağlanamadığı anlaşılmaktadır. Bu kapsamda H1 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Stajyerlerin kurum çalışanlarının staj sırasında sergiledikleri kariyer işlevine yönelik algılarında staj yaptıkları kurum türüne göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür¹⁹⁷ ($p=0.04<0.05$). Bu sonuçlara göre H2 hipotezi kabul edilmiştir.

¹⁹⁷ Stajyerlerin algılama düzeylerinin hangi kurum türleri arasında farklılık gösterdiğini görmek için bkz.: yuk. **Çalışanların Kariyer ve Psiko-Sosyal İşlevleriyle Staj Yerleri İlişkisi**

Stajyerlerin kurum çalışanlarının staj sırasında sergiledikleri psiko-sosyal işlevlere yönelik algılarında staj yaptıkları kurum türüne göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür¹⁹⁸ ($p=0.01<0.05$). Bu sonuçlara göre H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Stajyerlerin kurum çalışanlarının ayrılma ve yeniden tanımlama aşamalarındaki tutum ve davranışlarına yönelik algılarında staj yaptıkları kurum türüne göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür¹⁹⁹ ($p=0.02<0.05$). Bu sonuçlara bakılarak H4 hipotezinin kabul edildiği söylenebilir.

Stajdan alınan memnuniyet düzeyine ilişkin stajyerlerin algılarında staj yaptıkları kurum türüne göre anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ($p=0.05>0.05$). Bu sonuçlara göre H5 hipotezi reddedilmiştir.

¹⁹⁸ Stajyerlerin algılama düzeylerinin hangi kurum türleri arasında farklılık gösterdiğini görmek için bkz.: yuk. **Çalışanların Kariyer ve Psiko-Sosyal İşlevleriyle Staj Yerleri İlişkisi**

¹⁹⁹ Stajyerlerin algılama düzeylerinin hangi kurum türleri arasında farklılık gösterdiğini görmek için bkz.: yuk. **Ayrılma ve Yeniden Tanımlama Aşamaları ile Staj Yerleri İlişkisi**

SONUÇ VE ÖNERİLER

Arşiv stajı yapan öğrencilerin iş süreçlerinin mentorluk kapsamında analizini amaçlayan bu tez çalışmasında, Türkiye’deki bilgi ve belge yönetimi bölümlerinde 2015-2019 yılları arasında arşiv stajını gerçekleştirmiş 361 öğrenciyle yapılan anketten elde edilen veriler ışığında birtakım sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırma bulgularına katkı vermek niyetiyle gönüllü olan dokuz öğrenci dışında, ankete katılanlar zorunlu stajlarını yapan öğrencilerdir. Bu stajyerlerin çoğunluğunu da stajlarını yaz ayları içerisinde kısa süreli olarak yapan öğrenciler oluşturmaktadır.

Her ne kadar tez, arşiv stajlarının mentorluk kriterleri açısından incelenmesi teması üzerine odaklansa da öğrencilerin stajlarla alakalı kanaatleri de belirlenmeye çalışılmıştır. Bulgulardan elde edilen sonuçlar iki başlıkta ele alınmıştır. İlki, arşiv stajlarıyla alakalı öğrencilerin düşünceleri, ikincisi arşiv stajlarının mentorluk kriterlerine uygunluğu.

Arşiv staj yeri seçimlerinde en çok tercih edilen arşivlerin kurum arşivleri, devlet arşivleri ve özel arşivler olduğu anlaşılmıştır. Gazete ve televizyon arşivleri ile EBYS birimlerinin kısmen daha az tercih edildiği görülmüştür. Özellikle EBYS uygulamalarının artmasına ve popüler olmasına rağmen bu birimlerde staj yapanların oldukça az olması dikkat çekicidir. Bunun mezuniyet sonrası EBYS birimlerinde çalışacak öğrenciler için mesleğe hazır olmama anlamında bir dezavantaj oluşturabileceği düşünülmektedir.

Staj öncesi bölüm ile yürütülen staj süreçlerinde öğrenciler birtakım sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bahsedilen bu sorunlar, staj yerinde BBYB mezunu arşivci bulmanın zorluğu, prosedürlerin fazla olması ve hazırlanmasının kolay olmaması şeklinde açıklanmıştır. Ayrıca öğrencilerin staj konusunda daha fazla bilgilendirilmeye ihtiyaç duydukları anlaşılmıştır.

Öğrencilerin staj yeri tercihlerinde dikkat ettikleri kriterlere bakılarak yaptıkları stajdan beklentileri olduğu ve tercihlerinde bilinçli kararlar verdikleri anlaşılmıştır. Ayrıca öğrencilerin karar verirken kendi bakış açılarının dışında başkalarının fikir ve önerilerini de dikkate aldıkları tespit edilmiştir.

Stajyerlerin, kurumların gösterdikleri ve yaptırdıkları uygulamalarla ilgili beklentilerinin karşılanmadığına inandıkları, bu sebeple staj esnasında uygulamaya

dönük çalışmaların iyileştirilmesi gerektiği kanaatine vardıkları görülmüştür. Nitekim, uygulamalı dersler (19 kişi), teknolojiye yönelik dersler (18 kişi) ile EBYS uygulamaları (10 kişi) müfredata en çok eklenilmesi istenilen dersler olarak gözükmektedir.

Stajyerlerin %62'si, BT uygulamalarından beklenen faydayı alamadıklarını belirtmişlerdir. Stajyerlerin staj sırasında BT uygulamaları konusundaki beklentilerinin karşılanamadığı anlaşılmıştır.

Stajyerlerin stajı tüm yönleriyle değerlendirdiklerinde memnun olma oranlarının az olduğu görülmüştür (%16,9). Memnun olmayanların oranı ise %59,9 olarak belirlenmiştir. Genel itibarıyla stajyerlerinin çoğunluğunun stajın genelinde memnun olmadıkları tespit edilmiştir.

Stajyerler stajı en çok ilk mesleki deneyim, teoride alınan eğitimin uygulamada görülmesi, mesleği daha yakından tanınması, meslektaşlarla tanışma fırsatı vermesi ve iletişim becerilerini güçlendirmesi olarak görmüşlerdir. Stajyerlerin staj için gerekli farkındalık ve bilince sahip olduklarını ifade etmek mümkündür.

Araştırma bulgularında, Türkiye'de bilgi ve belge yönetimi bölümlerinde yürütülen arşiv stajlarının bazı yönleriyle mentorluk metodolojisi çerçevesinde yapıldığı görülsede tüm aşamalarda mümkün olmadığı tespit edilmiştir. Stajlar, mentorluk kapsamında değerlendirildiğinde 4 mentorluk aşamasından en çok başlatma aşamasında eksiklikler olduğu görülmüştür. Bunlar, staj programlarının çoğu stajyer için hazırlanmamış olması, kurum ve birimin tanıtımında ve stajyere yapılması beklenen bilgilendirmelerdeki eksiklikler ile stajyerlerin çoğuna hedef ve beklentilerinin sorulmaması olarak görülmüştür. Özellikle stajlar için bir program hazırlanmamış olması oldukça dikkat çekicidir. Nitekim stajyerler de kendilerine program hazırlanmayışının stajdan alınan verimi etkilediğini belirtmişlerdir. Program hazırlanan katılımcıların %85'inin de bundan memnun oldukları görülmüştür. Program hazırlanmasının öğrenciler üzerinde olumlu etki yaptığı anlaşılmıştır. Bunun dışında eksiklik olarak görülmese de stajyerleri etkileyecek bir durum, çoğu kurumun stajyer alırken sınav veya mülakat yapmamasıdır. Bu da öğrencilerin staj başvuru süreçlerinde daha farklı hususlara dikkat etmelerini gerektirmektedir.

Çalışanların koçluk, sponsorluk, koruma, görünürlük, zorlayıcı görevler verme gibi kariyer işlevi yönleri ile rol model olma, rehberlik sunma, stajyere arkadaş olarak

değer verme ve danışmanlık gibi psiko-sosyal işlevi yönlerinin stajyerler tarafından başarılı bulunduğu tespit edilmiştir. Bu başlık altında sorulabilecek hemen her soruda stajyerler, çalışanların ortalamanın üstünde bir başarıyı yakaladıklarını belirtmişlerdir. Buradan hareketle, staj boyunca stajyerler ve çalışanlar arasında olumlu ilişkilerin kurulduğunu ifade etmek mümkündür. Bununla birlikte bazı yetkinliklerde de çalışanların daha başarılı olabilecekleri, geliştirilebilir yönleri olduğu da söylenebilir.

Ayrılma aşamasında da çalışan ve stajyerlerin staj ilişkisini bitirme ve ilişkiyi değerlendirme başarısının ortalamanın üstünde olduğu görülmüştür. Öğrencilerin, staj sırasında elde ettikleri bilgilerin iş hayatında kullanılabileceği ve bu bilgilerin onların iş performansını artıracakları anlaşılmıştır. Bununla birlikte bu aşamada, çalışan ve stajyerin ilişkiyi değerlendirme yönünden kısmen yeterli başarıyı sağladıkları görülmüştür.

Stajın tamamlanmasının ardından ilişkinin mesleki arkadaşlık veya mesai arkadaşlığı gibi geçmişten farklı bir boyuta geçtiği yeniden tanımlama aşamasında katılımcıların %51'inin staj sonrası kurumu ziyaret etmek istedikleri, %60'ının ise staj sonrasında oradaki personelle görüşmek istedikleri tespit edilmiştir. Buradan hareketle, stajyerlerin önemli bir kısmının staj sonrası çalışanlarla mesleki arkadaşlık veya mesai arkadaşlığı şeklinde ilişkiyi devam ettirmek istedikleri anlaşılmıştır. Katılımcıların bir kısmı, staj yapılan kurum tarafından mesai arkadaşlığı kapsamında istendiklerini, bir kısmı ise istenmediklerini belirtmişlerdir. Bu bulgulara göre stajyerlerin staj sonrasında staj yaptıkları yerden iş teklifi alabilecekleri yorumu yapılabilir. Sonuç olarak staj ilişkisinin yeniden tanımlanmasında başarının yakalanabildiği fakat geliştirilebilir olduğu söylenebilir.

Tez kapsamında geliştirilen diğer hipotezlere bakıldığında da yetiştirme, ayrılma ve yeniden tanımlama aşamalarındaki başarı oranının staj yapılan kurum türüne göre anlamlı bir farklılığının olduğu tespit edilmiştir. Bu 3 aşamada kurum arşivlerinin devlet arşivlerinden daha olumlu izlenimlere sahip olduğu anlaşılmıştır. Stajlarını listede verilen arşiv türlerinde yapmayıp “Diğer” olarak işaretleyen stajyerlerin de bu arşivler hakkında devlet arşivleri, özel arşivler ve medya arşivlerine oranla daha olumlu izlenimlere sahip olduğu gözlenmiştir. Staj memnuniyeti ile staj yapılan kurum türü arasında ise anlamlı bir farklılığın olmadığı anlaşılmıştır.

Bu sonuçlar neticesinde stajların geliştirilmesine ve mentorluk uygulamalarının yürütülmesine ilişkin öneriler şu şekildedir:

- Katılımcıların yaklaşık %65'i stajlarını mülakat ya da sınav olmadan gerçekleştirdiklerinden başvuru sürecini daha iyi değerlendirmelidirler. Başvurularında daha erken davranmaları, özgeçmişlerini özenli bir şekilde hazırlamaları staj kabulünde avantaj sağlayabilir.
- EBYS birimlerinde staj yapanların artması için öğrenciler buralarda staj yapma olanaklarını araştırmalıdır. BBY bölümlerinin EBYS birimleriyle iş birliği yapmasının da faydalı olacağı düşünülmektedir. Özellikle, örgütlerin EBYS birimleriyle iletişim kurularak her yıl belirli sayıda stajyer öğrenci alınması önerilebilir.
- Staj hakkında öğrencilere destek olmak için akran mentorluğun uygulanması faydalı olabilir. İstanbul Üniversitesi Bilgi ve Belge Yöneticileri Topluluğunun bu kapsamda değerlendirilebilecek “İçimizden Biri” adında bir etkinliği bulunmaktadır²⁰⁰. BBY bölümleri ile öğrenci toplulukları birlikte çalışabilirler.
- BBYB mezunu çalışanları bulmakta zorlanan öğrenciler için bu alandaki sivil toplum kuruluşları staj yeri bulunmasında destek olabilir. Bir diğer öneri ise arşiv stajı yapılan yerler ve ortalama kontenjan sayılarını içeren bir veri tabanı hazırlanmasıdır. Böylelikle arşiv stajı yapılan yerlere ilişkin daha net bilgiler elde edilebilir.
- Stajın başlatma aşamasında gerekli tanıtım ve bilgilendirme için kurumlar stajın ilk gününü oryantasyona ayırmalıdır. Bu sayede stajyerler, kurumun potansiyelini daha iyi kavrayabilirler.

200

Bilgi ve Belge Yöneticileri Topluluğu Instagram Sitesi-İçimizden Biri, (Çevrimiçi) https://www.instagram.com/p/CX_pdWsI3OD/, 15 Mart 2022.

- Kurumlar stajyerlerin beklenti ve hedeflerini staj öncesinde almalıdırlar. Bu beklentiler o staj döneminde karşılanamasa bile ilerleyen zamanlarda staj uygulamalarını iyileştirmek adına kullanılabilir.
- Mentorluk aşamaları açısından değerlendirildiğinde kurum arşivlerinde staj yapanların devlet arşivlerinde staj yapanlara göre çalışanları ve süreçleri daha başarılı buldukları görülmüştür. Bu konuda kurum ve devlet arşivleri arasında yapılacak bir karşılaştırmalı analiz çalışması ile bu arşivlerin staj süreçleri ve stajyerlere sergiledikleri tutum ve davranışlar daha kapsamlı bir şekilde analiz edilebilir.

Sonuç olarak stajyerlerin staj için olumlu düşünceler besledikleri, stajların amacının ve etkilerinin farkında oldukları anlaşılmıştır. Staj boyunca tam olarak yerine getirilen uygulamalarda stajyerlerin bakış açılarının olumlu olduğu gözlenmiştir. Staj programının başlangıçta çıkarılmamış olması, gerekli ön bilgilendirmelerin yapılmaması gibi olumsuzluklardan da memnun olmadıkları görülmüştür. Mentorluk, başlangıcından bitimine kadar kişileri geliştirmeyi, mesleğe uyumlarını sağlamayı amaçlar. Bu bakımdan mentorluk, stajda yaşanan aksaklıkların giderilmesinde kurumlara avantaj sağlayacağından, uygulanabilir bir yöntem olarak düşünülmelidir.

Kurumlar, staj sayesinde ileride birlikte çalışma potansiyeli olabilecek öğrencileri seçme ve gözlemleme imkânına sahip olurlar. Aynı zamanda, kurumların dönem dönem ortaya çıkabilecek iş gücü ihtiyaçları da yine stajyerler tarafından karşılanabilmektedir. Staj uygulamalarının süreçte bulunan tüm paydaşlara fayda sağladığı açıktır. Mentorluk ile bu süreçlerin planlanması, çalışan-stajyer uyumunun sağlanması daha kolay gerçekleşebilir. Bu konuda staj yapılan yerdeki çalışanlar mentorluk konusunda bilinçlendirilerek mentorluğun etkileri ve faydaları hakkında bilgilendirilmelidirler.

Mentorluk programlarının arşivcilik alanında kullanımının yaygınlaşması için sivil toplum kuruluşları, BBY bölümleri ve arşivciler bir araya gelerek çalışmalar yapmalıdırlar. Bu konuda çeşitli konferanslar düzenlenip çalıştaylar yapılmasının mentorluğun yaygınlaşmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Arşivci ve belge yöneticisi adayların uygulamalı eğitimlerinde kullanılacak mentorluk, donanımlı meslek insanlarının yetiştirilmesine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Ahonen, Anna M.: “Facets of Mentoring in Higher Education”, **Innovations in Education and Training International**, C.XXXVI, No:2, 1999.
- Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü: **Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Web Sitesi**, (Çevrimiçi) [http:// bilgibelge.humanity.ankara.edu.tr/stajlar/](http://bilgibelge.humanity.ankara.edu.tr/stajlar/), 10 Temmuz 2021.
- Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü: **Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetim Bölümü Web Sitesi**, (Çevrimiçi) [https:// www. aybu. edu . tr/ bby/ tr/sayfa/1390/Staj](https://www.aybu.edu.tr/bby/tr/sayfa/1390/Staj), 10 Temmuz 2021.
- Armstrong, Steven J., Allinson, Christopher W., Hayes, John: Formal Mentoring Systems: An Examination of the Effects of Mentor/Protege Cognitive Styles on the Mentoring Process”, **Journal of Management Studies**, C.XIL, 2002, s. 1111-1137.
- Atatürk Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü: **Atatürk Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Web Sitesi**, (Çevrimiçi) [https:// birimler. atauni. edu. tr/ bilgi-ve-belge-yonetimi/staj/](https://birimler.atauni.edu.tr/bilgi-ve-belge-yonetimi/staj/), 10 Temmuz 2021.
- Bakioğlu, Ayşen, Hacıfazlıoğlu, Özge: “Eğitim Denetmenleri ve Mentorluk”, **Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, No:12, 2000, s. 39-52.
- Balcı, Murat: “Otel İşletmelerinde Mentorluk Uygulamaları Üzerine Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, 2012.
- Baloğlu, Burhan: **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemi**, 6.bs., İstanbul, Der Yayınları, 2020.

- Baysal, Jale: “İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Kütüphanecilik Bölümü'nün Yirmi Yıllık Tarihçesi 1964-1984”, **İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Kütüphanecilik Dergisi Belge Bilgi Kütüphane Araştırmaları**, No:1, 1987, s. 5-15.
- Bilgi ve Belge Yöneticileri Topluluğu: **Bilgi ve Belge Yöneticileri Topluluğu Instagram Sitesi-İçimizden Biri**, (Çevrimiçi) [https:// www. instagram. com/ p/CX_pdWsI3OD/](https://www.instagram.com/p/CX_pdWsI3OD/), 15 Mart 2022.
- Bierema, Laura L., Hill, Janette R.: “Virtual Mentoring and HRD”, **Advances in Developing Human Resources**, C.VII, No:4, 2005, s. 556-568, (Çevrimiçi) [https:// journals. sagepub. com/ doi/ pdf/ 10.1177/ 1523422305279688](https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1523422305279688), 15 Haziran 2021.
- Binark, İsmet: “Arşivcilik Eğitimi, Çeşitli Ülkelerde Arşivci Yetiştirilmesi Konusunda Yapılmış Çalışmalar ve Ülkemizdeki Durum”, **Türk Kütüphaneciler Derneği Bülteni**, C.XXIX, No:3, s. 150-172.
- Binark, İsmet: **Türk Arşivlerinin Kısa Tarihçesi ve Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü Faaliyetleri**, Ankara, Başbakanlık DAGM, 1994.
- Brockbank, Anne, McGill, Ian: **Facilitating Learning Through Coaching and Mentoring**, London, Kogan Page, 2007.
- Cambridge Dictionary: “Protégé”, **Cambridge Dictionary**, (t.y.). (Çevrimiçi) [https:// dictionary. cambridge. org/](https://dictionary.cambridge.org/), 10 Ekim 2020.
- Candemir, Ersin: “Polis Staj Eğitimleri ve Mentorluğa Dayalı Bir Model Önerisi”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yaşam Boyu Öğrenme ve Yetişkin Eğitimi Anabilim Dalı, 2010.

- Ceylan, Fatma: “Mentorluk Kavramı ve Mentorluğun Bireysel Kariyer Üstündeki Etkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma İktisadı Anabilim Dalı, 2019.
- Coşkun, Recai, Altunışık, Remzi, Yıldırım, Engin: **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı**, Sakarya, Sakarya Yayıncılık, 2017.
- Cohen, Norman H.: **The Mentee’s Guide to Mentoring**, Massachusetts, HRD Press Amherst, 1999.
- Çakın, İrfan: “Bilgi Profesyonellerinin Eğitiminde 40 Yıl: Hacettepe Üniversitesinin Lisans Programındaki Değişiklikler”, **Türk Kütüphaneciliği**, C.XXVI, No:2, 2012, s. 262-290.
- Çakın, İrfan: “Bilgi Profesyonellerinin Eğitiminde Yeniden Yapılanma: Hacettepe Üniversitesi Örneği”, **Türk Kütüphaneciliği**, C.XIV, No:1, 2000, s. 3-17.
- Çakın, İrfan: “Cumhuriyet’ten Günümüze Bilgi Profesyonellerinin Eğitiminde Başlıca Yönelişler”, **Türk Kütüphaneciliği**, C.XIX, No:1, 2005, s. 7-24.

- Çakın, İrfan: “Kütüphanecilerin Eğitiminden Bilgi Profesyonellerinin Eğitimine: Hacettepe Üniversitesinde Son Yirmi Yıl”, **Değişen Dünyada Bilgi Yönetimi Sempozyumu, 24-26 Ekim 2007**, Ed. Serap Kurbanoglu, Yaşar Tonta ve Umut Al, Ankara, Hacettepe Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü.
- Çankırı Karatekin Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü: **Çankırı Karatekin Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Web Sitesi**, (Çevrimiçi) [https:// bilgibelge. karatekin. edu. tr/ tr/ staj-islemleri-11293-sayfasi.karatekin](https://bilgibelge.karatekin.edu.tr/tr/staj-islemleri-11293-sayfasi.karatekin), 10 Temmuz 2021.
- Çaylan, Didem Ö., Akpınarlı, Verda, Deveci, Durmuş A.: “Öğrencilerin Staj Programları ile İşe Alım Süreci: Denizcilik Sektöründe “Rotamız Arkas Projesi” Örnek Olay İncelemesi”, **CBU Sosyal Bilimler Dergisi**, C.XIV, No:1, 2016, s. 241-264.
- Çelik, Sönmez: “Kütüphanecilik Eğitiminde Mentorluk Uygulaması: Doğu Üniversitesi Kütüphanesi Örneği”, **Bilgi Dünyası**, C.XII, No:2, 2011, s. 295-318.
- Çetin, Şule: “Öğrenci Stajlarında Yararlanılan Dersler Üzerine Ampirik Bir Değerlendirme: Mersin Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği”, **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, C.XVI, No:2, 2005, s. 153-169.
- Devlet Arşivleri Başkanlığı: **Devlet Arşivleri Başkanlığı Web Sitesi**, (Çevrimiçi) [https:// www. devletarsivleri. gov.tr/Sayfalar/Sayfa.aspx?icerik=9&h=AD A45D7B737CBC58F13C672C0AECCA8E9 F0DDB54A7AB8426349949A5FDEB9E15](https://www.devletarsivleri.gov.tr/Sayfalar/Sayfa.aspx?icerik=9&h=ADA45D7B737CBC58F13C672C0AECCA8E9F0DDB54A7AB8426349949A5FDEB9E15), 19 Haziran 2021.
- Dünyada Mentorluk Uygulamaları:** Ed. Ramazan Yirci, İbrahim Kocabaş, Ankara, Pegem Akademi Yayıncılık, 2012.

- Eğitimde Mentorluk:** Ed. Ayşen Bakioğlu, 3.bs., Ankara, Nobel Kitap, 2015.
- Ekici, Selda, Önal, Hatice İ.: “ODTÜ Kütüphanesi Mentorluk Uygulaması”, **Türk Kütüphaneciliği**, C.XXXIII, No:1, 2019, s. 24-42.
- Emir, Oktay, Arslan, Soner, Kılıçkaya, Şensoy: “Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Programı Öğrencilerinin Staj Uygulamaları Hakkındaki Görüşlerinin Değerlendirilmesi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Örneği”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ. İ. B. F. Dergisi**, C.X, No:2, 2008, s. 273-291.
- Ersoy, Osman: “Kütüphanecilik Kursları”, **Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi**, C.XXIII, No:1-2, 1965, s. 49-59.
- Fischer, Dietlind, van Andel, Lydia, Cain, Tim, Zarkovic-Adlevic, Brigita, van Lakerveld, Jaap: **Improving School-Based Mentoring, A Handbook for Mentor-Trainers**, Münster, Waxman Verlag, 2008.
- Furat, Mehmet F., Keskin, İshak: “İstanbul Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Öğrencilerinde Arşiv Stajı Algısı – Uygulamalı Bir Çalışma”, **Bilgi ve Belge Araştırmaları Dergisi**, C.III, 2015, s. 1-22.
- Furat, Mehmet F: “Arşivcilik Hizmetlerinde Profesyonelleşme Süreci ve Türkiye”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tarih Anabilim Dalı, 2009.
- Gedik, Kübra Z.: “Bilgi Ve Belge Yönetimlerinde Stajlar: Mevzuat, Uygulama, Değerlendirme”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Marmara Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Bilgi ve Belge Yönetimi Anabilim Dalı, 2019.

- Güven, Elif: “Araştırma Görevlilerinin Danışmanları İle İlişkilerinin Mentorluk Bağlamında Değerlendirilmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, 2014.
- Hacettepe Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü: **Hacettepe Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Web Sitesi**, (Çevrimiçi) [http:// www. bby. hacettepe. edu. tr/ page.php?x=4eX1JDgbV-44LADEkeSZUyohoQsHWvLmYraAtkYNzUQ%](http://www.bby.hacettepe.edu.tr/page.php?x=4eX1JDgbV-44LADEkeSZUyohoQsHWvLmYraAtkYNzUQ%10Temmuz2021), 10 Temmuz 2021.
- Hair, Joseph F., Black, William C., Babin, Barry J., Anderson, Rolph E.: **Multivariate Data Analysis**, London, Pearson Education Limited, 2013.
- Hoa, Nguyen T.M.: “Mentoring Beginning EFL Teachers at Tertiary Level in Vietnam”, **The Asian EFL Journal**, C.X, No:1, 2008.
- IBM: **IBM SPSS Software**, (Çevrimiçi) <https://www.ibm.com/analytics/spss-statistics-software>, 7 Ekim 2021.
- Idoko, Nkechi, Osadebe Ngozi E., Ndubuisi, Ugwuanyi R.: "Mentoring: A Strategy for Professional Development of Librarians in Nigerian Universities", **Library Philosophy and Practice**, 2016, (Çevrimiçi) [http:// digitalcommons. unl. edu/ libphilprac/ 1360](http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/1360), 04 Haziran 2021.
- İstanbul Medeniyet Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü: **İstanbul Medeniyet Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Web Sitesi**, (Çevrimiçi) [https:// bilgibelge. medeniyet. edu. tr/ tr/ staj-programi/ staj-programi#:~:text=%C3%96%C4%9Frencilerimiz%20akademik%20ders%20program%C4%B1n%C4%B1n%20bir,zorunlu%20derstir%20\(BBY400\),10Temmuz2021](https://bilgibelge.medeniyet.edu.tr/tr/staj-programi/staj-programi#:~:text=%C3%96%C4%9Frencilerimiz%20akademik%20ders%20program%C4%B1n%C4%B1n%20bir,zorunlu%20derstir%20(BBY400),10Temmuz2021).

İstanbul Üniversitesi
Edebiyat Fakültesi: Bilgi ve
Belge Yönetimi Bölümü:

**İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi:
Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Web
Sitesi,** (Çevrimiçi) [https:// bilgibelge-
edebiyat. istanbul. edu. tr/ tr/ content/
bolumumuz/bolumun-tarihcesi](https://bilgibelge-edebiyat.istanbul.edu.tr/tr/content/bolumumuz/bolumun-tarihcesi), 20 Mayıs
2021.

İzmir Kâtip Çelebi
Üniversitesi Bilgi ve Belge
Yönetimi Bölümü:

**İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Bilgi ve
Belge Yönetimi Bölümü Web Sitesi,**
(Çevrimiçi) [https:// bby. ikcu. edu. tr/ S/
19553/staj](https://bby.ikcu.edu.tr/S/19553/staj), 01 Mart 2022.

Johnson, W. Brad:

**On Being a Mentor: A Guide for Higher
Education Faculty**, New York, Lawrence
Erlbaum Associates, 2007.

Johnson, W. Brad:

Student-Faculty Mentorship Outcomes, Ed.
Tammy D. Allen, Lillian T. Eby, **The
Blackwell Handbook of Mentoring: A
Multiple Perspectives Approach** içinde,
Oxford, Blackwell, 2006.

Jonson, Kathleen F.:

**Being an Effective Mentor: How to Help
Beginning Teachers Succeed**, California,
Corwin Press, 2008.

Kadırlar, Rıza, Balkan,
Özlem:

Mentorluk: Birlik ve Bilgelik Sanatı,
İstanbul, Kerasus Kitap, 2016.

Karadağ, Suzan:

“Eğitim Kurumlarında Mentorluk
Uygulamaları: Durum Analizi”,
Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,
İstanbul, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim
Bilimleri Enstitüsü, 2015.

Keskin, İshak:

Arşivlerin Eğitim ve Kültür Hizmetleri,
Türk Edebiyatı Vakfı Yayınları, İstanbul,
2014.

- Keskin, İshak: “Yakınçağ’dan Günümüze Türkiye’de ve Avrupa’da Arşivcilik Eğitimi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tarih Anabilim Dalı Yakınçağ Tarihi Bilim Dalı, 2003.
- Klasen, Nadine, Clutterback, David: **Implementing Mentoring Schemes: A Practical Guide to Successful Programs**, London, Routledge, 2002.
- Kocabaş, İbrahim, Yirci, Ramazan: **Öğretmen ve Yönetici Yetiştirmede Mentorluk: Mentorluğun Eğitimde Kullanılması**, Ankara, Anı Yayıncılık, 2011.
- Koki, Stan: **The Role of Teacher Mentoring in Educational Reform**, 2007, (Çevrimiçi) [http:// www. prel.hawaii.edu](http://www.prel.hawaii.edu), 28 Kasım 2007.
- Kram, Kathy E.: **Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life**, England, University Press of America, 1988.
- Kram, Kathy E.: “Phases of the Mentor Relationship,” **Academy of Management Journal**, C.XXVI, No:4, 1983, s. 608-625.
- Kurt, Resul: “Stajyer Üniversitelilerin Ücret ve Sosyal Güvenlik Durumu”, **Yaklaşım Dergisi**, C.XIX, No:224, 2011.
- Kuzu, Abdullah, Kahraman, Mehmet, Odabaşı, Ferhan: “Mentörlükte Yeni Bir Yaklaşım: E-Mentörlük”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C.XII, No:4, 2012, s. 173-183.
- Lee, Suk-Hyang: “Create Effective Mentoring Relationships: Strategies for Mentor and Mentee Success”, **Intervention in School and Clinic**, C.XLI, No:4, 2006.

- Levinson, Daniel J., Darrow, Charlotte, Klein, Edward, Levinson, Maria, McKee, Braxton: **The Season's of a Man's Life**, New York, a. A. Knopf, 1978.
- Luecke, Richard: **İş Dünyasında Koçlar ve Mentorlar**, Çev. Ümit Şensoy, 5. bs, İstanbul, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2016.
- Marmara Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü: **Marmara Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Web Sitesi**, (Çevrimiçi) <http://bby.fef.marmara.edu.tr/lisans-programi/staj-hakkinda>, 10 Temmuz 2021.
- Mason, C., Bailey, E.: **Benefits and Pitfalls of Mentoring**, 2007. (Çevrimiçi) <http://www.faculty.english.ttu.edu/barket/5377/Mentoring/BenefitsAndPitfallsMasonandBailey.pdf>, 10-09-2007.
- McKimm, J., Jollie, C., Halter, M.: **Mentoring: Theory and Practice. Preparedness to Practice, Mentoring Scheme**, Nhse/Imperial College School of Medicine, 2009.
- “Mesleki Eğitim Kanunu”: Kanun No: 3308, **R.G.**, S 19139, tar. 19 Haziran 1986, (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3308.pdf>, 05 Haziran 2021.
- Mihkelson, Ann: **A Model of Research Mentoring for Higher Education -- An Overview**, Australia, University of Tasmania 1997.
- Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü: **Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Web Sitesi**, (Çevrimiçi) http://bby.osmaniye.edu.tr/31271_staj.html, 01 Mart 2022.
- Ötüken, Adnan: “Türkiye’de Kütüphanecilik Öğretiminin Tarihçesi”, **Türk Kütüphaneciler Derneği Bülteni**, C.VI, No:1-2, 1957, s. 1-35.

- Özdamar, Murat, Çakar, Erden: “Staj Yapan Öğrencilere Ödenen Ücretlerden Vergi ve Sigorta Primi Kesintileri Nasıl Yapılacak?”, **Mali Çözüm Dergisi**, 2013, s. 201-208.
- Palankök, Nezihe Y.: Kariyer Yönetimi Araçları Olarak Mentorluk ve Koçluk, Dönem Projesi, Ankara, Ankara Üniversitesi, 2004.
- Parker, Shane: “The Supervisor as Mentor-Coach in Theological Field Education”, **Christian Education Journal**, C.VI, No:1, Bahar 2009, s. 53.
- Price, Margaret P., Chen, Hui-Hui: “Promises and Challenges: Exploring A Collaborative Telementing Programme”, **Mentoring and Tutoring**, C.XI, No:1, 2003, s. 105-117.
- Ragins, Bella R., Kram, Kathy E.: “The Roots and Meaning of Mentoring.”, **The Handbook of Mentoring at Work: Theory, Research, and Practice**, Ed. By. Bella R. Ragins, Kathy E. Kram, Sage Publications, 2007.
- Rukancı, Fatih: “Türkiye’de Arşivcilik Eğitimi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kütüphanecilik Anabilim Dalı, 1998.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat, Tokol, Tuncer: **İşletme**, Bursa, Ezgi Yayınları, 2001.
- Sarı, Yusuf Z.: “Cumhuriyet Döneminde Arşiv Çalışmaları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Hacettepe Üniversitesi Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Anabilim Dalı, 2001.
- Sefercioğlu, Necmeddin: **Türk Millî Kütüphanesi’nin Çağdaş Kütüphaneciliğin Kurucusu: Adnan Cahit Ötüken**, Ankara, Ankara Üniversitesi, 2015.

- Sosik, John J., Lee, Doris, Bouquillon, Edward A.: “Context and Mentoring: Examining Formal and Informal Relationships in High Tech Firms and K-12 Schools”, **Journal of Leadership and Organizational Studies**, C.XII, No:2, 2005.
- Starceovich, Matt: **All About Coaching and Team Building**, UTAH, CMOE, 1997.
- Terzi, Yüksel: “Anket, Güvenilirlik–Geçerlilik Analizi”, (Çevrimiçi) [https:// avys. omu. edu. tr/ storage/app/public/yukselt/62069/GA%20CRONBACH%20ALFA.pdf](https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/yukselt/62069/GA%20CRONBACH%20ALFA.pdf), 29 Ocak 2022.
- Tonta, Yaşar: “Kütüphanecilik ve Bilgibilim Eğitiminde Gelişmeler ve Program Değişiklikleri, **Türk Kütüphaneciliği**, C.XXVI, No:2, 2012, s. 227-261.
- Türk Dil Kurumu: “Mentor”, **Güncel Türkçe Sözlük**, (t.y.). (Çevrimiçi) [https:// sozluk. gov. tr/](https://sozluk.gov.tr/), 10 Ekim 2020.
- Türk Dil Kurumu: “Staj”, **Güncel Türkçe Sözlük**, (t.y.) (Çevrimiçi) [https:// sozluk. gov. tr/](https://sozluk.gov.tr/), 28 Mayıs 2021.
- Uçkun, Gazi, Kılınç, İlhan: **Koçluk ve Mentorluk**, Ankara, Ürün Yayınları, 2007.
- Ünlü, Kemal: “Mesleki ve Teknik Eğitim Yapan Üniversite Öğrencilerinin Stajında Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar”, 2017 (Çevrimiçi) [http:// www.muhasibetr.com/yazarlarimiz/kemalunlu/001/](http://www.muhasibetr.com/yazarlarimiz/kemalunlu/001/), 05 Haziran 2021.
- Waering, I.: **Australian Institute of Building Surveyors**, 2011 (Çevrimiçi) [http:// aibs. businesscatalyst. com/ announcements/ formal-v-informal-mentoringwhats-the-difference](http://aibs.businesscatalyst.com/announcements/formal-v-informal-mentoringwhats-the-difference), 4 Şubat 2013.

- Watson, Sandy: “Virtual Mentoring in Higher Education: Teacher Education and Cyber-Connections”, **International Journal of Teaching and Learning in Higher Education**, C.XVIII, No:3, 2006, s. 168-179.
- Yalçınkaya, Bahattin, Saydam, Varol: “Staj Süreçlerinin Öğrencilerin Mesleki Beklentilerine Etkisi: Marmara Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Üzerine Bir İnceleme”, **Arşiv Dünyası**, C.XX, 2017, s. 1-20.
- Yaşargil, Hande: “Mentor ve Üstat”, **İç Denetim Dergisi**, C.IX, Sonbahar 2004.
- Yükseköğretim Bilgi Sistemi: **Yükseköğretim Bilgi Sistemi (YÖKSİS) Web Sitesi**, (Çevrimiçi) [https:// yokatlas.yok. gov. tr/lisans-bolum.php?b=10021](https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-bolum.php?b=10021), 10 Aralık 2021.
- Yükseköğretim Kurulu: **Yükseköğretim Kurulu Web Sitesi**, (Çevrimiçi) [https:// www. yok. gov. tr/kurumsal/tarihce](https://www.yok.gov.tr/kurumsal/tarihce), 10 Haziran 2021.
- Zachary, Louis J., Fischer, Lory A.: **The Mentee’s Guide**, San Francisco, Jassey-Bass Publishing, 2009.

EKLER

EK 1: ETİK KURUL İZNİ

Tarih ve Sayı: 02.06.2021-223454



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu
Başkanlığı



Sayı : E-35980450-663.05-223454
Konu : Serhat URAN

Sayın Serhat URAN

İlgi : 26.03.2021 tarihli, 152493 sayılı yazı

Sorumlu araştırmacılığını üstlendiğiniz 2021/65 dosya numaralı "Arşiv Stajı Yapan Öğrencilerin İş Süreçlerinin Mentorluk Kapsamında Analizi" başlıklı çalışma, Kurulumuzun 05.04.2021 tarih ve 04 sayılı toplantısında görüşülerek etik yönden uygun bulunmuş olup, karar ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. N. Tolga SARUÇ
Başkan

Ek: Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Kararı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSVMP42MBZ Pin Kodu :20482

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-universitesi-ebys>

Istanbul Üniversitesi Merkez Kampüsü

34452 Beyazıt/Fatih-Istanbul

Tel : 0212 440 20 89 Faks : 0212 440 20 88

e-posta : sosyalbilimleretikkurul@istanbul.edu.tr Elektronik Ağ : www.istanbul.edu.tr

Kep Adresi : istanbuluniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için : Süleyman ARIK

Dahili : 10689



Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER
ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU BAŞKANLIĞI

Tarih ve Sayı: 27.05.2021-214690



İlgili makama,
İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi Serhat URAN “Arşiv Stajı Yapan Öğrencilerin İş Süreçlerinin Mentorluk Kapsamında Analizi” başlıklı, 2021/65 dosya numaralı 26.03.2021 tarih ve 152493 sayılı başvurusu ile İ.Ü. Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’na başvurmuştur. 05.04.2021 tarihinde gerçekleştirilen inceleme sonucunda, adı geçen çalışmada etik açıdan bir sorun olmadığına oybirliği ile karar verilmiştir. Gereğini bilgilerinize saygılarımızla sunarız.

Unvanı / Adı / Soyadı	Kurumu	Araştırma ile ilişkisi	Karar	İmza
Prof. Dr. Naci Tolga SARUÇ (Başkan)	İktisat Fakültesi	E ☒ H ☒ O	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Doç. Dr. Çiğdem Börke TUNALI (Başkan Yardımcısı)	İktisat Fakültesi	E ☒ H ☒ O	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Eray YURTSEVEN (Başkan Yardımcısı)	İstanbul Tıp Fakültesi	E ☒ H ☒ O	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Aydın TOPALOĞLU	İlahiyat Fakültesi	E ☒ H ☒ O	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Yasemin IŞIKTAÇ	Hukuk Fakültesi	E ☒ H ☒ O	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Selahattin KARABINAR	İktisat Fakültesi	E ☒ H ☒ O	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Seyhan NİŞEL	İşletme Fakültesi	E ☒ H ☒ O	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Mustafa Hamdi SAYAR	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☒ O	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Selim YAZICI	Siyasal Bilgiler Fakültesi	E ☒ H ☒ O	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Rasim İlker GÖKBULUT	Ulaştırma ve Lojistik Fakültesi	E ☒ H ☒ O	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Enes KABAKCI	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☒ O	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Haluk ZÜLFİKAR	İktisat Fakültesi	E ☒ H ☒ O	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Doç. Dr. Hanife Özlem SERTEL BERK	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☒ O	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Doç. Dr. Şerife Sema KARAKELLE	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☒ O	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Dr. Öğr. Üyesi Göklem TEKDEMİR YURIDAŞ	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☒ O	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Dr. Öğr. Üyesi Bengi PİRİM DÜŞGÖR	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☒ O	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Elif YAVUZ SEVER	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☒ O	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Güven GÜNVER	İstanbul Tıp Fakültesi	E ☒ H ☒ O	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	

EK 2: ANKET FORMU

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Değerli Katılımcılar,

Sizi “Arşiv Stajı Yapan Öğrencilerin İş Süreçlerinin Mentorluk Kapsamında Analizi” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı, 2015-2019 yılları arasında arşiv stajlarını yapan öğrencilerin, staj süresince yapmış oldukları iş süreçlerinin mentorluk kapsamında değerlendirilmesine yönelik veri toplamaktır. Ankette, staj süresince karşılaştığınız durumlara ilişkin birtakım sorular yer almaktadır. Anket sorularını yanıtlamanız 10 dakikanızı alacaktır. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları dikkatli bir şekilde cevaplamanızdır.

Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. İletişim bilgileriniz ise sadece izninizle bağlı olarak ve farklı araştırmacıların sizinle iletişime geçebilmesi için “ortak katılımcı havuzuna” aktarılabilir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya serhat. Araştırma tamamlandığında genel/size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Serhat URAN

Yüksek Lisans Öğrencisi

(İstanbul Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi)

Bilgilendirilmiş Onam Formunu okudum.

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

Yaşınız

- ☐ 18 yaş altı
- ☐ 18 – 24
- ☐ 25 – 34
- ☐ 35 – 44
- ☐ 45 – 54
- ☐ 55 yaş üstü

Cinsiyetiniz

- ☐ Erkek
- ☐ Kadın

Yaptığınız staj türü nedir?

- Zorunlu Staj – Kısa dönem (*Yaz döneminde yapılan 1 aylık staj*)
- Zorunlu Staj - Uzun dönem (*Dönem içerisinde yapılan 12-14 haftalık staj*)
- Gönüllü Staj (Lütfen gönüllü olarak staj yaptığınız gün sayısını belirtiniz...)

Lütfen staj yaptığınız kurum türünü belirtiniz.

- Devlet Arşivleri (Örnek: Devlet Arşivleri Başkanlığı Osmanlı Arşivi ve bu gibi arşivler)
- Kurum arşivleri (Örnek: İBB Arşivi, İstanbul Ticaret Odası Arşivi ve bu gibi arşivler)
- Özel Arşivler (Örnek: Salt Galata ve bu gibi arşivler)
- Yazılı Basın ve Görsel Basın (Medya Arşivleri) (Örnek: ATV Kanal Arşivi, Habertürk Arşivi ve bu gibi arşivler)
- Elektronik Belge Yönetimi Birimleri (Örnek: Ankara Üniversitesi BEYAS Koordinatörlüğü ve bu gibi arşivler)
- Diğer (Lütfen belirtiniz...)

Staj yaptığınız kurum seçiminizi etkileyen temel faktörler aşağıdakilerden hangisi/leridir? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

- Kurumda Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü mezunu olması (ön koşul)
- Kurumun saygınlığı ve bilinirliği
- Kurumda mesleki bilgi ve becerisi yüksek nitelikli çalışanların olması
- Kurumun, mezuniyet sonrası çalışılabilecek potansiyelde bir yer olması
- Güçlü bir networke (mesleki arkadaşlık çevresi) sahip olma isteği
- Bölümdeki akademisyenlerin tavsiyeleri
- Öğrenci topluluklarından gelen öneri ve bilgilendirmeler
- Kurumla önceden var olan bireysel ilişkiler (Tanışma vb. gibi durumlar)
- Kurumun, ikamet edilen adrese olan yakınlığı
- Sosyal medyada veya diğer ortamlarda yer alan staj ilanları
- Diğer (Lütfen belirtiniz...)

Staj öncesi süreçlere yönelik görüşlerinizi, aşağıdaki başlıklara göre değerlendiriniz.

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Arşiv stajını yapmak için bölüm mezunu arşivcilerin çalıştığı kurumları bulmak kolay değildir					
Staj konusundaki prosedürler çoktur					
Staj bürokrasisinin hazırlığı (evrak sayısı ve evrakların hazırlanması) kolay değildir					
Bölümdeki staj bürokrasisi azaltılabilir					
Staj başlamadan önce stajın amaçları, kapsamı ve gerekli diğer hususlar üzerine Bölüm tarafından yeterli bilgilendirme yapılmıştır					

Staj öncesi bilinmesini düşündüğünüz konulara ilişkin lütfen aşağıdaki sorulara uygun cevabı veriniz.

	Kesinlikle Katlıyorum	Katlıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Osmanlı Türkçesi bilgisinin arşiv stajını yapmak için gerekli olduğunu düşünüyorum					
Arşivlerde tasnif, kataloglama, ayıklama vb. konuları bilmenin arşiv stajını yapmak için gerekli olduğunu düşünüyorum					
Elektronik Belge Yönetimi sistemi (EBYS) bilgisinin, arşiv stajını yapmak için gerekli olduğunu düşünüyorum					
Bilgi güvenliği ve yazılım gibi konuları bilmenin arşiv stajını yapmak için gerekli olduğunu düşünüyorum					

Staj yaptığınız kurumla staj öncesinde bir araya gelerek staj üzerine bir ön görüşme yaptınız mı?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

Staj yaptığınız kuruma kabul edilmek için bir sınava veya mülakata katıldınız mı?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

Staj yaptığınız kurum, size stajınız boyunca uygulayacağınız bir program hazırladı mı?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

Kurum tarafından hazırlanan bu programa ilişkin memnuniyetinizi, staj hedeflerinize uygunluğu açısından nasıl değerlendirirsiniz?

- ☐ Çok memnunum
- ☐ Memnunum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Memnun değilim
- ☐ Hiç memnun değilim

Bir staj programının olmayışı stajdan aldığınız verimi etkilemiş midir?

- ☐ Evet
- ☐ Kısmen
- ☐ Hayır

Staj yaptığınız kurum ve staj bölümünüz / biriminiz, staj öncesinde size tanıtıldı mı?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

Staj yaptığınız kurum, size staj öncesinde veya stajın ilk gününde ulaşım, yemek, mola (çay-kahve arası vd.) gibi konularda yeterli bilgilendirmeyi yaptı mı?

- ☐ Evet (yeterli bilgilendirme yapıldı)
- ☐ Kısmen (bilgilendirme yapıldı fakat yeterli değildi)
- ☐ Hayır (herhangi bir bilgilendirme yapılmadı)

Staj yaptığınız kurumdaki personelle – staj program kapsamında çalışmadan önce – tanıştırıldınız mı? (Büyük bir kurumda staj yaptıysanız lütfen yalnızca aktif olarak çalışacağınız bölümleri esas alarak cevap veriniz)

- ☐ Evet (Birlikte çalışacağımız tüm personelle tanıştırıldım)
- ☐ Kısmen (Birlikte çalışacağımız personelin bir kısmıyla tanıştırıldım)
- ☐ Hayır (Kurum personelini yalnızca çalışma sırasında tanıma imkânım oldu)

Staj öncesinde veya stajın ilk gününde stajın kapsamı ve kazanımları üzerine beklentileriniz soruldu mu?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

Staj yaptığınız birim personelini aşağıdaki özelliklerine göre değerlendiriniz.

	Çok başarılı	Başarılı	Ne başarılı Ne başarısız	Başarısız	Çok başarısız
Mesleki tecrübelerini aktarma					
Fikir ve düşüncelerini bizimle paylaşması					
Mesleki bilgi paylaşımı yapması					
Bizi teşvik etmesi ve faydalı önerilerde bulunması					
Gerekli durumlarda geribildirim vermesi					
Meslektaşlarla tanışmada yol gösterici olması					
Yeni bilgi ve beceriler kazandırmayı sağlayacak görevler vermesi					
Mesleki gelişimime çok katkı vermesi					

Staj yaptığınız birim personelini aşağıdaki başlıklara göre değerlendiriniz.

	Çok başarılı	Başarılı	Ne başarılı Ne başarısız	Başarısız	Çok başarısız
Rol model olma					
Rehber olma					
Öneri ve fikirlere açık olma					
Staj ilişkisinin dışında da stajyere kişisel değer verme					

Stajınız sırasında aşağıdaki arşivcilik uygulamalarından hangisi veya hangileri üzerine faaliyetlerde bulunuz / gördünüz? (Lütfen gördüğünüz / yaptığınız tüm uygulamaları işaretleyiniz)

- ☐ Yazışma ve dosyalama
- ☐ Dosya planı uygulama
- ☐ Seçme ve değerlendirme
- ☐ Tasnif işlemleri
- ☐ Yerleştirme, depo işlemleri ve koruma
- ☐ Ayıklama-imha ve arşive devir
- ☐ Restorasyon
- ☐ Dijitalleştirme işlemleri
- ☐ Elektronik belge yönetimi
- ☐ Araştırma araçları hazırlama (katalog, envanter vs.)
- ☐ Araştırma hizmetleri
- ☐ Ödünç verme
- ☐ Sergi çalışmaları
- ☐ Dijital yaratıcılık
- ☐ Veri tabanı çalışmaları
- ☐ Arşiv malzemesinin web ortamında sunulması
- ☐ Arşiv okuryazarlığı
- ☐ Farklı kurumlara danışmanlık hizmeti
- ☐ Diğer (Lütfen belirtiniz...)

Stajınız sırasında yeterince uygulama yaptığınızı düşünüyor musunuz?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

Staj yaptığınız kurumda gördüğünüz / yaptığınız uygulamalar ışığında Bölümünüzdeki 4 yıllık lisans müfredatında yer almasını düşündüğünüz ders / konular nelerdir? (İsteğe bağlı)

Stajınız esnasında bilgi teknolojilerinden (veri tabanları, EBYS uygulama yazılımları, Arşiv yazılımları, dijitalleştirme uygulamaları vb.) yeterince yararlandınız mı?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

Lütfen aşağıdaki sorulara uygun cevabı veriniz.

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Staj bitiminde / stajın bitimine az bir zaman kala kurumla birlikte stajımızı değerlendirdik.					
Yaptığımız staj değerlendirmesinden memnun kaldım.					
Stajda öğrendiklerimin, iş performansımı artıracığını düşünüyorum.					
Bu stajda öğrendiğim bilgi ve becerileri iş hayatımda da kullanacağımı düşünüyorum.					
Staj yaptığım kurum, staj sonrasında ziyaret etmeyi düşünüyorum.					
Staj yaptığım kurumdaki personelle staj sonrasında görüşmek veya birlikte çalışmak isterim.					
Staj yaptığım kurum, staj sonrasında benimle birlikte çalışmak istediklerini belirtti / çalışmak istediklerine dair tavsiye / imâda bulundu					

Yaptığınız bu staj, ileride sizin mesleğin hangi alanında çalışmak istediğinize yönelik tercihinizi etkileyecek mi?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

Yaptığınız bu stajdan aldığınız memnuniyeti nasıl değerlendirirsiniz?

- ☐ Çok memnunum
- ☐ Memnunum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Memnun değilim
- ☐ Hiç memnun değilim

Stajlarla alakalı görüşlerinize yönelik ifadeleri seçiniz.

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Staj süresi yeterlidir					
Staj süresi artırılmalıdır					
Staj sayısı yeterlidir					
Zorunlu stajlar dışında gönüllü staj imkânı da sağlanmalıdır					
BBY Bölümlerinde staj, hem Arşiv hem de Kütüphane stajı olmak üzere bağımsız şekilde yapılandırılmalıdır					

Staj sonrası sizde oluşan staj algısını nasıl değerlendirirsiniz? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz).

- Formaliteyi yerine getirmek için yapılan bir uygulamadır
- Eğitimin bir parçasıdır (*Teoride alınan eğitimin uygulamada görülmesi*)
- İleride iş bulmayı kolaylaştıran bir deneyimdir
- İlk mesleki deneyimdir
- İletişim becerilerini güçlendirir
- Çalışmayı düşündüğümüz alanı ve mesleğimi daha yakından tanıma fırsatı sunar
- Meslektaşlarla tanışma fırsatı verir
- Diğer (Lütfen açıklayınız)

Ankette yer almadığını düşündüğünüz fakat stajlarla alakalı belirtmek istediğiniz görüş ve önerilerinizi buraya yazabilirsiniz.