



Türkiye’deki Bilgi Kurumlarında Yürütülen Arşiv Stajlarının Mentörlük Kapsamında Analizi: Staj Yapan Öğrenciler Açısından Bir Değerlendirme

Analysis of Archival Internships Conducted in Information Institutions in Türkiye within the Scope of Mentoring: An Evaluation from the Perspective of Interns

Serhat URAN, Niyazi ÇİÇEK

Makale Bilgisi / Article Information

Bu makaleye atıf yapmak için / To cite this article:

Uran, S. ve Çiçek, N. (2025). Türkiye’deki bilgi kurumlarında yürütülen arşiv stajlarının mentörlük kapsamında analizi: Staj yapan öğrenciler açısından bir değerlendirme. *Bilgi Dünyası*, 26(2), 552-584. doi: 10.15612/BD.2025.860

Makale türü / Paper type: Araştırma Makalesi / Research Article

DOI: 10.15612/BD.2025.860

Geliş Tarihi / Received: 27.07.2025

Kabul Tarihi / Accepted: 24.11.2025

Elektronik Yayınlanma Tarihi / Online Published: 29.12.2025

İletişim / Communication

Üniversite ve Araştırma Kütüphanecileri Derneği / University and Research Librarians Association
Posta Adresi / Postal Address: Marmara Sok. No:38/17 06420 Yenışehir, Ankara, Türkiye.
Tel: +90 312 430 03 61; Faks / Fax: +90 312 430 03 61; E-posta / E-mail: bilgi@bd.org.tr
Web: <https://bd.org.tr>

Türkiye'deki Bilgi Kurumlarında Yürütülen Arşiv Stajlarının Mentörlük Kapsamında Analizi: Staj Yapan Öğrenciler Açısından Bir Değerlendirme*

Serhat URAN**, Niyazi ÇİÇEK***

Öz

Teori ve uygulamanın bir arada olduğu sahalarda teorik bilgilerin pratiğe yansıtılacağı yöntemlere ihtiyaç duyulduğu bilinmektedir. Staj bu ihtiyacı karşılamak üzere ortaya çıkan yöntemlerden biridir. Stajların etkili bir şekilde tasarlanması, öğrencilerin ilerleyen yıllarda meslekleri olabilecek işi deneyimlemeleri açısından önemlidir. Ancak, kimi arşiv kurumlarında stajlar iyi planlanmadığı için stajyerlerin mesleki uygulamaları gerçek vakalar üzerinde deneyimlemelerinin çok da yeterli olmadığı, gerek sahada yapılan gözlemlerden gerekse öğrencilerden alınan geri dönüşlerden anlaşılmaktadır. Bu durum stajdan elde edilen kazanımların yeterli olmadığına işaret etmektedir. Son yıllarda birçok sahada iş verimliliğini artıran, kişisel ve mesleki bilgi ve becerileri geliştiren bir model olarak uygulanan mentörlüğün, arşiv stajları için de uygulanmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı, Bilgi ve Belge Yönetimi (BBY) bölümlerindeki arşiv stajlarının mentörlük kriterlerini karşılayıp karşılamadığını açığa çıkarmaktır. Bu kapsamda arşiv stajı yapan öğrencilerin iş süreçleri mentörlük metodolojisi açısından değerlendirilmiştir. Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış ve 2015-2019 yılları arasında arşiv stajı yapmış 361 kişiye anket uygulanmıştır. Burada öğrenci görüşleri değerlendirilerek stajların mentörlük metodolojisiyle ne ölçüde örtüştüğü belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde staj programının oluşturulmaması, bilgilendirme ve oryantasyon eksikliği gibi sebeplerle mentörlük aşamalarının bütün yönleriyle sağlamadığı ve stajyerlerin memnuniyet oranlarının düştüğü görülmüştür. Bulgular, stajın yapıldığı kurum türüne göre mentörlük algılarının değiştiğini ve kurum arşivlerinde staj yapan öğrencilerin mentörlük aşamalarında daha olumlu değerlendirmelerde (örneğin kariyer işlevi için $F=2,259$; $p<0,05$) bulunduğunu göstermektedir. Çalışmada mentörlüğün, staj sürecindeki aksaklıkların giderilmesinde etkili bir yöntem olarak değerlendirilmesi gerektiği önerilmektedir.

Anahtar sözcükler: Arşivcilik eğitimi, staj, arşiv stajı, mentörlük, mentör, menti.

* Bu makale, Serhat Uran tarafından Prof. Dr. Niyazi Çiçek danışmanlığında, 2022 yılında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Bilgi ve Belge Yönetimi Anabilim Dalı'nda tamamlanan "Arşiv Stajı Yapan Öğrencilerin İş Süreçlerinin Mentorluk Kapsamında Analizi" başlıklı yüksek lisans tezine dayanmaktadır.

** Doktora öğrencisi, İstanbul Üniversitesi, Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü, uranserhatt@gmail.com

*** Prof. Dr. Niyazi Çiçek, İstanbul Üniversitesi, Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü, ncicek@istanbul.edu.tr

Analysis of Archival Internships Conducted in Information Institutions in Türkiye within the Scope of Mentoring: An Evaluation from the Perspective of Interns*

Serhat URAN** , Niyazi ÇİÇEK*** 

Abstract

It is well known that in fields where theory and practice go hand in hand, there is a need for methods that enable theoretical knowledge to be reflected in practice. Internships are one of the methods that have emerged to meet this need. The effective design of internships is important for students to gain experience in a field that may become their future profession. However, it is understood from both field observations and feedback from students that internships at some archival institutions are not well planned, and therefore interns do not gain sufficient experience in professional practice through real-life cases. This situation indicates that the gains from the internship are insufficient. Mentoring, which has been applied in many fields in recent years as a model that increases work efficiency and develops personal and professional knowledge and skills, is considered to be beneficial for archival internships as well. The purpose of this study is to reveal whether archival internships in Information and Document Management (IDM) departments meet the criteria of mentoring. Within this scope, the work processes of students participating in archival internships were evaluated in terms of mentoring methodology. A quantitative research method was used in the study, and a survey was administered to 361 individuals who had completed archival internships between 2015 and 2019. Student opinions were evaluated to determine the extent to which the internships were consistent with mentoring methodology. When the results were evaluated, it was observed that the mentoring stages could not be fully provided due to reasons such as the lack of an internship program, lack of information, and lack of orientation, and that the satisfaction rates of interns had decreased. The findings indicate that perceptions of mentoring vary depending on the type of institution where the internship is conducted, and that students who intern at institutional archives provide more positive evaluations of the mentoring stages (e.g., for career function, $F=2,259$; $p<0,05$). The study suggests that mentoring should be considered an effective method for addressing shortcomings in the internship process.

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

* This article is based on Serhat Uran's master's thesis entitled "Analysis of the Business Processes of the Students Doing Archive Internship in the Scope of Mentoring" completed in 2022 at the Department of Information and Records Management, Institute of Social Sciences, Istanbul University, under the supervision of Prof. Dr. Niyazi Çiçek.

** PhD Student, Istanbul University, Department of Information and Records Management, uranserhatt@gmail.com

*** Prof. Dr. Niyazi Çiçek, Istanbul University, Department of Information and Records Management, ncicek@istanbul.edu.tr

Giriş

Teknik ve uygulamalı bilimlerde yaygın olarak görülen staj, mentörlük veya yarı zamanlı çalışma gibi faaliyetler, uzun yıllardır sosyal bilimler alanında da gerçekleştirilmektedir. Bu durumun en belirgin örnekleri, iktisat, işletme, gazetecilik, hukuk ve bilgi ve belge yönetimi gibi alanlarda görülmektedir. Bilgi ve belge yönetimindeki uygulamalar, arşivcilik bölümleri açılana kadar ağırlıklı olarak kütüphane hizmetlerine yönelik planlanmaktaydı. Arşivcilik anabilim dallarının açılmasını takiben, benzer derslerin arşivcilik programı bulunmayan BBY bölümlerinin müfredatlarına da eklenmesiyle, öğrenciler kütüphane stajlarının yanında arşiv stajı yapma imkânı bulmuştur. Bu durum, uygulamalı eğitimin çeşitlenmesine katkı sağlamıştır. Günümüzde Türkiye’de aktif olarak eğitim veren BBY bölümlerinin müfredatında, farklılıklar olmakla birlikte, staj uygulaması yer almaktadır (Yalçınkaya ve Saydam, 2017, s. 6)

Son yıllarda daha etkin ve verimli staj uygulamaları için yeni metodolojiler geliştirilmiştir. Bu metodolojilerden biri de mentörlük çalışmasıdır. Başlatma, yetiştirme, ayrılma ve yeniden tanımlama gibi temel aşamalar üzerine yapılandırılan mentörlük (Kram, 1983, s. 614), staj uygulamalarının daha tutarlı yürütülmesini sağlarken, stajyerlerin mesleki moral ve motivasyonlarının artmasına katkı sağlamaktadır. Her ne kadar farklı ülkelerde ve Türkiye’de kütüphanecilik uygulamaları üzerine mentörlük çalışmaları yapılmış olsa da belge yönetimi ve arşivcilik sahasında mentörlük yaklaşımı kendine yeteri kadar yer bulamamıştır (Uran, 2022). Bu nedenle, Türkiye’deki örnekler esas alınarak arşiv stajlarındaki uygulamaların mentörlük metodolojisine uygun olup olmadığı değerlendirilmiştir. Bu metodolojinin arşiv stajı yapan öğrencilerin moral ve motivasyonunu artırma potansiyelinin olup olmadığı araştırılmıştır.

Uygulama öğrencilerin uzman personelden bilgi ve deneyim edinmesine olanak tanıdığı için, mesleki yeterlilik kazanımı ve mesleğe adaptasyon açısından teorik dersler kadar önemlidir. Nitekim, iş başvurularında pratik deneyimlere verilen önem düşünüldüğünde, stajların taşıdığı değer daha çok anlaşılmaktadır. Ancak, bazı kurumlarda staj uygulamalarının uygun bir metodolojiyle planlanmadan yürütüldüğü ve bu nedenle istenilen düzeyde fayda sağlanamadığı bilinmektedir. Uygulama eğitimlerinin iyileştirilmesine yönelik sınırlı sayıda çalışma olsa da bu çalışmaların mentörlük modelinde yer alan iş süreci adımlarını karşılamaktan uzak olduğu görülmektedir (Uran, 2022). Çünkü birçok kurumda mentörlük kavramı temenni düzeyinde kalmakta, sistematik ve ölçülebilir sonuçlar üretilmemektedir.

Bu çalışma, arşiv stajı yapan öğrencilerin görüşleri doğrultusunda stajlarda mentörlüğün etkinliğini ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda İstanbul Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi başta olmak üzere, Türkiye’de bilgi ve belge yönetimi bölümlerinin olduğu üniversitelerde arşiv stajı yapan

öğrencilerin görüşlerine başvurulmuştur. Stajlarda yürütülen hizmetlerin mentörlüğe uygunluğu araştırılmıştır.

Araştırma sonucunda, arşiv stajlarının mentörlük çerçevesinde yapılandırılmasının öğrenciler açısından daha faydalı olabileceği değerlendirilmiştir. Staj programlarının bu doğrultuda geliştirilmesi, ölçme ve değerlendirme süreçlerinin belirlenmesi ve çalışanların mentörlük konusundaki farkındalığının artırılması önerilmektedir. Böylece stajyerlerin mesleki becerilerinin desteklenmesi ve staj sürecinden daha yüksek verim alınması sağlanabilmektedir.

Literatür Değerlendirmesi

Literatür incelemeleri sırasında mentörlüğün bilgi ve belge yönetimi alanında arşivden daha çok kütüphane uygulamaları bağlamında ele alındığı görülmüştür. ABD'deki akademik kütüphanelerde yürütülen mentörlük programlarının incelendiği bir çalışmada (Wilson vd., 2009), programların kapsamı ve türleri detaylandırılmış, sürecin nasıl işlediğine dair bilgiler sunulmuştur. Colorado Kütüphanesinde pilot proje olarak gerçekleştirilen programda (Wallace vd., 2023), eyalet düzeyinde uygulanabilecek bir mentörlük programı için gerekli adımlar detaylandırılmıştır. Programda mentörlüğün etkin bir şekilde hayata geçirilmesi ve sürdürülebilir uzun vadeli başarı sağlaması için dikkate alınması gereken stratejiler ve yöntemler ele alınmıştır. Değerlendirilebilecek bir diğer önemli çalışma ise 2013 yılında Hong Kong Kütüphane Derneği tarafından öğrenci üyeler için başlatılan mentörlük programıdır (Ma ve Wong, 2018). Bu çalışmada, programın ilk iki yılındaki uygulamalardan elde edilen deneyimler değerlendirilerek mentörlüğün faydaları ve karşılaşılabilecek zorluklar ortaya konmuştur. Katılımcılardan alınan geri bildirimler, programın öğrencilerin becerilerini geliştirmelerine, yeni perspektifler kazanmalarına ve mesleki ağlarını genişletmelerine katkı sağladığını göstermektedir.

Kütüphanelerde çalışanlar ile adayların mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeyi amaçlayan mentörlük uygulamaları, kişilerin kariyer hedeflerine ulaşmalarında önemli kazanımlar sağlamaktadır. 2016-2018 yılları arasında Orta Doğu Teknik Üniversitesinde kütüphane stajı yapanlara uygulanan mentörlük programının değerlendirildiği bir çalışmada (Ekici ve Önal, 2019), mentörlüğün kütüphane stajyerlerinin mesleki gelişimine katkı sağladığı ortaya konulmuştur. Farklı üniversite kütüphanelerinde yöneticilik yapan Sönmez Çelik (2011), Doğu Üniversitesi Kütüphanesinde staj yapanlara uygulanan mentörlük programını değerlendirdiği çalışmasında, mentörlüğün stajyerlere çeşitli kazanımlar sağladığını, bu programın hem yarı zamanlı hem de tam zamanlı çalışanları kapsayacak şekilde genişletildiğini ve yeni başlayan kütüphanecilerin yetiştirilmesinde faydalı ve gerekli bir yöntem olduğunu vurgulamıştır. Kütüphanecilerin kariyer planları için mentörlük çalışmalarından elde edilen kazanımların açıklandığı bu iki yayının yanı sıra, yabancı literatürde de benzer tema üzerinden çalışmalar yapıldığı görülmüştür.

Arjantin'deki kütüphane çalışanlarına yönelik Biblionetwork akran mentörlük programının analiz edildiği çalışmada (D'Amico, 2022), programın katılımcılar açısından oldukça başarılı bulunduğu, çalışanların yeni bilgi ve beceriler edinmelerine katkı sağladığı belirtilmektedir. Çalışmada ayrıca, programın bazı iyileştirmelerle daha geniş bir etki alanı oluşturabileceği ifade edilmiştir. Benzer kazanımları ele alan bir çalışmada (Edwards ve Hinchliffe, 2009), koçluk ve mentörlük, yeni ve potansiyel çalışanların gerekli bilgi ve beceri kazanımlarında kullanabilecekleri yöntemler olarak ele alınmış, genç bilgi profesyonelleri için sundukları roller açıklanmıştır.

Mentörlük programlarının etkili bir şekilde uygulanabilmesinde süreç içerisindeki bazı eksikliklerin giderilmesi ve sürdürülebilirliğinin sağlanması gerekmektedir. Güneybatı Nijerya'daki üniversite kütüphanecilerinin araştırma üretkenlikleri üzerinde mentörlüğün etkisinin incelendiği çalışmada (Adetayo vd., 2023), kütüphanecilerin genellikle informal başka bir deyişle gayriresmî mentörlük programları aldıkları; bu programların katılımcıların araştırma üretkenliğini artırmada etkili olduğu belirtilmiş, ancak bu tür programların daha hedefli ve yapılandırılmış hale getirilmesi gerektiği önerisi sunulmuştur. Programın sürdürülebilirliğinin sağlanması konusunda değerlendirilebilecek bir çalışma yukarıda bahsi geçen Hong Kong Kütüphaneler Derneğinin yürüttüğü mentörlük programını ele alan çalışma (Ma ve Wong, 2018) ile Colorado Kütüphanesinde gerçekleştirilen mentörlük programını ele alan çalışmadır (Wallace vd., 2023). Hong Kong'daki mentörlük programında mentör-menti ilişkilerinin sürdürülebilirliğinin sağlanması için daha fazla çaba harcanması ve çeşitli kurumlarla iş birliği yapılmasının önemi belirtilmiştir. Colorado Kütüphanesinde uygulanan mentörlük programında ise sürdürülebilirliğin nasıl sağlanacağı ve kurulması gereken iş birlikleri hakkında bilgiler verilerek programın etkinliğini artırmak için gerekli strateji ve yöntemler ele alınmıştır.

Mentörlük uygulamalarının biçimi, ilişkinin türüne (örneğin akran, formal ya da informal) ve uygulandığı mesleki ortama göre değişiklik göstermektedir. Akran mentörlüğünün değerlendirildiği bir çalışmada (Lubans, 2009), akranlar arasındaki ilişkilerin mesleki gelişime katkı sağladığı belirtilmiştir. Formal mentörlük uygulamalarının kariyer gelişimi açısından incelendiği başka bir çalışmada (Golden, 2009), bu mentörlük programlarının kütüphanecilerin iş yaşamındaki başarılarını artırabileceği vurgulanmıştır. Ayrıca, sunulan mentörlük modelinin çok yönlülüğü sayesinde iş yerinde etkileşimde bulunan tüm gruplarca kullanılabileceği belirtilmiştir. Güneybatı Nijerya'daki yapılandırılmamış (informal) gönüllü olarak yürütülen mentörlükteki iş süreçlerinin değerlendirildiği bir çalışmada (Adetayo vd., 2023), bu süreçlerin araştırma üretkenliği üzerinde etkisinin olduğu belirtilmiş, bu tür mentörlük ilişkilerinin daha sistematik ve planlı hale getirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bir okul kütüphanesinden ayrılan kütüphanecinin mesleki bilgi ve uygulamalarını yeni başlayacak kişiye aktarım sürecinin anlatıldığı çalışma (Baaden, 2009) bu tema için verilebilecek bir başka örnektir.

Mentörlük programlarının etkinliği, katılımcıların geri bildirimleri ve programların başarı ölçütlerine göre değerlendirilmektedir. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Kütüphanesi stajyerlerinin mentörlük programının değerlendirildiği çalışmada (Ekici ve Önal, 2019), programın başarılı olduğu ve stajyerlerin programdan genel olarak olumlu geri bildirimler sundukları belirtilmiştir. Çelik'in (2011) yukarıda bahsi geçen ve Doğu Üniversitesi Kütüphanesindeki stajyerlere uygulanan mentörlük programını değerlendirdiği çalışmasında, mentörlüğün stajyerlere çeşitli fayda ve kazanımlar sağladığı belirtilmiştir. İstanbul Üniversitesinde yapılan arşiv stajlarının incelendiği bir başka araştırmada (Furat ve Keskin, 2015), stajyerlerin staj süreçlerine dair algılarının genel olarak olumlu olduğu ve mentörlük uygulamalarının verimli bir şekilde işlendiği ortaya konulmuştur. Marmara Üniversitesindeki öğrencilerle yapılan başka bir çalışmada (Yalçınkaya ve Saydam, 2017) ise staj süreçlerinin mesleki beklentiler üzerindeki etkileri değerlendirilmiş ve öğrencilerin genellikle daha olumlu bir mesleki perspektife sahip oldukları saptanmıştır. Elde edilen bulgulardan, genellikle ikinci stajını yapan öğrencilerin mesleki beklentilerinin ilk staj yapanlara göre daha olumlu olduğu, bazı öğrencilerin yaz stajının staj verimliliğini azalttığına dair bir düşünceye sahip oldukları anlaşılmıştır.

Türkiye’de Arşivcilik Eğitiminin Geçmişi

Türkiye’de arşivcilerin yetiştirilmesine yönelik ilk adımlardan biri, Osmanlı döneminde hükümetin merkezi arşivi olarak kurulan Hazine-i Evrak’ın işletilmesine ilişkin kuralları belirlemek amacıyla oluşturulan Meclis-i Muvakkat’ın faaliyetleri olarak görülmektedir (Binark, t.y., s. 167). Uzun yıllar Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğünde yöneticilik yapan İsmet Binark, bu kuralları arşivciler için ilk eğitim müfredatı olarak değerlendirmektedir (Binark, t.y., s. 167). Ancak, bu ilkelerin sadece kurum personeline yönelik olduğu belirtilmiştir.

Cumhuriyet’in ilanından sonra arşivcilik alanındaki ilk önemli adımlardan birinin, 1936-1937 yıllarında Macar arşivci Dr. Lajos Fekete’nin Türkiye’ye gelmesi olduğu kabul edilmektedir (Keskin, 2003, s. 166). Fekete, Başbakanlık ve Topkapı Sarayı Arşivlerinde provenans sistemine göre tasnif çalışmaları yapmış ve personellere eğitim vermiştir (Binark, t.y., s. 167). Ancak bu eğitimler yalnızca bu iki kurumla sınırlı kalmıştır. Sonraki yıllarda bazı kurumlarda hizmet içi eğitim programları düzenlenmiş ve az sayıda personel, arşiv uzmanlığı eğitimi için yurtdışına gönderilmiştir (Binark, t.y., s. 167). Bu girişimler, arşivcilik eğitiminin gelişiminde önemli olmakla birlikte, kapsamlı bir eğitim sistemine geçiş zaman almıştır.

Türkiye’de arşivcilik eğitiminin üniversite müfredatına girişi, kütüphanecilik eğitimiyle doğrudan ilişki içerisinde. Arşivcilik, ilk kez 1942-1952 yılları arasında Adnan Ötügen’in düzenlediği kütüphanecilik kurslarında, “Nazari ve Ameli Arşiv Bilgisi” adıyla ders olarak verilmiştir (Ersoy, 1965, s. 52; Ötügen, 1957). Almanya’da arşivcilik eğitimi

alan Fazıl Yinal tarafından verilen bu ders, yalnızca bir dönem boyunca verilebilmiş; Yinal'ın sonraki dönemlerde derslere katılamaması nedeniyle devam ettirilememiştir (Furat, 2009, s. 136; Keskin, 2003, s. 169). Bu dersin müfredata girmesi, arşivcilik ve kütüphaneciliğin ilişkili disiplinler olarak görüldüğünün bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Türkiye'de başlangıçta kütüphanecilik bölümlerinde bir iki ders şeklinde görülen arşivcilik eğitimleri, 1988'den itibaren bazı kütüphanecilik bölümlerinde arşivcilik anabilim dalı olarak yapılandırılmış, İstanbul ve Marmara Üniversitelerinde ise müstakil arşivcilik bölümleri açılmıştır. 2002 yılında YÖK kararıyla tüm kütüphanecilik bölümleri "Bilgi ve Belge Yönetimi" adı altında yeniden yapılandırılmış, İstanbul Üniversitesi'ndeki Arşivcilik Bölümü Kütüphanecilikle birleştirilmiş, Marmara Üniversitesi ise yalnızca isim değişikliğine gitmiştir. Bu yapısal değişimlerle birlikte günümüzde arşivciler mesleki eğitimlerini Türkiye'nin farklı üniversitelerindeki Bilgi ve Belge Yönetimi bölümlerinde lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyinde alabilmektedir.

Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümlerinde Arşiv Stajı

Öğrencilerin teorik bilgileri uygulama fırsatı bulmalarını sağlayan stajlar, diğer uygulamalı alanlarda olduğu gibi bilgi ve belge yönetimi bölümlerinde de büyük önem taşımaktadır. Hacettepe Üniversitesinde uzun yıllar görev yapan öğretim üyesi İrfan Çakın'a göre, stajların BBY müfredatına dâhil edilmesi düşüncesi, 1976-1977 yıllarında UNESCO'da görev yapan alan uzmanı M. A. Gelfand'ın Hacettepe Üniversitesi Kütüphanecilik Bölümüne ilişkin hazırladığı raporun bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Gelfand, 1977, aktaran Çakın, 2012, s. 266). Gelfand'ın 1 aylık inceleme ve görüşmeler sonrası hazırlayıp yayımladığı bu raporunda, lisans programını geliştirmeye yönelik önerileri arasında stajların da ders programına dâhil edilmesi önerisi bulunmaktadır. Bu önerinin kabul edilmesiyle stajların müfredata girdiği görülmektedir (Çakın, 2012, s. 267).

BBY müfredatında uzun süredir yer aldığı anlaşılan stajların özellikle uygulama bilgisi gerektiren teknik hizmetler, kullanıcı hizmetleri ve danışma hizmetlerinde önemi daha belirgindir (Yalçınkaya ve Saydam, 2017, s. 6). Bu nedenle, staj süreleri hem uygulayıcılar hem de akademisyenler tarafından sık sık gündeme getirilmektedir. Türkiye'deki BBY bölümlerinde staj süresi ve uygulama şekli üniversiteler arasında farklılık göstermektedir. Bazı bölümlerde stajlar yaz aylarında kısa dönemler hâlinde bir veya iki kez yapılırken, diğerlerinde bir dönem boyunca uzun süreli olarak gerçekleştirilmektedir.

Konu ayrımı yapılan ve iki staj zorunluluğu bulunan bölümlerde, arşiv stajı yapma olasılığı artmaktadır. Buna karşın, tek staj yapılan bölümlerde öğrenciler kütüphane, arşiv veya dokümantasyon merkezi gibi kurumlar arasında seçim yapmak durumunda

kalmaktadır. Bu nedenle, stajın tek olduğu bölümlerde öğrencilerin arşiv stajı yapma ihtimalinin, iki staj zorunluluğu olanlara göre daha düşük olduğu düşünülebilir. Çünkü iki stajlı yerlerde biri kütüphane stajı ise diğerinin çoğunlukla arşiv stajı olarak tercih edildiği bilinmektedir.

Bir Gelişim Aracı Olarak Mentörlük

İş yaşamında ilerleyebilmek için belli düzeyde destek ve rehberlik alınması gerekir. Böyle bir süreçte uygulanabilecek bir yöntem olan mentörlük, kişisel gelişim ve kariyer ilerlemesine katkı sağlama potansiyeli olan bir araçtır. Kökeni Homeros'un Odysseia Destanı'na dayanan mentörlük, deneyimli bir kişinin bilgi ve deneyimini daha az deneyimli biriyle paylaşması süreci olarak tanımlanır (Kadılar ve Balkan, 2016, s. 25). Bu süreçte rehberlik eden kişiye mentör, rehberlik alan kişiye ise menti denir .

Mentörlük sürecinin, mentilere psikolojik motivasyon, kariyer gelişimi, bilgi-beceri artışı ve verimlilik kazandırdığı ifade edilir (Hoa, 2008). Mentörlükten sağlanan faydalar, mentilerin bireysel özellik ve hedeflerine göre değişebilir. Bu süreç, kurum kültürünü tanıma, kurumsal uyum sağlama, kariyer planlama ve kişisel gelişime destek olur (Uran, 2022, s. 32). Ayrıca mentörler de iletişim becerilerini geliştirme, yeni yöntemler keşfetme ve mentiden öğrenme fırsatı elde eder (Kocabaş ve Yirci, 2011, s. 42).

Mentörlüğün, amaç ve oluşum şekline göre resmî ve gayriresmî olmak üzere iki yaklaşımla ele alındığı görülmektedir. Resmî mentörlük, kurum tarafından belirlenen hedef ve süreye dayalı yapılandırılmış bir yaklaşımdır (Uçkun ve Kılınç, 2007, s. 83) Gayriresmî mentörlük ise resmî bir yapıya bağlı olmaksızın, mentinin bir mentörle bireysel düzeyde ilişki kurmasıyla gelişen bir yaklaşımdır (Uçkun ve Kılınç, 2007, s. 83). Resmî mentörlüğün kurumsal, gayriresmî mentörlüğün bireysel hedeflere odaklanmak için kullanıldığı söylenebilir.

Klasik mentörlük modelinde, deneyimli bir kişi, daha genç ve deneyimsiz birine birebir bilgi aktarır (Kuzu vd., 2012, s. 176). Ancak, çoklu mentörlük, destek grup mentörlüğü, akran mentörlüğü ve elektronik mentörlük gibi farklı türler de bulunur. Çoklu mentörlükte, menti birden fazla mentörle çalışır; destek grup mentörlüğünde, bir mentör birden fazla mentiye rehberlik eder. Akran mentörlüğü hiyerarşik olmayan bir yapıdadır ve benzer deneyimlere sahip kişiler birbirine destek olur (Kuzu vd., 2012, s. 176). Elektronik mentörlük ise çevrimiçi yürütülen bir ilişki olup, yüz yüze mentörlük uygun olmadığında önem kazanmaktadır (Bierema ve Hill, 2005, s. 557).

Mentörlük ilişkilerinde ilişkinin başlangıcından bitimine kadar olan süreçte farklı aşamaların olduğundan söz edilebilir. Kram'ın yaptığı çalışmaya göre (1983, s. 614), bu aşamalar süreleri farklılık göstermekle birlikte dört temel dönemde ele alınmaktadır. İlk aşama, ilişkinin temellerinin atıldığı "başlatma"dır. Ardından, mentör ve menti

arasındaki etkileşimin en yoğun olduğu ve kazanımların en üst seviyeye çıktığı “yetiştirme” aşaması gelir. Üçüncü aşama olan “ayrılık” sürecinde, ilişkide yapısal veya psikolojik değişiklikler meydana gelir. Son olarak, ilişkinin yeniden şekillendiği ya da sona erdiği “yeniden tanımlama” aşaması yer alır.

Başlatma aşamasının, mentörlük ilişkisinde kritik bir rol oynadığı söylenebilir. Tarafların rol, sorumluluk, sınır ve kurallarının netleştirildiği bu süreçte, başarı sağlanamazsa süreç risk altına girebilir. Uçkun ve Kılınç’a (2007, s. 93) göre, bu aşamada mentör bilgi ve deneyimini paylaşıırken, menti aktif iletişim kurar. Bu etkileşimli ortam, her iki tarafın birbirini gözlemlemesini ve değerlendirmesini sağlar. Dolayısıyla başlatma, yalnızca bilgilendirme değil sağlam bir ilişki zemini oluşturma açısından da önemlidir.

Yetiştirme aşaması, hedeflere yönelik ilerlemenin kaydedildiği ve etkileşimin en yoğun yaşandığı evredir. Bu aşamada mentör, mentiye kariyer ve psiko-sosyal açıdan destek sunar (Uçkun ve Kılınç, 2007, s. 93). Kram’a (1983) göre kariyer işlevleri koçluk, görünürlük, koruma ve sponsorluk; psiko-sosyal işlevler ise rol model olma, onay sunma, arkadaşlık ve danışmanlık gibi destekleri içerir.

Ayrılma aşaması, hedeflerin büyük ölçüde gerçekleştiği ve ilişkinin sonlandığı dönemdir (Uçkun ve Kılınç, 2007, s. 93). Kram’a (1983) göre bu süreçte işlevler ve duygular değişir, ayrılık duygusal olarak zorlayıcı olsa da sürecin başarıyla tamamlandığını gösterir (Ed. Bakioğlu, Eğitimde Mentorluk, s. 47).

Yeniden tanımlama, mentör ve menti ilişkisinde yeni bir dönemin başlangıcını temsil eder. Bu aşamada, ilişki artık kişisel veya mesleki gelişimi doğrudan etkilemez ve taraflar artık akran olarak iletişim kurar ve ilişkileri kişisel ya da mesleki bir arkadaşlığa dönüşebilir (Kram, 1983, s. 621; Uçkun ve Kılınç, 2007, s. 93).

Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Araştırmanın amacı, 2015-2019 yılları arasında arşiv stajı gerçekleştiren bilgi ve belge yönetimi bölümü öğrencilerinin staj süresince yürüttükleri iş süreçlerini incelemek ve bu süreçlerin mentörlük metodolojisi çerçevesinde yapılıp yapılmadığını değerlendirmektir.

Araştırmanın evrenini, Türkiye’deki üniversitelerin BBY bölümlerinde eğitim alıp arşiv stajı yapmış bireyler oluşturmaktadır. Ancak arşiv stajı yapan kişilere dair kesin bir veri bulunmadığından, evrenin büyüklüğü 2017–2020 yılları arasındaki Yükseköğretim Bilgi Sistemi (YÖKSİS) verileri esas alınarak belirlenmeye çalışılmıştır. Bu dönemde, bilgi ve belge yönetimi bölümlerinden toplam 1835 öğrencinin mezun olduğu görülmektedir (YÖKSİS, t.y.). Öğrencilerin stajlarını arşivlerin yanı sıra kütüphane veya dokümantasyon

ve enformasyon merkezlerinde de yaptıkları dikkate alındığında, bölüm mezunu olanların tamamının stajlarını arşiv kurumlarında yapmadığı açıktır. Bu nedenle, her yıl için ortalama mezun sayısı ve ilgili bölümlerin kuruluş yılları göz önüne alınarak, arşivcilik eğitiminin başlangıcından saha çalışmasının son yılı olan 2019'a kadar arşiv stajı yapmış bireylerin sayısının yaklaşık 5000 olabileceği öngörülmektedir.

Araştırmanın örnekleme, araştırmanın hedeflerine göre belirli niteliklere sahip bireylerin seçildiği amaçlı örneklem (Coşkun vd., 2017, s. 149) yöntemiyle belirlenmiştir. 2020 yılında başlayan bu çalışmada, en güncel ve anlamlı sonuçlara ulaşmak amacıyla 2015-2019 yılları arasında arşiv stajı yapan bireyler örnekleme oluşturmuştur.

Farklı evren büyüklüklerine göre asgari örneklem sayıları belirlenmiştir. Örneğin, 5000 kişilik bir evrende %95 güven düzeyi ve %5 hata payında asgari 357 kişilik örneklem gereklidir (Baloğlu, 2020, s. 133). Türkiye'deki BBY bölümleri arasında arşiv stajı yapan öğrencilere ilişkin merkezi veya bölüm bazlı bir veri tabanı bulunmadığından, katılımcı sayısı üniversitelere göre ayrı ayrı belirlenememiştir. Bu sebeple, çalışmada amaçlı örnekleme ve gönüllü katılım esas alınmıştır. Katılımcılara, bilgi ve belge yönetimi bölümlerinin staj danışmanları ve öğrenci toplulukları aracılığıyla ulaşılmış ve e-posta yoluyla anket formu iletilmiştir. Anketi 400 kişi doldurmuş, ancak eksik cevaplar nedeniyle 361 geçerli katılımcı örnekleme dâhil edilmiştir. Üniversitelere göre dağılım elde edilememekle birlikte, katılımcıların farklı üniversitelerden geldiği ve evrenin genel profilini temsil ettiği varsayılmaktadır.

Bu çalışmanın kapsamı, uygulamalı bilimler alanında bilgi ve belge yönetimi, bu alan içerisinde de arşivcilikle sınırlandırılmıştır. Burada da Orta Doğu, Avrupa, ABD ya da Dünya'daki durum değil Türkiye'deki durum ele alınmıştır. Çalışma 2015-2019 yılları arasında arşiv stajı yapan öğrencilerle sınırlandırılmıştır.

Araştırma Yöntemi

Çalışmada nicel ölçütler kullanılmış, anket yoluyla veriler toplanmıştır. Anket, kategorik ve Likert ölçekli sorulardan oluşmaktadır. Verilerin analizi sırasında, kategorik sorular betimleyici istatistiklerle, Likert ölçekli sorular ise stajyerlerin kurum türüne göre yanıtlarında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla ANOVA analizi ile değerlendirilmiştir.

Bu araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığının 05.04.2021, 04 sayılı toplantı kararıyla onaylanmıştır. Katılımcılardan veri toplama sürecinde gönüllülük esasına dayalı olarak bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

Veri Toplama ve Analizi

Araştırma kapsamında anket yoluyla toplanan veriler, tablolarda yüzdelik değer ve aritmetik ortalamalar biçiminde sunulmuştur. Bağımsız gruplar arasındaki ortalamalar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için ANOVA analizi uygulanmıştır. Bu analiz öncesinde verilerin normal dağılıma uygunluğu normallik testi ile değerlendirilmiştir. Verilerin kodlanması ve analizinde SPSS 28.0 programı kullanılmıştır.

Anketteki Likert ölçekli sorular, 1'den 5'e kadar devam eden "Kesinlikle Katılmıyorum" ile "Kesinlikle Katılıyorum" ifadeleri arasındaki sınırlarla belirlenmiştir. Ortalama değer aralıkları ise şu şekilde kullanılmıştır:

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

Likert ölçekli sorulara verilen cevapların ortalamaları, yukarıda belirtilen referans aralıklarına göre değerlendirilmiştir. Bu yaklaşım sayesinde, katılımcıların yanıtları, belirlenen ölçek sınırları içerisinde anlamlandırılarak analiz edilmiştir.

Anket, katılımcıların demografik bilgileri, staj süresi ve staj yapılan kurum türü gibi faktörleri içermenin yanı sıra, mentörlük sürecinin dört aşamasını (başlatma, yetiştirme, ayrılma ve yeniden tanımlama) değerlendiren soruları da içermektedir.

Anket sorularının hazırlanmasında, BBY alanındaki stajlarla alakalı yapılmış olan benzer araştırmaların sorularından (Ekici ve Önal, 2019; Furat ve Keskin, 2015; Yalçinkaya ve Saydam, 2017), mentörlük konusundaki genel literatürden ve İstanbul Üniversitesi BBY Bölümünde stajlarla ilgilenen öğretim üyelerinin saha tecrübelerinden yararlanılmıştır. Bu durumun, anketin içerik doğruluğunu ve geçerliliğini artırarak, katılımcıların staj deneyimlerini daha iyi yansıtabilecek şekilde yapılandırılmasına imkân sağladığı söylenebilir. Mentörlük literatürünün belirlenmesinde özellikle Kram'ın (1983) geliştirdiği kavramsal model temel alınmış ve kariyer işlevleri ve psiko-sosyal işlevlerle birlikte başlatma, yetiştirme, ayrılma ve yeniden tanımlama aşamalarına ilişkin maddeler bu kuramsal çerçevede doğrultusunda oluşturulmuştur. Veriler, 19 Nisan 2021 ile 21 Mayıs 2021 tarihleri arasında toplanmıştır.

Ölçeğin geliştirilme sürecinde yapı geçerliği amacıyla faktör analizi uygulanmamıştır. Bunun yerine, literatür temelli madde oluşturma ve akademisyen görüşlerine dayalı kapsam geçerliği yaklaşımı benimsenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığını değerlendirmek amacıyla Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanmış ve tüm boyutların yüksek düzeyde güvenilir olduğu gözlenmiştir. Buna göre, çalışanların "Kariyer İşlevi Becerisi" boyutu için " $\alpha = 0,951$ ", "Psiko-sosyal İşlevi Becerisi" boyutu için " $\alpha = 0,923$ ", "Ayrılma ve Yeniden Tanımlama Aşaması" boyutu için ise " $\alpha = 0,905$ " bulunmuştur. Bu sonuçlar, ölçeğin güçlü bir iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Ölçek, faktör analizi ile desteklenen yapısal bir model sunmamakla birlikte, yüksek güvenilirlik değerleri ve kapsam geçerliliği doğrultusunda mevcut araştırmanın amacına uygun bir ölçüm aracı olarak kabul edilebilir.

Araştırma Soruları

Araştırma, öğrencilerin yaş, cinsiyet, staj türü ve kurum gibi demografik özelliklerinin ele alındığı ve mentörlüğün başlatma, yetiştirme, ayrılma ve yeniden tanımlama safhalarına ilişkin soruların olduğu iki kategoriye ayrılmıştır. Bu bağlamda, aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Öğrencilerin staj yaptıkları dönem ve staj süreleri nasıl dağılmaktadır?
- Staj yapılan kurum türlerine göre öğrencilerin dağılımı nasıldır?
- Stajyerlerin, arşiv kurumlarındaki ön görüşme, mülakat, staj programı hazırlığı, personelle tanıştırma, bilgilendirme ve hedef belirleme gibi başlatma aşamasına ilişkin görüşleri nelerdir?
- Staj sırasında kurum çalışanlarının sergilediği kariyer ve psiko-sosyal destek yetkinliklerine dair stajyer görüşleri nasıldır?
- Kurum çalışanlarının ayrılma ve yeniden tanımlama aşamalarındaki mentörlük yetkinliklerine ilişkin stajyerlerin değerlendirmeleri nelerdir?

Bu sorular, araştırmanın temel problematiğini oluşturmakta ve staj deneyimlerinin farklı boyutlarını analiz etmeye imkân sağlamaktadır.

Bulgular

Demografik Durum

Katılımcılara ait cinsiyet, yaş, staj süresi ve staj yapılan kurum türü bu bölümde ele alınmıştır.

Tablo 1

Cinsiyet ve Yaş Tablosu

Cinsiyet Bilgisi	n	%
Erkek	107	29,6
Kadın	254	70,4
Toplam	361	100
Yaş Aralığı	n	%
18 yaş altındakiler	1	0,3
18 – 24 yaş	134	37,1
25 – 34 yaş	221	61,2
35 – 44 yaş	3	0,8
45 – 54 yaş	1	0,3
55 yaş ve üzeri	1	0,3
Toplam	361	100

Saha çalışmasına katılanların %70,4'ü (n=254) kadın, %29,6'sı (n=107) erkektir. Katılımcıların büyük bir kısmını, 18-34 yaş arasındaki kişiler (%98,32; n=355) oluşturmaktadır.

Tablo 2*Staj Türü, Staj Süresi ve Staj Yapılan Kurum Bilgisi*

Staj Türü ve Süresi	n	%
Zorunlu – Kısa Süreli (Yaz döneminde yapılan 1 aylık staj)	332	92,0
Zorunlu – Uzun Dönem (Ders döneminde yapılan 12-14 haftalık staj)	20	5,5
Gönüllü	9	2,5
Toplam	361	100
Staj Yapılan Kurum Bilgisi	n	%
Devlet Arşivleri (Devlet Arşivleri Başkanlığı Osmanlı Arşivi vb.)	93	25,8
Kurum Arşivleri (İBB Arşivi. İstanbul Ticaret Odası Arşivi vb.)	122	33,8
Özel Arşivler (Salt Galata vb.)	69	19,1
Yazılı ve Görsel Basın / Medya Arşivleri (ATV Kanal Arşivi, Habertürk Arşivi vb.)	43	11,9
Elektronik Belge Yönetim Birimleri (Ankara Üniversitesi BEYAS Koordinatörlüğü vb.)	9	2,5
Diğer	25	6,9
Toplam	361	100

Katılımcıların %97,5'i (n=352) arşiv stajını zorunlu olarak, %2,5'i (n=9) ise gönüllü olarak gerçekleştirmiştir. Zorunlu staj yapan katılımcıların %92'si (n=332) stajlarını yaz döneminde 1 aylık süreyle, %5,5'i (n=20) ise ders dönemi içerisinde uzun dönem şeklinde yapmışlardır.

Staj yapılan kurumların dağılımına bakıldığında, katılımcıların %33,8'i (n=122) kurum arşivlerinde, %25,8'i (n=93) devlet arşivlerinde, %19,1'i (n=69) özel arşivlerde, %11,9'u (n=43) medya arşivlerinde ve %2,5'i (n=9) elektronik belge yönetimi birimlerinde staj yapmıştır. "Diğer" kategorisini belirten %6,9'u (n=25), arşiv stajlarını fakülte ve kütüphanelerde, TÜBİTAK'ta ve özel kurum arşivlerinde gerçekleştirdiklerini ifade etmiştir.

Mentörlük Aşamaları

Başlatma

Kurumla stajyer adayı arasında görüşmelerin yapılması, staj için uygulanacak programın belirlenmesi ve bilgilendirme yapılması gibi konular bu kısımda ele alınmıştır.

Tablo 3*Staj Öncesinde Ön Görüşme, Staj Kabulü İçin Sınav veya Mülakata Katılma*

Kurumla staj öncesi görüşme durumu	n	%
Evet	278	77,0
Hayır	75	20,8
Cevap Vermeyen	8	2,2
Toplam	361	100
Staj kabulünde sınav veya mülakata katılma durumu	n	%
Evet	112	31,0
Hayır	237	65,7
Cevap Vermeyen	12	3,3
Toplam	361	100

Katılımcıların %77'si (n=278) bu soruya "evet", %20,8'i (n=75) "hayır" cevabı vermiştir. 8 kişi bu soruyu cevaplamamıştır. Katılımcıların %31'i (n=112) staj kabulünde sınav veya mülakata katıldığını, %65,7'si (n=237) ise katılmadığını belirtmiştir. 12 kişi bu soruyu cevaplamamıştır.

Tablo 4*Staj Programı, Staj Programı Memnuniyeti, Staj Programı Eksikliğinin Staj Verimine Etkisi*

Kurum staj programı hazırladı mı?	n	%
Evet	203	56,2
Hayır	152	42,1
Cevap Vermeyen	6	1,7
Toplam	361	100
Staj programı memnuniyet düzeyi	n	%
Hiç memnun değil	2	0,98
Memnun değil	14	6,89
Kararsız	13	6,40
Memnun	101	49,75
Çok memnun	73	35,96
Toplam	203	56,2
Staj programının olmaması stajdan alınan verimi etkiledi mi?	n	%
Evet	77	50,65
Kısmen	56	36,84
Hayır	19	12,5
Toplam	152	42,1

Katılımcıların %56,2'si (n=203), stajlarını kurum tarafından hazırlanan bir programa göre yürüttüklerini belirtmiştir. Katılımcıların %42,1'i (n=52) kendilerine staj programı hazırlanmadığını belirtmiş, 6 kişi ise bu soruyu cevapsız bırakmıştır. Programla staj yapanlara memnuniyet düzeyleri sorulduğunda, katılımcıların %85,71'i (n=174) memnun olduklarını belirtmiş, %7,87'si (n=16) memnun olmadığını, %6,4'ü (n=13) ise kararsız kaldığını ifade etmiştir. Bu bulgular, staj programlarının uygulanmasının katılımcı memnuniyeti üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların %50,65'i (n=77), program olmayışının stajdan alınacak verimi etkilediğini ifade etmiştir. %36,84 (n=56) katılımcı bu etkiyi kısmen olarak değerlendirirken, %12,5'i (n=19) staj programı eksikliğinin stajdan alınan verimi etkilemediğini belirtmiştir. Bu bulgular, staj programlarının varlığının sürecin verimliliği üzerindeki önemli etkisini vurgulamaktadır.

Tablo 5

Staj Öncesinde Kurum Tanıtımı, Bilgilendirme ve Personelle Tanışma Durumu

Kurum ve stajın yapılacak birimin staj öncesi tanıtılma durumu	n	%
Evet	266	73,7
Hayır	95	26,3
Toplam	361	100
Stajdan önce ulaşım, yemek ve mola için bilgilendirmelerin yapılması	n	%
Evet (yeterli bilgilendirme oldu)	260	72,0
Kısmen (bilgilendirme yapıldı fakat yetersizdi)	62	17,2
Hayır (bilgilendirme olmadı)	39	10,8
Toplam	361	100
Kurum personeliyle staj öncesi tanışma	n	%
Evet (Birlikte çalışacağımız tüm çalışanlarla önceden tanıştım)	176	48,8
Kısmen (Birlikte çalışacağımız çalışanların bir kısmıyla tanıştım)	109	30,1
Hayır (Çalışanları yalnızca staj süresince tanıma imkânım oldu)	76	21,1
Toplam	361	100

Katılımcıların %73,7'si (n=266) kurum ve stajda yer alacakları birimin staj öncesinde kendilerine tanıtıldığını ifade ederken, %26,3'ü (n=95) bu tanıtımın yapılmadığını belirtmişlerdir.

Katılımcıların %72'si (n=260) ulaşım, yemek ve mola gibi konular için kurumun yeterli bilgilendirmeyi yaptığını, %17,2'si (n=62) bilgilendirmenin yeterli olmadığını, %10,8'i (n=39) ise staj öncesinde bu konulara ilişkin bilgilendirme yapılmadığını belirtmiştir.

Katılımcıların %48,8'i (n=176) staj öncesinde birlikte çalışacakları tüm personelle, %30,1'i (n=109) yalnızca bir kısmıyla tanıştırdıklarını ifade etmiştir. Öte yandan, katılımcıların %21,1'i (n=76) ise kurum personeliyle yalnızca çalışma sırasında tanıştırdıklarını belirtmiştir.

Tablo 6

Kurum Tarafından Staj Üzerine Beklentilerin Sorulması

Kurumun stajyere staj beklentilerini sorması	n	%
Evet	146	40,4
Hayır	215	59,6
Toplam	361	100

Katılımcıların %40,4'üne (n=146) kurum tarafından stajdan beklentileri sorulmuşken, %59,6'sına (n=215) beklentileri sorulmamıştır. Bu bulgu, katılımcıların yarısından fazlasının staj sürecinde beklentilerini ve hedeflerini dile getirme fırsatı bulamadığını göstermektedir.

Yetiştirme

Bu bölümde, stajyerlerin kurum çalışanlarının kariyer ve psiko-sosyal işlevlerine dair görüşleri ve bu görüşlerin kurum türüne göre farklılıkları incelenmiştir. Katılımcıların, çalışanların sunduğu destek, rehberlik ve yönlendirmelerin staj deneyimlerine etkisi değerlendirilmiştir.

Kariyer İşlevi ve Psiko-Sosyal İşlev

Bu bölümde, stajyerlerin staj yaptıkları kurum çalışanlarının kariyer ve psiko-sosyal işlevlerine dair değerlendirmeleri incelenmiştir.

Tablo 7*Stajyerlerin Kurum Çalışanlarının Kariyer ve Psiko-Sosyal İşlevlerine İlişkin Görüşleri*

Değerlendirme Ölçütleri	Çok Başarısız		Başarısız		Ne Başarılı Ne Başarısız		Başarılı		Çok Başarılı	
Kariyer İşlevi	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 paylaşma	8	2,2	24	6,6	69	19,1	196	54,3	64	17,7
Mesleki bilgi paylaşımı yapma	9	2,5	36	10,0	69	19,1	185	51,2	62	17,2
Teşvik etmesi ve önerilerde bulunma	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 kazandıracak 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
Psiko-Sosyal İşlev	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 7’de stajyerlerin staj yapılan yerdeki kurum çalışanlarının kariyer ve psiko-sosyal işlevlerine ilişkin değerlendirmeleri yer almaktadır. Tablo 8’de ise bu değerlendirmelere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri sunulmuştur.

Tablo 8

Stajyerlerin Kurum Çalışanlarının Kariyer ve Psiko-Sosyal İşlevlerine İlişkin Görüşlerinin Ortalaması

Kariyer İşlevi Değerlendirme Ölçütleri	n	Ortalama	Standart Sapma
Mesleki tecrübelerini aktarma	361	3,73	0,877
Fikir ve düşüncelerini paylaşması	361	3,77	0,888
Mesleki bilgi paylaşımı yapma	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 kazanacak görevler vermesi	361	3,51	1,045
Mesleki gelişimime çok katkı vermesi	361	3,37	1,131
Psiko-Sosyal İşlev Değerlendirme Ölçütleri	n	Ortalama	Standart Sapma
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 7 ve Tablo 8 değerlendirildiğinde, çalışanların “Kariyer işlevleri” açısından tüm özelliklerinin genellikle ortalamanın üzerinde bulunduğu gözlenmektedir. “Mesleki tecrübelerini aktarma”, “Fikir ve düşüncelerini paylaşma” ve “Geri bildirim verme” alanlarında, çalışanların diğer yetkinliklere göre daha başarılı bulunduğu fakat “Meslektaşlarla tanışmada yol gösterici olma” ve “Mesleki gelişime çok katkı verme” yetkinliklerinde, diğer alanlara göre daha düşük başarı gösterdikleri gözlemlenmektedir.

“Psiko-sosyal işlevler” açısından çalışanların çoğu özelliğinin ortalamanın üstünde olduğu, ancak bazı yetkinliklerde başarı durumlarının farklılıklar gösterdiği gözlemlenmektedir. Çalışanların “Stajyere değer verme” özelliği, en başarılı yetkinlik olarak öne çıkarken, “Rol model olma” yetkinliğinin başarı düzeyi kısmen yeterli olduğu bulunmuştur.

Staj Sonrası Durum – Ayrılma ve Yeniden Tanımlama

Bu bölümde, staj sürecinde ayrılma ve yeniden tanımlama aşamalarına dair stajyer tutumları incelenmiştir.

Tablo 9*Stajyerlerin Ayrılma ve Yeniden Tanımlama Aşamalarına İlişkin Görüşleri*

Değerlendirme Ölçütleri	Kesinlikle Katılmıyor		Katılmıyor		Kararsız		Katılıyor		Kesinlikle Katılıyor	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kurumla birlikte stajı değerlendirdik	34	9,4	82	22,7	74	20,5	130	36	41	11,4
Yapılan staj değerlendirmesinden memnunum	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 stajdan sonra ziyaret etmeyi isterim	28	7,8	54	14,9	95	26,3	121	33,5	63	17,5
Çalışanlarla stajdan sonra görüşmek / çalışmak isterim	27	7,5	41	11,3	75	20,8	142	39,3	76	21,1
Kurum, stajdan sonra benimle çalışmak ister	51	14,1	93	25,8	77	21,3	90	24,9	50	13,9

Tablo 9'da stajyerlerin staj sürecinde ayrılma ve yeniden tanımlama aşamalarına dair tutumları incelenmiştir. Tablo 10'da ise bu değerlendirmelere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri sunulmuştur.

Tablo 10*Stajyerlerin Ayrılma ve Yeniden Tanımlamaya İlişkin Görüşlerinin Ortalaması*

Değerlendirme Ölçütleri	n	Ortalama	Standart Sapma
Kurumla birlikte stajı değerlendirdik	361	3,19	1,179
Yapılan staj değerlendirmesinden memnunum	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 stajdan sonra ziyaret etmeyi isterim	361	3,41	1,158
Çalışanlarla stajdan sonra görüşmek / çalışmak isterim	361	3,51	1,154
Kurum, stajdan sonra benimle çalışmayı ister	361	2,99	1,277

Tablo 9 ve Tablo 10 incelendiğinde, stajyerlerin ayrılma ve yeniden tanımlama aşamalarında çalışanların performansını genellikle olumlu değerlendirdikleri görülmektedir. “Öğrenilen bilgi ve beceriler iş hayatında kullanılabilir” ifadesi, stajyerler tarafından diğer ifadelerle kıyaslandığında daha olumlu karşılanırken, “Kurum, stajdan sonra benimle çalışmak ister” ifadesi, nispeten daha az olumlu algılanmıştır. Genel olarak, çalışanların bu aşamalardaki tutum ve davranışları, stajyerler üzerinde pozitif bir etki bırakmış ve mentör-menti ilişkisinin bu aşamalarda da sürdürülebilir ve destekleyici olduğunu göstermiştir.

Stajyerlerin, Kariyer-Psiko-Sosyal İşlevler ve Ayrılma ile Staj Yerleri İlişkisi

Çalışanların kariyer ve psiko-sosyal yetkinliklerinin stajın yapıldığı kuruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla ANOVA analizi uygulanmıştır. Analiz öncesinde, ölçek verilerinin normalliği Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiş ve anlamlılık değerlerinin $p < 0,05$ çıkması, büyük örneklemelerde normallik testlerinin aşırı duyarlılığına bağlanmıştır. Bu nedenle, verilerin dağılımına ilişkin son değerlendirme çarpıklık ve basıklık (skewness ve kurtosis) katsayıları üzerinden yapılmıştır.

Tablo 11

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

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
Ayrılma ve Yeniden Tanımlamaya İlişkin Stajyer Görüşleri Ölçeği	- 0,25	-0,52

Tabloda yer alan çarpıklık ve basıklık değerlerinin tüm ölçek boyutlarında -1 ile +1 aralığında bulunduğu görülmektedir. Hair vd. (2013) tarafından önerilen bu aralık, dağılımın normal dağılıma yeterli düzeyde yakın olduğunu ve parametrik analizlerin uygulanabilir olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda stajyerlerin, kariyer işlevleri, psiko-sosyal işlevler, ayrılma ve yeniden tanımlama aşamalarına ilişkin algılarında staj yapılan kurum türüne göre farklılıkları incelemek üzere ANOVA analizi uygulanmış ve istatistiksel sonuçlar ilgili bölümde sunulmuştur.

Tablo 12

Stajyerlerin Çalışanların Kariyer ve Psiko-Sosyal İşlevlerine İlişkin Görüşlerinin Stajın Yapıldığı Kurum Türüne Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik ANOVA Analizi

Ölçek	Kurum Türü	n	Ortalama	Standart Sapma	F	p	Anlamlı Fark
Stajyerlerin Kurum Çalışanlarının Kariyer İşlevlerine İlişkin Görüşleri	Devlet Arşivleri	93	3,45	0,08	2,259	0,048	2 > 1 6 > 1 6 > 3 6 > 4
	Kurum Arşivleri	122	3,72	0,82			
	Özel Arşivler	69	3,50	0,98			
	Medya Arşivleri	43	3,51	0,80			
	EBY Birimleri	9	3,65	1,24			
	Diğer	25	3,97	0,57			
	Toplam	361	3,60	0,86			
Stajyerlerin Kurum Çalışanlarının Psiko-Sosyal İşlevlerine İlişkin Görüşleri	Devlet Arşivleri	93	3,29	0,94	3,002	0,011	2 > 1 6 > 1 6 > 3 6 > 4
	Kurum Arşivleri	122	3,67	0,84			
	Özel Arşivler	69	3,46	1,03			
	Medya Arşivleri	43	3,41	0,89			
	EBY Birimleri	9	3,39	1,34			
	Diğer	25	3,94	0,65			
	Toplam	361	3,51	0,92			
Stajyerlerin Ayrılma ve Yeniden Tanımlama Aşamalarına İlişkin Görüşleri	Devlet Arşivleri	93	3,18	0,891	2,665	0,022	2 > 1 6 > 1 6 > 4
	Kurum Arşivleri	122	3,46	0,916			
	Özel Arşivler	69	3,40	1,000			
	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 12’de stajyerlerin kurum çalışanlarının staj boyunca gösterdikleri kariyer ve psiko-sosyal işlev, ayrılma ve yeniden tanımlama yetkinliklerine dair görüşlerinin stajın yapıldığı kurum türüne göre karşılaştırılmasına yönelik tek yönlü ANOVA analizi sonuçları verilmiştir.

Stajyerlerin, kurum çalışanlarının staj boyunca gösterdikleri kariyer işlevine dair algılarında, stajın yapıldığı kurum türüne göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($F=2,259$; $p<0,05$). Yapılan LSD testi sonuçlarına göre, kariyer işlevi açısından kurum arşivlerinde staj yapan öğrencilerin algıları, devlet arşivlerinde staj yapanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca “Diğer” kategorisinde (örneğin fakülte, kütüphane veya özel kuruluş arşivleri) staj yapan öğrencilerin algıları devlet, özel ve medya arşivlerine göre daha olumlu bulunmuştur. Bu durum, kurum arşivleri ile “Diğer” kategorisindeki kurumların daha esnek ve birebir etkileşime dayalı mentörlük uygulamalarına imkân tanıdığına işaret etmektedir.

Stajyerlerin, kurum çalışanlarının staj boyunca gösterdikleri psiko-sosyal işlevlere dair algılarında, stajın yapıldığı kurum türüne göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($F=3,002$; $p<0,05$). LSD testi sonuçları, kurum arşivleri ve “Diğer” kategorisinde yer alan arşivlerde staj yapanların psiko-sosyal destek algılarının, diğer kurum türlerine kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Psiko-sosyal işlevler açısından, bu kurumlarda staj yapan öğrenciler çalışanların rehberlik etme, rol model olma, değer verme ve önerilere açıklık gibi destekleyici tutumlarını daha yüksek düzeyde algılamışlardır. Buna karşılık, devlet, özel ve medya arşivlerinde bu tür psiko-sosyal fonksiyonların görece daha zayıf algılandığı söylenebilir.

Ayrılma ve yeniden tanımlama aşamalarına ilişkin tutum ve davranış algılarında da stajın yapıldığı kurum türüne göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=2,665$; $p<0,05$). LSD testi sonuçlarına göre, kurum arşivlerinde ve “Diğer” kategorisindeki arşivlerde staj yapan öğrencilerin staj sonrası değerlendirme süreçlerinden ve kurumla ilişkiyi sürdürme olanaklarından daha memnun oldukları görülmektedir. Buna karşın, devlet ve medya arşivlerinde staj yapan öğrenciler, bu aşamalarda daha düşük bir algıya sahiptir.

Genel olarak bulgular, staj yapılan kurum türünün stajyerlerin mentörlük işlevlerine ilişkin algılarını anlamlı biçimde etkilediğini göstermektedir. Kurum arşivleri ve “Diğer” kategorisinde yer alan kurumlarda staj yapan öğrencilerin, tüm mentörlük aşamalarına ilişkin algılarının diğer kurum türlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Kurum arşivleri ve “Diğer” kategorisindeki kurumlarda daha yüksek memnuniyet görülmesi, bu kurumlarda staj süreçlerine yönelik farkındalığın daha yüksek olabileceğini düşündürmektedir. Bu kurumların stajyerlere bireysel destek sunma, yakın iletişim kurma, yapıcı geri bildirimler verme ve esnek çalışma koşulları sağlama noktasında avantajlı olduklarını düşündürmektedir.”

Tartışma

Staj Türü ve Kurum Tercihi

Katılımcıların çoğunluğunu, zorunlu ve yaz aylarında kısa süreli arşiv stajı yapan stajyerler oluşturmaktadır. Staj yeri tercihlerinde öğrencilerin büyük bir kısmı (%78,7)'si kurum arşivlerini, devlet arşivlerini ve özel arşivleri tercih etmiştir. Bu durum, stajyerlerin genellikle daha geniş bir deneyim ve profesyonel bağlantılar edinme hedeflerini ve bu tür arşivlerin sağladığı fırsatların staj sürecindeki beklentileriyle uyumlu olduğunu göstermektedir.

Mentörlük Aşamaları

Başlatma

Başlatma aşamasında, kurum ve stajyer görüşmeleri, uygulanacak staj programının belirlenmesi, stajyerlerin kurum çalışanlarıyla tanıştırılma durumları ve bilgilendirmeler değerlendirilmiştir. Çoğu katılımcının, staj öncesinde kurumla ön görüşme yaparak kurumu tanıma fırsatı bulduğu anlaşılmaktadır. Stajyerlerin %65'i, staj kabulünde sınav veya mülakat süreçlerine katılmadığını belirtmiştir. Bu durum, kurumların staj kabulünde farklı kriterler kullandığını göstermektedir. Aynı zamanda, stajyerlerin kurumsal beklentilere dair bilgi eksikliği yaşayabileceğine işaret etmektedir.

Staj programlarının, sürecin verimli ve planlı ilerlemesinde önemli bir rolü olduğu ifade edilebilir. Bir staj programıyla staj yapan 203 katılımcının %85'i memnuniyet bildirirken, programı olmayan 152 katılımcının yarısı bunun verimi doğrudan etkilediğini, %37'si ise kısmen etkilediğini belirtmiştir. Bu bulgular, stajyerlerin staj programı eşliğinde staj yapmayı olumlu bulduklarını ve programın yokluğunun verimi azalttığına inandıklarını göstermektedir.

Stajyerlerin çoğunluğu kurum ve çalışanlarla tanıştırsa da %20'den fazla katılımcıya bu tanıtım yapılmamıştır. Staj başlangıcında yeterli tanıtımın yapılmaması, stajyerlerin kurumun hiyerarşik yapısını ve kurum kültürünü anlamalarını zorlaştırabilir ve staj sürecinin etkinliğini olumsuz yönde etkileyebilir. Dolayısıyla, staj programlarının tanıtım süreçlerini içermesi, stajyerlerin kuruma entegrasyonunu ve staj deneyimlerinin verimliliğini artıracaktır.

Ulaşım, yemek ve dinlenme gibi olanaklar konusunda kurumların çoğunlukla bilgilendirme yaptığı görülse de katılımcıların %28'i bu konuda bilgilendirme yapılmadığını veya yetersiz olduğunu belirtmiştir. Ayrıca stajyerlerin yaklaşık %60'ı, kurumun kendilerine hedef ve beklentilerini sormadıklarını ifade etmiştir. Bu durum, kurumların stajyerlerin ihtiyaçlarını dikkate almadığını ve staj deneyiminin verimliliğini

olumsuz etkileyebileceğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle, staj programlarının, stajyer görüşlerini dikkate alan ve iyileştirmeye yönelik yöntemler geliştirmesi önemlidir.

Yetiştirme

Stajyerlerin mesleki ve kişisel gelişim kazandıkları bu süreçte, kurum çalışanlarının kariyer ve psiko-sosyal işlevlerindeki yetkinlikleri değerlendirilmiştir. Kariyer işlevleri, sponsorluk, görünürlük, koçluk ve zorlayıcı görevler verme gibi unsurları içerirken, psiko-sosyal işlevler ise mesleki kimlik, öz değer ve öz yeterliliği destekleyen davranışlara odaklanmaktadır. Bu işlevlerin etkinliği, stajyerlerin deneyim ve memnuniyetlerini doğrudan etkilediğinden, staj programlarının, çalışan yetkinliklerini güçlendirecek stratejiler geliştirmesi önemlidir.

Çalışanların kariyer işlevleri genelde ortalamanın üzerinde değerlendirilmiştir, bu da çalışanların kariyer yönlerinin başarılı bulunduğunu göstermektedir. Özellikle “Mesleki tecrübelerini aktarma”, “Fikir ve düşüncelerini paylaşma” ve “Geri bildirim verme” alanlarında çalışanların daha başarılı; “Meslektaşlarla tanışmada yol gösterici olma” ve “Mesleki gelişime katkı verme” yetkinliklerinde ise daha az başarılı görüldükleri ifade edilebilir.

Çalışanların psiko-sosyal işlev yetkinlikleri ortalamanın üzerinde değerlendirilmiş ve genel olarak başarılı bulunmuştur. Özellikle, “Stajyere değer verme” konusunda çalışanların diğer yetkinliklere göre daha başarılı görüldükleri; ancak, “Rol model olma” yetkinliğinde kısmen başarılı bulundukları anlaşılmakta ve bu alanda gelişime ihtiyaç duydukları söylenebilir.

Ayrılma ve Yeniden Tanımlama

Ayrılma aşaması, stajyerle kurum arasındaki ilişkinin sonlandığını, yeniden tanımlama ise ilişkinin farklı bir yapıya geçtiğini ifade eder. Bu bölümde, her iki aşama da değerlendirilmiştir.

Staj bitiminde değerlendirme yapanların oranı %47,4, yapmayanların ise %32,1 olarak gözlenmiştir. Değerlendirmeden memnun olanlar %48,8, staj bilgilerini iş performansını artırıcı bulanlar %63,7, iş hayatında uygulanabilir bulanlar ise %67,9’dur. Bu veriler, ayrılma sürecinin genel olarak olumlu değerlendirildiğini göstermekte; ancak bazı geliştirilmesi gereken alanların olduğu görülmektedir. Staj değerlendirme oranlarının artırılması ve geri bildirim süreçlerinin güçlendirilmesi, stajların etkinliğini ve gelecekteki stajyerlerin deneyimlerini iyileştirebilir.

Yeniden tanımlama aşamasında, “Kurumu stajdan sonra ziyaret etmeyi isterim”, “Çalışanlarla stajdan sonra görüşmek/çalışmak isterim” ve “Kurum stajdan sonra

benimle çalışmayı ister" şeklinde üç soru yer almaktadır. Bunlara verilen yanıtlar, stajyerlerle kurum ve kurum çalışanları arasındaki yeniden tanımlama düzeyi hakkında önemli ipuçları sunmaktadır.

Katılımcıların %51'i stajdan sonra kurumu ziyaret etmek isterken, %60,4'ü personelle görüşmeyi istemektedir. Bu durum, stajyerlerin kurum çalışanlarıyla mesai arkadaşlığı yapmak istediklerini göstermektedir. Kurumun kendileriyle çalışmak isteyeceğini düşünenlerin oranı %38, istemediğini düşünenlerin ise %39,9'dur ve bu oranlar birbirine yakındır. Genel olarak, yeniden tanımlama ilişkisi kurulmuş olsa da bu ilişkinin geliştirilmesi gerektiği açıktır.

Hipotez Testleri

Bu çalışma kapsamında geliştirilen 4 hipotez ve ilgili kabul/ret tabloları aşağıda sunulmuştur:

H1: Türkiye'de Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü müfredatına bağlı olarak gerçekleştirilen arşiv stajlarında, öğrencilere sunulan staj programları mentörlük metodolojisi çerçevesinde uygulanmamaktadır.

H2: Kurum çalışanlarının yetiştirme sürecinde üstlendiği kariyer işlevinin başarısı, stajın yapıldığı kurumun türüne göre değişiklik göstermektedir.

H3: Kurum çalışanlarının yetiştirme sürecinde üstlendiği psiko-sosyal işlevinin başarısı, stajın yapıldığı kurumun türüne göre değişiklik göstermektedir.

H4: Stajyerlerin ayrılma ve yeniden tanımlama aşamalarına ilişkin görüşleri, stajın yapıldığı kurumun türüne göre değişiklik göstermektedir.

Tablo 13

Hipotez Kabul Ret Tablosu

Hipotezler	Kabul veya Ret Durumu
H1	Kabul (Kısmen)
H2	Kabul
H3	Kabul
H4	Kabul

H1 hipotezi dışındaki üç hipotez, tek yönlü ANOVA analizi ile test edilmiştir. H1 hipotezi ise Türkiye'deki arşiv stajlarının mentörlük metodolojisine uygunluğunu değerlendirmeye yöneliktir. Bu kapsamda, mentörlük sürecinin dört aşaması (başlatma,

yetiştirme, ayrılma ve yeniden tanımlama) betimleyici istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiştir.

Başlatma aşamasında bazı kurumların staj programı hazırladığı, diğerlerinin ise bu konuda herhangi bir hazırlık yapmadığı tespit edilmiştir. Kurumlar tarafından stajyerlere bilgilendirme yapılmakla birlikte bazı eksik kısımların geliştirilmesi gerektiği anlaşılmıştır. Yetiştirme aşamasında, çalışanların kariyer ve psiko-sosyal işlevleri genel olarak başarılı bulunsun da bazı yetkinliklerin geliştirilmesi gerekmektedir. Ayrılma ve yeniden tanımlama aşamalarında stajyerler olumlu izlenimler aktarmış; ancak iyileştirilmesi gereken noktalar da belirtilmiştir. Bu değerlendirmeler ışığında, staj programlarının mentörlük metodolojisine birkaç başlıkta uygun olduğu sonucuna varılarak H1 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Stajyerlerin kurum çalışanlarının staj boyunca gösterdikleri kariyer işlevlerine ilişkin algılarında, stajın yapıldığı kurum türüne göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0.04$, $p<0.05$). Bu bulgular doğrultusunda H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Stajyerlerin, kurum çalışanlarının staj boyunca gösterdikleri psiko-sosyal işlevlere ilişkin algılarında stajın yapıldığı kurum türüne göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0.01$, $p<0.05$). Bu bulgular doğrultusunda H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Stajyerlerin, kurum çalışanlarının ayrılma ve yeniden tanımlama aşamalarındaki tutum ve davranışlarına ilişkin algılarında stajın yapıldığı kurum türüne göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0.02$, $p<0.05$). Bu bulgular doğrultusunda H4 hipotezi kabul edilmiştir.

Bu hipotez sonuçları, stajyerlerin deneyimlerinin, staj yaptıkları kurumların türüne göre değişkenlik gösterdiğini ve bu durumun staj sürecinin etkili bir şekilde değerlendirilmesi açısından önemli bir parametre olduğunu göstermektedir.

Sonuç ve Öneriler

Çalışanların kariyer işlevleri, koçluk, sponsorluk, koruma, görünürlük ve zorlayıcı görevler vermeyi; psiko-sosyal işlevleri ise rol model olma, rehberlik, arkadaşlık ve danışmanlık gibi yetkinlikleri kapsamaktadır. Stajyerler, bu işlevlerle ilgili değerlendirmelerde, çalışanların genellikle ortalamanın üzerinde başarı sergilediğini belirtmişlerdir. Bu bulgu, staj süresince stajyerler ve çalışanlar arasında olumlu ilişkilerin kurulduğunu göstermektedir. Ancak çalışanların bazı yetkinliklerinin daha da geliştirilebileceği düşünülmektedir. Ayrılma aşamasında, çalışanların ve stajyerlerin staj ilişkisini sonlandırma ve değerlendirmede ortalamanın üzerinde başarı gösterdiği gözlenmiştir. Stajyerlerin, staj süresince edindikleri bilgilerin iş hayatlarında uygulanabilir olduğu ve bu bilgilerin iş performanslarını artırabileceği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, ilişkinin

değerlendirilmesine yönelik süreçlerde yalnızca kısmi bir başarı elde edilmiş olup, staj süreci sonunda geri bildirim ve değerlendirme mekanizmalarının daha etkin hale getirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Yeniden tanımlama aşamasında, katılımcıların %51'i stajdan sonra kurumu ziyaret etmek, %60'ı ise oradaki personelle görüşmek istemektedir. Bu durum, stajyerlerin önemli bir kısmının staj sonrasında çalıştıkları kurumla mesleki ilişkilerini sürdürme konusunda istekli olduklarını göstermektedir.

Araştırma hipotezleri incelendiğinde, yetiştirme, ayrılma ve yeniden tanımlama aşamalarındaki başarı oranlarının staj yapılan kurum türüne göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu üç aşamada, kurum arşivlerinin devlet arşivlerine kıyasla daha olumlu izlenimler taşıdığı anlaşılmaktadır. Ayrıca, "Diğer" seçeneğini işaretleyen stajyerlerin, devlet, özel ve medya arşivlerine göre daha olumlu izlenimler taşıdıkları gözlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda şu öneriler sunulabilir:

- Staj başvurularında erken davranmak ve özenle hazırlanmış bir özgeçmiş, staj kabulünde öğrenciye bir avantaj sağlarken; bu durum, öğrencilerin kurumlar tarafından dikkate alınma ihtimallerini artıracaktır.
- Kurumlar, staj sürecine ilişkin gerekli bilgilendirmelerin etkili biçimde yapılabilmesi için stajın ilk gününü oryantasyona ayırmalıdır.
- EBYS birimlerinde staj yapan öğrenci sayısını artırmak için, öğrencilerin bu alandaki staj olanaklarını araştırmaları, BBY bölümlerinin de öğrencileri bu yönde bilgilendirmesi ve yönlendirmesi önem taşımaktadır.
- Staj süreçlerinde öğrencilere destek sağlamak için akran mentörlüğünün uygulanması fayda sağlayabilir. Bu bağlamda, İstanbul Üniversitesi Bilgi ve Belge Yöneticileri Topluluğu'nun "İçimizden Biri" adlı etkinliği değerlendirilebilir.

Sonuç olarak, stajyerlerin staj sürecine olumlu yaklaştıkları ve stajların amaçlarının farkında oldukları gözlemlenmektedir. Staj süresince uygulamalar genellikle başarılı olsa da staj programının eksikliği ve gerekli ön bilgilendirmelerin yapılmaması gibi olumsuz durumların memnuniyeti azalttığı anlaşılmaktadır. Mentörlük, sürecin başından sonuna bireylerin gelişimini ve mesleğe uyumunu desteklemeyi amaçlamakta olup, stajdaki aksaklıkları gidermede kurumlar için faydalı bir yöntem olarak değerlendirilebilir.

Arşivcilikte mentörlük programlarını yaygınlaştırmak için sivil toplum kuruluşları, BBY bölümleri ve arşivcilerin iş birliği yapması önemlidir. Bu bağlamda, çeşitli konferanslar ve çalıştaylar düzenlenmesi, mentörlük uygulamalarının yaygınlaşmasına katkı sağlayabilir. Arşiv stajlarında mentörlük yönteminin kullanılması, nitelikli çalışanlar yetiştirmeye ve sektörel ihtiyaçlara yönelik çözümler geliştirmeye destek olabilir.

Bu çalışma, Türkiye'deki BBY bölümü öğrencilerinin arşiv stajlarını mentörlük metodolojisi çerçevesinde inceleyen ilk araştırmalardan biri olması bakımından, literatüre önemli ve özgün bir katkı sağlamaktadır. Bulgular, arşiv stajlarında mentörlük işlevlerinin hangi aşamalarda güçlü veya zayıf algılandığını ortaya koyarak, kurumların staj programlarını geliştirmelerine yönelik somut bir değerlendirme imkânı vermektedir. Elde edilen sonuçlar, staj süreçlerinin iyileştirilmesi, kurum-stajyer iletişiminin güçlendirilmesi ve mentörlük uygulamalarının kurumsallaştırılması açısından uygulayıcılara pratik bir rehber sunmaktadır. Bu yönüyle araştırma, hem arşiv kurumları hem de BBY bölümleri için staj politikalarının geliştirilmesine katkı sağlayabilir.

Çıkar Çatışması

Yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Maddi Destek

Bu araştırmaya herhangi bir kurum, kuruluş veya fon sağlayıcı tarafından özel bir maddi destek sağlanmamıştır.

Yazarlık Katkısı

Serhat Uran: Araştırmanın kavramsallaştırılması, metodolojinin geliştirilmesi, verilerin toplanması ve analizi, bulguların görselleştirilmesi ile makalenin özgün taslağının oluşturulması

Niyazi Çiçek: Araştırmanın akademik denetimi, bilimsel ve metodolojik geçerlemesinin sağlanması, eleştirel düşünce katkısı ile makalenin nihai halinin entelektüel içerik bakımından kritik olarak incelenmesi ve düzenlenmesi

Etik Kurul Kararları ve İzinler

Bu araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığının 05.04.2021, 04 sayılı toplantı kararıyla onaylanmıştır. Katılımcılardan veri toplama sürecinde gönüllülük esasına dayalı olarak bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

Kaynakça

- Adetayo, A. J., Oketunji, I. ve Hamzat, S. A. (2023). Mentoring support for librarians' research productivity in southwestern Nigeria: A study of quantity of publications in quality outlets and online channels. *The Journal of Academic Librarianship*, 49(1), 102625. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2022.102625>
- Baaden, B. (2009). Transmission of a professional culture: Transition mentoring. In J. Varlejs, L. Lewis ve G. Walton (Ed.), *Strategies for regenerating the library and information profession* (ss. 137-147). K. G. Saur. <https://doi.org/10.1515/9783598441776.2.137>
- Bakioğlu, A. (Ed.). (2015). *Eğitimde mentorluk* (3.bs.). Nobel Kitap.
- Baloğlu, B. (2020). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemi (6.bs.). Der Yayınları.
- Bierema, L. L. ve Hill, J. R. (2005). Virtual mentoring and HRD. *Advances in Developing Human Resources*, 7(4), 556-568. <https://doi.org/10.1177/1523422305279688>
- Binark, İ. (t.y.). Arşivcilik eğitimi, çeşitli ülkelerde arşivci yetiştirilmesi konusunda yapılmış çalışmalar ve ülkemizdeki durum. *Türk Kütüphaneciler Derneği Bülteni*, 29(3), 150-172.
- Coşkun, R., Altunışık, R. ve Yıldırım, E. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. Sakarya Yayıncılık.
- Çakın, İ. (2012). Bilgi profesyonellerinin eğitiminde 40 yıl: Hacettepe Üniversitesinin lisans programındaki değişiklikler. *Türk Kütüphaneciliği*, 26(2), 262-290.
- Çelik, S. (2011). Kütüphanecilik eğitiminde mentorluk uygulaması: Doğu Üniversitesi Kütüphanesi örneği. *Bilgi Dünyası*, 12(2), 295-318. <https://doi.org/10.15612/BD.2011.199>
- D'Amico, P. B. (2022). Biblionetwork: A peer mentoring program for library workers in Argentina. *The International Information & Library Review*, 54(2), 195-198. <https://doi.org/10.1080/10572317.2022.2057769>
- Edwards, M. ve Janicke Hinchliffe, L. (2009). Roles of coaching and mentoring in attracting recruits and socializing entrants to the profession. In J. Varlejs, L. Lewis ve G. Walton (Ed.), *Strategies for regenerating the library and information profession* (ss. 96-108). K. G. Saur. <https://doi.org/10.1515/9783598441776.2.96>
- Ekici, S. ve Önal, H. İ. (2019). ODTÜ Kütüphanesi mentorluk uygulaması. *Türk Kütüphaneciliği*, 33(1), 24-42. <https://doi.org/10.24146/tkd.2019.45>
- Ersoy, O. (1965). Kütüphanecilik kursları. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 23(1-2), 49-59.
- Furat, M. F. (2009). *Arşivcilik hizmetlerinde profesyonelleşme süreci ve Türkiye* [Doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Furat, M. F. ve Keskin, İ. (2015). İstanbul Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi öğrencilerinde arşiv stajı algısı - Uygulamalı bir çalışma. *Bilgi ve Belge Araştırmaları Dergisi*, 3, 1-22.
- Gelfand, M. A. (1977). *Turkey: Library education in Hacettepe University*. UNESCO.

- Golden, J. (2009). Developing a new approach to partnering in the formal mentoring process. In J. Varlejs, L. Lewis ve G. Walton (Ed.), *Strategies for regenerating the library and information profession* (ss. 109-125). K. G. Saur.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2013). *Multivariate data analysis*. Pearson Education Limited.
- Hoa, N. T. M. (2008). Mentoring Beginning EFL Teachers at Tertiary Level in Vietnam. *The Asian EFL Journal*, 10(1), 111-132.
- Kadılar, R. ve Balkan, Ö. (2016). *Mentorluk: Birlik ve bilgelik sanatı*. Kerasus Kitap.
- Keskin, İ. (2003). Yakınçağ'dan günümüze Türkiye'de ve Avrupa'da arşivcilik eğitimi [Yayımlanmamış doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Kocabaş, İ. ve Yirci, R. (2011). *Öğretmen ve yönetici yetiştirmede mentorluk: Mentorluğun eğitimde kullanılması*. Anı Yayıncılık.
- Kram, K. E. (1983). Phases of the mentor relationship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 608-625.
- Kuzu, A., Kahraman, M. ve Odabaşı, F. (2012). Mentörlükte yeni bir yaklaşım: E-mentörlük. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4), 173-183.
- Lubans, J. (2009). Peer coaching for the new library. In J. Varlejs, L. Lewis ve G. Walton (Ed.), *Strategies for regenerating the library and information profession* (ss. 126-136). K. G. Saur. <https://doi.org/10.1515/9783598441776.2.126>
- Ma, L. F. H. ve Wong, M. M. K. (2018). From local to global: A comparison of Hong Kong Library Association mentoring programme and International Librarians Network. *International Information & Library Review*, 50(2), 170-179. <https://doi.org/10.1080/10572317.2018.1449434>
- Ötügen, A. (1957). Türkiye'de kütüphanecilik öğretiminin tarihçesi. *Türk Kütüphaneciler Derneği Bülteni*, 6(1-2), 1-35.
- Uçkun, G. ve Kılınç, İ. (2007). *Koçluk ve mentorluk*. Ürün Yayınları.
- Uran, S. (2022). *Arşiv stajı yapan öğrencilerin iş süreçlerinin mentorluk kapsamında analizi* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Wallace, B., Walker, D. ve Nelson, R. (2023). Mentorship for all librarians: Collaborating to create a statewide mentorship program. *Journal of Library Administration*, 63(7), 939-947. <https://doi.org/10.1080/01930826.2023.2262368>
- Wilson, M., Gaunt, M. ve Tehrani, F. (2009). Mentoring programs in U.S. academic libraries – A literature review. In J. Varlejs, L. Lewis ve G. Walton (Ed.), *Strategies for regenerating the library and information profession* (ss. 84–95). K. G. Saur. <https://doi.org/10.1515/9783598441776.2.84>

Yalçinkaya, B. ve Saydam, V. (2017). Staj süreçlerinin öğrencilerin mesleki beklentilerine etkisi: Marmara Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü üzerine bir inceleme. *Arşiv Dünyası Dergisi*, 20, 1–20.

YÖKSİS. (t.y.). *Lisans programları atlası: Bilgi ve Belge Yönetimi (10021)*. <https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-bolum.php?b=10021>