

## Hakemli Yazılar / *Refereed Papers* Örnek Olay İncelemeleri / *Case Studies*

### ODTÜ Kütüphanesi Mentorluk Uygulaması

#### *METU Library Mentoring Practices*

Selda Ekici\* ve H. İnci Önal\*\*

#### Öz

Bu çalışma ile Türkiye'deki üniversitelerin bilgi ve belge yönetimi (BBY) bölümü öğretim programlarının bir parçası olan zorunlu staj derslerinin mentorluk kavramı çerçevesinde incelenmesi amaçlanmıştır. Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) Kütüphanesinde yapılan stajlara yönelmemizin nedeni, ODTÜ'nün kurum kültürünü kazandırmada ve mesleki becerileri geliştirmede mentorluk yaparak somut adımlar atmasıdır. ODTÜ Kütüphanesindeki staj uygulamalarının öğrencilerin yeteneklerine, mesleki beklentilerine, psikososyal gelişimlerine ve kütüphane personelinin sürece etkisini saptama gereği duyulmuştur. Bu doğrultuda alan yazına dayalı olarak mentorluk kavramı incelenmiş ve 2016-2018 yıllarında ODTÜ Kütüphanesinde staj yapan 36 BBY bölümü öğrencisine anket ulaştırılmıştır. Ankete yanıt veren 35 öğrenciden elde edilen verilerin değerlendirilmesi sonucunda, ODTÜ Kütüphanesinde staj yapan öğrencilerin ve mentorluk görevini üstlenen çalışanların bu süreç için istekli ve hevesli bir tutum sergiledikleri; mentorluk uygulamasının kariyer ve psikososyal gelişimi destekleyen önemli bir uygulama olduğu; öğrencilerin teoride öğrendiklerini uygulama fırsatı buldukları ve uzmanlaşmak istedikleri alanları belirledikleri tespit edilmiştir. Bulgular, mentorluk uygulamasının kütüphanecilikte kullanılacak etkili bir yöntem olduğunu gösterir niteliktedir. Bu doğrultuda hem çalışan kütüphaneciler hem de kütüphaneci adayları için her ortamda duyurulan ve erişilebilen sistemli mentorluk uygulamalarının geliştirilmesinin ve yaygınlık kazandırılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Mentorluk; staj; kütüphanecilik; akademik kütüphane; ODTÜ Kütüphanesi.

\* Öğretim Görevlisi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi. e-posta: sekici@metu.edu.tr  
Lecturer, Middle East Technical University, Turkey.

\*\* Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi, Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü. e-posta: onal@hacettepe.edu.tr  
Prof. Dr. Hacettepe University, Department of Information Management, Turkey.

### **Abstract**

*The aim of this research is to examine and evaluate compulsory internship programs which part of the information management curriculum in the frame of mentoring. The reason for the selection of Middle East Technical University (METU) Library is that METU is taking concrete steps to gain corporate culture and the development of professional skills via mentoring. It was need to determine effect of internship practices in the METU Library on students' abilities, professional expectations and psychosocial development and also determine effect of library staff on the process. In this respect, the concept of mentoring is examined based on the literature and the data obtained from the questionnaire applied to the students of the information management department, which was internship in METU Library between 2016 and 2018, were evaluated. As a result of the evaluation of the data obtained from 35 students, it was determined that the students who have been internship at the METU Library and the employees who take the role of mentors are willing and enthusiastic about this process; mentoring practice is an important practice supporting career and psychosocial development; the students have the opportunity to apply what they have learned in theory and the students identified the areas they want to specialize in. The findings show that mentoring is an effective method for librarianship. In this respect, it is thought that it is beneficial to develop and expand systematic mentoring practices that are announced and accessible in every environment for both working librarians and librarian candidates.*

**Keywords:** *Mentoring; internship programs; librarianship; academic library; METU Library.*

### **Giriş**

Mentorluk, tarihi oldukça eskiye dayanan bir kavramdır. Mentorluk kavramının kökenleri kişilere, özellikle gençlere önemli sosyal, ruhsal ve kişisel değerler kazandıran teknik olarak eski Yunan medeniyetine kadar uzanmaktadır. Tecrübeli ustanın yetiştirmek üzere kendi çırağının becerilerini geliştirmesi ve kazanılan becerileri gelecek nesillere taşıması, yani verimli usta-çırak ilişkisi mentorluğun günümüze uyarlanmış modelidir (Cotera ve diğerleri, 2008, s. 1).

Amerika Birleşik Devletleri başta olmak üzere birçok ülkede özel ve kamuya ait kurum ve kuruluşlar yüksek nitelikli kişileri çekmek, geliştirmek ve korumak için mentorluk programları uygulamaktadır (Eby ve Lockwood, 2005, s. 442). Türkiye’de ise son yıllarda eğitim dâhil birçok alanda yaşam koçluğu ve yönderlik gibi farklı isimler altında mentorluğun uygulandığı görülmektedir. Hatta doğrudan mentorluk adıyla yürütülenler de bulunmaktadır (Kuzu ve diğerleri, 2012, s. 175).

Kütüphanecilerin örgün eğitimleri sırasında kazandıkları bilgileri ve gerekli bütün becerilerini sürekli geliştirme gerekliliği nedeniyle çalışma yaşamı içinde öğrenme gereksinimleri doğmaktadır. Yeni bir kütüphaneci için profesyonel eğitim, mesleğe adım attığı andan itibaren başlamakta ve gerekli bilgi derinliğini geliştirebilmeleri zaman içinde mümkün olmaktadır. Okuldan yeni mezun olan kütüphanecilerin işe başladıklarında yeni kurumsal kimliğe adapte olmaları gerekmektedir. Gerekli bilgi ve beceriler, deneyimli ve işinde uzman kütüphanecilerin desteğiyle zamanla iş ortamında kazanılmaktadır (Idoko ve diğerleri, 2016, s. 1). Mentorluk, hem yeni hem de deneyimli profesyonellere, çeşitli ve hızla gelişen kütüphanecilik hizmetleri ve bilgi mesleğinde başarılı olmaları ve gerekli becerileri geliştirmeleri için bir fırsat sunmaktadır. Kütüphanelerde yeni istihdam edilen kütüphaneciler beklentiler, rutinler, standartlar ve organizasyon kültürünü tanımada zorlanabilir. İş deneyimlerinin başlarında deneyimsizlik, beklentileri konusunda belirsizlik, sınırlılık gibi nedenlerle asimilasyon, izolasyon, iş doyum ve stresle karşı karşıya kalmaları muhtemeldir. Bu nedenle mentorluğa gereksinim duyarlar (Idoko ve diğerleri, 2016, s. 3). Munde (2000, s. 171), kütüphanelerde yürütülen etkili mentorluk uygulamalarının, mesleki iş gücünü canlandırmanın yanı sıra geçici zorlukların çözümünde de etkili olabileceğini belirtmiştir.

Deneyimli bir kütüphaneci (mentor), yeni kütüphanecinin teorik bilgilerini uygulamaya koymasına, belirli konulardaki sorumluluklara genelleştirilmiş kavramları uygulamasına ve verilen iş durumlarına alışmasına yardımcı olarak yeni bir kütüphaneciyi gayri resmi olarak yönlendirebilir (Idoko ve diğerleri, 2016, s. 2). İnsanların mesleki konularda birlikte konuşması bilginin yanı sıra strateji ve deneyim transferini sağlaması açısından önemlidir. Bir mesleğin kültürünü, değerlerini, inançlarını ve normlarını içselleştirme ancak o mesleğin parçası haline gelerek mümkün olmaktadır (Edwards ve Hunchliffe, 2009). Mentorluk, yeni kütüphane çalışanlarının sosyalleşmesini iyileştirmeye, performansını arttırmaya, destek sağlamaya ve diğer mesleki gelişim faaliyetlerini tamamlamaya yardımcı olabilir (Gibb, 1999, s. 1058). Kütüphanecilikte mentorluk kişisel ilişkiye dayalı bir öğrenme ve geliştirme sürecidir. Bu süreçte mentor olarak adlandırılan deneyimli bir kütüphanecinin yeni bir kütüphaneciye, mesleki olarak gelişmesi ve mesleki hedeflerini gerçekleştirmesi için yardımcı olmasıdır. Mentorluk ilişkisinin birincil hedefi kariyer büyümesi ve gelişmesidir. Bu nedenle, öğrenme esnasında farklı türden çalışma ve yakın kişisel ilişkilerle ortaya çıkabilir, bu yönü ile benzersizdir (Ragins ve Kram, 2007, s. 5).

Mentorluk, başkasına yardım etmekten duyulan memnuniyet, bağlılık ve heyecanı yenileme, yeni beceriler geliştirmek için düşünmeyi teşvik etme konularında mentorluk yapan kişilere de fayda sağlamaktadır. Mentorluk sosyal becerileri geliştirme fırsatı bulunmayan kişilere erişilebilirliği arttırmak açısından da yararlı bulunmaktadır (Kadılar, 2016).

Mentorluk ilişkilerinin etkili olabilmesi için mesleki gelişim stratejileri uygulanmalıdır. Mesleki gelişim, kişinin mesleği, mesleki sorumlulukları veya çalışma ortamıyla ilgili yeni bilgi ve beceriler edinme sürecidir (Spencer and Ard, 2006, s. 10). Birçok alanda olduğu gibi bilgi ve belge yönetimi (BBY) alanında çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerinin desteklenmesiyle kurum başarısına katkı sağlanacağı kabul edilmektedir. Mesleki gelişimin etkili bir şekilde gerçekleşmesi için birçok kütüphane tarafından iş başında uygun eğitim modelleri geliştirilmektedir. Atölyeler, seminerler, konferanslar, meslek kursları, bire bir eğitim, staj, iş değişimi, koçluk, mentorluk ve kendi kendine yönlendirme çalışmaları yaygın olarak kullanılan sürekli mesleki gelişim modellerindedir. Eğitim ve öğretimin aksine, mentorluk genellikle işyerinden uzaklaşmayı gerektirmeyen, işte karşılaşılan sorunlara ve zorluklara doğrudan uygulanan ve özellikle mentorluk faaliyetlerinin zaman ve sıklığına göre ekonomik ve esnek olan bir yöntemdir (McDonald, 2003, s. 111).

Mentorluk sadece deneyimli bir çalışan ile deneyimsiz çalışan arasındaki ilişki olarak algılanmamalıdır. Mesleki eğitimi daha iyi gerçekleştirmek için yapılanların yanısıra toplumu yönlendiren uygulamalar da mentorluk kapsamında yer almaktadır.

Bu çalışmanın amacı; Türkiye'deki üniversitelerin BBY öğretim programlarının bir parçası olan uygulama yani zorunlu staj dersini mentorluk kavramı çerçevesinde incelemek ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) Kütüphanesinde staj yapan öğrencilerin görüşleri doğrultusunda değerlendirmektir.

### **Mentorluk Nedir?**

Danışmanlık, koçluk, rehberlik, akıl hocalığı gibi farklı kavramlarla da ifade edilmeye çalışılan mentorluk, "insanların potansiyelini en üst düzeye çıkarmak, yeteneklerini geliştirmek, performanslarını arttırmak ve olmak istedikleri kişi haline gelmelerine yardımcı olmak için insanları, kendi öğrenmelerini yönetmeye teşvik etmek ve onları desteklemektir" (Parsloe, 1999, s. 5). Mentorluk, başka bir tanıma göre, "danışman (advisor), destekleyici (sponsor), öğretmen (tutor), savunucu (advocate), koç (coach), koruyucu (protector), rol modeli (role model) ve rehber (guide) görevlerini kapsayan akıl öğretici ilişkiler bütünüdür" (Starceovich, 1997'den aktaran Palankök, 2004, s. 17). "Koçluk, destekleyicilik ve rehberlik aracılığıyla örgütün deneyimli bir üyesi ile deneyimsiz üyesi arasında yaşanan, bireysel ve profesyonel

gelişim sağlamayı amaçlayan birebir ilişkidir” (Mullen, 1998, s. 319) biçiminde de tanımlanmıştır. Tanımlardan da görüleceği üzere, mentorluk kavramı içerisinde üç unsur bulunmaktadır. İlki, mentor olarak adlandırılan ve “daha fazla tecrübe ve bilgiye sahip, daha yukarıya doğru kariyer rehberliği ve tavsiyesi sağlamayı taahhüt eden bir kişi”dir (Kram, 1985, s. 609). İkincisi, “mentor aracılığıyla yetiştirilmeye gereksinimi olan ve çırak (apprentice), öğrenci (student), stajyer (pupil), asistan (understudy), ortak (partner) ve menti (mentee) gibi” (Starceovich, 1997’den aktaran Palankök, 2004, s. 18) terimlerle ifade edilen “öğrenen” kişidir. Son unsur ise, mentor ve deneyimsiz kişi arasındaki ilişkiler bütünü ifade eden süreçtir. Mentorluk sürecini değerli kılmak ve olumlu sonuçlar alabilmek için hem mentorun hem de deneyimsiz kişinin bir takım özelliklere sahip olması ve her iki tarafın da bu sürece gereken özeni göstermeleri gerekmektedir. Aksi takdirde bu süreç sağlıklı işleyemez. Bu bağlamda mentorun sahip olması gereken yetkinlikler şu biçimde sıralanabilir:

- Mesleki bilgiye sahipliği, “yönetim ve liderlik becerileri ile rol model,
- Açık fikirli, esnek ve desteğe ihtiyaç duyulan alanların farkında,
- Kendisini ve diğerlerini geliştirmeye istekli,
- İletişimde ve ilişki yönetiminde başarılı,
- Tüm iş yoğunluğuna rağmen deneyimsiz çalışan için zaman yaratan ve ulaşılabilir olan” (TEGEP, t.y.),
- “İnsan odaklı, insanları seven, kendisiyle ve insanlarla barışık,
- Belirsizliklere ve hatalara hoşgörüsüyle yaklaşan,
- Çalıştığı yere ve işine değer veren,
- Kendine güvenen, özgüvenini sergileyen ve başarı duygusu aşılayabilen,
- Çalışanlara, astlarına saygı ve güven duyan, onların gereksinimlerine karşı duyarlı,
- Esnek ve yaratıcı” (Barutçugil, 2004).

Mentorluk sürecinin diğer ortağı olan deneyimsiz çalışanın, öğrenmeye ve gelişime açık, güvenilir ve sorumluluk sahibi olması gerekmektedir. Mentorluk süreci için istekli olması, mentorluk sürecinde alınan kararlar doğrultusunda hareket etmesi, elde ettiği kazanımları kariyer planlarıyla bütünleştirmesi deneyimsiz çalışanın dikkat etmesi gereken diğer konulardır (TEGEP, t.y.).

Başarılı bir mentorluk ilişkisinde her iki tarafın da hem bireysel hem de ortak hedef ve amaçları belirlemesi, tanımlaması ve dürüstçe ifade etmesi önemlidir. Hogue ve Pringle (2005, s. 51) mentorluk sürecinde dikkat edilmesi gereken rehber ilkeleri belirlemiştir. Buna göre; her iki tarafın karşılıklı yarar için gayret etmesi, katılımcılar arasında güven ortamının oluşması için gizlilik ortamının korunması, sürecin sağlıklı işlemesi için dürüstlük, geri bildirim, tarafların birbirlerini karşılıklı dinlemeleri, ortak projeler oluşturmaları, mentorun rol model şeklinde önderlik etmesi ve ilişki sürecinin esnek olarak yürütülmesi önemlidir.

Nwabueze ve Anike, (2016, s. 185), yıllar boyunca yeni üyelere kazandırdığı bilgeliği aktaran yaşça daha büyük ve tecrübeli üyeler olmadan hiçbir kurumun var olamayacağına dikkat çekmektedirler. Çalışanların daha uzun süre tutulması, işe yeni başlayanların hızlıca işe uyum sağlamaları, kurumsal beklentilere rehberlik etmesi, örgütsel öğrenmenin etkinleştirilmesi ve liderlik becerilerinin geliştirilmesi mentorluğun organizasyona sağladığı faydalar arasında yer almaktadır (McDonald, 2003, s. 111).

Mentorluk, sağladığı faydalar yanında birtakım zorluklar da içermektedir. Ugwuanyi (2011, s. 8), yanlış mentor seçiminin mentorluk ilişkisini olumsuz etkileyeceğini, özel, ölçülebilir ve ulaşılabilir hedefler olmadan geniş hedeflere ulaşmanın zor olduğunu belirtmiştir. Ayrıca deneyimsiz kişinin etkileşim sırasında açılmaması ya da mentorun yapıcı olmaması mentorluk ilişkisini olumsuz etkileyen diğer etkenler olarak gösterilmiştir. Kütüphanelerde örgüt kültürü eksikliği, yöneticinin olumsuz tutumu mentorluk ilişkisini olumsuz etkileyen diğer nedenlerdir. Planlara devam edememe, yeni çalışanın tüm kararlarda mentore aşırı bağımlı hale gelmesi,

meslektaşların mesleki kıskançlığı ve ilişkinin doğası gereği uygunsuz duygusallığın geliştirilmesi gibi durumlarda süreç başarısız olabilecektir (Brewerton, 2002, s. 374).

### **Mentorluk Modelleri**

Mentorluk ilişkileri, mentor ile deneyimsiz kişi arasındaki ilişkinin amacına, oluşma biçimine ve deneyim farklılığının derecesine göre çeşitlilik göstermektedir. Bu bağlamda gayriresmi ya da resmi ve yapılandırılmış mentorluk olmak üzere iki tür mentorluk modeli bulunmaktadır (Lowe-Wincentsen, 2016, s. 5).

Resmi olarak oluşturulmuş ve yapılandırılmış mentorluk “örgüt gereksinimleri doğrultusunda oluşan, mentor ve deneyimsiz kişinin belirli bir amacı gerçekleştirmek için eşleştiği, her iki tarafın da örgüt tarafından belirlendiği, üretkenliği ölçülebilir, geleneksel yapıya sahip, başlangıcı ve bitişi belirli olan bir süreçtir. Bu süreç içinde mentor ve deneyimsiz kişi birkaç kez bir araya gelerek programın hedefleri ve süreci ile ilgili görüşürler, ulaşılması beklenen örgütsel ve bireysel hedeflere odaklanırlar” (Polater, t.y.). Yapılandırılmış resmi mentorluk, akran, grup ve elektronik mentorluk biçimlerinde gerçekleştirilebilmektedir (Idoko ve diğerleri, 2016, s. 5).

Akran mentorluğu, karşılıklı mentorluk faaliyetlerine katılan, her biri öğrenci ve mentor rollerini benimseyen, eşit statüye sahip iki insan arasındaki mentorluk ilişkisini ifade etmektedir (McDonald, 2003, s. 107). Daha tecrübeli bir öğrencinin daha az tecrübeli bir öğrencinin akademik ve psikolojik performansını geliştirmesine yardımcı olduğu, tavsiye, destek ve bilgi sağladığı ilişki akran mentorluğuna örnek olarak verilebilir (Colvin ve Ashman, 2010, s.122).

Grup mentorluğu, bir grubun tek bir mentorun tecrübesinden yararlanmasıdır ve grup üyelerinin etkileşimi yoluyla sinerjik bir etkiye sahiptir. Mentor, grup üyelerinin fikir, beceri, deneyim paylaşımı ve geri bildirimler yoluyla birbirlerine mentorluk yapmasına yardımcı olur (Kaye ve Jacobson, 1995, s. 24).

Elektronik veya çevrimiçi mentorluk, mentor ve menti arasındaki iletişimin elektronik araçlar ile gerçekleştirildiği başka bir danışmanlık stratejisidir. Bu model, özellikle farklı mekânlarda şubeleri ve bölümleri bulunan geniş kütüphane sistemleri için yararlıdır (Wilson, Gaunt ve Tehrani, 2009, s. 91).

Ritchie ve Genoni’e (2008, s. 220) göre resmi mentorluk programı, bir örgütte veya mesleki birliktelikte mentorluk ilişkilerini kolaylaştırmak için tasarlanmış bir programdır. Resmi mentorluk programında, deneyimsiz çalışanlar, yöneticiler tarafından belirlenen ölçütlere dayalı olarak mentorlarla sistematik olarak eşleştirilir. Kuruluş, çalışanların gelişimini teşvik etmek için mentorluk programını denetler ve rehberlik eder. Resmi mentorluk programları yapılandırılmışlardır, açık ve belirli hedefleri vardır ve değerlendirilebilirler. Resmi mentorluk programı, bireylerin öğrenmelerini, genellikle güvenli bir öğrenme ortamı yaratarak destekler.

Gayri resmi mentorluk, seçimin, mentorun veya deneyimsiz kişinin kişisel tercihine bağlı olduğu bire bir ilişkiyi ifade etmektedir. Gayri resmi mentorluk, karşılıklı saygı ve yakınlık temelinde doğal olarak gelişmektedir. Daha deneyimli birisinin, potansiyeli ve yeteneği olduğunu gördüğü daha az deneyimli bir meslektaşının kariyerine özel bir ilgi duyduğunda ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca daha az tecrübeli bir kişi deneyimli bir üst düzey meslektaşına, yeni bilgi ve beceriler kazanmasına yardımcı olabileceğine inandığı durumlarda da gerçekleşebilmektedir. Genellikle planlanmamış, yapılandırılmamış ve herhangi bir organizasyonun katılımı olmaksızın gerçekleşmektedir. Bu biçimdeki mentorluk ilişkisi resmi bir taahhüt olmadan başlamakta yavaş gelişmekte ancak güçlü bağlar ve yüksek seviyede bir samimiyetle sonuçlanmaktadır (Idoko ve diğerleri, 2016, s. 5).

Kram (1983, s. 623) tarafından gerçekleştirilen çalışmada oluşturulan kavramsal model ile mentorluk ilişkisinin, her iki taraf için de kariyer gelişimini ve psikolojik gelişimi artırma

potansiyeline sahip iki boyutlu bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Bu modele göre, mesleki gelişimi arttıran işlevler, açığa çıkarma, görünürlük, koçluk, koruma ve zor görevler aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Kram'ın mentorluk ilişkileri modelinin ikinci boyutu psikososyal gelişimi yani yetkinlik duygusu, kimlik netliği ve idari roldeki etkililiği arttırmaya yöneliktir. Bu amaca yönelik işlevler, rol model, kabul ve onay, rehberlik ve arkadaşlık olarak belirlenmiştir. Kram (1983, s. 613) araştırmasında, psikolojik ve örgütsel faktörlerin belirlenebilmesi için mentorluk aşamalarının incelenebileceğini belirtmiştir. Bu aşamaları başlatma, yetiştirme, ayrılma ve yeniden tanımlama olmak üzere dört grup altında toplamıştır. Başlatma aşaması mentorluk ilişkisinin başladığı aşamadır. Yetiştirme aşaması, kariyer fonksiyonları ve psiko-sosyal fonksiyonların en yüksek düzeye ulaştığı aşamadır. Ayrılma aşaması, bir veya iki kişi içinde örgütsel bağlamda yapısal ve/veya psikolojik değişikliklerin yaşandığı dönemdir. Son dönem olan yeniden tanımlama aşaması ise ilişkinin tamamen sona erdiği veya geçmişten tamamen farklı bir ilişki geliştirildiği dönemdir. Bu aşamada taraflar arasında karşılıklı destek ve biçimsel olmayan bir iletişim yaşanabilir ve arkadaşlık gelişebilir. Bu yöntemle, hangi kariyer ve psikososyal işlevlerin sağlandığı ve her yöneticinin bu ilişkiyi herhangi bir zamanda nasıl deneyimlediği belirlenebilmektedir.

### Önceki Çalışmalar

Kütüphanecilikte mentorluk uygulamaları genellikle BBY bölümlerinde öğrenim gören kütüphaneci adaylarının kütüphanelerde belli bir süre staj yapmaları sırasında kendini göstermektedir. Bu konuda yapılmış çalışmalar bulunmaktadır. Hannaford ve Stevenson (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırma, bilgi bilimi öğrencilerinin sınıf ortamındaki öğrenmelerini gerçek bir akademik kütüphane ortamındaki uygulamalarla zenginleştirmeyi amaçlayan Toronto Üniversitesi Kütüphanesi ile işbirliğini konu edinmektedir. Üniversitelerdeki kütüphanecilik eğitimi ile çalışma ortamındaki uygulamalar arasındaki boşluğu kapatmak amacıyla uygulanan ve iki yıl süren staj programı sonucunda, stajyerlerden elde edilen geri bildirimlerin analizlerinin önemli olduğu ve bu analizlere göre eğitimlerin etkinliklerinin artırılacağı vurgulanmaktadır.

Pakistan'da yer alan Punjab Üniversitesi Bilgi Yönetimi Bölümü tarafından uygulanan programın etkinliğinin öğrenci görüşlerine göre ölçüldüğü araştırmada, 2014-2016 yılları arasında programa katılan öğrencilerden anket yolu ile veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda, katılımcılar tarafından sağlama, kataloglama gibi teknik becerileri edinme uygulamalarının yazılı iletişim, kişiler arası iletişim, referans hizmeti gibi iletişim becerilerinin edinilmesine yönelik uygulamalara göre daha etkili bulunduğu tespit edilmiştir. Katılımcılar, kütüphanelerde hem iletişim hem de idari becerileri öğrenme ve uygulama fırsatına sahip olmak istediklerini belirtmişlerdir (Ameen, Batoool ve Malik, 2017).

Amerika Birleşik Devletleri Oregon'da "Answerland" adlı çevrimiçi referans hizmetinin verildiği bir site aracılığı ile kütüphaneciler Oregon halkının bilgi ihtiyaçlarını 7 gün 24 saat yanıtlamaktadırlar. Answerland aracılığı ile toplumun gelişimine katkı sağlamak ve bu amaçla kütüphanecilerin mentorluk yapması amaçlanmaktadır. Aynı zamanda yeni kütüphanecilerin gelişimleri de desteklenmektedir. Mentor kütüphaneci olabilmek için en az bir yıl Answerland'a üye olan kütüphanelerde çalışıyor olmak, gönüllü ve kütüphaneleri sevmek gerekmektedir (Answerland, t.y.). Görüldüğü üzere, kütüphanecilikte mentorluk programlarıyla hem yeni kütüphanecilerin hem de toplumun gelişimini desteklemek amaçlanmaktadır.

Kütüphanecilikte mentorluk uygulamalarına örnek olarak gösterilebilecek bir uygulama da, 2009'da Alman kütüphane derneklerinden biri olan Enformasyon ve Kütüphane Meslek Birliğinin kendi üyeleri için başlattığı mentorluk programıdır. Kısaca BIB (Berufsverband Information Bibliothek) olarak adlandırılan mentorluk programıyla, üyelerinin kişisel gelişimlerinin desteklenmesi amaçlanmaktadır. Lang (2015) tarafından sunulan bildiriye,

yazarın mentor olarak yer aldığı ve BIB ile birlikte gerçekleştirdiği mentorluk süreci anlatılmaktadır. Bildiride, bu süreçte kaçınılması gereken hatalar belirtilmekte, mentorluk uygulaması için kullanılabilir gerekli materyaller yer almaktadır. BIB tarafından düzenlenen mentorluk programı, Alman Kütüphane Konferansı içerisinde düzenlenen bir toplantı ile başlatılmakta, eğitimler ve danışmanlıkların ardından, sonraki yıl düzenlenen konferanstaki sonlandırma toplantısıyla tamamlanmaktadır. Mentorluk sürecinde organizatör rolü üstlenen BIB'in görevleri şu biçimde özetlenmiştir;

- Programı başlatmak,
- Arka planda örgütsel yardım sağlamak,
- Program süresince tarafların soru ve sorunlarının ortağı olmak,
- Deneyimsiz kişinin ulaşım giderlerini karşılamak,
- Programı değerlendirmek ve geliştirmek,
- Başlatma ve sonlandırma toplantılarını düzenlemek,
- Bu süreçte yaşanan tüm engeller ve zorluklarda taraflara yardım sağlamak.

Kütüphanecilikte mentorluk uygulamaları ile ilgili alan yazın taramasında Türkçe literatürün zayıf olduğu gözlemlenmektedir. Çelik (2011) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, mentorluk kavramının kullanıldığı görülmekte ve Doğu Üniversitesi Kütüphanesinde BBY bölümü öğrencileri ile mentorluk uygulamasının başlatıldığı belirtilmektedir. Stajyer öğrencilere uygulanan mentorluk programından alınan başarılı geri dönüşler ile mentorluk programının kapsamının genişletildiği ifade edilmektedir. Genişletilen mentorluk programında, işe yeni başlayan kütüphaneci ve memurlara altı aylık, yarı zamanlı çalışan öğrencilere ise iki haftalık programlar uygulanmaktadır. Çalışma sonunda, Doğu Üniversitesi Kütüphanesinde stajyer, yarı zamanlı ve tam zamanlı personel için geliştirilen ve uygulanan mentorluk programının, mentor, stajyer ve kütüphane açısından sağladığı katkılar kısaca özetlenmiştir. Program geliştirme, sunma, kendi eksikliklerini fark etme gibi konularda mentore katkı sağladığı, olumlu tutum geliştirme, kurum kültürünü tanıma, takım çalışması ve işbirliği gibi konularda ise stajyerlere katkı sağlandığı belirtilmiştir. Ayrıca programın kütüphane hizmetlerinin verimliliğinin artmasında etkili olduğu vurgulanmıştır.

Holt ve Kızılaslan (2004) tarafından hazırlanan ve Koç Üniversitesi Suna Kıraç Kütüphanesi çalışanlarının sürekli eğitim uygulamalarının anlatıldığı bir bildiride, sürekli eğitim yöntemlerinden biri olan mentorluk uygulamasının ülkemizde çok yaygın olmadığı ifade edilmiştir. Kütüphane çalışanlarının kongre, konferans, seminer, hizmetiçi eğitim, kurum dışında kurslara katılım, mesleki yayınların izlenmesi, mesleki derneklere üyelik ve çevrim içi kaynakların izlenmesi gibi yöntemler ile kendilerini geliştirdikleri belirtilmiştir. Aynı kütüphane, 30 Mart 2018 tarihinde Kütüphane Haftası etkinlikleri kapsamında mesleki gölge, çıraklık, staj (job shadowing) gibi kavramlarla ifade edilen bir günlük etkinlik düzenlemiştir. Bu etkinlik, öğrenciler, çalışanlar, stajyerler ya da alanı dışında bir işi tanımayı isteyen kişiler için deneyimli bir çalışanı işinin başında izleme ve gözlemleme imkânı veren ve izlediği kişinin her gün neler yaptığına dair kapsamlı bilgi elde etme fırsatı sunan bir iş eğitimi türü olarak tanımlanmaktadır (Koç Üniversitesi, 2018). Aynı etkinliğin Atılım Üniversitesi Kadriye Zaim Kütüphanesi tarafından da 02 Nisan 2018 tarihinde düzenlendiği görülmüştür (Atılım Üniversitesi, 2018). Bu tür etkinlikler, mentorluğun faydalarının anlaşıldığını ve her alanda kullanılabilir bir yöntem olduğunu göstermektedir.

### **ODTÜ Kütüphanesi Mentorluk Programı**

Yaklaşık 2.500 akademik ve idari çalışan, 28.000'den fazla öğrenci ve 120.000'in üzerinde mezun sayısına sahip ODTÜ'de 41 lisans, 107 yüksek lisans ve 69 doktora programı yürütülmektedir (ODTÜ Web Sayfası, 2018).

ODTÜ Kütüphanesi, 2017 yılı itibariyle, 530.176 basılı kitap, 291.140 elektronik kitap, 196.635 ciltli dergi, 465 basılı dergi aboneliği, 52.552 elektronik dergi aboneliği, 27.190 yüksek lisans ve doktora tezi ile Türkiye'nin en geniş ve değerli koleksiyonlarından birine sahiptir (ODTÜ Kütüphanesi Web Sayfası, 2018).

ODTÜ Kütüphanesi; Kurumsal İletişim Birimi, Enformasyon Teknolojileri, Sağlama ve Kataloqlama, Ödünç Verme, Süreli Yayınlar, Elektronik Kaynaklar, Referans, Raf Hizmetleri, Kalite Yönetimi, Muhasebe, Taşınır Kayıt Kontrol, Bina Sorumluluğu ve Yönetim olmak üzere toplamda 68 personelin çalıştığı 13 birimden oluşmaktadır (ODTÜ Kütüphanesi Web Sayfası, 2018).

ODTÜ Kütüphanesi, kurulduğu günden bu yana çok fazla sayıda kütüphaneci istihdam etmiş ve birçok meslektaş için bir okul görevini üstlenmiştir. Günümüzde de bu misyonunu devam ettirmekte ve “yıllar içinde tanımı ve sorumlulukları hızla değişen kütüphanecilik mesleğinin gelişimini takip etmek ve kurumlar arası işbirliğinin güçlendirilmesini sağlamak amacıyla farklı mentorluk programları düzenlemektedir” (ODTÜ Kütüphanesi Web Sayfası, 2018). Bu bağlamda, üniversitelerin BBY bölümlerinden lisans öğrencilerinin kabul edildiği staj programı, işe yeni başlayan personel için hizmet içi eğitim programları ve diğer üniversitelerde çalışan kütüphanecilerin katıldığı değişim programlarına yönelik resmi ve yapılandırılmış mentorluk programları uygulanmaktadır. Stajyerler için oluşturulan ve Şekil 2’de yer alan mentorluk programı ilk hazırlanan programdır ve diğer programların oluşturulmasında kullanılmıştır. Stajyerlere yönelik hazırlanan mentorluk programından yararlanılarak oluşturulan ikinci program, ODTÜ Kütüphanesinde işe yeni başlayan personelin kütüphanenin genelini ve bütün birimlerini tanımasını sağlamak ve birtakım zorlukları yaşamadan mesleğe uyum sağlamasını kolaylaştırmak için hazırlanmıştır. Bu programda, ek olarak organizasyon yapısı, yürürlükteki dokümantasyon yapısı, mesai durumu, servis imkânları, dinlenme yeri ve saatleri, iş güvenliği gibi personelin gereksinim duyacağı diğer konular da yer almaktadır. İşe yeni başlayan kütüphaneci, bir ay süren uyum programından sonra görev alacağı birime başlamakta ve derinlemesine mentorluk uygulaması o birimde yer alan personel tarafından devam ettirilmektedir.

5. ANKOS Personel Değişim Programı kapsamında 23-24 Ağustos 2015 tarihlerinde “yurt içi ve yurt dışında bulunan üniversitelerden başvurusu kabul edilen 8 kütüphaneciye çeşitli konularda eğitim verilmiştir” (ODTÜ Kütüphanesi, 2016). Bu eğitim, Şekil 2’de belirtilen staj programında yer alan birimlerin her birinde düzenlenen 2’şer saatlik programlar ile tamamlanmıştır.

Hazırlanan programların ISO 9001: 2008 Kalite Yönetim Sistemi standartları gereğince eğitim planları hazırlanmaktadır. Bu programların amaçları, yöntemleri ve işlevleri arasında benzerlikler ve farklılıklar bulunmaktadır. Düzenlenen programlarda bütün kütüphane çalışanları görev almakta, programların düzenlenmesi sırasında programa katılacak kişilerin gereksinimleri göz önünde bulundurulmaktadır.

### ***Stajyer Öğrenciler için Uygulanan Mentorluk Programı***

Staj programının aşamaları Şekil 1’de yer almaktadır. Programın başlatma aşamasında staja kabul şartlarını sağlayan öğrencilerden gerekli belgelerin teslim edilmesi istenmekte, staj tarihleri belirlenmekte, üniversite içinde geçirecekleri sürede gereksinim duyacakları bilgiler verilmektedir. Öğrenciler staja başladıkları ilk gün karşılama ve genel kütüphane tanıtımı yapılmakta, programları basılı bir biçimde verilmekte, kütüphane personeli ile tanıştırılmaktadırlar.



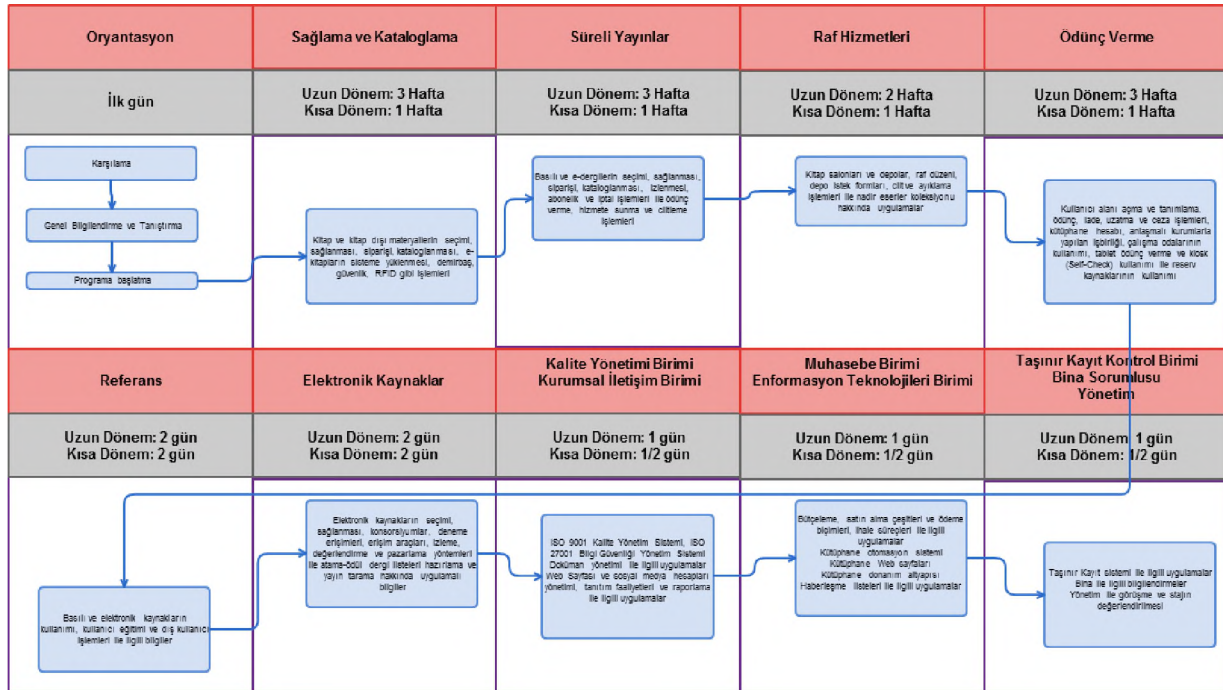
Başlatma	Yetiştirme	Ayrılma	Yeniden Tanımlama
<ul style="list-style-type: none"> <li>Başvuru şartları</li> <li>İstenen belgelerin teslimi</li> <li>Ulaşım, barınma, yemek vb. konularda bilgilendirme</li> <li>Tanıştırma</li> </ul>	Resmi yapılandırılmış programın uygulanması <ul style="list-style-type: none"> <li>Uzun dönem</li> <li>Kısa dönem</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yönetim ile görüşme ve stajın değerlendirilmesi</li> <li>Stajyer Değerlendirme Formları</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ODTÜ çalışanı olarak devam etme</li> <li>Arkadaşlık</li> </ul>

Şekil 1. Stajyer öğrenciler için uygulanan mentorluk programının aşamaları

Yetiştirme aşamasında Şekil 2’de yer alan program uygulanmaktadır. Başka bir ifade ile ODTÜ Kütüphanesi stajyer öğrenciler için resmi ve yapılandırılmış bir mentorluk programı uygulamaktadır. Bu süreçte, stajyerler ve çalışanlar arasındaki iletişime bağlı olarak gayri resmi ya da e-mentorluk ilişkisi de gelişebilmektedir. Öğrencilerin, staj sürecinden sonra gereksinim duydukları bilgiler için bu kişilere başvurdukları sıklıkla görülmektedir.

Staj programının tamamlandığı ayrılma aşamasında, öğrencilerde oluşan bilgi değişimlerini izlemek, meslek hakkındaki görüşlerini almak ve mentorluk programının verimliliğini ölçmek amacıyla kütüphane yönetimi ile görüşmeler ve değerlendirmeler yapılmaktadır. Ayrıca hem kurum hem de öğrenciler tarafından doldurulan “stajyer değerlendirme formları” ve “staj değerlendirme formları” kullanılmaktadır. Belirtilen formlar aracılığıyla, stajyerlerin mesleki yeterlilikleri, iş tutumları ve kişisel yeterlilikleri değerlendirilmektedir.

Yeniden tanımlama aşamasının özellikle özel kurum kütüphaneleri açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Staj programı sürecinde gelişen mentorluk ilişkisi sayesinde, stajyer olarak başlayan bir kişinin, o kurumun çalışanı olarak devam etmesi mümkündür. Öğrenci iken ODTÜ Kütüphanesinde staj yapan birçok kütüphanecinin, günümüzde ODTÜ Kütüphanesi çalışanı olarak devam ettiği ya da çalışanlar ile arkadaşlık ilişkisini geliştirdikleri görülmüştür.



Şekil 2. Stajyerler için uygulanan mentorluk programı

ODTÜ Kütüphanesinde staj yapacak öğrencilere yönelik düzenlenen program kısa ya da uzun dönem olmasına göre farklılık göstermektedir. Öğrencilerin kütüphanede bulunan ve Şekil 2’de belirtilen bütün birimlerden eğitim almaları ve birimlerde buldukları sürece bütün uygulamalara katılmaları sağlanmaktadır. Böylece öğrenciler tüm kütüphane personeli ile

çalışma olanağı bulmakta, farklı ve çok yönlü bilgi ve beceri edinmektedirler. Birimlerde bulunma süreleri öğrencilerin zorunlu staj sürelerine ve birimlerin iş süreçlerine doğru orantılı olarak düzenlenmektedir.

ODTÜ Kütüphanesi tarafından düzenlenen mentorluk programlarının planlarının oluşturulması ve sürecin bütün aktörleri ile paylaşılması olumlu bir durumdur. Bu plan aynı zamanda hem mentor hem de deneyimsiz kişi için karşılıklı beklentileri ve sorumlulukları tanımlamakta, belirsizliği ortadan kaldırmaktadır.

### Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada, 2016-2018 yıllarında ODTÜ Kütüphanesinde staj yapan 36 BBY öğrencisine araştırmacılar tarafından hazırlanan anket ulaştırılmış, 35 öğrenciden yanıt alınabilmektedir. Araştırmamızda %97 güven düzeyi ve yaklaşık %3 hata payı bulunmaktadır. Daha önceki yıllarda staj yapan öğrencilerin iletişim bilgileri kurum tarafından tutulmadığı için bu öğrencilere ulaşılamamıştır.

ODTÜ Kütüphanesinde, staj koordinatörlüğü Kurumsal İletişim Birimi tarafından yürütülmektedir. Üniversitelerin BBY bölümlerinden mezun olabilmek için her üniversitenin belirlediği zorunlu staj süreleri bulunmaktadır. Bu nedenle, ODTÜ Kütüphanesinde kış dönemi (Ocak-Mayıs ayları) ve yaz dönemi (Haziran-Eylül ayları) olmak üzere iki farklı dönemde staj programları uygulanmakta ve belirlenen kontenjan ve şartlar dâhilinde Üniversitelerin BBY bölümlerinden lisans öğrencileri programa kabul edilmektedir. Araştırma kapsamındaki stajyerler ile ilgili veriler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo1

*ODTÜ Kütüphanesinde 2016-2018 Yıllarında Staj Yapan Öğrenci Sayısı*

Yıl	Üniversite	Staj Süresi	Staj Yapan Kişi Sayısı	Anketi Yanıtlayan Kişi Sayısı
2016	Ankara Üniversitesi	21 iş günü	1	-
2016	Atatürk Üniversitesi	24 iş günü	1	1
2016	Çankırı Karatekin Üniversitesi	30 iş günü	5	5
2017			2	2
2018			2	2
2016	Hacettepe Üniversitesi	14 Hafta	4	4
2017			4	4
2016	İstanbul Üniversitesi	21 iş günü	1	1
2017	Kastamonu Üniversitesi	20 iş günü	2	2
2018			2	2
2016	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	20 iş günü	7	7
2017			5	5
<b>Toplam</b>			<b>36</b>	<b>35</b>

Ankette yer alan sorular yardımıyla, stajyerlerin yanıtlarından, staj boyunca mentorlerin (kütüphaneciler, kütüphanede çalışanlar) ve stajyerlerin mentorluk sürecindeki tutumları ile ODTÜ Kütüphanesinde uygulanan programın kariyer gelişimi ve psikososyal gelişimi artırma konusundaki yeterliliği belirlenmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır;

- Stajyerlerin mentorlukten beklentileri konusundaki tutum ve davranışları nasıldır?
- Mentorlerin mentorluk sürecindeki tutum ve davranışlarının mesleki gelişimi arttırmaya etkisi nedir?
- Mentorlerin mentorluk sürecindeki tutum ve davranışlarının psikososyal gelişimi desteklemeye etkisi nedir?
- Staj süresi yeterli midir?
- Stajda elde edilen deneyimler uygulamada işe yarıyor mu?
- Programa hangi deneyimler eklenebilir?

## Bulgular

### *Başlangıç Aşaması*

Programın başlangıç aşamasında stajyerler, tüm kütüphane personeli ile tanıştırılmakta ve genel bilgilendirme yapılmaktadır. Anketi yanıtlayanların %25,7'si (9 kişi) yemek saatleri, kampüse ulaşım gibi konularda yeterli bilgilendirme yapılmadığını, %74,3'ü (26 kişi) ise yapıldığını belirtmiştir. Staj için ODTÜ Kütüphanesi'ni tercih eden öğrencilerin bir kısmının ulaşım, yemek ve kampüs girişlerinde sıkıntılar yaşadığı anlaşılmaktadır.

### *Stajyerlerin Mentorluktan Beklentileri Konusundaki Tutum ve Davranışları*

Üniversitelerin BBY bölümlerinden gelen stajyerlerin çoğu üçüncü ya da dördüncü sınıfta okuyan öğrencilerdir. Dolayısıyla teorik olarak mesleğin birçok yönü hakkında fikir sahibi oldukları düşünülmekte ve öğrenmek istedikleri konular ile ilgili program dışında talepte bulunmaları beklenmektedir. Araştırma kapsamında bulunan öğrencilerden %91,4'ü (32 kişi) öğrenmek ve çalışmak istediği konulardaki beklentilerini staj başlangıcında “açıkça” ya da “kısmen” ifade ettiklerini, bu 32 öğrenciden %31,3'ü (10 kişi) ise uygulanan program dışında ayrıca bilgi ya da çalışma talep ettiklerini belirtmişlerdir. Bu veriler, stajyerlerin büyük çoğunluğunun bu süreç için hevesli ve istekli olduklarını göstermektedir.

### *Mentorlerin Mentorluk Sürecindeki Tutum ve Davranışlarının Mesleki Gelişimi Arttırma İşlevine Etkisi*

Mesleki gelişimi arttıran işlevler genelde, açığa çıkarma, görünürlük, koçluk, koruma ve zor görevler olarak sıralanmaktadır. Stajyerlerden elde edilen veriler Tablo 2'de belirtilmiştir. Stajyerlerin görüşlerine göre, ODTÜ Kütüphanesinde mentorluk görevini üstlenen çalışanlar, mesleki deneyimlerini ve fikirlerini %94,3 (33 kişi) stajyerlerle paylaşarak, gelişimleri için onları teşvik ederek %91,5 (32 kişi) ve yaptıkları işlerle ilgili geri bildirimlerde bulunarak %77,1 (27 kişi) “koçluk” işlevini yerine getirmektedirler. Stajyerlerin büyük bölümü %85,7 (30 kişi) kendilerine yeni bilgi ve beceriler sağlamalarına yönelik görevler verildiğini, yarıdan fazlası %51,4 (18 kişi) ise kendilerini geliştirmelerini sağlayacak kütüphanecilerle tanışma, yazışma yapma konusunda yol gösterildiğini yani görünürlük işlevinin yerine getirildiğini belirtmişlerdir.

Tablo 2

#### *Mesleki Gelişimi Arttırmaya Yönelik Uygulamalar*

Mesleki Gelişimi Arttırma İşlevleri	Sayı	%
Mesleki deneyimleri paylaşma	33	94,3
Fikirleri paylaşma	33	94,3
Teşvik etme	32	91,5
Geri bildirim verme	27	77,1
Yeni bilgi ve beceriler sağlamalarına yönelik görevler verme	30	85,7
Meslektaşlarla tanışma konusunda yol gösterme	18	51,4

Stajyerlerden, çalışanların sorulara cevap verme istekliliğini ve yeterliliğini değerlendirmeleri istenmiştir. %28,6'sı (10 kişi) çalışanların hepsinin bu konuda “beklentilerinin ötesinde” bilgi verici olduğunu %42,8'i (15 kişi) de çalışanların hepsinin “beklentilerini karşıladığını” belirtmişlerdir. Diğerleri ise %28,6 (10 kişi) çalışanların bazılarının “beklentilerini karşıladığını” bazılarının da “karşılamadığını” ifade etmişlerdir. Ancak bu veriler Tablo 2'de yer alan veriler ile birlikte değerlendirildiğinde, stajyerlerin çoğunun sorularına yeterli düzeyde yanıt verildiğini göstermektedir. Bu veriler, uygulanan mentorluk programının mesleki gelişimi destekleme işlevini büyük ölçüde yerine getirdiği biçiminde yorumlanabilir.

Araştırmaya katılan stajyerlere “ODTÜ Kütüphanesini seçme nedenleri” sorulmuştur. Soruya katılımcıların %88,6’sı (31 kişi) birden fazla neden belirterek yanıt vermiştir. Yanıtlayanların %74’ü (23 kişi) ODTÜ Kütüphanesinin en iyi üniversite kütüphanelerinden biri olduğunu; %22,5’i (7 kişi) ODTÜ Kütüphanesinde çalışan personelin mesleki anlamda donanımlı olduğunu düşündüğünü; %9,7’si (3 kişi) ODTÜ kütüphanesini okul gibi gördüğünü; %6,5’i (2 kişi) gelecekte üniversite kütüphanesinde çalışmak istediğini; %3’ü (1 kişi) ODTÜ Kütüphanesinin sistemli bir staj programına sahip olmasının etkili olduğunu ve %3’ü (1 kişi) ise hoca tavsiyesi olduğunu belirtmiştir. Elde edilen verilerden, ODTÜ Kütüphanesinin başarılı ve örnek bir akademik kütüphane imajına sahip olduğu anlaşılmaktadır.

### ***Mentorlerin Mentorluk Sürecindeki Tutum ve Davranışlarının Psikososyal Gelişimi Destekleme İşlevine Etkisi***

Yetkinlik duygusu, kimlik netliği ve idari roldeki etkililiği arttırmaya yönelik psikososyal gelişimi destekleme işlevi, rol model, kabul ve onay, rehberlik ve arkadaşlık aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Araştırmaya katılan stajyerlerden %82,9’u (29 kişi) ODTÜ Kütüphanesinde birlikte çalıştıkları kütüphanecileri rol model gördüklerini, %85,7’si (30 kişi) çalışanların kendilerine rehberlik yaptığını, %88,6’sı (31 kişi) çalışanların stajyerlerin önerilerini aldıklarını ve staj sonrası ODTÜ Kütüphanesini ziyaret etmeyi istediklerini belirtmişlerdir. Bu veriler, ODTÜ Kütüphanesinde mentorluk görevini yürüten çalışanların rol model, rehberlik, onay ve arkadaşlık işlevlerini büyük ölçüde yerine getirerek psikososyal gelişimi desteklediklerini göstermektedir. Araştırmaya katılan stajyerlerden %36’sı (10 kişi) kütüphane çalışanlarının katıldığı toplantılara, hizmet içi eğitim seminerlerine ya da eğitimlere kendilerinin de davet edildiğini belirtmişlerdir. Bu da, stajyerlerin çalışanlar tarafından kabul edildiğini ve psikososyal gelişimlerinin desteklendiğini gösteren bir başka veridir.

Araştırmaya katılan stajyerlerden elde edilen ve Tablo 3’te yer alan ifadeler, ODTÜ Kütüphanesi staj programının stajyerlerin mesleki ve kendileriyle ilgili farkındalıklarına etkisini göstermektedir. Tablo 3’te yer alan ifadelere verilen olumlu yanıtların yüksekliği, araştırmaya katılan stajyerlerin, uygulanan staj programından yüksek oranda verim elde ettiklerini göstermektedir.

Tablo 3  
*Staj Programının Stajyerlere Katkısı*

<b>İfadeler</b>	<b>Sayı</b>	<b>%</b>
ODTÜ Kütüphanesi deneyimimden sonra gelecekte üniversite kütüphanesinde çalışmak isteyeceğimi anladım.	29	82,9
Bu deneyim bilmediğim yeteneklerimin ve becerilerimin farkına varmamı sağladı.	25	71,4
Bu deneyim yeteneklerimin ve becerilerimin artmasını sağladı.	32	91,5
Kütüphanecilik uygulamasında gördüklerimden hoşlandım.	31	88,6
Kütüphaneciliğin hangi alanında uzmanlaşmak istediğimi anladım.	32	91,5
Teoride öğrendiklerimi çalışma ortamında uygulama fırsatı buldum.	32	91,5

Yine ODTÜ Kütüphanesindeki staj ortamının değerlendirilmesine yönelik soruya, öğrencilerden %80’i (28 kişi) “destekleyici bir ortam vardı” biçiminde yanıt vermiştir. %20’si (7 kişi) ise kabul edildiğini ancak çok destekleyici bulmadığını ifade etmiştir. Hiç destekleyici değildi seçeneğini işaretleyen olmamıştır. Çoğunluğun staj ortamını hem mesleki hem de psikososyal gelişimi destekleme açısından etkili bulduğu söylenebilir.

### ***Staj Süresi***

Tablo 1’de görüleceği üzere 2016-2018 yılları arasında yedi farklı üniversitenin BBY bölümlerinden gelen ve araştırmaya katılan öğrencilerin %23’ü (8 kişi) uzun dönem, %77’si (27 kişi) kısa dönem uygulanan programa katılmıştır. Staj süreleri bölümler tarafından belirlenmektedir.

ODTÜ Kütüphanesi ise Şekil 2’de görüldüğü üzere, hazırladığı mentorluk programını bu sürelerle göre uygulamaktadır. Hacettepe Üniversitesi tarafından öğretim yılının bir döneminde, haftanın 2 günü okul 3 günü uygulama biçiminde yürütülen ve zorunlu ders kapsamında sayılan staj programı 14 hafta sürmektedir ve uzun dönem olarak nitelendirilmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilere staj süresi ile ilgili düşünceleri ve “ek bir staj hakkınız olsaydı, hangi birimlerde staj yapmak isterdiniz?” soruları yöneltilmiş, elde edilen bulgular Tablo 4’te verilmiştir. Kısa dönem staj yapan öğrencilerin yarıdan fazlası (%52/14 kişi) bu sürenin kısa olduğunu ve ek staj talep edeceğini belirtmiştir. Kısa dönem staj yapan ve sürenin yeterli olduğunu belirten öğrencilerin %50’si (6 kişi) de ek staj talebinde bulunacaklarını belirtmişlerdir. Bu öğrenciler dâhil ek staj talep edeceğini belirten 25 öğrenci daha fazla uygulama yapmak istedikleri alanları sağlama, kataloglama ve elektronik kaynaklar birimleri olarak belirtmişlerdir. Bu veriler, öğrencilerin kütüphaneciliğin teknik hizmetler kısmı ile ilgili daha fazla bilgi edinmek istediklerini göstermektedir.

Tablo 4

*Staj süresi*

Dönem?	Uzun	Yeterli	Kısa	Ek Staj Talebi
Kısa dönem	1	12	14	20
Uzun dönem	1	7	-	5
<b>Toplam</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>25</b>

### ***Stajda Elde Edilen Deneyimlerin Uygulamaya Etkisi***

Araştırmaya katılan öğrencilere yöneltilen “stajda elde ettiğiniz deneyimler iş hayatınızda fark yarattı mı?” sorusuna yanıt veren öğrencilerin %74,3’si (26 kişi) henüz iş hayatına başlamadığını, %8,6’sı (3 kişi) fark yarattığını, %17,1’i (6 kişi) kısmen fark yarattığını belirtmiştir. Meslek hayatında fark yarattığını ifade edenler elde ettikleri kazanımları aşağıdaki biçimde ifade etmişlerdir.

*“Veri tabanlarına hâkim olmamı ve Sierra otomasyon programı hakkında bilgi edinmemi sağladı.”*

*“Kataloglama konusunda ve kütüphanelerin karşılaşılabileceği problemleri daha iyi anlama ve yorumlama açısından katkı sağladı. Derste öğrendiğimiz bazı şeyleri pratiğe aktarma fırsatı yakaladık.”*

*“ODTU Kuzey Kıbrıs Kampüsü kütüphanesinde işe başladığım için Sierra programına ve ortama çok kısa sürede adapte oldum.”*

İkinci bir soru olarak yöneltilen “stajda elde ettiğiniz deneyimler eğitim hayatınızda fark yarattı mı?” sorusuna öğrencilerin %62,9’i (22 kişi) “evet”, %34,3’si (12 kişi) “kısmen”, %2,8’i (1 kişi) ise “hayır” yanıtını vermiştir. Ayrıca, staj programının eğitim hayatlarına yaptığı katkıları belirtmeleri istenmiş, %43’ü (15 kişi) aşağıdaki cümlelerle ifade etmişlerdir.

*“Kütüphane çalışanlarının kendini bu derece geliştirmesi bana örnek oldu, bölüm hakkında kafamda olan soruların birçoğuna yanıt bulma imkânına sahip oldum.”*

*“Derslerde gördüğüm kavramlar sadece kavram olarak kalmadı stajla birlikte mesleğime olan güven ve isteğimin daha çok artmasına vesile oldu.” (2 kişi)*

*“Teorik anlamdaki bilgilerimi pratiğe dökebilmem ve kavramam konusunda yardımcı oldu” (8 kişi)*

*“Mesleki açıdan bilgi sahibi olduğumu hissetmeye başladım”*

*“Koleksiyonda bulunan veri tabanlarının çokluğu sayesinde hepsini inceleme fırsatı buldum, elde ettiğim bilgiler, 4.sınıftaki veri tabanı dersim için ön bilgi sağlayarak kolaylık sağladı.”*

*“Kataloglama konusunda gördüğüm teorik bilgileri uygulamada yardımcı oldu. Veri tabanları konusunda fayda sağladı. Kütüphanede görmüş olduğum imkân ve avantajları; olmayan kütüphaneler için uygulamada yardımcı oldu. Sosyal ve halkla ilişkiler konusunda da pozitif anlamda etkiledi.”*

*“Mesleğimi sevmemi sağladı aynı zamanda özgüvenim arttı.”*

Stajda elde edilen deneyimlerin stajyerlerin çoğunun eğitim ve işe başlayanların iş yaşamında fark yarattığı görülmektedir. Bu veriler, mentorluk programının stajyerlerin mesleki ve psikososyal gelişimlerini desteklediğini göstermesi açısından önemlidir.

### **ODTÜ Kütüphanesi Mentorluk Programı Genel Değerlendirmesi ve Programa Eklenebilecek Deneyimler**

Araştırmaya katılan stajyerlere “deneyimlerine dayanarak, diğer BBY öğrencilerine ODTÜ Kütüphanesinde staj yapmalarını önerir misiniz?” sorusu yöneltilmiş, %91,4’ü (32 kişi) “evet”, %8,6’sı (3 kişi) “kısmen” yanıtını vermiştir. Kesinlikle önermem ifadesini kullanan bulunmamaktadır.

Bir başka soru aracılığıyla mentorluk programını genel olarak değerlendirmeleri istenmiştir. Stajyerlerin %40’ı (14 kişi) programı “mükemmel”, %51,4’ü (18 kişi) “iyi”, %8,6’sı (3 kişi) “orta” olarak değerlendirmiştir. Programın zayıf olduğunu belirten olmamıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin %86’sı (30 kişi) tarafından yanıtlanan ve açık uçlu olarak sorulan “programa ne tür deneyimler eklenebilir?” sorusuna verilen yanıtlar genel olarak aşağıda sıralanmıştır:

- Staj süresinin birimler arasında daha farklı dağıtılabileceği, ödünç verme, raf hizmetleri gibi birimlerde sürenin daha kısa tutularak kataloglama, elektronik kaynaklar gibi birimlerde daha uzun sürelerle uygulama yaptırılabilceği belirtilmiştir.
- Okulda öğretilen teorik uygulamaların pekişmesi için kısa süreli projeler verilebileceği ifade edilmiştir.
- Üniversite kütüphanesi kullanıcı gruplarını daha iyi tanıyabilmek için stajların eğitim-öğretim yılı içerisinde yaptırılması önerilmiştir.
- Araştırmaya katılan stajyerlerin bir kısmı diğer üniversitelerden gelen stajyer öğrencilerle birlikte aynı anda ve dönemde staj yapmak durumunda kalmışlardır. Bu durumun kendileri için sıkıntılı olduğunu belirtmişlerdir. Kütüphane personeli için de sıkıntılı olduğu gözlemlenen bu durumun çözümü için staj koordinatörlüğü, o tarihten beri belli sayı üzerinde stajyeri aynı dönemde kabul etmemektedir.

### **Değerlendirme**

ODTÜ Kütüphanesinde staj yapan öğrencilerden elde edilen verilerin önceki çalışmaların (Hannaford ve Stevenson, 2017; Ameen, Batool ve Malik, 2017) sonuçları ile benzerlikler gösterdiği söylenebilir. Benzerlik gösteren sonuçlar arasında, öğrencilerin teoride öğrendiklerini uygulama fırsatı bulmaları; uygulama kısmından hoşlanmaları ve bir kısmının uzmanlaşmak istedikleri alanları belirlemeleri; kütüphaneciliğin tüm yönlerini görme ve mesleğe hazırlanma olanağı bulmaları sayılabilir. Yine araştırmamızdan elde edilen sonuçlar arasında yer alan, mesleki gelişim uygulamalarının psikososyal gelişimi destekleme uygulamalarına göre daha başarılı bulunması, Ameen, Batool ve Malik (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonucu ile benzerlik göstermektedir. ODTÜ Kütüphanesinde

uygulanan mentorluk programının stajyerlere mesleği tanıma ve sevmeye, özgüven, kurum kültürünü tanıma, takım çalışması ve işbirliği gibi konularda katkı sağladığı, bu yönü ile de Çelik (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları ile uyumlu olduğu söylenebilir.

Çalışmamızda, ODTÜ Kütüphanesinde uygulanan mentorluk programının daha çok stajyerlere katkısı açısından değerlendirilmesine odaklanılmıştır. Mentor ve kurum açısından değerlendirilmesi sınırlı kalmıştır ancak birimlerde buldukları süre içinde stajyerlerden elde edilen geri bildirimlerin kurum bazında programın iyileştirilmesi konusunda yol gösterici olacağı açıktır. Çalışmamızdan elde edilen veriler sonucunda, programın başlatma aşaması, birimlerde bulunma süreleri ve genel staj süresi ile ilgili iyileştirmeler yapılabileceği söylenebilir.

## Sonuç ve Öneriler

ODTÜ Kütüphanesinde 2016-2018 yıllarında staj yapan BBY öğrencilerine uygulanan anketten elde edilen veriler ışığında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

1. ODTÜ Kütüphanesinde staj yapan öğrencilerin ve mentorluk görevini üstlenen çalışanların bu süreç için istekli ve hevesli bir tutum sergilediği görülmüştür.
2. ODTÜ Kütüphanesinde mentorluk yapan çalışanlar, mesleki gelişimi destekleme işlevleri arasında yer alan koçluk işlevi konusunda koruma, zor görevler ve görünürlük işlevlerine göre daha başarılı bulunmuşlardır.
3. Psikososyal gelişimi destekleme anlamında en iyi başarılan işlevler kabul ve onay ile arkadaşlık işlevleri olarak belirlenmiştir. Bunu rehberlik ve rol model işlevleri takip etmektedir.
4. Mentorluk programının öğrencilere sağladığı faydaların başında teoride öğrendiklerini uygulama fırsatı bulmaları, yetenek ve becerilerinin artması ve uzmanlaşmak istedikleri alanları belirlemeleri gelmektedir. Mesleğin uygulama yönünden hoşlanmaları da elde ettikleri başka bir kazanımdır.
5. Staj yapan öğrencilerin tamamına yakınının ODTÜ Kütüphanesini diğer BBY öğrencilerine tavsiye edebileceklerini belirtmeleri, kurumun başarılı bir mentorluk programı uyguladığının göstergesidir.
6. Staj için ODTÜ Kütüphanesi'ni tercih eden öğrencilerin bir kısmının ulaşım, yemek ve kampüs girişlerinde sıkıntılar yaşamaları olumsuz bir durumdur ancak ODTÜ Kütüphanesinin bu sıkıntıların giderilmesi için çabaladığı, stajyer kimlik kartları çıkarıldığı ve personel servislerinden yararlanmaları için gerekli girişimlerde bulunduğu bilgisi staj koordinatörlüğü tarafından araştırmacılara iletilmiştir.
7. Hacettepe Üniversitesi BBY öğrencileri eğitim-öğretim döneminde stajlarını gerçekleştirdikleri için kullanıcı gruplarını daha fazla tanıma şansına sahip olmaktadır.

Araştırma sonucunda aşağıdaki öneriler sunulabilir;

1. Mentorluk uygulaması için kurum kütüphaneleri ya da kütüphane derneklerinin organizasyon görevini üstlenebileceği düşünülmektedir. Özellikle kütüphane dernekleri böyle bir rolü üstlenerek sadece BBY bölümlerinde okuyan öğrenciler değil, farklı kurumlarda çalışan farklı nedenlerle mentorluk uygulamasına gereksinim duyan deneyimsiz ya da deneyimli kütüphanecilerin diğer tecrübeli ya da alanında isim yapmış kütüphaneciler ile bir araya getirilmesi için aracılık edebilir. Mentorluk uygulamasını organize eden kurum, kuruluş ya da dernek aracılığı ile eşleşen mentor ve deneyimsiz kişinin farklı kurumlarda çalışıyor olması, birbirlerine karşı önyargısız yaklaşımlarını sağlayabilir. Staj ve işe uyum dışında yeni bilgi ve beceri edinimi gibi nedenlerle mentorluğa gereksinim duyan kütüphanecilerin de istedikleri zaman organize eden kuruma başvuru yapma şansları olabilir. Mentorluk organizasyonunu yapan bir

kurumun olması bu sürecin izlenmesi ve değerlendirilmesine yönelik yeni araçlar geliştirilmesi, uygulanması ve değerlendirilmesi açısından da yararlı olabilir.

2. Deneyimli, mesleki bilgi ve becerisi gelişmiş, iletişim becerileri yüksek olan kütüphanecilerin mentor rolü üstlenmeleri teşvik edilmeli, ayrıca bu kütüphanecilerin mentor yetiştirme konusunda aktif olmaları sağlanmalıdır. Bunun için de gönüllülüğün yanı sıra mentorluk görevini üstlenecek kütüphanecilere, çalışan motivasyonunu arttırmak ve çalışanları harekete geçirmek için birçok alanda kullanılan maaş, prim, ödül gibi teşvik araçlarının sunulabileceği düşünülmektedir.
3. Mentorluk uygulamalarında kütüphanelerin işbirliği yapması ve ortak mentorluk programları düzenlemeleri kütüphaneciler açısından geliştirici olabilir.
4. Öğrencilerin kullanıcı gruplarını daha fazla tanıma şansına sahip olabilmeleri için diğer üniversitelerin BBY bölümlerinin de Hacettepe Üniversitesi gibi eğitim-öğretim döneminde staj uygulamasına geçmesi önerilmektedir.
5. Gelecekte sürecin tüm aktörlerinden veri toplanarak mentorluğun, mentor, deneyimsiz kişi ve organizasyona katkılarını ortaya koyacak araştırmalar yapılabilir.

ODTÜ Kütüphanesinde uygulanan mentorluk programını genel anlamda başarılı ve örnek bir program olarak nitelemek mümkündür. Başarılı mentorluk programlarının gerekliliği, sağladığı yararlar literatür taraması ve tarafımızdan gerçekleştirilen çalışma ile ortaya konmuştur. Mentorluk konusunda kurum ve kuruluşların sorumluluk alması ve programlar düzenlemesi önemlidir.

## Kaynakça

- Ameen, K., Batool, S. H. ve Malik, A. (2017, Ağustos). *Graduates on placement: Perceptions about effectiveness and learned professional skills*. IFLA World Library and Information Congress, 83rd IFLA General Conference and Assembly. Erişim adresi: [http://library.ifla.org/1664/1/117-kanwal\\_en.pdf](http://library.ifla.org/1664/1/117-kanwal_en.pdf)
- Answerland. (t.y.). Erişim adresi: <https://answerland.org/>
- Atılım Üniversitesi Kadriye Zaim Kütüphanesi (2018). *Job shadowing (1 günlük staj)*. Erişim adresi: <https://atilim.libguides.com/jobshadowing>
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Brewerton, A. (2002). Mentoring. *Liber Quarterly*, 12(4), 361-380.
- Colvin, J. ve Ashman, M. (2010). Roles, risks, and benefits of peer mentoring relationships in higher education. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 18(2), 121-134.
- Cotera, M., Garcia-Febo, L., Horinstein, R., Lewis, L., Payette, S. ve Pitchford, V. J. (2008, Ağustos). *What makes a good mentor / mentee: Launching the big sister/little sister mentorship scheme*. World Library And Information Congress: 74<sup>th</sup> IFLA General Conference Aand Council. Erişim adresi: <https://archive.ifla.org/IV/ifla74/papers/099-Cotera-en.pdf>
- Çelik, S. (2011). Kütüphaneci eğitiminde mentorluk uygulaması: Doğu Üniversitesi Kütüphanesi örneği. *Bilgi Dünyası*, 12(2), 295-318.
- Eby, L. T. ve Lockwood, A. (2005). Protégés and mentors' reactions to participating in formal mentoring programs: A qualitative investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 441-458.
- Edwards, M. B. ve Hinchliff, L. J. (2009). *The role of coaching and mentoring in attracting recruits and socializing entrants to the profession*. Jana Varljs, Garaham Walton (Ed.). Strategies for Regenerating the Library and Information Profession içinde (s. 96-108). München: K.G. Saur.
- Gibb, S. (1999). The usefulness of theory: A case study in evaluating formal mentoring schemes. *Human Relations*, 52(8), 1055-1075.



- Hannaford, J. ve Stevenson, S. (2017, Ağustos). *TALint at the University of Toronto: Bridging the gap between iSchool and academic librarianship*. IFLA World Library and Information Congress, 83rd IFLA General Conference and Assembly. Erişim adresi: <http://library.ifla.org/1641/1/117-hannaford-en.pdf>
- Hogue, W. F. ve Pringle, E. M. (2005). What's next after you say hello: First steps in mentoring. *EDUCAUSE Quarterly*, 28(2), 50-52.
- Holt, İ. ve Kızılaslan, D. (2004, Ekim). *Kütüphanecilikte sürekli eğitim uygulamaları ve Koç Üniversitesi Suna Kıraç Kütüphanesi örneği*. Kütüphaneciliğin Destanı Uluslararası Sempozyumu, Ankara, 21-24 Ekim 2004 içinde (s. 275-294). F. Özdemirci ve S. Arslantekin (Ed.). Ankara: Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi. Erişim adresi: <http://bilgibelge.humanity.ankara.edu.tr/files/2014/01/K%C3%BCt%C3%BCphanecili%C4%9Fin-Destan%C4%B1-Uluslararası%C4%B1-Sempozyumu-Ankara-2004.pdf>
- Idoko, N. A., Ugwuanyi, R. N. C. ve Osadebe, N. E. (2016). Mentoring: A strategy for professional development of librarians in Nigerian Universities. *Library Philosophy and Practice, Winter*, 1-17.
- Kadılar, R. (2016, Kasım). *Mentorluk: Mentor için faydaları* [Blog yazısı]. Erişim adresi: <http://www.rizakadilar.net/mentorluk-mentor-icin-faydaları/>
- Kaye, B. ve Jacobson, B. (1995) Mentoring: A group guide. *Training and Development*, 49(4), 23-27.
- Kram, K. E. (1983). Phases of the mentor relationship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 608-625.
- Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. Glenview, IL: Scott Foresman.
- Koç Üniversitesi Suna Kıraç Kütüphanesi (2018). *Job shadowing (1 günlük staj)*. Erişim adresi: <http://libguides.ku.edu.tr/c.php?g=659696&p=4657630>
- Kuzu, A., Kahraman, M. ve Odabaşı, F. (2012). *Mentorlukte yeni bir yaklaşım: E-Mentörlük*. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4), 173-183.
- Lang, U. (2015, Ağustos) *Being a mentor*. IFLA World Library and Information Congress, 81st IFLA General Conference and Assembly. Erişim adresi: <http://library.ifla.org/1940/1/S02-2015-lang-en.pdf>
- Lowe-Wincentsen, D. (Ed.) (2016). *Beyond mentoring*. Cambridge: Chandos Publishing.
- McDonald, J. (2003). *Mentoring: An age old strategy for a rapidly expanding field*. National Centre for Education and Training on Addiction (NCETA). Adelaide: Flinders University of South Australia.
- Mullen, E. J. (1998). Vocational and psychosocial mentoring functions: Identifying mentors who serve both. *Human Resources Development Quarterly*, 9(4), 319-331.
- Munde, G. (2000). Beyond mentoring: Toward the rejuvenation of academic libraries. *Journal of Academic Librarianship*, 26(3), 171.
- Nwabueze, A. U. ve Anike, A. N. (2016). Mentoring strategies in use for professional development of librarians in South-East Federal University Libraries. *Journal of Applied Information Science and Technology*, 9(1), 183-208.
- Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) (2018). *Web Sayfası*. Erişim adresi: <http://www.metu.edu.tr/tr/>
- Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) (2018). *Kütüphane Web Sayfası*. Erişim adresi: <http://lib.metu.edu.tr/tr>
- Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) Kütüphanesi (2016). *Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı 2016 faaliyet raporu*. Erişim adresi: [http://ww2.lib.metu.edu.tr/help/KDDB\\_2016\\_BIRIM\\_FAALİYET\\_RAPORU.pdf](http://ww2.lib.metu.edu.tr/help/KDDB_2016_BIRIM_FAALİYET_RAPORU.pdf)
- Palankök, N.Y. (2004). *Kariyer yönetimi araçları olarak mentorluk ve koçluk*. Dönem Projesi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Parsloe, E. (1999). *The Manager as coach and mentor*. London: CIPD Publishing.
- Polater, S. (t.y.). *Mentor, akıl hocası, liderlik*. Erişim adresi: [http://www.polater.com.tr/bilgi\\_agaci/3336/Mentor\\_-\\_Akil\\_Hocasi\\_Liderlik\\_\(Sinan\\_Polater\)/](http://www.polater.com.tr/bilgi_agaci/3336/Mentor_-_Akil_Hocasi_Liderlik_(Sinan_Polater)/)
- Ragins, B. R. ve Kram, K. E. (2007). *The roots and meaning of mentoring*. Erişim adresi: [https://us.corwin.com/sites/default/files/upm-binaries/17419\\_Chapter\\_1.pdf](https://us.corwin.com/sites/default/files/upm-binaries/17419_Chapter_1.pdf)

- Ritchie, A. ve Genoni, P. (2008). Mentoring in professional associations: continuing Professional development for librarians. *Health Libraries Review*, 16(4), 216-225.
- Spencer, B. ve Ard, A. R. (2006) Nurturing new careers; preparing future librarians for their careers through pre-professional development sessions at the university of Alabama libraries. *Electronic Journal of Academic and special Librarianship*, 7(2), 1-10.
- Starcevic, M. (1997). *All about coaching and team building*. Utah: CMOE
- TEGEP (t.y.). *TEGEP mentorluk süreci rehberi*. Erişim adresi:  
[http://www.tegep.org/tegep/eep/Specific/TEGEP/Upload/TEGEPMentorluk/TEGEP\\_Mentorluk\\_Sureci\\_Rehber.pdf](http://www.tegep.org/tegep/eep/Specific/TEGEP/Upload/TEGEPMentorluk/TEGEP_Mentorluk_Sureci_Rehber.pdf)
- Ugwuanyi, R.N.C. (2011). Mentoring as a tool for capacity building in libraries. Nigerian Library Link. *Journal of Library and Information Science*, 9(1-2) 97-105.
- Wilson, M.C., Gaunt, M.I.ve Tehrani, F. (2009). *Mentoring programs in U.S. academic libraries - A literature review*. Jana Varlejs, Graham Walton (Ed.). *Strategies for Regenerating the Library and Information Profession* içinde (s. 84-95). München: K.G. Saur.

## Summary

Mentoring is a quite old method. The origins of the concept of mentoring extend back to the ancient Greek civilization, as a technique that gives especially young people important social, spiritual and personal values. Master-apprentice relationship is the up-to-date model of mentoring. With mentoring, it is aimed not only to train individuals but also to transfer knowledge and experiences to future generations. This technique has a variety of functions for new employees such as adaptation of organization culture, increasing the professional skills and competencies of employees and gaining experience in a certain profession or topic for inexperienced people.

Mentoring is a well-known strategy for producing leaders in the business world and supporting employees' career and personal development. There are three elements in the concept of mentoring: mentor, mentee and mentoring. Mentor is a person with more experience and knowledge, providing career guidance and advice. Mentee is a person who learns. Mentoring is the process expressing relationship between the mentor and mentee. There are two mentoring models, formal and structured mentoring and informal mentoring. While the mentor fulfills the task through various roles, the mentee is should be willing and open to development. The organization should be careful in the stages of matching, introducing, negotiating, monitoring and evaluation. While a formal and structured program may be appropriate for internship students, the informal program may be more supportive and developing for new librarians.

Mentoring provides some benefits for mentor, mentee and organization, but also presents difficulties. Mentoring allows knowledge and skills to be acquired more quickly, providing support to inexperienced individual, contributes to the feeling of being valued and helps prevent staff exhaustion. Benefits for mentors are satisfaction with helping others, renewing devotion and excitement, and encouraging thinking to develop new skills are.

The aim of this research is to examine and evaluate compulsory internship programs which part of the information management curriculum in the frame of mentoring. Also, Middle East Technical University mentoring program is evaluated according to views 35 students of the information management department, which was internship in METU Library between 2016 and 2018.

The following results obtained from the questionnaire:

- It was observed that students who took internship in METU Library and those mentorship showed a willing and enthusiastic attitude towards this process.
- Employees mentoring in the METU Library found a little more successful in their coaching function than protection, difficult tasks and visibility functions that are among the functions of support professional development.

- Acceptance, approval and friendship functions that are among the functions of promoting psychosocial development were best achieved. This is followed by guidance and role model functions.
- The mentoring program offered students the opportunity to practice what they learned theoretically, improved skills. They identified areas they wanted to specialize.
- Almost all internship students are stated that they can recommend the METU Library mentoring program to other Information Management students. It is a sign to METU Library have implemented a successful mentoring program.
- It was a negative situation that some of the students had difficulty about transportation, food and campus entrances. The internship coordinator informed the researchers that METU Library strived for the elimination of these problems.
- Students of Hacettepe University have the opportunity more recognize user groups as they did their internship in the academic term.